CGSLB Non-Marchand

CP 330
MR-MRS

Un coup de main pour le Non-Marchand
www.cgslb.be

Votre Liberté Votre Voix

CGSLB
SYNDICAT LIBERAL

Recueil de CCT – janvier 2022
Maison de Repos – Maison de Repos et de Soins
Commission paritaire 330

Eric DUBOIS, Responsable Sectoriel CGSLB pour le Secteur Non-Marchand
Danielle Mabuila, Responsable Soutien Sectoriel Syndical

Liens intéressants pour le secteur MR-MRS **8**

Commission paritaire pour le secteur non-marchand et accord pour le secteur non-marchand. **9**

Commission paritaire 330 : Commission paritaire des établissements et des services de santé **9**

Arrêté royal instituant certaines commissions paritaires et fixant leur dénomination et leur compétence _ 9

Reprise des CCT conclues pour les anciennes sous-commissions paritaires 305 – 305.01 – 305.02 – 305.03 12

Accord Fédéral relatif aux secteurs fédéraux de la santé **13**

Accord relatif aux secteurs fédéraux de la santé – secteur privé 2005-2010 ..... **13**

Accord 2011 relatif aux secteurs fédéraux de la santé, secteur privé **30**

Accord social 2013 ..... **32**

Accord cadre tripartite Wallon 2018 – 2020 pour le secteur Non-Marchand privé **36**

Accord cadre tripartite intersectoriel du secteur Non-Marchand Wallon 2021-2024 ..... **41**

Durée du temps de travail **51**

Loi sur la durée du temps de travail **51**

Loi du 10 AOUT 2001, relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie. (MB du 15/09/2001) 51

Dépassement de la durée du temps de travail hebdomadaire **52**

Arrêté royal du 14 avril 1988 relatif à la durée du travail dans les établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène (MB du 10/05/1988) _____ 52

Prestations du dimanche – Repos compensatoire **53**

Arrêté royal du 15 février 1968 relatif au repos du dimanche dans les établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène (MB du 22.02.1968) _____ 53

IFIC Salaire et conditions de travail **54**

IFIC – Classification de fonctions **54**

Convention collective de travail du 28 septembre 2016 déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions modifiée par la CCT du 19 avril 2021 _____ 54

Procédure et rapportage IFIC **60**

Convention collective de travail du 11/10/2021 concernant les procédures relatives à l'introduction d'une nouvelle classification sectorielle de fonctions et au rapportage à l'asbl IFIC _____ 60

Convention collective de travail du 10.01.2022 relative à la procédure de rapportage à l'asbl IFIC en exécution de l'article 20 de la Convention collective de travail du 11 octobre 2021 concernant les procédures relatives à l'introduction d'une nouvelle classification sectorielle de fonctions et au rapportage à l'asbl IFIC _____ 86

Ancienneté à l'engagement **88**

Convention collective de travail du 01.07.1975 fixant le calcul de l'ancienneté lors du recrutement de certains travailleurs (AR 27.04.1977 publié au MD du 17.05.1977) _____ 88

Ancien Salaire et conditions de travail **91**

Classification de fonction, échelle barémique et mécanisme d'indexation **91**

Convention collective de travail du 26 janvier 2009 relative à l'harmonisation des échelles salariales barémiques des maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins avec les échelles de rémunération barémiques du personnel des hôpitaux privés. _____ 91

Convention collective de travail relative à l'harmonisation des barèmes des aides-soignats (CCT du 07.11.2013) _____ 100

Allocation de foyer ou de résidence **104**

Convention collective de travail concernant l'octroi d'une allocation de foyer ou de résidence (C.C.T. du 25.09.2002 - A.R. 23.10.02 publié au MB du 05.11.2002) _____ 104

Titres et qualifications professionnels particuliers – Infirmier(e)s 110
Arrêté royal relatif à l'exécution du plan d'attractivité pour la profession infirmière en ce qui concerne les primes pour des titres et qualifications professionnels particuliers et les prestations inconfortables – 22 Juin 2010 _____ 110

Complément de fonction..... 115
Convention collective de travail concernant l'octroi d'un complément de fonctions à certains travailleurs, chefs de service en fonction (C.C.T. du 30.06.2006) _____ 115

Primes, Allocations et Suppléments..... 117

Prestations irrégulières : définitions et suppléments. 117

Allocation de fin d'année..... 122
Convention collective de travail concernant l'allocation de fin d'année (C.C.T. du 25.09.2002 - A.R. 23.10.02 publié au MB du 05.11.2002 et modifié par la CCT du 16.10.2003 et la CCT du 12.02.2007) 122
Convention collective de travail du 13.07.2011 concernant l'allocation de fin d'année (C.C.T. du 25.09.2002 - A.R. 23.10.02 publié au MB du 05.11.2002 et modifié par la CCT du 16.10.2003 et la CCT du 12.02.2007) _____ 126

Prime d'attractivité..... 127
Convention collective de travail du 30 juin 2006 concernant l'octroi de la prime d'attractivité modifiée par la CCT du 13.07.2011 _____ 127

Congés et aménagement du temps de travail..... 131

Jour de congé supplémentaire « communautaire »..... 131
Convention collective de travail concernant le jour de congé supplémentaire 'Communautaire' (C.C.T. 28.02.2001) _____ 131

Deux jours de vacances supplémentaires..... 133
Convention collective de travail octroyant deux jours de vacances supplémentaires (C.C.T. du 18.12.1995) 133

Quatre jours de vacances supplémentaires..... 135
Convention collective de travail octroyant quatre jours de vacances supplémentaires (C.C.T. du 18.05.2018) _____ 135

Congés pour raison familiale 137
Convention collective de travail concernant des journées d'absence autorisée pour des raisons familiales impérieuses (C.C.T. 26.06.1980, AR du 02.10.1980 publié au MB du 04.12.1980) _____ 137

Congés supplémentaire exceptionnel « Corona »..... 138
Convention collective de travail du 11 octobre 2021 concernant l'octroi d'un congé exceptionnel dit « congé corona » _____ 138

Fin de carrière : diminution des prestations..... 141
Convention collective de travail concernant la dispense de prestations de travail dans le cadre de la problématique de fin de carrière et l'octroi de congés supplémentaires au profit de certaines catégories de membres du personnel (C.C.T. AR du 26.10.2005 publié au MB du 09.02.2006 ; C.C.T. du 06.09.2006) 141

Crédit-temps : Diminution de la durée de la carrière professionnelle 150
Convention collective de travail organisant le droit à la diminution de la carrière professionnelle comme prévu à la convention collective de travail no. 77quater du 30 mars 2007 (C.C.T. du 10.12.2007)____ 150
Convention collective de travail du 2 octobre 2013 en exécution de la convention collective de travail n° 103, conclue le 27 juin 2002 au sein du Conseil national de Travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin carrière. _____ 151
Convention collective de travail du 12/06/17 modifiant la convention collective du travail du 2 octobre 2013 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière _ 154
Convention collective de travail 11 octobre 2021 en exécution de la convention collective de travail n° 156 du 15 juillet 2021 du Conseil National de Travail fixant, pour 2021 et 2022, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration. _____ 155

Convention collective de travail 11 octobre 2021 en exécution de la convention collective de travail n° 157 du 15 juillet 2021 du Conseil National de Travail fixant, du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration. _____ 157

Dispositions Diverses 160

Jour de carence 160

Convention collective de travail concernant le paiement du jour de carence (C.C.T. du 07.12.2000, AR du 14.01.2002 publié le 19.01.2002) _____ 160

Avantages du statut employé pour les travailleurs 161

Convention collective de travail concernant l'octroi de certains avantages du statut d'employé aux ouvriers (C.C.T. du 30.06.2006) _____ 161

Convention collective de travail concernant l'octroi du statut d'employé au personnel soignant (C.C.T. 30.06.2006) _____ 164

Formation 165

Convention collective de travail du 02.10.2013 relative à la formation _____ 165

Convention collective de travail du 08 février 2010 concernant le volet de formation des emplois jeunes dans les centres de soins de jours créé dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations_____ 167

Equipes mobiles 169

Convention Collective de Travail du 13 mai 2013 relative à l'instauration et au fonctionnement de l'équipe mobile._____ 169

Modalités de paiement de la rémunération 173

Convention collective de travail concernant la périodicité du payement du salaire de certains travailleurs. (C.C.T. du 07.12.2000 B.S. AR du 14.01.2002 publié au MB le 19.01.2002)_____ 173

Arrêté royal rendant obligatoire la décision de la Commission paritaire nationale des services de santé déterminant les renseignements que doit contenir le décompte remis au travailleur lors de chaque règlement définitif de la rémunération (Déc. du 13.01.1966, AR du 22.04.1966 publié au MB le 29.04.1966) _____ 174

Intervention de l'employeur dans les frais de transport 175

Convention collective de travail du 29 juin 2009 relative au transport entre le domicile et le lieu de travail 175

Intervention de l'employeur pour l'utilisation par le travailleur de son moyen de transport personnel pour raisons de service 181

Convention collective de travail du 12 octobre 2009 relative à la détermination de l'intervention de l'employeur pour l'utilisation par le travailleur de son moyen de transport personnel pour raisons de service._____ 181

ChÔmage avec complement d'entreprise (Prépension) 183

Prépension conventionnelle – Métier lourd 183

Convention collective de travail du 11 octobre 2021 relative au cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et relative à l'exécution de la convention collective de travail n° 140 du Conseil National du Travail _____ 183

Prépension conventionnelle – travail de nuit 187

Convention collective de travail du 11 octobre 2021 fixant, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2022, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, en exécution des conventions collectives de travail n° 151 et n° 153 du Conseil National du Travail _____ 187

Convention collective de travail du 11 octobre 2021 fixant, pour la période allant du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2024, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le

secteur de la construction et sont en incapacité de travail, en exécution des conventions collectives de travail n° 151 et n° 155 du Conseil National du Travail 191

Prépension conventionnelle - Longue carrière ... 195

Convention collective de travail du 11 octobre 2021 instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés ayant une carrière longue, en exécution des conventions collectives de travail du Conseil National du Travail n° 152 et n° 153, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2022 195

Convention collective de travail du 11 octobre 2021 instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés ayant une carrière longue, en exécution des conventions collectives de travail du Conseil National du Travail n° 152, en ce qui concerne la période du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023, et n° 155, en ce qui concerne la période allant du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2024 198

Dispense d'obligation de disponibilité ... 201

Convention collective de travail du 11 octobre 2021 déterminant, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2022, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise. 201

Convention collective de travail du 11 octobre 2021 déterminant, pour 2023-2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1er juillet 2023 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise. 202

Statut Syndical ... 203

Statut du délégué syndical (> 50 travailleurs) ... 203

Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail, conclue au sein de la Commission paritaire nationale des services de santé concernant le statut des délégations syndicales. C.C.T. du 08.06.1972 modifiée par la CCT du 23.12.2011 203

Statut Syndical dans les structures de moins de 50 travailleurs. ... 211

Convention collective de travail concernant le statut de la délégation syndicale dans les services de santé occupant moins de 50 travailleurs (C.C.T. du 26.01.2009 modifiée par la CCT du 23.12.2011) 211

Formation Syndicale : Crédit d'heure ... 220

Convention collective de travail concernant le crédit d'heures pour la formation syndicale (C.C.T. du 26.06.1980 modifiée par la CCT du 01.04.1985) 220

Prime syndicale (payée par le Fonds de sécurité d'existence) ... 222

Prestations d'intérêt général ... 222

Arrêté royal rendant obligatoire la décision de la Commission paritaire nationale des services de santé, prise en exécution de la loi du 19 août 1948, relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix. (C.C.T. 18.04.1951 (Erratum 04.07.1951), AR 25.05.1951 publié le 10.06.1951) 222

Décision du 12 juillet 2010 concernant l'exécution de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix. 224

Le conseil d'entreprise ... 228

Décision du règlement d'ordre intérieur-type pour les conseils d'entreprise (Décision du 17.12.1984, AR du 17.04.1985 publié au MB le 11.05.1985.) 228

Fonds Social pour les Groupes à Risque ... 235

Définition ... 235

Convention collective de travail concernant la définition des groupes à risque (C.C.T. du 10.09.2007) 235

Convention collective de travail concernant la définition des groupes à risque (C.C.T. du 20.04.2009) 237

Convention collective de travail du 09.12.2013 modifiant la convention collective de travail du 20.04.2009 relative à la définition des groupes à risque 239

Statuts du Fonds de sécurité d'existence ... 242

Convention collective de travail instituant un fonds de sécurité d'existence, dénommé 'Fonds social pour les homes pour personnes âgées et les maisons de repos et de soins privés' et en fixant ses statuts (C.C.T. du 08.10.2007) 242

Cotisation Fonds pour les groupes à risque ... 247

Convention collective de travail du 12 juillet 2021 concernant le montant et le mode de perception des cotisations destinées aux initiatives de formation et d'emploi pour les groupes à risque du fonds social pour les homes pour personnes âgées et les maisons de repos et de soins privés 247
Convention collective de travail du 13.07.2011 concernant la formation de 120 heures pour aides-soignantes avec enregistrement provisoire. 248

Fonds Maribel social **250**
Convention collective de travail instituant un fonds de sécurité d'existence, dénommé 'Fonds intersectoriel des services de santé' et en fixant ses statuts (C.C.T. du 10.09.2007) 250
Convention collective de travail concernant les mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur des maisons de repos pour personnes âgées et les maisons de repos et de soins (C.C.T. du 08.10.2007) 256

Fonds Intersectoriel Service de santé **261**
Convention collective de travail instituant un fonds de sécurité d'existence, dénommé « Fonds intersectoriel des services de santé » et en fixant ses statuts (C.C.T. 12.10.2009) 261
Convention collective de travail du 16 juin 2014 modifiant la CCT du 11 décembre 2008 instituant un fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux » et en fixant ses statuts. 266

Formation en art infirmier. **269**
Convention collective de travail du 12 mars 2018 concernant le projet de formation en art infirmier 269
Convention collective de travail du 11 février 2019 concernant le projet de formation en art infirmier 272
Convention collective de travail du 27 janvier 2020 concernant le projet de formation en art infirmier 276
Convention collective de travail du 08 février 2021 concernant le projet de formation en art infirmier 279

Projet de formation aide-soignant **282**
Convention collective du 11 février 2019 282
Convention collective du 27 janvier 2020 289
Convention collective du 08 février 2021 295

Ancienneté des travailleurs qui ont achevé avec succès une formation infirmière. **301**
Convention collective de travail concernant la fixation des modalités de détermination de l'ancienneté des travailleurs qui ont achevé avec succès une formation infirmière (C.C.T. 27.10.2003) 301

Actes complémentaires **302**
Convention collective de travail relative aux modalités de la formation des aide-soignant·e·s dans le cadre de 5 actes complémentaires (C.C.T. du 09.03.2020) 302

Projet de formation #choisislessoins **304**
Convention collective de travail du 25 mars 2021 304

Fonds de pension sectoriel **311**
Convention collective de travail instituant un fonds de sécurité d'existence, dénommé 'Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux' et en fixant ses statuts (C.C.T. du 11.12.2008) 311
Convention collective de travail du 13 décembre 2010 relative à l'instauration d'un régime de pension complémentaire sectoriel 315
Convention collective de travail du 12 novembre 2012 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330. 317
Convention collective de travail du 10 mars 2014 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330. 319
Convention collective de travail du 11 mai 2015 modifiant la CCT du 13 décembre 2010 portant sur l'instauration d'un régime de pension complémentaire sectoriel. 321
Convention collective de travail du 06 juillet 2016 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire. 323
Convention collective de travail du 03 juin 2019 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire. 326

Allocation de pension sectorielle (2006-2010) **329**
Convention collective de travail du 17 février 2012 portant sur le montant de l'allocation de pension sectorielle pour la période 2006-2010 329

Allocation de pension sectorielle (2011) **332**
Convention collective de travail du 12 novembre 2012 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2011. 332

Allocation de pension sectorielle (2012) **334**
Convention collective de travail du 8 juillet 2013 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2012 334

Allocation de pension sectorielle (2013) **337**
Convention collective de travail du 16 juin 2014 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2013 337

Allocation de pension sectorielle (2014) **339**
Convention collective de travail du 8 juin 2015 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2014 339

Allocation de pension sectorielle (2015) **342**
Convention collective de travail du 13 juin 2016 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2015 342

Allocation de pension sectorielle (2016) **345**
Convention collective de travail du 08 mai 2017 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2016 345

Allocation de pension sectorielle (2017) **348**
Convention collective de travail du 14 mai 2018 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2017 348

Allocation de pension sectorielle (2018) **351**
Convention collective de travail du 18 novembre 2019 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2018 351

Allocation de pension sectorielle (2019) **354**
Convention collective de travail du 14 septembre 2020 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2019 354

Allocation de pension sectorielle (2020) **356**
Convention collective de travail du 10 mai 2021 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2020 356

Montants actuels **360**

Barèmes des Maisons de Repos depuis le 01/01/2022. ..... **360**

Allocation de foyer et de résidence **360**

Prime de fin d'année : **360**

Prime d'attractivité : **361**

Prime annuelle au mois de septembre aux infirmiers avec un QPP ou un TPP : **362**

Pension complémentaire **362**

LIENS INTERESSANTS POUR LE SECTEUR MR-MRS

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

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

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

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

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

CNT : Le site du Conseil National du Travail : http://www.cnt-nar.be/Home-FR.htm

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

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

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

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

La commission paritaire 305 est devenue 330 par l'arrêté royal du15 septembre 2006.

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

A.R. 15.09.2006 M.B. 29.09.2006, A.R. 24.10.2013 M.B. 11.12.2012

Article 1

§ 1
Il est institué une commission paritaire, dénommée "Commission paritaire des établissements et des services de santé", compétente pour les travailleurs en général et leurs employeurs, appartenant aux branches d'activité suivantes :

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

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

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

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

La commission paritaire est également compétente pour les établissements et services agréés et/ou subventionnés par ou relevant de la compétence de la Commission communautaire commune, comme entre autre :
- les services d'aide sociale aux justiciables;
- les centres d'aide aux personnes;
- les centres de santé mentale;
- les services. *(Inséré(e) : A.R. 15.09.06)*

La commission paritaire n'est pas compétente pour les établissements et services de santé ressortissant à une autre commission paritaire spécifiquement compétente pour ceux-ci.

Article 2

L'arrêté royal du 2 avril 1973 instituant la Commission paritaire des services de santé et fixant sa dénomination et sa compétence, modifié par l'arrêté royal du 3 juillet 1990, est abrogé.
La Commission paritaire des services de santé continue à exister, en ce qui concerne les travailleurs et leurs employeurs qui relevaient de la compétence de cette commission paritaire avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, jusqu'à la date de l'installation de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, de la Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé et de la [Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé] *(Modifié(e) : A.R. 15.09.06)*, visées à l'article 1er.

Article 3

L'arrêté royal du 13 juillet 1973 fixant le nombre de membres de la Commission paritaire des services de santé est abrogé.

Le président, le vice-président et les membres de la Commission paritaire des services de santé continuent toutefois à exercer leur mandat au plus tard jusqu'à la date de l'installation de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, de la Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé et de la [Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé] *(Modifié(e) : A.R. 15.09.06)*, visées à l'article 1er.

Article 4

L'arrêté royal du 4 janvier 1977 instituant des sous-commissions paritaires des services de santé, fixant leur dénomination et leur compétence et en fixant leur nombre de membres, modifié par les arrêtés royaux des 3 mai 1991 et 23 juin 1995, est abrogé.
Les sous-commissions paritaires des services de santé continuent à exister, en ce qui concerne les travailleurs et leurs employeurs qui relevaient de la compétence de ces sous-commissions paritaires avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, jusqu'à la date de l'installation de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, de la Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé et de la [Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé] *(Modifié(e) : A.R. 15.09.06)*, visées à l'article 1er.
Le président, le vice-président et les membres des sous-commissions paritaires des services de santé continuent à exercer leur mandat au plus tard jusqu'à la date de l'installation de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, de la Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé et de la [Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé] *(Modifié(e) : A.R. 15.09.06)*, visées à l'article 1er.

Article 5

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

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

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

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

C.C.T. du 10.09.2007

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

La présente convention collective de travail en vigueur le 8 juin 2007 et est conclue pour une durée indéterminée.
Chacune des parties signataires peut la dénoncer moyennant le respect d'un délai de préavis de trois mois. Cette dénonciation est notifiée par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé et à chacune des parties signataires.
Le délai de préavis prend cours à partir du premier jour du mois qui suit la dénonciation.

ACCORD FEDERAL RELATIF AUX SECTEURS FEDERAUX DE LA SANTE

Accord relatif aux secteurs fédéraux de la santé – secteur privé 2005-2010.

INTRODUCTION :

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

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

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

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

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

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

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

CHAMP D'APPLICATION DU PRESENT ACCORD :

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

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

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

CADRE BUDGETAIRE :

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

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

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

Le Gouvernement garantit le financement des mesures prévues par le présent accord pour autant que le budget prévu, corrigé sur base des paramètres précités et

confronté aux critères repris ci-après et validé par des experts indépendants (p.e. inspecteur des finances), ne soit pas dépassé et pour autant que les postes de travail supplémentaires énoncés ci-après soient effectivement réalisés.

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

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

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

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

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

CONTRAT DE TRAVAIL :

2.1. DISPOSITIONS RELATIVES AU PERSONNEL SOIGNANT :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- les ambulanciers des services d'urgence qui font partie du personnel des institutions visées dans le plan pluriannuel des secteurs fédéraux de la santé et ce, peu importe le centre de frais sous lequel ces personnes sont reprises ;

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

La description des professions fait référence à la fonction réellement exercée

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

Les parties conviennent que l'extension automatique du droit aux mesures de fin de carrière s'applique à partir du 1er octobre 2005. A partir du 1er octobre 2005, toutes les personnes concernées qui ont 45 ans ou plus, auront immédiatement accès à la mesure.
Les parties signataires conviennent également que les bénéficiaires des mesures de fin de carrière qui entrent dans le régime à partir du 1er octobre 2005 n'ont plus le choix entre la dispense de prestations et la prime mais bénéficient d'office de la dispense de prestations. Ce principe s'applique également aux personnes visées à la deuxième phrase de l'alinéa précédent. Les personnes qui sont actuellement bénéficiaires des mesures de fin de carrière instaurées par l'accord précédent et qui ont fait le choix de la
prime salariale continuent à en bénéficier mais disposent, à tout moment, de la faculté de choisir la dispense de prestation. Dans ce cas, ce nouveau choix est définitif. Ce principe vaut également pour le personnel assimilé dans le cadre de la convention du 7.12.2000.

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

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

Tenant compte de la convention collective de travail n° 35 du 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel, les travailleurs occupés à temps partiel se verront proposer, dans les

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

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

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

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

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

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

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

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

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

d'entrée dans le régime ou la tranche d'âge ouvrant le droit à une dispense de prestations plus élevées.

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

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

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

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

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

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

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

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

DEMOCRATIE SOCIALE :

6.1. RESTRUCTURATION DE LA C.P. 305 :

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

6.2. ABAISSEMENT DU SEUIL « DELEGATION SYNDICALE » :

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

DEUXIEME PILIER PENSIONS :

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

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

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

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

RESPECT DE LA SOLIDARITE SOCIALE :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

l'accès à l'information pour que les représentants des travailleurs et des employeurs tant au niveau des institutions que du secteur puissent effectuer un contrôle au niveau de l'emploi et de son financement; à ce sujet, les parties conviennent de déterminer de commun accord pour le 30 juin 2005 la période de référence sur base de laquelle l'évolution de l'emploi sera examinée dans le cadre du présent accord ;

la possibilité pour les représentants des travailleurs et des employeurs tant au niveau des institutions que des secteurs de demander l'intervention des inspecteurs du S.P.F. Santé Publique et de l'I.N.A.M.I. et d'obtenir des éclaircissements ;

dans le secteur des hôpitaux et assimilés, la problématique de l'articulation « inspection – article 86bis » et l'adaptation de l'arrêté d'exécution de l'art. 86bis au nouveau système de financement des hôpitaux. Un travail similaire sera réalisé pour les secteurs MR/MRS.

8.3. CLARIFICATION DE CERTAINS ELEMENTS DE FINANCEMENT :

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

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

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

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

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

Tenant compte de la spécificité du secteur des soins infirmiers à domicile, les partenaires sociaux conviennent qu'une convention collective de travail spécifique à

ce secteur sera négociée en ce qui concerne les thèmes mentionnés au premier alinéa de ce point. Les négociations relatives à cette C.C.T. spécifique devront être terminées également pour le 30 juin 2005. Lors de la réunion tripartite du début juin où l'état d'avancement des négociations sera examiné, la situation pour le secteur des soins infirmiers à domicile sera également abordée.
Si les partenaires sociaux n'aboutissent pas à une convention collective de travail dans le délai prévu à l'alinéa précédent, le Ministre des Affaires Sociales et de la Santé Publique ainsi que la Ministre de l'Emploi prendront, chacun dans les domaines relevant de sa compétence, les mesures appropriées afin d'aboutir à :

- la transmission des horaires de travail suffisamment à l'avance ;
- le respect des horaires transmis à l'avance et les sanctions attachées aux modifications d'horaires ;
- le remplacement immédiat en cas d'absence, tenant compte des spécificités des secteurs mentionnés à la page 2.

VOLET EMPLOI :

9.1. CONDITIONS PREALABLES :

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

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

Les mesures « emploi » concernées par le préalable sont :
l'augmentation des normes et toutes les mesures similaires prévues sous le point 9.3;
le fait de pouvoir entrer en ligne de compte pour bénéficier de la reconversion de lits MR en lits MRS.

9.2. AUGMENTATION NETTE DE L'EMPLOI :

Le nombre d'emplois visés par le présent accord est une augmentation nette de l'emploi existant. Un groupe de travail tripartite sera créé pour définir les moyens de contrôle de la réalisation de cette augmentation nette de l'emploi. Dans la mesure du possible, il sera fait usage d'informations déjà disponibles au niveau des

administrations concernées ainsi que des institutions, de l'O.N.S.S. et de l'O.N.S.S. – A.P.L.

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

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

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

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

dans le cadre de l'équivalent d'une reconversion de 28.000 lits MRPA en M.R.S. selon le principe des « équivalents MRS » : création de 2.613 E.T.P, dont 70 E.T.P. sont destinés aux services de soins infirmiers à domicile afin de pouvoir développer pour les personnes en dépendance grave résidants à domicile une offre de soins dans une collaboration innovatrice entre soins primaires et institutions qui évite ou postpose l'institutionnalisation. Les secteurs des maisons de repos et des services des soins infirmiers à domicile seront impliqués dans la concertation interministérielle qui aboutira à un nouveau protocole de collaboration concernant la politique de santé à mener à l'égard des personnes âgées.

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

Santé mentale (MSP et habitation protégée):

retrait de l'infirmier – chef des normes dans le secteur des maisons de soins psychiatriques ou mesure équivalente de meilleur encadrement : 121 E.T.P. ;
retrait du coordinateur des normes dans le secteur des initiatives d'habitations protégées ou mesure équivalente de meilleur encadrement : 86 E.T.P.

Remplacement dans le cadre de l'extension du droit automatique aux mesures de fin de carrière pour certaines catégories de personnel et adaptation des règles relatives au « personnel assimilé » dans ce cadre (points 3 et 4 du présent accord) et octroi de jours de congés supplémentaires (point 5 du présent accord) : 900 E.T.P.

Les mesures précitées doivent permettre aux employeurs de réaliser les engagements résultant du point 9.1 du présent accord, en ce compris le remplacement des travailleurs en formation. Le cas échéant, les réglementations en matière de normes d'encadrement seront adaptées.

9.4. GARANTIES :

Il est expressément convenu que :

les emplois prévus ci-dessus qui ne seraient pas effectivement utilisés par les employeurs dans le cadre de leur droit de tirage seront réinjectés dans les secteurs fédéraux de la santé ; cette réinjection se fera au fur et à mesure qu'une non-utilisation ou une moindre utilisation est constatée ; cette réinjection fera l'objet d'une concertation entre les parties signataires du présent accord ;

l'utilisation des moyens mis à disposition fera l'objet d'un rapportage tant au niveau de chaque institution qu'au niveau du secteur et ce, dans les instances compétentes en vertu du statut syndical ;

la transmission pour information aux services d'inspection du S.P.F. de la Santé Publique ou de l'I.N.A.M.I. suivant le secteur auquel appartient l'institution du rapport de l'examen, par le Conseil d'Entreprise ou, à défaut de Conseil d'Entreprise, par la Délégation syndicale, de l'utilisation des moyens mis à disposition .

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

PRIME D'ATTRACTIVITE :

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

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

PREMIERE PARTIE :

Un montant forfaire nouveau égal à 360 € par E.T.P. ;
la prime de 148,74 € ;
la prime de 12,67 € ;

B. DEUXIEME PARTIE :

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

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

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

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

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

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

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

COMPLEMENT OCTROYE AUX INFIRMIERS – CHEFS ET CADRE IINTERMEDIAIRE :

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

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

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

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

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

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

CLASSIFICATION DES FONCTIONS

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

PROJET DE FORMATION 600.

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

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

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

Les partenaires sociaux estiment qu'ils ne peuvent pas être sanctionnés par le fait qu'il n'existerait pas, au niveau des Fonds Maribel social des secteurs fédéraux de la santé pendant tout ou partie de la durée de validité du présent accord, de moyens destinés à la Gestion Globale de la Sécurité Sociale du fait de l'utilisation très élevée des moyens mis à leur disposition dans le cadre du Maribel social
Les moyens qui seraient mis, par les Ministres, à la disposition des partenaires sociaux pour financer des projets de formation seraient affectés à des projets qui feront l'objet d'un accord tripartite préalable. Ces projets pourraient être pour tout ou partie destinés à la poursuite du projet 600 actuel (formation en vue d'acquérir le titre d'infirmier) ou à d'autres formations pour des qualifications qui relèvent des secteurs fédéraux de la santé (par exemple : la formation de personnel soignant).

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

15. VALORISER AU MAXIMUM LES TRAVAILLEURS AGES

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

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

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

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

15.2 Soutien de la transmission de l'expérience

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

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

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

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

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

16. Précisions

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

Le principe selon lequel le financement de personnel doit être utilisé effectivement pour le personnel, doit être garanti de manière transparente.
L'objectif de la mesure est la création nette d'emploi.
Cependant, comme principe général pour l'ensemble des secteurs, une dérogation à la notion d'augmentation d'emploi nette du nombre de travailleurs pourrait être définie de manière à tenir compte des situations particulières :
par exemple, par analogie à ce qui avait été retenu dans le cadre de la réglementation Maribel Social en 1997, lorsqu'il est établi que les secteurs concernés sont en difficultés ou en restructuration, ou dans le cadre d'associations, groupement, fusions, restructuration ou diminution du nombre de lits.

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

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

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

L'enveloppe relative aux 250 ETP (262 ETP) est fixe ; cependant elle pourrait être majorée si il se dégageait un excédent d'emploi visés aux points 3 et 4 (évaluation de 650 ETP).
Il est à noter que les volumes d'emplois prévus aux points 3 et 4 sont des estimations et non des plafonds.

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

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

En ce qui concerne le point 10

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

17. DUREE DE VALIDITE DE L'ACCORD.

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

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

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

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

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

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

I. Deuxième pilier de pension

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

II. Primes syndicales

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

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

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

III. Rémunérations

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

IV. Création d'emplois

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

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

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

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

Le budget est réparti comme suit :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

5. IFIC : 275 000 € (5 E.T.P.)

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

1. Jours de congés consécutifs

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

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

2. Effectif minimal par service

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

Le budget Emplois de 40 millions est récurrent.
Les Ministres de la Santé et des Affaires sociales d'une part, de l'Emploi d'autre part, s'engagent à défendre au sein du Gouvernement la récurrence des 10 millions résultant du Plan de Relance.

1.Emplois supplémentaires

40 millions / moyenne de 50.000 € par ETP

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

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

La priorité sera accordée aux services saignants des personnes âgées.

Ces emplois supplémentaires seront attribués par priorité à hauteur de 75% au moins aux MR/MRS.
La qualification des personnes supplémentaires sera dès lors celle d'aide-soignant. Si une autre qualification est admise, elle doit rencontrer cet objectif et le coût t moyen de 50.000€ doit être respecté.

L'attribution et le suivi des emplois supplémentaires se fera au sein du Comité de gestion des Fonds Maribel respectifs, mais le financement se fera via l'INAMI ou le BMF et n'est pas limité au plafond Maribel.
Les emplois éventuels attribués aux services infirmiers à domicile seront financés via le Fonds Maribel.

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

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

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

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

Accords sociaux ».

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

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

2.1 Attribution du barème 1.35 aux aides-saignants

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

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

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

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

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

Total: 5 .095.000€

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

2.2. Mesures propres a u secteur privé

a. Prime syndicale

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

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

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

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

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

b. Classification de fonctions IF-IC

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

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

L'utilisation des descriptions de fonctions élaborées par les partenaires sociaux est possible dans le fonctionnement actuel des Institutions, sans répercuss1ons financières.

c. Deuxième pilier de pension

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

2.3. Mesures propres au secteur public

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

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

3.Période de vacances ininterrompue

Afin de concrétiser l'Accord social 2011 sur ce point, les employeurs s'engagent à faire le maximum pour rencontrer les demandes des travailleurs qui veulent prendre deux semaines de congé principal avec trois week-ends consécutifs durant la période de mai à octobre, sans que cela nuise à la continuité du service.

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

4.Accord social 2011

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

Accord cadre tripartite Wallon 2018 – 2020 pour le secteur Non-Marchand privé

Contexte

Le Gouvernement wallon a confirmé lors de la Déclaration de Politique Régionale sa

volonté de voir conclu un nouvel accord non marchand. Il a traduit cette intention en inscrivant les montants prévus dans l'épure budgétaire, à savoir un montant de 10 millions d'€ en 2018, 20 millions d'€ en 2019 et 30 millions d'€ en 2020.
Le Gouvernement wallon a chargé Madame la Ministre Alda GREOLI, Vice-Présidente, d'assurer un contact régulier avec les Partenaires Sociaux du secteur non marchand pour que cet accord soit mené à bonne fin.

Le 14 décembre 2017, Madame la Ministre a reçu, en son cabinet, les représentants des organisations patronales et syndicales pour officialiser le processus de négociation et a rappelé la volonté du Gouvernement wallon de voir conclu cet accord selon une méthodologie définie.

Les premières réunions entre Partenaires Sociaux du secteur privé et du secteur public ont débuté en janvier 2018.
La première phase du processus a été centrée sur l'établissement du cadastre des emplois du secteur non marchand en Wallonie. Durant cette période l'AVIQ, la DGO5, la DGO6 et l'eWBS ont été régulièrement sollicités pour élaborer ce cadastre.
Le 25 avril 2018, les Partenaires Sociaux ont marqué leur accord définitif sur le cadastre qui leur a été présenté.
Le tableau des emplois recensés au 31 décembre 2016 compte 57.159,34 ETP répartis comme suit : 44.956,91 ETP (78,65 %) pour le secteur privé et 12.202,43 ETP (21,35 %) pour le secteur public.

Les Partenaires Sociaux ont décidé qu'à partir de cette date, les négociations se poursuivraient selon les modalités et spécificités propres à chaque secteur. Les Partenaires Sociaux du secteur privé tiendront des réunions « bilatérales et tripartites ». Les Partenaires Sociaux du secteur public se réuniront au sein du Comité C.

C'est le mardi 11 décembre 2018 pour le secteur privé et les mercredi 12 décembre 2018 pour le secteur public que les négociations ont abouti.

Sur cette base, il était initialement proposé d'engager et de liquider les 10 millions EUR disponibles en 2018 aux secteurs concernés. Combinés aux 20 millions EUR qui doivent être engagés et liquidés en 2019 en leur faveur, cela permettra de mener, dès 2019, un accord portant sur 30 millions EUR.

Un préciput de 10 millions EUR en CE et CL a été sollicité dans le cadre de l'ajustement du budget 2019.

En date du 20 décembre 2018 le GW a décidé qu' « *un préciput de 10 millions EUR sera octroyé à l'ajustement 2019 afin de compenser le non-engagement/liquidation de 2018* ».

Considérant

1. Considérant que le présent accord s'applique aux (sous) commissions paritaires et aux secteurs tels que repris ci- dessous :

Sous -commission paritaire 318.01 :
Les services agréés d'aide aux familles et aux ainés

Sous-commission paritaire 319.02 :

- Les services d'accueil d'hébergement et d'accompagnement
- Les maisons d'accueil et maisons de vie communautaire
- Les agences immobilières sociales

Sous-commission paritaire 327.03

Les entreprises de travail adapté

Sous-commission paritaire 329.02

- Les centres régionaux d'intégration
- Les initiatives locales d'intégration
- Les services de traduction et d'interprétariat en milieu social
- Les centres de formation professionnelle AVIQ
- Les centres d'insertion socioprofessionnelle
- Les missions régionales pour l'emploi
- L'Interfédé des CISP et l'Intermire
- Les centres PMTIC
- Les maisons arc-en-ciel

Commission paritaire 330 :

- Les associations de santé intégrée
- Les maisons de repos et les maisons de repos et de soins
- Les maisons de soins psychiatriques
- Les habitations protégées pour patients psychiatriques
- Les services de rééducation fonctionnelle

Commission paritaire 332 :

- Les services de santé mentale
- Les centres de planning et de consultation conjugale
- Les centres de service social
- Les centres de coordination de soins et de l'aide à domicile
- Les centres de télé-accueil
- Les services de médiation de dettes
- Les services d'insertion sociale
- Les services de promotion de la santé
- Les services d'aides et de soins aux personnes prostituées
- Les associations spécialisées en assuétudes

2. Considérant l'ensemble des secteurs repris au cadastre des emplois annexé au présent accord.
3. Considérant que les moyens qui sont alloués par le Gouvernement wallon en vue de financer le présent accord, sont pour le secteur privé de 24.000.000€ en 2019 et 24.000.000€ en 2020 ce dernier montant devenant récurrent pour la suite. Ces montants seront indexés à partir de 2019 conformément à l'A.R. du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays (M.B.31 décembre 1993);
4. Considérant que le cadastre des emplois annexé au présent accord devra être mis à jour sur base de l'année 2017 et que le Gouvernement wallon s'engage à une mise à jour annuelle des cadastres réalisés par les administrations compétentes (AViQ, DGO5 et DGO6), ces cadastres devant être validés par

chaque employeur et par chaque organisation d'employeurs et de travailleurs représentatives des secteurs concernés, de manière à ce que les subventions dues en année n, en application du présent accord, soient calculées et liquidées sur base des cadastres de l'année n-1.

5. Considérant que tous les emplois supplémentaires à ceux repris dans le cadastre des emplois annexé au présent accord ouvrent le droit à un financement des mesures du présent accord dès leur entrée en service.

6. Considérant que les travailleurs employés par des ASBL autorisées par l'AVIQ dans le cadre des métiers de l'assurance autonomie ou des métiers annexes exercés dans les SAFA seront intégrés au présent accord, et ce dès la mise en œuvre des prestations liées à l'assurance autonomie.

7. Considérant que les travailleurs qui sont employés par des Services en APC ou dont le financement et l'autorisation de prise en charge sont assurés par une autorité publique étrangère (AGW du 31-05-2018 relatif aux conditions d'agrément des services résidentiels, d'accueil de jour et de soutien dans leur milieu de vie pour personnes en situation de handicap dont le financement et la décision de prise en charge sont assurés par une autorité publique étrangère) relevant de la SCP 319.02, et accueillant des bénéficiaires sous conventions nominatives sont intégrés dans le cadastre des emplois annexé au présent accord pour le quota d'emploi relevant de ces conventions nominatives.

8. Considérant que le Gouvernement wallon s'engage à intégrer, dès que possible et au plus tard pour le 31 décembre 2019, les mesures prises en vertu du présent accord dans les réglementations des différentes politiques fonctionnelles wallonnes concernées en fonction des CCT conclues en (S)CP;

9. Considérant que pour déterminer les moyens revenant à chaque secteur, les moyens alloués au présent accord sont déterminés selon le poids relatif du nombre d'ETP de chaque secteur, tel qu'il figure dans le cadastre des emplois et le budget annexés au présent accord;

10. Considérant que les interlocuteurs sociaux traduiront en conventions collectives de travail dans les différentes commissions paritaires, pour ce qui les concerne, les mesures reprises dans l'accord dès que les modalités de liquidation par secteur auront été déterminées par le Gouvernement wallon et que les moyens seront effectivement disponibles ;

11. Considérant que les interlocuteurs sociaux s'engagent, dès la signature des conventions collectives de travail, à respecter une paix sociale sur les aspects repris dans l'accord et pour sa durée;

12. Considérant qu'il s'agira de tenir compte du fait que les opérateurs de certains secteurs sont répartis entre plusieurs commissions paritaires ;

13. Considérant que les interlocuteurs sociaux de la SCP 318.01 clarifieront de manière préalable à la mise en œuvre du présent accord le système de PFA qui s'appliquera aux aides familiales quand elles passeront sous statut employé;

Les mesures de l'accord

- Pour les travailleurs de la SCP 327.03 : octroi, dans les limites des moyens disponibles, de deux jours de congé avec embauche compensatoire de manière transversale (le nombre de jours de congé et les modalités sont à évaluer par les partenaires sociaux en vertu de la problématique du quota), le solde éventuel étant intégré dans une augmentation de la prime de fin

d'année.

- Pour tous les autres travailleurs repris au cadastre des emplois annexé au présent accord, les interlocuteurs sociaux s'accordent sur :
  - L'octroi d'une augmentation de la prime de fin d'année (PFA) dès 2019 : le budget annuel total pour cette mesure est celui repris dans le 4ème et 5ème considérants ci-dessus, déduction de la part budgétaire pour le secteur des ETA (SCP 327.03) calculée conformément au 9ème considérant ci-dessous. Les montants totaux des budgets par (S)CP ainsi déterminés sont diminués de 9% pour le secteur des services d'accueil, d'hébergement et d'accompagnement des personnes handicapées de la (S)CP 319.02 et de 6% pour l'ensemble des autres (S)CP et des autres secteurs de la (S)CP 319.02 concernés par la mesure « concertation sociale ». Ces montants ainsi déduits constituent le financement de la mesure « concertation sociale », telle que déterminée ci-dessous.

Le montant de la subvention permettant de couvrir l'augmentation de la PFA versée aux opérateurs, intègre le montant des cotisations sociales patronales applicables conformément à la législation en vigueur.

Le montant brut de la PFA à verser aux travailleurs en exécution du présent accord sera déterminé dans chaque (sous) commission paritaire.

L'augmentation de la PFA sera ajoutée au montant de la PFA existante, le cas échéant. Sauf accord différent conclu en Commission paritaire, une avance dont la part est déterminée en (S)CP, sera versée aux travailleurs pour le 30 mars de l'année à laquelle se rapporte la PFA, sous condition que le Gouvernement wallon ait liquidé les subventions aux opérateurs à cette date sous forme d'une intervention liquidée en une fois et calculée sur la base de l'enveloppe du secteur divisée par le nombre d'ETP de chaque employeur. Des modalités différentes peuvent être convenues en commission paritaire pour la liquidation de la prime 2019 en fonction de la mise en œuvre de l'accord.

  - Le financement de la concertation sociale : sauf accord différent dans la (S)CP acté avant le 30 mars 2019, le budget annuel par (S)CP alloué à cette mesure (selon les modalités de calcul telles que déterminées ci-dessus) se répartit de la manière suivante :
    - 50% du budget pour l'augmentation de la prime syndicale ; et,

<u>Note</u> : Les P.S du secteur Privé se sont accordés pour consacrer 3% (4,5% en CP 319.02) du budget (24.000.000 €) soit 651.559,72€ à l'augmentation de la prime syndicale (prime octroyée aux travailleurs syndiqués). Actuellement la prime syndicale est de 90€ et le montant de la cotisation syndicale annuelle de +/- 200€. Les primes syndicales du secteur NM en Wallonie sont couvertes par des subventions résultant d'ANM antérieurs (2007-2009 notamment) et contrôlées par les Administrations.
Le taux de syndicalisation étant de 60% dans le secteur Non Marchand, 26.973 travailleurs seraient syndiqués (sur 44.956 ETP 2016), l'augmentation de la prime

serait de l'ordre de 23,50 €. Le montant de la prime, fixé en Commission Paritaire, ne pourra être augmenté en raison d'une baisse du taux de syndicalisation.

- 50% du budget (soit 651.559,72 €) pour financer des mesures, des initiatives ou des priorités, à destination du personnel d'encadrement des institutions, choisies par les employeurs, telles que par exemple le financement de l'encadrement, de la norme d'encadrement, de l'attractivité des fonctions de management…

La répartition des montants par secteur, au regard du cadastre des emplois annexé au présent accord sera fixée par les services du SPW et de l'AVIQ. Il sera mis à jour et produit pour les secteurs chaque année, par les services de l'administration à mesure de l'évolution des cadastres de l'année en cours.

Accord cadre tripartite intersectoriel du secteur Non-Marchand Wallon 2021-2024

Contexte

Le 17 juillet 2020, le Gouvernement wallon a dégagé 260 millions d'euros de manière structurelle afin de financer le futur accord non-marchand durant la période 2021-2024.

En attribuant cette somme considérable, le Gouvernement wallon a annoncé deux objectifs majeurs :

- Revaloriser le personnel et améliorer leurs conditions de travail en allégeant la charge de travail ;

- Aligner les barèmes des institutions wallonnes transférées à la suite de la sixième réforme de l'Etat sur les barèmes fédéraux des soins de santé. Cette revendication figure d'ailleurs parmi les premiers points du cahier de revendications syndicales du secteur privé et est d'une importance capitale pour le secteur des soins de santé en Wallonie tant public que privé ;

Le Gouvernement wallon a chargé Madame la Ministre Christie MORREALE, Vice-Présidente et Ministre de l'Emploi, de la Formation, de la Santé, de l'Action sociale, de l'Egalité des chances et des Droits des femmes, d'assurer avec les Partenaires Sociaux du secteur non marchand la concertation sociale afin que cet accord soit mené à bonne fin.

Le rebond épidémiologique de la crise COVID-19 à la fin de l'été 2020 a mobilisé l'ensemble des parties, partenaires sociaux, Administrations et Cabinet à travailler sans relâche pour répondre aux souffrances et aux conséquences de cette épidémie sur la population et les institutions

C’est d’ailleurs pour soutenir le personnel pendant cette période que le Gouvernement a décidé, sur proposition de la Ministre de la Santé, d’octroyer une prime d’encouragement en faveur des travailleur.euse.s des secteurs socio-sanitaires résidentiels et ambulatoires mobilisés dans le cadre de la gestion sanitaire de la crise Covid-19, ce qui a représenté une enveloppe supplémentaire de 70 millions €.

Pour rappel, le Gouvernement wallon a décidé d’octroyer une prime de 985 € brut (hors cotisations patronales) par travailleur.euse.s des secteurs socio-sanitaires résidentiels et ambulatoires du ressort de la Région qui ont potentiellement assuré une prise en charge sanitaire des malades de la Covid pendant la période du 1er septembre au 30 novembre.

Etant à l’écoute des constats exprimés par les partenaires sociaux et les Administrations sur les conditions de négociation et les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de l’accord 2018-2020, la volonté a été d’associer dès le début des travaux les Administrations concernées à l’ensemble des travaux.
Il s’agissait de répondre de manière précise et efficace aux attentes des partenaires sociaux et de vérifier dans le même temps la faisabilité des mesures proposées.

La volonté fut également d’avoir un accord en phase avec l’ensemble des secteurs concernés, et suivant la trajectoire budgétaire fixée par le Gouvernement.

Les partenaires sociaux relèvent d’ailleurs à ce titre, la qualité des échanges durant ces travaux menés en tripartite.

A la suite de l’accord unanime intervenu sur la prime précitée, les partenaires sociaux ont été invités à entamer la concertation sociale pour la mise en œuvre de l’accord non-marchand global.

Les organisations syndicales et les représentants des employeurs ont œuvré dans un esprit très constructif, et se sont accordés sur une méthode innovante de négociation qui a porté ses fruits en aboutissant au présent accord cadre.

Ces discussions ont été menées concomitamment avec les secteurs privés et publics, afin d’assurer un traitement équitable des travailleurs des deux secteurs.

La première phase du processus a été centrée sur la mise à jour du cadastre des emplois du secteur non marchand en Wallonie.

La suite des travaux a eu pour objectif de modéliser la répartition des moyens budgétaires et définir les différentes mesures de manière transversale.

L’accord intervenu est le suivant :

Considérant

Considérant que le Gouvernement a décidé d’allouer un budget pour la mise en

œuvre d'un accord non marchand wallon. Ce budget global est réparti de de la manière suivante :

- 100 millions d'euros en 2021 ;
- 150 millions d'euros en 2022 ;
- 200 millions d'euros en 2023 ;
- 260 millions à partir de 2024 ;

Considérant que ces montants concernent les institutions du secteur public et du secteur privé, sur base d'un cadastre mis à jour des travailleurs des secteurs concernés ;

Considérant que les nouveaux travailleurs qui entreront en service après la signature du présent accord, par augmentation du volume de l'emploi des services existants, par la création de nouvelles politiques, ou par intégration des travailleurs à la suite des travaux du groupe de travail visé à l'article 4 sont en droit de bénéficier de ces mesures au même titre que les travailleurs repris actuellement au cadastre dans le cadre de l'enveloppe fixée.

Considérant que cette intégration de ces nouveaux travailleurs nécessite une remise à jour annuelle du cadastre de ces travailleurs, afin que les subventions dues aux employeurs en application du présent accord, soient calculées et liquidées sur base des données les plus récentes ;

Considérant que dès la conclusion de cet accord non marchand, le chantier d'un cadastre permanent qui associe les partenaires sociaux devra être ouvert pour doter la Wallonie d'ici la fin de la législature, d'un cadastre dynamique de qualité et tenu à jour systématiquement.

Considérant que le Gouvernement wallon s'engage à intégrer, dès que possible les mesures prises en vertu du présent accord dans les réglementations des différentes politiques fonctionnelles wallonnes concernées et s'engage à les mettre en œuvre dès que les moyens seront effectivement disponibles.
Considérant qu'il convient de prendre en considération l'ensemble des emplois cadastrés (y compris les emplois APE comme dans les accords précédents).

Les mesures de l'accord

Article 1

Le présent accord s'applique aux employeurs et aux travailleurs du non-marchand

des secteurs publics et privés agréés repris dans le cadastre ci-dessous :

Tableau ETP – NM wallon au 31/12/2017 et au 31/12/2019

CP		Services NM Secteur Privé	ETP 2017	ETP (31/12/19)
332	AVIQ	Service de santé mentale	316,96	348,95
	AVIQ	Centres de planning et de consultation conjugale	278,94	279,44
	SPW IAS	Centres de service social	306,16	294,00
	AVIQ	Centres de coordination de soins et de l'aide à domicile	102.17	171,37
	AVIQ	Centres de 'Télé-Accueil	14.55	18,22
	SPW IAS	Services de médiation de dettes	36,07	36,07
	SPW IAS	Observatoire du crédit	6,37	6,37
	SPW IAS	Services d'insertion sociale	102,30	84,30
	SPW IAS	Services d'aide et de soins aux personnes prostituées	18,00	21,16
	AVIQ	Promotion santé (uniquement les CLPS) 2019 : scps+ CCR (services Communautaires de promotion de la santé et Centre Communautaire de Référence pour le dépistage des Cancers)	34.99	68,13
	AVIQ	Associations spécialisées en assuétudes	60.38	87,43
	AVIQ	CRESAM		17
	AVIQ	CREPS		2,20
330	AVIQ	Associations de santé intégrée	555.48	78
	AVIQ	MR privé associatif	7.095,50	7.142,22
	AVIQ	MR privé commercial	9.717,90	9.658,21
	AVIQ	Maisons de soins psychiatriques	224.87	251,3
	AVIQ	Habitations protégées pour patients psychiatriques	167.23	156,76
	AVIQ	Rééducation fonctionnelle	1024,9	876,52
	AVIQ	Plateformes de concertation en santé mentale		15,5
	AVIQ	Plateformes de soins palliatifs		33
	AVIQ	Respect senior		14,6

318.01	AVIQ	Services agréés d'aide aux familles et personnes âgées	6364.22	6 .278,30
319.02	AVIQ	Services d'accueil, d'hébergement et d'accompagnement	8.589,77	7.069,55
	AVIQ	Services Gigognes		1.379,90
	AVIQ	SAPS (cadre réglementaire au 1/1/21)		63,00
	AVIQ	Initiatives spécifiques (cadre réglementaire au 1/1/21)		59,00
	SPW IAS	Maisons d'accueil et maisons de vie communautaire	635,68	615,71
	SPW IAS	Abris de nuit		39,66
	FLW	AIS : Agences Immobilières Sociales	142	142
	FLW	APL : Association de promotion du logement		90,6
	AVIQ	Services résidentiels, d'accueil de jour et de soutien dans leur milieu de vie, pour personnes en situation de handicap dont le financement et la décision de prise en charge sont assurés par une autorité publique étrangère - Conventions nominatives uniquement		145,57 (données 2020)
327.03	AVIQ	Entreprises de travail adapté	8.748.61	9.156,30
330/329.02	SPW IAS	Epiceries et restaurants sociaux		83,00
329.02	SPW IAS	Centres régionaux d'intégration	144,24	152,00
	SPW IAS	Organisme de traduction et d'interprétariat en milieu social	43,44	42,75
	AVIQ	Centres de formation professionnelle AVIQ	191,76	195,01
329.02	SPWEER	CISP = Centre d'insertion socioprofessionnelle	1.430,72	1.349,48
329.02	SPWEER	Missions régionales	289,35	284,48
	SPW IAS	Initiatives locales d'intégration agréées	73,92	87,00
	SPW IAS	Maisons arc-en-ciel	9,50	12,35
	SPW IAS	Centre de médiation des gens du voyage		6,00

329.02	SPWEER	PMTIC	33,5	32,06
329.02	SPWEER	Interfédé CISP et InterMire	33,6	34,51
319.02/332/329.02	SPW IAS	Services et dispositifs d'accompagnement des violences entre partenaires et des violences fondées sur le genre		21,15
		Services NM Secteur Public		
	SPW IAS	Epiceries et restaurants sociaux		52,00
	SPW IAS	Abris de nuit		56,23
	AVIQ	MR public	7.430,94	11.234,18
	AVIQ	Rééducation fonctionnelle public	89,21	235,64
	AVIQ	Promotion santé public	11,37	
	AVIQ	Services agréés d'aide aux familles et personnes âgées	1449.12	1488,03
	AVIQ	Services de santé mentale	209.93	248,23
	AVIQ	Centres de planning et de consultation conjugale	1.33	1,35
	AVIQ	Centres de coordination de soins et de services à dom.	7.2	12,51
	AVIQ	Associations spécialisées en assuétudes		10,02
	AVIQ	Associations de santé intégrée	6.74	6,24
	SPW IAS	Maisons d'accueil et maisons de vie communautaire	53,68	52,21
	SPW IAS	Services d'insertion sociale	70,16	97,63
	AVIQ	Accueil, hébergement et aide en milieu de vie	1.397,10	1.394,47
	AVIQ	Centre de formation professionnelle	18,8	19,7
	AVIQ	Entreprises de travail adapté	100	0
	SPWEER	CISP = Centre d'insertion socioprofessionnelle	97.31	109,10
	SPWEER	PMTIC		3,65
	SPW IAS	Centres de référence en médiation de dettes	25,07	25,07
	SPW IAS	Services de médiation de dettes	313,93	412,00
	SPW IAS	Relais sociaux	66,15	79,22
	AVIQ	Maisons de soins	199.76	188,4

		psychiatriques		
	AVIQ	Habitations protégées pour patients psychiatriques	34.79	16,8
	AVIQ	Réseaux d'aide et de soins et aux services spécialisés en assuétudes		10,02

Les services suivants ont également été intégrés dans le périmètre du cadastre non-marchand :

AVIQ : Centre de Référence en Santé Mentale (CRESAM) ;
AVIQ : Centre de Référence de Prévention du Suicide (CREPS) ;
AVIQ : Plateformes de concertation en santé mentale ;
AVIQ : Plateformes de soins palliatifs ;
AVIQ : Respect senior ;
AVIQ : Services résidentiels, d'accueil de jour et de soutien dans leur milieu de vie, pour personnes en situation de handicap dont le financement et la décision de prise en charge sont assurés par une autorité publique étrangère - Conventions nominatives uniquement ;

AVIQ : Associations spécialisées en assuétudes pour la partie du secteur public, le secteur privé étant déjà intégré ;
AVIQ : Services Gigognes
NB : les services agréés et subventionnés par l'Agence disposent de deux « capacités » : La capacité agréée, qui correspond au nombre de bénéficiaires qu'ils sont autorisés à accueillir par l'Agence, et la capacité subventionnée. Lorsqu'il y a une différence entre les deux capacités, les services sont appelés « gigognes ».

SPW IAS : Abris de nuit ;
SPW IAS : Epiceries et restaurants sociaux ;
SPW IAS : Services et dispositifs d'accompagnement des violences entre partenaires et des violences fondées sur le genre ; SPW IAS : Centre de médiation des gens du voyage ;
FLW : Association de Promotion du Logement ;

Article 2 :

L'hypothèse suivante de répartition du cadre budgétaire pluriannuel de 2021 à 2024 est retenue et validée unanimement par les partenaires sociaux.
Ce cadre budgétaire est le fruit des différents travaux menés en concertation par les partenaires sociaux entre eux et avec les représentants du Gouvernement.

Secteurs/Mesures	2021	2022	2023		2024
Secteurs transférés	**17.184.813,18 €**	**77.184.813,18 €**	**127.184.813,18**	**€**	**144.369.626,36 €**
Mise en œuvre IFIC		*60.000.000,00 €*	*110.000.000,00*	*€*	*110.000.000,00*

Autres secteurs	**72.815.186,82 €**	**72.815.186,82 €**	**72.815.186,82**	**€**	**115.630.373,64 €**
Buffer					*5.000.000,00* *€*
Non-récurrents	10.000.000,00 €				
Total	**100.000.000,00 €**	**150.000.000,00 €**	**200.000.000,00**	**€**	**260.000.000,00 €**

Article 3 :

La répartition des moyens selon les secteurs publics et privés s'établit de la sorte :

- 110 millions d'€ pour l'implémentation de l'IFIC ou de son équivalence pour le secteur public dans les secteurs transférés (MR-MRS, MSP, IHP, CRF).

- 110 millions d'€ pour des mesures ANM hors secteurs IFIC.

- 34 millions d'€ pour des mesures complémentaires et qualitatives dans les MR-MRS, MSP, IHP.

5 millions d'€ afin de réserver un « buffer » (budget tampon) pour répondre à des besoins potentiels de certains secteurs identifiés par les partenaires sociaux et des ajustements possibles comme prendre en considération le lien avec l'implémentation liée à l'IFIC pour des secteurs tels que les SAFA, la santé mentale, ...

- 1 million d'€ constituant une marge de sécurité technique liée aux modélisations de calcul ou pour des mesures complémentaires. Si mesures complémentaires il doit y avoir, elles feront l'objet d'une discussion entre les partenaires sociaux. Celles-ci pourraient prendre des formes diverses comme l'implémentation de la concertation sociale, des mesures qualitatives aux bénéfices des travailleurs, etc.

- A l'exception du « buffer » de 5 millions d'€ et de la marge de sécurité technique de 1 million d'€, ces enveloppes budgétaires sont ensuite réparties entre le secteur public et le secteur privé au sein desquelles elles seront réparties entre chaque commission paritaire et ou secteur, en fonction de leur nombre d'ETP tel que repris à l'article 1, le cas échéant augmenté des travailleurs qui intégreraient le cadastre actuel.

Article 4 :

L'accord non-marchand considère les points suivants :

- Une attention particulière doit être portée aux mesures qualitatives sectorielles ;

- Le « buffer » de 5 millions cf. article 3 ;
- Les partenaires sociaux souhaitent de façon unanime optimiser tous les moyens de manière qualitative, en évitant autant que possible de recourir à des mécanismes de primes uniques ou à des mesures « one-shot » ;

- Les partenaires sociaux insistent sur le respect des balises suivantes dans les négociations des mesures qualitatives sectorielles : la revalorisation salariale avec une attention sur les bas salaires, les barèmes IFIC, l'amélioration des conditions de travail notamment par la création nette d'emplois supplémentaires, la pénibilité et les mesures de fin de carrières, afin de renforcer l'attractivité des métiers et des fonctions du secteur ;
- Quelques éléments du cadastre sont encore en cours de discussion et ou de finalisation, dans l'esprit évoqué précédemment sur la question des subventions facultatives et des travailleurs hors cadres.

A cet égard et afin de poursuivre la conduite adoptée depuis le début des travaux, c'est à dire approfondir l'analyse et amener des pistes de réflexions, suggestions voire de propositions ultérieures, il est nécessaire de poursuivre le groupe de travail tripartite transversal qui vient d'être mis en place. Ce groupe de travail ne doit pas retarder ou bloquer la mise en œuvre des accords sectoriels. Néanmoins, ses éventuelles avancées rapides peuvent être intégrées au cadastre lors des prochaines vérifications ;

- La mise en œuvre, souhaitée par toutes les parties, d'un comité de pilotage intersectoriel sur base de la configuration tripartite actuelle pour le suivi de cet accord du non-marchand ;

Article 5 :

Les Partenaires sociaux s'accordent sur le présent accord cadre pour le secteur non-marchand wallon. Cet accord porte sur la période 2021-2024.

Sur base de cet accord, des ventilations budgétaires et du cadre repris dans la présente note, les partenaires sociaux poursuivent selon les modalités et spécificités propres à chaque secteur la conclusion d'accords sectoriels (Conventions Collectives de Travail ou protocoles d'accord).

La finalisation de ces accords est attendue dans la limite du possible pour la fin du mois de mai 2021 afin de permettre aux Administrations concernées de rédiger et de mettre en œuvre les Arrêtés d'application pour ces mesures qualitatives.

A la suite de cet accord cadre intersectoriel du secteur non-marchand wallon 2021-2024, dès que les accords sectoriels auront été conclus en commissions paritaires ainsi qu'au Comité C, les partenaires sociaux confirment leur intention de les consolider dans un document final Accord du non-marchand 2021-2024 global qui

sera validé par le Gouvernement wallon et signé par les parties comme l'accord social 2021-2024. Ce texte reprendra, sur base des rapports de ces discussions sectorielles, les mesures précises d'harmonisation dans le cadre desquelles lesdites conventions collectives de travail s'inscrivent.

DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL

Loi sur la durée du temps de travail

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

Article 2.

§ 1er.

Les travailleurs à temps plein qui entrent dans le champ d'application du chapitre III, section II, de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, doivent bénéficier au 1er janvier 2003 de l'application d'un régime de travail établi dans le cadre d'une convention collective de travail conclue avant cette date ou, à défaut de convention collective de travail, d'un règlement de travail, en vigueur à cette même date, limitant la durée du travail à 38 heures par semaine au maximum ou limitant la durée du travail d'une manière équivalente sur une base autre qu'hebdomadaire.

§ 2.

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

§ 3.

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

§ 4.

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

Dépassement de la durée du temps de travail hebdomadaire

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

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

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

Prestations du dimanche – Repos compensatoire

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

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

IFIC SALAIRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

IFIC – Classification de fonctions

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

Article 1 : Champ d'application

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

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

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

La présente convention collective de travail se limite aux droits respectifs créés grâce au budget effectivement pris en charge par l'autorité de tutelle compétente.
Un élargissement du champ d'application, de même qu'un élargissement des droits susmentionnés des travailleurs concernés fera l'objet de négociations qui démarreront à partir du moment où 'l'autorité de tutelle compétente mettra des moyens financiers supplémentaires à disposition.
La présente convention collective de travail n'est pas d'application au personnel de direction tel que défini à l'art.4, 4° de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, ni aux médecins à l'exception des médecins occupés dans les maisons médicales.

Article 2 : Objectif

Cette convention collective de travail a pour objectif de déterminer les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions.
L'introduction de cette classification sectorielle de fonctions dans les organisations qui figurent parmi le champ d'application de cette convention collective de travail,

ainsi que le lien de cette classification de fonctions à de nouveaux barèmes, font l'objet de conventions collectives de travail distinctes.
Les conventions collectives de travail existantes concernant la classification de fonctions et les échelles salariales conclues au sein de la commission paritaire pour les établissements et services de santé et les échelles salariales convenues au niveau des entreprises relevant du champ d'application de la présente convention collective de travail, restent donc intégralement d'application.
La classification sectorielle de fonctions, telle qu'elle est définie dans la présente convention collective n'ouvre aucun droit à une révision du salaire convenu, et ce ni en faveur ni en défaveur de l'employeur ou du travailleur.

Article 3 : La méthode de classification IF-IC

Les fonctions de référence sectorielles ont été décrites et pondérées conformément à la "méthode if-ic".
Cette méthode analytique a été développée par l'association sans but lucratif dénomée "Instituut functieclassificatie - Institut de classification de fonctions" (ASBL if-ic), Square Sainctelette 13-15 à 1000 Bruxelles, en collaboration avec les partenaires sociaux de la Commission paritaire pour les établissements et services de santé.
L'ASBL if-ic est détentrice du système de la méthode de classification.
Au sein de l'asbl if-ic, le processus de développement de la classification sectorielle de fonctions est accompagné par « le groupe de pilotage de l'if-ic », composé de représentants des organisations reconnues dans la Commission paritaire pour les établissements et services de santé.
Le groupe de pilotage de l'if-ic prend des décisions à l'unanimité. S'il ne peut pas y avoir de consensus, le problème peut être soumis à la Commission paritaire pour les établissements et services de santé.

Le groupe de pilotage de l'if-ic :

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

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

- Etablit les descriptions de fonctions sectorielles.
- Pondère les descriptions de fonctions sectorielles selon la méthode if-ic en vue de leur validation par le groupe de pilotage de l'if-ic

- Conseille le groupe de pilotage de l'if-ic pour entretenir des descriptions de fonctions sectorielles existantes ou pour supprimer les descriptions de fonctions obsolètes.

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

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

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

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

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

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

L'analyse des fonctions de référence sur base des critères de pondération a comme résultat l'attribution d'un score de pondération à chaque critère. La somme des scores par critère donne un score total de pondération à chaque fonction sectorielle de référence.
La valeur du score de pondération de la fonction sectorielle de référence n'est jamais rendue publique.

Article 4: Catégories et départements de fonctions

Sur base du score de pondération total pour chaque fonction de référence, un ordre des fonctions de référence sectorielles est établi.
Cet ordre permet de ranger les fonctions de référence sectorielles sur base du score de valorisation en catégories de fonctions avec une valeur similaire. Il existe 17 catégories d'application.

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

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

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

Article 5

Les fonctions de référence sectorielles sont également réparties en 6 départements et en 14 familles de fonctions. Au sein du département de fonctions « infirmier-

soignant » il existe également une répartition selon le(s) secteur(s) où se trouvent les fonctions :

1. Administration

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

2. Hôtelier, logistique et technique

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

3. Médico-technique et pharmacie

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

4. Paramédical

    a.services paramédicaux

5. Psycho-social

    a. service psycho-social

6. Infirmier-soignant

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

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

Article 6

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

Cet éventail contient une liste reprenant les informations suivantes:

- le titre des fonctions de référence sectorielles

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

Article 7

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

Chaque description de fonction mentionne:

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

Article 8 : L'entretien des fonctions de référence Sectorielles

Ce qui est entendu par entretien:

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

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

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

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

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

Article 9

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

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

§3 Cette convention entrera en vigueur au plus tôt le 28 septembre 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.
Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

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

Annexe 1 : Liste de fonctions
Annexe 2 : formulaire type procédure d'entretien
Annexe 3 : Formulaire fonction manquante

Procédure et rapportage IFIC

Convention collective de travail du 11/10/2021 concernant les procédures relatives à l'introduction d'une nouvelle classification sectorielle de fonctions et au rapportage à l'asbl IFIC

Les parties signataires reconnaissent que l'adaptation des salaires sur la base de cette nouvelle classification sectorielle de fonctions n'est possible que pour autant que le financement nécessaire convenu dans l'accord-cadre tripartite intersectoriel du secteur non-marchand wallon pour la période 2021-2024 conclu le 27 mai 2021 entre les partenaires sociaux d'une part, et le Gouvernement wallon d'autre part, soit

garanti et mis à disposition par les autorités compétentes. Les parties signataires s'engagent à opérer dans ce cadre budgétaire garanti.

CHAPITRE 1er : CHAMP D'APPLICATION
Article 1.

§1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services mentionnés ci-dessous qui sont agréés et/ou subventionnés par la région wallonne :
- les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les centres de soins de jour, les résidences-services, les centres d'accueil de jour, les centres de court séjour pour personnes âgées ;
- les maisons de soins psychiatriques ;
- les initiatives d'habitation protégée ;
- les centres de rééducation fonctionnelle, y compris les équipes d'accompagnement multidisciplinaire de soins palliatifs

§2. Dans le cadre de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'entendre :
- par « employeur » : la personne physique ou morale qui, en vertu de la loi, peut représenter et engager une institution (établissement ou service de santé) et qui emploie des travailleurs relevant du champ d'application de la présente convention.
- par « travailleur » : le personnel salarié masculin et féminin.
- par « sous-secteur » : les établissements et services repris sous chaque alinéa du présent article en son §1er.

§3. La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux médecins ni au personnel de direction tel que défini à l'art.4, 4°, de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, et ce, en ce qui concerne le personnel de direction, à l'exception des dispositions relatives au rapportage salarial obligatoire mentionné à l'article 20. Concrètement, cela signifie qu'aucune fonction de référence sectorielle ne doit être attribuée ni communiquée au personnel de direction, mais que des données relatives au personnel de direction pourront être collectées dans le cadre du rapportage salarial obligatoire, et ce, en vue de disposer de données utiles pour soutenir les réflexions relatives à l'intégration des fonctions de direction à la classification de fonctions sectorielle dans le futur.

§4. La présente convention collective de travail s'applique au personnel étudiant, à l'exception des articles 21, §2-§4, et des articles 22 à 26. Concrètement, cela signifie que le personnel étudiant doit se voir attribuer une fonction de référence sectorielle selon la procédure prévue dans la présente convention et doit être intégré dans le rapportage salarial obligatoire, mais qu'il n'est pas concerné par la procédure de recours.

§5. La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux travailleurs qui entrent en service à partir du 09/01/2023. Les travailleurs qui entrent en service à partir du 09/01/2023 reçoivent directement une fonction de référence sectorielle telle que reprise à l'annexe 1re de la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions » (numéro d'enregistrement 135642/CO/330), et ne sont pas concernés par les procédures telles que reprises dans la présente convention collective de travail.

§6. Une décision de fin de contrat préalable au 09/01/2023 exclut le travailleur du champ d'application de la présente convention collective de travail, à condition qu'il ne soit plus en service au 27/02/2023.

CHAPITRE 2 : LES ACTEURS

Article 2.

§ 1er. Employeur :

- L'employeur désigne le responsable-processus (ainsi que le président de la commission d'accompagnement et le président de la commission de recours interne, s'il relève du chapitre 5.1 de la présente convention). Il veille à ce que le responsable-processus (et les membres de ces commissions, le cas échéant) suive(nt) les formations IFIC ad hoc.
- L'employeur veille à ce que le responsable-processus (ainsi que la commission d'accompagnement et la commission de recours interne, s'il relève du chapitre 5.1 de la présente convention) dispose(nt) des moyens nécessaires pour accomplir sa (leur) mission.
- L'employeur est responsable de la décision d'attribution des fonctions sectorielles aux travailleurs. Il rapporte les fonctions manquantes de son institution à l'asbl IFIC.

§2. Organe de concertation paritaire interne :

- Lorsqu'un organe de concertation paritaire est présent au niveau de l'institution, on entend par « organe de concertation paritaire interne » le Conseil d'entreprise (CE) ou, à défaut, le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou, à défaut, la Délégation, syndicale (DS) de l'institution.
- Pour les institutions qui disposent d'un organe de concertation paritaire centralisé (CE ou, à défaut, CPPT ou, à défaut, DS au niveau d'un groupement d'employeurs), les missions attribuées par la présente convention à l'organe de concertation paritaire interne peuvent être déléguées, le cas échéant et sous réserve de l'accord des partenaires sociaux locaux, à cet organe de concertation paritaire centralisé.

§3. Responsable-processus : Le responsable-processus est désigné par l'employeur et effectue sa mission sous la responsabilité finale de ce dernier. Il facilite la mise en œuvre de l'implémentation de la classification de fonctions : il a un rôle de conseil et de pilotage.

- Dans les institutions ne disposant pas d'un organe de concertation paritaire interne ou centralisé et ne disposant pas au minimum d'un mi-temps administratif habilité à avoir accès aux données RH des membres du personnel, le rôle de responsable-processus peut le cas échéant être exercé par l'employeur lui-même.
- Dans les institutions appartenant à un groupement d'employeurs, un responsable-processus est obligatoirement désigné dans chaque institution du groupe. Moyennant l'accord des partenaires sociaux locaux, un responsable-processus complémentaire peut également être désigné au niveau du groupement d'employeurs.

§4. Commission d'accompagnement :

- La commission d'accompagnement a pour mission de soutenir l'employeur ainsi que le responsable-processus pour l'attribution des fonctions. À cette fin, la commission d'accompagnement peut conseiller et assister l'employeur et le

responsable-processus lorsque la commission d'accompagnement l'estime nécessaire. La composition de la commission d'accompagnement est fixée par l'organe de concertation paritaire interne.

- Pour les institutions sans organe de concertation paritaire interne, la commission d'accompagnement est constituée au niveau de chaque sous-secteur relevant du champ d'application de la présente convention collective de travail avec, si nécessaire, une subdivision par zone géographique. Nous parlons dans ce cas d'une commission d'accompagnement sectorielle. La commission paritaire des établissements et des services de santé fixe la composition de ces commissions d'accompagnement sectorielles.

§5. Commission de recours interne :

- La commission de recours interne a pour mission de discuter du recours interne du travailleur concernant la (les) fonction(s) de référence sectorielle(s) attribuée(s), le constat d'une fonction manquante et/ou la catégorie dans le cadre d'une fonction manquante et/ou la répartition du temps de travail dans le cadre d'une fonction hybride, d'examiner la recevabilité du recours et de décider d'une attribution de fonction(s) alternative(s) ou, dans le cas d'une fonction manquante, d'une catégorie alternative ou, dans le cas d'une fonction hybride, d'une répartition suivant les modalités de la présente convention collective de travail. La composition de la commission de recours interne est fixée par l'organe de concertation paritaire interne.
- Pour les institutions sans organe de concertation paritaire interne, la commission de recours « interne » est constituée au niveau de chaque sous-secteur relevant du champ d'application de la présente convention collective de travail avec, si nécessaire, une subdivision par zone géographique. Nous parlons dans ce cas d'une commission de recours sectorielle. La commission paritaire des établissements et des services de santé fixe la composition des commissions de recours sectorielles.

§6. Commission de recours externe : La Commission de recours externe doit discuter du recours externe du travailleur concernant la (les) fonction(s) de référence sectorielle(s) attribuée(s), le constat d'une fonction manquante ou l'attribution d'une catégorie dans le cas d'une fonction manquante, et/ou la répartition du temps de travail dans le cadre d'une fonction hybride. La commission de recours externe examine la recevabilité du recours et décide d'une attribution de fonction alternative ou dans le cas d'une fonction manquante, d'une catégorie alternative ou d'une répartition alternative des fonctions hybrides, conformément aux dispositions de la présente convention collective de travail. La composition de la commission de recours externe est fixée par la commission paritaire des établissements et services de santé.

§7. L'asbl IFIC : L'asbl IFIC est la détentrice du système et de la méthode de classification sous-jacente à la classification sectorielle de fonctions telle que décrite dans la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions » (numéro d'enregistrement 135642/CO/330).

CHAPITRE 3 : OBJET

Article 3.

§1er. La présente convention collective de travail définit les procédures à suivre afin d'attribuer les fonctions de référence sectorielles, telles qu'elles sont décrites dans la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions» (numéro

d'enregistrement 135642/CO/330), aux travailleurs en service dans les institutions qui entrent dans le champ d'application de la présente convention collective de travail, ainsi que les mesures à prendre dans les institutions en vue de l'implémentation de cette nouvelle classification de fonctions.
§2. La présente convention collective de travail met en œuvre les mesures concernant l'implémentation de l'IFIC prévues aux articles 1 et 3 de l'accord-cadre tripartite intersectoriel du secteur non-marchand wallon pour la période 2021-2024 conclu le 27 mai 2021 entre les partenaires sociaux d'une part, et le Gouvernement wallon d'autre part.

§3. Les procédures prévues pour l'application de la présente convention collective de travail se déroulent en 4 phases distinctes :
- Phase 1 : phase de préparation des attributions de fonctions de référence sectorielles (et du rapportage salarial obligatoire)
- Phase 2 : phase de rapportage des attributions et des données salariales à l'asbl IFIC
- Phase 3 : phase de communication des attributions individuelles
- Phase 4 : phase de recours

La présente convention collective de travail fixe en ses chapitres 5, 7 et 8 les procédures relatives aux phases 1, 3 et 4.

La procédure que l'employeur doit suivre dans le cadre du rapportage obligatoire à l'asbl IFIC des attributions de fonctions de référence sectorielles et d'un certain nombre de données salariales spécifiques (phase 2) est prévue au chapitre 6 de la présente convention et fera l'objet d'une convention collective de travail spécifique au plus tard pour le 31/12/2021.

CHAPITRE 4 : CALENDRIER DES DIFFERENTES PHASES

Article 4.

Pour le déroulement optimal des différentes phases décrites à l'article 3 de la présente convention collective de travail, les employeurs veilleront à suivre les délais repris dans le schéma des annexes 2 et 3 de la présente convention collective de travail. Ce calendrier guide les institutions afin d'organiser l'ensemble des activités indispensables.
Le Conseil d'entreprise (CE) ou, à défaut, le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) ou, à défaut, la Délégation syndicale (DS) avec l'employeur, ou l'employeur seul en l'absence d'organe de concertation paritaire interne peut adapter les délais uniquement dans la phase préparatoire (phase 1). Les deux moments charnières obligatoires suivants, relevant des phase 2 et 3 ; ne peuvent en aucun cas être adaptés :
- Le 18 avril 2022 au plus tard, transmission des données d'attribution individuelles et des données salariales individuelles à l'IFIC
- Entre le 09/01/2023 et le 16/01/2023 au plus tard, l'employeur communique individuellement à chaque travailleur son attribution de fonction de référence sectorielle.

CHAPITRE 5 : PHASE 1 : PHASE DE PREPARATION DES ATTRIBUTIONS DES FONCTIONS DE REFERENCE SECTORIELLES (ET DU RAPPORTAGE SALARIAL OBLIGATOIRE)

5.1. Procédures pour les institutions AVEC un organe de concertation paritaire interne

Article 5. Responsabilités de l'employeur

§1er. L'employeur est responsable de l'attribution des fonctions de référence sectorielles à tous les travailleurs visés par le champ d'application de la présente convention collective de travail. L'employeur est assisté pour ce faire par le responsable-processus. Le responsable-processus est désigné par l'employeur au plus tard pour le 15/11/2021.

§2. L'employeur veille à ce que le responsable-processus, les membres de la commission d'accompagnement et les membres de la commission de recours interne suivent une formation lors d'une des sessions de formation organisées par l'asbl IFIC. Cette formation doit être finalisée au plus tard le 17/12/21 pour les responsables-processus, au plus tard le 18/02/22 pour les membres de la commission d'accompagnement et au plus tard le 31/12/22 pour les membres de la commission de recours interne.

A cette fin, des formations seront organisées par l'asbl IFIC :

- Pour les responsables-processus : entre le 15/11/2021 et le 17/12/2021
- Pour les membres des commissions d'accompagnement (et de recours interne, si souhait de déjà se former) : entre le 10/01/2022 et le 18/02/2022
- Pour les membres des commissions de recours interne : entre le 07/11/2022 et le 23/12/2022

Par ailleurs, une autre formation réservée exclusivement aux responsables-processus et aux employeurs sera organisée concernant le rapportage salarial obligatoire prévu à l'article 20 de la présente convention collective de travail. Cette formation doit être finalisée au plus tard le 01/04/22 (les modalités précises de rapportage devant être déterminées par les partenaires sociaux pour le 31/12/2021 au plus tard).

La participation aux formations IFIC ainsi que le temps requis pour prendre part à la procédure prévue sont comptabilisés comme du temps de travail effectif.

§3. L'employeur veille à ce que la commission d'accompagnement et la commission de recours interne puissent se réunir. Il veille à ce que ces commissions disposent des moyens nécessaires pour accomplir leur mission convenablement.
§4. Au sein de la commission d'accompagnement, l'employeur communique et se concerte au sujet de la situation et de l'avancement des travaux pour la mise en œuvre de la présente convention collective de travail.

Article 6. Responsabilités du Responsable-processus

§1er. Le responsable-processus prépare le travail d'attribution, se charge du secrétariat de la commission d'accompagnement et de la commission de recours interne. Il rédige et envoie les invitations. Il rédige également les procès-verbaux des réunions.

§2. Il participe en toute liberté aux débats, toutefois sans pouvoir de décision.

§.3. En dérogation au §2, lorsque la fonction de responsable-processus est exercée par l'employeur lui-même, ce dernier participe à l'ensemble des réunions sans perte de son pouvoir de décision, tout en veillant à exercer indépendamment la mission de conseil et de pilotage dévolue au responsable-processus.

§4. L'employeur peut changer de responsable-processus à tout moment, pour autant qu'il en informe sans tarder l'organe de concertation partitaire interne, la commission d'accompagnement et la commission de recours interne, et motive sa décision. En cas de changement de responsable-processus, l'employeur devra veiller à ce qu'il suive dès que possible une formation IFIC, telle que prévue à l'article précédent.

Article 7. Responsabilités de la Commission d'accompagnement

§1er. L'organe de concertation paritaire interne compose avec l'employeur une commission d'accompagnement pour le 01/12/2021 au plus tard. Il en valide la composition et les modalités d'organisation.

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

En outre, le responsable-processus fait également partie de la commission d'accompagnement, sans pouvoir de décision, à l'exception de la situation prévue à l'article 6§3.

L'employeur désigne un président au sein de la délégation patronale dans la commission d'accompagnement.

§3. La commission d'accompagnement fixe son calendrier de réunions. En dehors de ce calendrier, l'employeur ou le responsable-processus peut réunir la commission d'accompagnement en cas d'urgence, en principe durant les heures de travail normales des services administratifs de l'employeur.

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

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

Article 8. Communication

§1er. Le 01/12/2021 au plus tard, l'employeur communique le nom du responsable-processus à l'organe de concertation paritaire interne (le CE, ou à défaut le CPPT,

ou à défaut la DS), à la commission d'accompagnement, et à la commission de recours interne.

§2. L'employeur organise, après concertation avec la commission d'accompagnement, une communication générale écrite, sous forme électronique ou non, à l'intention des travailleurs, au plus tard le17/01/2021. Cette communication est effectuée par le biais d'une publication à un endroit bien visible et facilement accessible sans intermédiaire pour le travailleur . À cet effet, un modèle de communication sera mis à la disposition des employeurs par l'asbl IFIC.

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

Cette communication générale veillera à préciser clairement que le processus en cours concerne les attributions de fonctions, et que les modalités relatives à l'application des barèmes IFIC feront l'objet d'une convention collective de travail ultérieure, qui sera conclue par les partenaires sociaux avant le 31/12/2022, tenant compte des résultats du rapportage salarial obligatoire prévu par la présente convention et de l'enveloppe budgétaire disponible.
§3. Le cas échéant, l'employeur communique les modifications éventuelles à la communication susmentionnée sans délai et selon les mêmes modalités.

Article 9. Préparation par le responsable-processus
§1er. Le responsable-processus se charge de la préparation des travaux de la commission d'accompagnement pour le 21/02/2022 au plus tard.
§2. Cette préparation comprend la collecte des éléments suivants :
- la liste du personnel incluant tous les travailleurs liés à l'institution, concernés par le champ d'application de la présente convention collective de travail.
- le(s) organigramme(s), avec un aperçu de tous les services et/ou unités de l'institution, ainsi que la mention de la position hiérarchique des membres de la direction, des chefs de service et le cas échéant des responsables de département ou d'unité pour chaque service. En l'absence d'un tel organigramme, l'employeur veillera à en constituer un, à le porter à la connaissance des travailleurs et de leurs représentants, et à le mettre à disposition du responsable-processus pour usage dans les différentes commissions instituées (commission d'accompagnement et de recours).
- les descriptions de fonctions internes déjà réalisées au sein de l'institution.

Article 10. Proposition d'attribution par l'employeur

§1er. L'employeur est responsable de l'attribution d'une ou de plusieurs fonctions de référence sectorielles à chaque travailleur ou, le cas échéant, de l'identification d'une fonction manquante Dans le cas d'une fonction manquante, l'employeur doit attribuer une catégorie au travailleur (c'est-à-dire : positionner la fonction manquante dans une des catégories de pondération existantes), et ce sur la base d'une comparaison avec des fonctions de référence sectorielles similaires.

§2. Pour l'attribution, l'employeur est attentif aux principes de classification (règles-clés), tels que décrits dans l'annexe 1re de la présente convention collective de travail.
§3. L'employeur peut, lors des attributions, demander l'avis des responsables hiérarchiques directs du travailleur concerné. Ils doivent alors avoir accès à l'éventail de fonctions et aux descriptions de fonctions sectorielles reprises dans la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions » (numéro d'enregistrement 135642/CO/330), ainsi qu'être informés des principes généraux de la classification sectorielle de fonctions (règles-clés), tels que repris dans l'annexe 1re de la présente convention collective de travail.
§4. L'employeur peut demander l'avis du responsable-processus concernant l'application correcte des principes de classification (règles-clés) repris dans l'annexe 1re de la présente convention collective de travail. L'employeur peut également se faire assister par les experts de son organisation patronale.
§5. L'attribution peut avoir trois résultats :

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

§6. Si l'employeur constate une fonction manquante, il doit d'une part attribuer une catégorie au travailleur (c'est-à-dire : positionner la fonction manquante dans une des catégories de pondération existantes), sur la base d'une comparaison avec des fonctions de référence sectorielles similaires et, d'autre part, rapporter la fonction manquante au moyen du formulaire mis à cet effet à disposition sur le site web de l'asbl IFIC. Le formulaire est rempli et transmis à l'asbl IFIC sans tarder. Ces fonctions manquantes seront analysées dans la procédure d'entretien conformément à l'article 8 de la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions » (numéro d'enregistrement 135642/CO/330).
§7. L'employeur transmet à la commission d'accompagnement, au plus tard le 21/02/2022, la liste du personnel avec la proposition d'attribution pour chaque membre du personnel. Pour chaque travailleur sont repris le(s) titre(s) de fonction(s) attribuée(s), le(s) code(s) fonction(s) unique(s) et la catégorie de(s) fonction(s), ainsi que la répartition du temps de travail dans le cas de fonctions hybrides. Dans le cadre d'une fonction manquante, l'employeur communique également la catégorie attribuée. Sur demande, l'employeur motive les attributions à la commission d'accompagnement.

Les représentants des travailleurs au sein de la commission d'accompagnement communiquent leurs remarques et avis sur les attributions pour le 11/04/2022 au plus

tard . Si les représentants des travailleurs rendent un avis négatif, ils doivent proposer une attribution alternative motivée. Pour ce faire, ils indiquent quels éléments dans la fonction de référence sectorielle proposée ne correspondent pas à la fonction effective ou quels éléments sont manquants par rapport à la fonction effective. Cet avis n'est pas contraignant pour l'employeur et n'implique pas d'approbation du ou des travailleur(s) qui exerce(nt) la fonction. L'employeur est libre d'adapter ou de maintenir la proposition d'attribution.
Après la communication individuelle de l'attribution de fonction au travailleur (entre le 09/01/2023 et le 16/01/2023 au plus tard), cet avis ainsi que l'argumentation qui y est liée doivent être expliqués au travailleur qui en fait la demande.
§8. Le responsable-processus veille durant les discussions au respect des principes de la classification sectorielle (règles-clés) tels que décrits dans l'annexe 1re de la présente convention.

Article 11. L'attribution définitive des fonctions par l'employeur
§1er. L'employeur décide, après concertation au sein de la commission d'accompagnement visée à l'article précédent, de l'attribution définitive des fonctions. Cette décision est présentée à titre informatif au plus tard le 18/04/22 à la commission d'accompagnement.

§2. En l'absence de changement dans la composition du personnel entre cette communication informative à la commission d'accompagnement et le 09/01/2023, la liste d'attribution sera considérée en l'état comme situation a priori définitive des attributions du personnel. Si l'employeur souhaite apporter des modifications ultérieures à ces attributions de fonction avant leur communication aux travailleurs, pour d'autres raisons que celles prévues au § 3 du présent article, il doit obligatoirement en informer la commission d'accompagnement avant la communication des attributions de fonctions aux travailleurs individuels.

§3. En cas de changement dans la composition du personnel (entrée et sorties survenues entre la date de communication informative à la commission d'accompagnement et la veille du 09/01/2023), l'employeur réunira la commission d'accompagnement au plus tard 1 semaine avant la date de communication des attributions de fonctions aux travailleurs (à fixer entre le 09/01/2023 et le 16/01/2023 au plus tard),afin d'examiner les attributions du personnel nouveau ou ayant changé de fonction depuis la date de communication informative, selon les mêmes modalités que celles prévues à l'article 10 de la présente convention collective de travail.

5.2. Procédures pour les institutions SANS organe de concertation paritaire interne

Article 12. Responsabilités de l'employeur
§1er. L'employeur est responsable de l'attribution des fonctions de référence sectorielles à tous les travailleurs visés par le champ d'application de la présente convention collective de travail. L'employeur est assisté pour ce faire par le responsable-processus. Le responsable-processus est désigné par l'employeur au plus tard le 15/11/2021.

§2. L'employeur veille à ce que le responsable-processus suive une formation lors d'une des sessions de formation organisées par l'asbl IFIC entre le 15/11/2021 et le

17/12/2021, et suit lui-même cette formation. La formation doit être finalisée au plus tard pour le 17/12/21.

Par ailleurs, une autre formation réservée exclusivement aux responsables-processus et aux employeurs sera organisée concernant le rapportage salarial obligatoire prévu à l'article 20 de la présente convention collective de travail. Cette formation doit être finalisée au plus tard le 18/03/22 (les modalités précises de rapportage devant être déterminées par les partenaires sociaux pour le 31/12/2021 au plus tard).

La participation aux formations IFIC ainsi que le temps requis pour prendre part à la procédure prévue sont comptabilisés comme du temps de travail effectif.

Article 13. Responsabilités du Responsable-processus
Le responsable-processus prépare le travail d'attribution, et est la personne de contact dans l'institution pour la commission d'accompagnement sectorielle et la commission de recours sectorielle.

§2. Il participe en toute liberté aux débats, toutefois sans pouvoir de décision.

§.3. En dérogation au §2, lorsque la fonction de responsable-processus est exercée par l'employeur lui-même, ce dernier participe à l'ensemble des réunions sans perte de son pouvoir de décision, tout en veillant à exercer indépendamment la mission de conseil et de pilotage dévolue au responsable-processus.

§4. L'employeur peut changer de responsable-processus à tout moment. En cas de changement de responsable-processus, l'employeur devra veiller à ce qu'il suive dès que possible une formation IFIC, telle que prévue à l'article précédent.

Article 14. Communication
§1er. L'employeur organise une communication générale écrite, sous forme électronique ou non, à l'attention des travailleurs, au plus tard le 17/01/2021. En tout cas, cette communication se fait moyennant une publication à un endroit bien visible et facilement accessible sans intermédiaire pour le travailleur . À cet effet, un modèle de communication sera mis à la disposition des employeurs par l'IFIC.

Cette communication générale reprend :
- une information sur l'implémentation de la nouvelle classification sectorielle de fonctions dans l'institution ;
- une explication des procédures à suivre ;
- une information sur l'endroit où le travailleur peut consulter l'éventail de fonctions et les descriptions de fonctions sectorielles ;
- le calendrier de la procédure, notamment le moment où le travailleur sera informé de l'attribution d'une fonction de référence sectorielle ;
- des explications sur la possibilité et les modalités de l'introduction d'un recours et du soutien syndical ;
- l'adresse du site web de l'asbl IFIC, où l'on peut trouver les informations générales sur la classification sectorielle de fonctions2.

Cette communication générale veillera à préciser clairement que le processus en cours concerne les attributions de fonctions, et que les modalités relatives à

l'application des barèmes IFIC feront l'objet d'une convention collective de travail ultérieure, qui sera conclue par les partenaires sociaux avant le 31/12/2022, tenant compte des résultats du rapportage salarial obligatoire prévu par la présente convention et de l'enveloppe budgétaire disponible.

§2. L'employeur communique les modifications à la communication susmentionnée sans délai et selon les mêmes modalités.

Article 15. Préparation par le responsable-processus

Le responsable-processus se charge de la préparation de l'attribution par l'employeur pour le 21/02/2022 au plus tard.

Cette préparation comprend la collecte des éléments suivants :

- La liste du personnel incluant tous les travailleurs liés à l'institution, concernés par le champ d'application de la présente convention collective de travail.
- Un organigramme, avec un aperçu de tous les services et/ou unités de l'institution, ainsi que la mention de la position hiérarchique des membres de la direction, des chefs de service et le cas échéant des responsables de département ou d'unité pour chaque service. En l'absence d'un tel organigramme, l'employeur veillera à en constituer un, à le porter à la connaissance du personnel, et à le mettre à disposition du responsable-processus pour usage dans les différentes commissions instituées (commission d'accompagnement et de recours).
- les descriptions de fonctions déjà réalisées au sein de l'institution.

Article 16. Proposition d'attribution par l'employeur

§1er. L'employeur est responsable de l'attribution d'une ou de plusieurs fonctions de référence sectorielles à chaque travailleur ou, le cas échéant, de l'identification d'une fonction manquante. Dans le cas d'une fonction manquante, l'employeur doit attribuer une catégorie au travailleur (c'est-à-dire : positionner la fonction manquante dans une des catégories de pondération existantes), et ce sur la base d'une comparaison avec des fonctions de référence sectorielles similaires.

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

§3. L'employeur peut, lors des attributions, demander l'avis des responsables hiérarchiques directs du travailleur concerné. Ils doivent alors avoir accès à l'éventail de fonctions et aux descriptions de fonctions sectorielles reprises dans la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions » (numéro d'enregistrement 135642/CO/330), ainsi qu'être informés des principes généraux de la classification sectorielle de fonctions (règles-clés), tels que repris dans l'annexe 1re de la présente convention collective de travail.

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

§5. L’attribution peut avoir trois résultats :

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

§6. Si l’employeur constate une fonction manquante, il doit d’une part attribuer une catégorie au travailleur (c’est-à-dire : positionner la fonction manquante dans une des catégories de pondération existantes), sur la base d’une comparaison avec des fonctions de référence sectorielles similaires, et d’autre part rapporter la fonction manquante au moyen du formulaire mis à cet effet à disposition sur le site web de l’asbl IFIC. Le formulaire est rempli et transmis à l’asbl IFIC sans tarder. Ces fonctions manquantes seront analysées dans la procédure d’entretien conformément à l’article 8 de la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions » (numéro d’enregistrement 135642/CO/330).

§7. Si l’employeur souhaite faire appel à la commission d’accompagnement sectorielle, il en informe la commission d’accompagnement sectorielle compétente pour son institution pour le 31/01/2022 au plus tard, et lui transmet les coordonnées de contact de son responsable-processus. La commission d’accompagnement sectorielle compétente est déterminée sur la base du secteur dont relève l’employeur et, le cas échéant, sur base du siège social.

L'employeur transmet les informations prévues à l’article 18§1 à la commission d'accompagnement sectorielle responsable pour le 21/02/2022 au plus tard.

Article 17. Composition de la commission d’accompagnement sectorielle

§1er. La Commission paritaire des établissements et des services de santé compose au plus tard le 01/12/2021 une commission d’accompagnement sectorielle pour les secteurs respectifs visés par la présente convention collective de travail. Si souhaitable et/ou nécessaire, une subdivision géographique supplémentaire est possible.

§2. Les commissions d’accompagnement sectorielles sont composées paritairement d'experts désignés par les organisations syndicales et les organisations d'employeurs qui siègent au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé. Le nombre total de membres par commission d'accompagnement est déterminé par la commission paritaire en tenant compte des impératifs d’efficacité et de représentativité.

Les commissions d'accompagnement sectorielles désignent chacune un secrétaire. Le secrétaire rédige et envoie les invitations. Il rédige également les procès-verbaux des réunions. Il participe en toute liberté aux débats, toutefois sans droit de vote. Le secrétaire dispose uniquement d’un rôle de conseil et de pilotage.

Les organisations patronales siégeant dans la commission désignent un président au sein de la délégation patronale.

Le responsable-processus concerné par le dossier introduit participe en toute liberté aux débats sur les attributions de son institution, toutefois sans pouvoir de décision (à l'exception de la situation prévue à l'article 6§3). Il veille durant les discussions au respect des principes de la classification sectorielle (règles-clés) tels que décrits dans l'annexe 1re de la présente convention.

§3. La moitié des membres du banc syndical et la moitié des membres du banc patronal doivent au moins être présents pour que la commission d'accompagnement sectorielle se réunisse et délibère valablement.
§4. La commission d'accompagnement sectorielle fixe son calendrier de réunions. En dehors de ce calendrier, le secrétaire visé au §2 du présent article peut réunir la commission d'accompagnement sectorielle en urgence.

Article 18. Fonctionnement de la commission d'accompagnement sectorielle

§1er. Le cas échéant, l'employeur transmet à la commission d'accompagnement sectorielle la liste du personnel avec la proposition d'attribution pour chaque membre du personnel au plus tard le 21/02/2022, ainsi que l'ensemble des éléments prévus à l'article 15 de la présente convention. Pour chaque travailleur sont repris le(s) titre(s) de fonction(s) attribuée(s), le(s) code(s) fonction(s) unique(s) et la catégorie de(s) fonction(s), ainsi que la répartition du temps de travail dans le cas de fonctions hybrides. Dans le cadre d'une fonction manquante, l'employeur communique également la catégorie attribuée. Sur demande, l'employeur motive les attributions.

§2. Les membres de la commission d'accompagnement sectorielle communiquent leurs remarques et avis sur les attributions pour le 11/04/22 au plus tard. Si les représentants des travailleurs rendent un avis négatif, ils doivent proposer une attribution alternative motivée. Pour ce faire, ils indiquent quels éléments dans la fonction de référence sectorielle proposée ne correspondent pas à la fonction effective ou quels éléments sont manquants par rapport à la fonction effective. Cet avis n'est pas contraignant pour l'employeur et n'implique pas d'approbation du ou des travailleur(s) qui exerce(nt) la fonction. L'employeur est libre d'adapter ou de maintenir la proposition d'attribution.

Après la communication individuelle de l'attribution de fonction au travailleur (entre le 09/01/2023 et le 16/01/2023 au plus tard), cet avis ainsi que l'argumentation qui y est liée doivent être expliqués au travailleur qui en fait la demande.

Article 19. Attribution définitive des fonctions par l'employeur

§1er. L'employeur décide, le cas échéant après avis de la commission d'accompagnement sectorielle, de l'attribution définitive des fonctions.

§2. En l'absence de changement dans la composition du personnel entre cette communication informative à la commission d'accompagnement sectorielle et le 09/01/2023, la liste d'attribution sera a priori considérée en l'état comme situation définitive des attributions du personnel.

CHAPITRE 6 : PHASE 2 : RAPPORTAGE DES ATTRIBUTIONS ET DE CERTAINES DONNEES SALARIALES A L'IFIC

Article 20.

Un rapportage des données salariales visant à permettre aux partenaires sociaux d'utiliser efficacement le budget mis à disposition par l'autorité, conformément aux

articles 1 et 3 de l'accord-cadre tripartite intersectoriel du secteur non-marchand wallon pour la période 2021-2024, devra être effectué par les employeurs relevant du champ d'application de la présente convention.

Dans cet objectif, l'employeur sera tenu de faire rapport de ses décisions d'attribution et de certaines données salariales à l'asbl IFIC selon un format structuré défini par l'IFIC et ce au plus tard le 18/04/2022.

Une convention collective de travail ayant pour but de fixer les procédures que l'employeur devra suivre dans le cadre de ce rapportage ainsi que la nature des données à rapporter devra être conclue par les partenaires sociaux de la commission paritaire des établissement et services de santé au plus tard pour le 31/12/2021.

CHAPITRE 7 : PHASE 3 : ATTRIBUTION INDIVIDUELLE DES FONCTIONS

7.1. L'attribution individuelle des fonctions

Article 21.

§1 Entre le 09/01/2023 et le 16/01/2023, l'employeur communique par écrit la décision définitive relative à l'attribution à chaque travailleur. Cette décision concerne la situation du travailleur à la veille du 09/01/2023.

§2. Cette communication écrite, sous forme électronique ou non, contient au minimum les informations suivantes :

- le(s) titre(s) de fonction(s) actuelle(s) (fonction(s) exercée(s) à la veille du 09/01/2023) ;
- la ou les fonction(s) de référence sectorielle(s) attribuée(s) et le(s) code(s) fonction(s) unique(s) correspondant(s) ou le cas échéant le constat d'une fonction manquante ;
- En cas de fonctions hybrides, le pourcentage affecté à chacune des fonctions de référence sectorielles ;
- la catégorie dans laquelle la ou les fonction(s) de référence sectorielle(s) est(sont) classée(s) ou, le cas échéant, la catégorie dans laquelle l'employeur a classé la fonction manquante du travailleur ;
- l'endroit dans l'institution où les travailleurs peuvent consulter l'éventail de fonctions et les descriptions de fonctions sectorielles ;
- les possibilités et procédures de recours ;
- le lieu où les formulaires types peuvent être obtenus en vue d'introduire respectivement un recours interne/sectoriel ou externe (site web de l'asbl IFIC : www.if-ic.org) et le lieu où le recours doit être introduit. L'employeur peut éventuellement mettre ce document à disposition sur son intranet ou, si d'application, renvoyer le travailleur vers le site web de l'asbl IFIC : www.if-ic.org. L'employeur doit également transmettre le formulaire en même temps que sa décision ;
- les coordonnées du secrétaire des commissions de recours sectorielle et externe compétentes ;
- la possibilité de demander du soutien auprès des représentants des travailleurs de l'institution ;
- la procédure d'entretien ;
- l'adresse du site web de l'asbl IFIC et l'endroit où l'on peut trouver les informations générales sur la classification de fonctions.

§3. Le travailleur est supposé avoir pris connaissance de la décision dès qu'il l'a confirmée ou signée pour réception, ou qu'il l'a reçue par voie recommandée. Cette prise de connaissance n'induit pas une approbation dans le chef du travailleur.
§4. Après la communication individuelle de l'attribution de fonction au travailleur (entre le 09/01/2023 et le 16/01/2023), l'avis de la commission d'accompagnement ainsi que l'argumentation qui y est liée doivent être expliqués au travailleur qui en fait la demande.

CHAPITRE 8 : PHASE 4 : LE RECOURS, LA CONTESTATION DE L'ATTRIBUTION

Article 22. L'introduction d'un recours

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

Le recours n'est possible que pour la situation de travail à la veille de la date du 09/01/2023.

Le recours externe, tel que décrit à l'article 25, peut uniquement être introduit après avoir suivi la procédure de recours interne, le cas échéant la procédure de recours sectorielle, telle qu'elle est décrite à l'article 24 de la présente convention collective de travail.
2. Le recours interne, ou le cas échéant le recours sectoriel, doit être signifié au plus tard pour le 27/02/2023 au moyen d'une requête. Le recours externe doit être signifié au plus tard dans les 2 semaines qui suivent la prise de connaissance de la décision de la commission de recours interne, ou le cas échéant de la commission de recours sectorielle, et dans tous les cas, au plus tard le 09/06/2023.
Les recours doivent être introduits par écrit au moyen d'un écrit avec accusé de réception signé et daté ou, par courrier recommandé. La date de la poste ou la date de l'accusé de réception est déterminante. La requête est envoyée :

- dans le cadre d'une procédure interne pour les institutions AVEC un organe de concertation paritaire interne : au responsable-processus. Le responsable-processus intervient en tant que secrétaire de la commission de recours interne.
- dans le cadre d'une procédure sectorielle pour les institutions SANS organe de concertation paritaire interne : au secrétaire de la commission de recours sectorielle responsable avec une copie du dossier complet au responsable-processus de l'institution.
- dans le cadre de la procédure externe : au secrétaire de la commission de recours externe avec une copie du dossier complet au responsable-processus de l'institution.

§3. Le recours interne, ou le cas échéant le recours sectoriel, peut uniquement être introduit au moyen du formulaire-type de recours interne mis à cet effet à disposition

sur le site web de l'asbl IFIC. Le recours externe peut uniquement être introduit au moyen du formulaire-type de recours externe mis à cet effet à disposition sur le site web de l'asbl IFIC. Le formulaire-type doit être mis à disposition par l'employeur également.
§4. L'introduction du recours interne, ou le cas échéant du recours sectoriel, et du recours externe, est effectuée par le travailleur. L'introduction du recours interne peut aussi être effectuée via le délégué syndical dûment mandaté par écrit par le travailleur qui est demandeur. Chaque recours ne peut concerner qu'un seul travailleur.
§5. Des recours similaires (par ex. concernant les mêmes fonctions) peuvent être regroupés par le secrétaire pour les discussions au sein de la commission de recours interne, ou le cas échéant de la commission de recours sectorielle, tout en veillant à ce que cela n'engendre pas un dépassement du délai conformément à l'article 25, §6).
§6. Le travailleur argumente dans sa requête la raison pour laquelle il n'est pas d'accord avec l'attribution de la fonction de référence sectorielle, le constat d'une fonction manquante ou l'attribution de la catégorie dans le cas d'une fonction manquante, et/ou avec la répartition du temps de travail dans le cadre d'une fonction hybride. Concrètement, le travailleur indique sur quels points la fonction exercée diffère substantiellement de la fonction de référence sectorielle qui lui a été attribuée. Le travailleur indique également le cas échéant la fonction de référence sectorielle alternative qu'il pense devoir lui être attribuée, et ce de manière motivée et argumentée.

Dans l'hypothèse où aucune fonction n'a été attribuée (fonction manquante), le travailleur indique également la fonction de référence sectorielle qu'il pense devoir lui être attribuée, et ce de manière motivée et argumentée.
§7. En cas de fonctions hybrides, le recours peut porter aussi bien sur les fonctions de référence sectorielles que sur le pourcentage de répartition entre les fonctions attribuées. Dans ce dernier cas, le travailleur doit faire, dans sa requête, une proposition alternative, motivée et argumentée.

§8. La requête qui, après contrôle par la commission de recours interne, ou le cas échéant la commission de recours sectorielle, et la commission de recours externe, ne répond pas aux conditions de forme et délais d'introduction susmentionnés, n'est pas recevable. Le travailleur qui constate que sa demande n'est pas recevable sur la forme peut introduire une nouvelle requête conformément aux conditions et délais susmentionnés, s'il indique expressément que cette nouvelle requête remplace la requête précédente.
§9. La requête doit contenir toutes les pièces pertinentes. Les pièces que le travailleur voudrait ajouter ultérieurement à son dossier seront écartées des débats, à moins que la commission de recours interne respectivement la commission de recours sectorielle, et la commission de recours externe, n'en décident autrement.

Article 23. Commission de recours interne
§1er. L'organe de concertation paritaire interne compose, avec l'employeur, pour le 01/12/2021 au plus tard une commission de recours interne.

L'organe concerné (CE/CPPT/DS) peut changer la composition ultérieurement. Si le changement intervient après que la formation pour les membres de la commission de

recours interne, visée à l'article 5, §2 a déjà eu lieu, l'employeur réorganise dès que possible la planification de cette formation pour les nouveaux membres.
§2. La commission de recours interne doit être composée paritairement, de minimum 2 membres qui représentent l'employeur et minimum 2 membres qui représentent les travailleurs, avec un maximum de six membres au total. La commission de recours interne doit être composée de manière à comprendre au moins un représentant par organisation syndicale représentée dans un des organes de concertation paritaire locaux de l'institution, dans la mesure où ces organisations syndicales sont reconnues au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé.
En outre, le responsable-processus fait également partie de la commission de recours interne, mais sans pouvoir de décision (à l'exception de la situation prévue à l'article 6§3). L'employeur désigne un président au sein de la délégation patronale dans la commission d'accompagnement.
§3. La commission de recours interne fixe son calendrier de réunion. En dehors de ce calendrier, l'employeur ou le responsable-processus peut réunir la commission de recours interne en cas d'urgence, en principe durant les heures de travail normales des services administratifs de l'employeur.
§4. La moitié des membres du banc syndical et la moitié des membres du banc patronal doivent au moins être présents pour que la commission de recours interne puisse se réunir, délibérer et décider valablement. Les décisions sont prises à l'unanimité des membres présents.

Article 24. La commission de recours sectorielle
§1er. La Commission paritaire des établissements et des services de santé compose au plus tard pour le 01/12/2022 une commission de recours sectorielle pour les sous-secteurs respectifs visés par la présente convention collective de travail, si souhaitable et/ou nécessaire, une subdivision géographique supplémentaire est possible.
§2. Les commissions de recours sectorielles sont composées paritairement d'experts désignés par les organisations syndicales et les organisations d'employeurs qui siègent au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé. Elles se composent de minimum 3 membres par banc (représentation des travailleurs et des employeurs) et compte au maximum 6 membres.

En outre, le responsable-processus participe en toute liberté aux débats, sur les attributions de son organisation, toutefois sans pouvoir de décision (à l'exception de la situation prévue à l'article 6§3).

Les membres des commissions d'accompagnement sectorielles désignent un président.
§3. Les commissions de recours sectorielles désignent chacune un secrétaire. Le secrétaire rédige et envoie les invitations. Il rédige également les procès-verbaux des réunions. Il participe en toute liberté aux débats, toutefois sans droit de vote. Le secrétaire dispose uniquement d'un rôle de conseil et de pilotage.

§4. La moitié des membres du banc syndical et la moitié des membres du banc patronal doivent au moins être présents pour que la commission de recours sectorielle puisse se réunir, délibérer et décider valablement. Les décisions sont prises à l'unanimité des membres présents.

Article 25. Le traitement du recours interne, ou le cas échéant du recours sectoriel

§1er. Le secrétaire transmet sans délai la requête ainsi que toutes les pièces jointes aux membres de la commission de recours. Les pièces qu'un membre de la commission de recours souhaiterait ajouter au dossier doivent être transmises sans délai au secrétaire qui lui-même les communique aux autres membres de la commission. Le membre de la commission concerné peut également communiquer les pièces sans délai à tous les membres de la commission de recours. À la réception de la requête, la commission de recours examine si celle-ci répond aux conditions de forme telles que prévues à l'article 22.

Les pièces qui seraient déposées le dernier jour ouvrable précédant la séance de la commission de recours ou plus tard sont écartées des débats, à moins que la commission de recours n'en décide autrement.

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

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

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

§4. La commission de recours prend ses décisions à l'unanimité. Le recours peut mener à plusieurs décisions :

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

§5. Si la commission de recours constate que l'attribution ne peut pas se faire conformément aux principes de classification repris à l'annexe 1re, car il n'existe pas de fonction de référence sectorielle correspondante, l'employeur rapporte la fonction manquante à l'IFIC au moyen du formulaire mis à cet effet à disposition sur le site web de l'asbl IFIC. La commission de recours doit attribuer une catégorie.

L'asbl IFIC analyse ces notifications dans la procédure d'entretien, telle que décrite dans la convention collective de travail du 28 septembre 2016 "déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions" (numéro d'enregistrement 135642/CO/330).

§6. La décision ou, le cas échéant, l'avis divisé de la commission de recours interne est signé par les membres de la commission de recours présents et est communiqué par écrit au travailleur dans les 3 mois qui suivent l'introduction du recours interne et au plus tard le 26/05/2023 par lettre recommandée ou par écrit avec accusé de réception signé. La décision de la commission est argumentée. La possibilité de recours externe est communiquée au travailleur.

§7. En dérogation aux § 5 et 6, la décision ou, le cas échéant, l'avis divisé de la commission de recours sectorielle est communiqué par écrit à l'employeur au plus tard le 19/05/2023 par lettre recommandée ou par écrit avec accusé de réception signé. La décision de la commission est argumentée. L'employeur est libre d'adapter ou de maintenir sa proposition d'attribution. L'employeur communique l'avis avec l'attribution de fonction par écrit au travailleur au plus tard le 7e jour suivant la réception de l'avis. La possibilité de recours externe est communiquée au travailleur.

Si l'employeur décide, sur avis de la commission de recours sectorielle, que l'attribution ne peut pas se faire conformément aux principes de classification repris à l'annexe 1re, car il n'existe pas de fonction de référence sectorielle correspondante, l'employeur rapporte la fonction manquante à l'IFIC au moyen du formulaire mis à cet effet à disposition sur le site web de l'asbl IFIC et il doit quand même attribuer une catégorie.
§8. Le travailleur peut intenter un recours auprès de la commission de recours externe dans les 2 semaines qui suivent la réception par le travailleur de la décision d'attribution à l'issue de son recours interne (ou sectoriel), et au plus tard le 09/06/2023.

Article 26. La commission de recours externe et le traitement du recours externe
§1er. La Commission de recours externe doit discuter du recours du travailleur concernant la (les) fonction(s) de référence sectorielle(s) attribuée(s), le constat d'une fonction manquante ou l'attribution d'une catégorie dans le cas d'une fonction manquante, et/ou la répartition du temps de travail dans le cadre d'une fonction hybride. La commission de recours externe examine la recevabilité du recours et décide d'une attribution de fonction(s) alternative, ou dans le cas d'une fonction manquante, d'une catégorie alternative, ou d'une répartition alternative des fonctions hybrides, conformément aux dispositions de la présente convention collective de travail.
§2. La commission de recours externe est composée de façon paritaire d'experts désignés par les organisations patronales et syndicales représentées au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé. La composition et la désignation se font par la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

La commission de recours externe doit être composée paritairement, de minimum 2 membres qui représentent les fédérations patronales et minimum 2 membres qui représentent les organisations syndicales membres de la Commission paritaire 330, avec un maximum de dix membres par réunion.
§3. Le secrétaire de la commission de recours externe est désigné par la commission de recours externe. Le secrétaire rédige et envoie les invitations. Il rédige également les procès-verbaux des réunions. Il participe en toute liberté aux débats, toutefois

sans droit de vote. Le secrétaire dispose uniquement d'un rôle de conseil et de pilotage.
Le secrétaire est de préférence un collaborateur-expert désigné par l'asbl IFIC.
§4. La commission de recours externe fixe le calendrier des réunions et les modalités de fonctionnement interne. Le secrétaire tel que défini au §3 du présent article peut, en cas d'urgence, convoquer une réunion de la commission de recours externe en dehors du calendrier existant, en principe durant les heures de travail normales de l'asbl IFIC.
§5. La présence de la moitié des membres du banc syndical et de la moitié des membres du banc patronal, avec un minimum de deux membres sur chaque banc, est au minimum requise pour que la commission de recours externe puisse se réunir, délibérer et décider valablement.
La décision de la commission de recours externe lie toutes les parties.
La commission de recours externe adopte à l'unanimité, après sa mise en place, un règlement d'ordre intérieur sur la manière dont les décisions sont prises.
§6. La commission de recours externe peut prendre les décisions définitives suivantes à l'unanimité :

- La commission de recours externe constate l'irrecevabilité de la requête ;
- La commission de recours externe attribue une fonction de référence sectorielle ;
- La commission de recours externe attribue une nouvelle répartition de fonctions hybrides ;

- La commission de recours externe attribue une catégorie en cas de fonction manquante.

§7. Si la commission de recours externe constate que l'attribution ne peut pas se faire conformément aux principes de classification repris en annexe 1re de la présente convention collective de travail, car il n'existe pas de fonction de référence sectorielle correspondante, la commission de recours externe doit attribuer une catégorie de l'éventail de fonctions sur base comparative. Cette attribution est définitive.
§8. La commission de recours externe doit rapporter les fonctions manquantes à l'asbl IFIC. L'asbl IFIC analyse ces notifications dans la procédure d'entretien, telle que décrite dans la convention collective de travail du 28 septembre 2016 "déterminant les fonctions de référence sectorielles et la classification sectorielle de fonctions" (numéro d'enregistrement 135642/CO/330).
§9. La décision de la commission de recours externe est communiquée par écrit au travailleur et à son employeur au plus tard le 11/12/2023. La décision de la commission de recours externe est motivée.

Chapitre 8 : Dispositions finales

Article 27

Les discussions et toutes les informations reçues concernant les travailleurs individuels au sein des commissions d'accompagnement et de recours internes/sectorielles et au sein de la commission de recours externe sont confidentielles. Les représentants des travailleurs respectent la confidentialité des discussions et des informations communiquées lors des débats, ainsi que des décisions et comptes rendus transmis. Un échange relatif à l'attribution de fonction proposée peut toutefois avoir lieu entre le représentant de l'organisation syndicale et

le travailleur concerné si des incompréhensions subsistent à cet égard. Les arguments issus des discussions en commission d'accompagnement peuvent être utilisés à titre individuel par les représentants des travailleurs, et ce, exclusivement afin de garantir une bonne attribution pour les travailleurs et de soutenir les travailleurs individuels qui en feraient la demande (dans le cadre de la procédure de recours, et ce, comme prévu aux article 10§7 et 18§2 de la présente convention collective de travail).

Article 28.
§1er. Les parties conviennent expressément que l'implémentation sectorielle stipulée dans la présente convention collective de travail n'est d'application qu'à concurrence du financement structurel par l'autorité subsidiante des coûts sectoriels d'implémentation tels qu'évalués sur base du rapportage sectoriel mentionné à l'article 20 de la présente convention collective de travail.
§ 2. La présente convention collective de travail est conclue sous la condition suspensive sectorielle que l'autorité compétente garantisse, de manière juridiquement contraignante, aux parties signataires, un budget structurel et adapté à l'index, à l'évolution de l'ancienneté et à l'évolution du nombre d'ETP, spécifiquement en vue de la mise en œuvre (partielle) du système de classification de fonctions.

Article 29.
§1er. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 11/10/2021 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être revue ou dénoncée par la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois adressé au Président de la Commission paritaire des établissements et services de santé.
§2. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit, dans un courrier ordinaire adressé au Président de la Commission paritaire des établissements et services de santé, en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendement. Les autres organisations signataires s'engagent à en discuter dans le mois qui suit la réception de ce courrier au sein de la Commission paritaire des établissements et services de santé.

ANNEXES
Annexe 1 : Procédures et règles d'attribution
Annexe 2 : Aperçu schématique du timing pour les institutions avec un organe de concertation paritaire interne (CE/CPPT/DS)
Annexe 3 : Aperçu schématique du timing pour les institutions SANS organe de concertation paritaire interne (CE/CPPT/DS)

Annexe 1 : Procédure et règles d'attribution

Ces règles-clés sont d'application dans le cadre de l'attribution des fonctions de référence sectorielles par l'employeur aux travailleurs concernés, telle que prévue par la présente convention collective de travail.

RÈGLE 1 : Naviguer à travers l'éventail de fonctions

(Annexe 1 de la convention collective de travail du 28 septembre 2016 « visant à déterminer les fonctions de référence sectorielles et la classification de fonctions sectorielle », également disponible en ligne sur le site web de l'IFIC : www.if-ic.org).

L'éventail de fonctions compte 221 fonctions de référence sectorielles différentes. Cherchez en premier lieu le département de fonctions où la fonction de référence sectorielle peut se trouver. Regardez ensuite les différentes familles de fonctions. Pour le département de fonctions « infirmier-soignant », vous pouvez chercher dans le(s) secteur(s) où les fonctions de référence se trouvent.

RÈGLE 2 : Comparer le contenu de la fonction avec la description de fonction sectorielle

L'intitulé de la fonction ne sert que comme indication pour trouver la(les) bonne(s) fonction(s) de référence sectorielle(s). Sur le site web de l'IFIC, vous pouvez consulter la description de fonction sectorielle de référence complète pour chaque fonction de référence sectorielle IFIC, dans sa version la plus récente. Le contenu de la fonction exercée dans l'institution doit être comparé avec le contenu de la(des) fonction(s) de référence sectorielle(s) sur la base du titre de fonction, des activités et des tâches. Les éléments qui n'entrent pas en considération pour la comparaison du contenu de la fonction avec la(les) fonction(s) de référence sectorielle(s) sont notamment le grade ou le diplôme, le fonctionnement du travailleur concerné ou le barème actuel.

RÈGLE 3 : Appliquer la règle des 80 % du contenu de la fonction

En comparant le contenu de la fonction, plusieurs hypothèses sont possibles :

1. La fonction dans l'institution correspond entièrement avec la fonction de référence sectorielle. La fonction de référence sectorielle peut être attribuée.
2. La fonction dans l'institution diffère peu de la fonction de référence sectorielle (correspond à 80% avec le paquet de tâches). L'attribution de la fonction de référence sectorielle peut avoir lieu. Il s'agit des cas suivants :

   a. L'exercice de la fonction dans l'institution comprend moins ou plus d'activités, sans que cela n'impacte l'objectif général de la fonction de référence sectorielle.

   b. Les différences dans un ou plusieurs critères (connaissance et savoir-faire, gestion d'équipe, communication, résolution de problèmes, responsabilité et facteurs d'environnement) ne sont pas déterminantes pour le niveau de la fonction.

RÈGLE 4 : la fonction hybride : une combinaison de fonctions de référence sectorielles

Dans certains cas, la comparaison démontre que le travailleur dans l'institution n'exerce pas une, mais plusieurs fonctions de référence sectorielles. Il est question de fonction hybride lorsque le travailleur combine plusieurs fonctions de référence sectorielles dans le cadre d'un seul contrat de travail, pour autant que les fonctions combinées ne soient pas hiérarchiquement liées entre elles ou

n'englobent pas de tâches comparables au sein d'une même catégorie de métier. Des fonctions spécialisées et exécutives au sein d'un même groupe professionnel ne peuvent pas être combinées entre elles : dans les fonctions avec une complexité plus grande, les tâches courantes (par exemple classer, faire des photocopies) ne sont pas reprises, alors qu'elles sont reprises dans des fonctions exécutives où elles relèvent de l'essentiel du paquet de tâches (par exemple aide-administratif).

Lors de l'attribution, maximum 3 fonctions de référence sectorielles peuvent être attribuées, avec une indication du volume de travail, exprimé en pourcentage, consacré à chacune des fonctions de référence sectorielles attribuées. Une fonction de référence sectorielle à laquelle le travailleur ne consacre pas plus de 10% de son temps de travail n'entre pas en ligne de compte pour l'attribution.

RÈGLE 5 : fonction(s) de référence sectorielle(s) manquante(s)

Si l'employeur constate que l'attribution ne peut pas se faire car il n'existe pas de fonction de référence sectorielle correspondante, il attribue quand même une catégorie au travailleur (c'est-à-dire qu'il positionne la fonction manquante dans une des catégories de pondération existantes), sur la base d'une comparaison avec une ou plusieurs fonctions de référence sectorielles semblables, dont la valeur relative et le niveau de fonction correspondent à la fonction exercée dans l'institution.

Les règles-clés mentionnées ci-dessus sont détaillées et illustrées au moyen d'exemples concrets dans le manuel de classification de fonctions, édité en ligne par l'asbl IFIC (www.if-ic.org). Le manuel constitue un complément à cette annexe.

Annexe 2 : calendrier – Aperçu schématique du timing pour les institutions AVEC un organe de concertation paritaire interne (CE/CPPT/DS)

Date	To do
Au plus tard le 15/11/21	• Désignation du responsable-processus par l'employeur
Entre le 15/11/2021 et le 17/12/21	• Formation des responsables-processus par l'asbl IFIC
Au plus tard pour le 01/12/21	• Communication du nom du responsable-processus à l'organe de concertation paritaire interne (CE/CPPT/DS) • Composition commission d'accompagnement / commission de recours interne
Au plus tard à partir du 20/12/2021, et jusqu'au 21/02/22	• Préparation responsable-processus + information aux membres commission d'accompagnement (liste de personnel, organigramme, descriptions de fonctions)
Au plus tard pour le 17/01/21	• Communication générale aux travailleurs
Entre le 10/01/2022 et le 18/02/2022	• Sessions de formation « classification de fonctions » membres commissions d'accompagnement (et recours interne)
Entre le 21/02/2022 et le 18/03/22	• Sessions de formations « rapportage »
Entre le 21/02/22 et le 11/04/2022	• Discussion des attributions en commission d'accompagnement
Au plus tard pour le 18/04/22	• **Rapportage à l'IFIC (attribution + données salariales)** • **Communication des attributions décidées par l'employeur à la commission d'accompagnement**
Au plus tard pour le 18/04/22	• Communication attribution en commission d'accompagnement
Entre le 07/11/2022 et le 23/12/2022	• Sessions de formation « classification de fonctions » membres commissions de recours interne
Au plus tard le 09/01/2023 (au plus tard 1 semaine avant la communication de l'attribution de fonction au travailleur)	• Communication attribution définitive en commission d'accompagnement, avant communication au travailleur
Entre le 09/01/2023 et le 16/01/2023	• **Communication au travailleur de l'attribution de fonction**
Au plus tard pour le 27/02/2023	• Si recours interne : introduction du dossier
Janvier-Mai 2023, et au plus tard pour le 26/05/2023	• Communication de la décision du recours interne au travailleur, dans les 3 mois qui suivent l'introduction du recours
Au plus tard pour le 09/06/2023	• Dès le résultat du recours interne : choix d'introduire un recours externe (15 jours)
Au plus tard pour le 11/12/2023	• Date limite pour traitement et communication de l'attribution définitive à l'issue du recours externe

Annexe 3 : Aperçu schématique du timing pour les institutions SANS organe de concertation paritaire interne (CE/CPPT/DS)

Date	To do
Au plus tard pour le 15/11/21	• Désignation du responsable-processus par l'employeur
Entre le 15/11/2021 et le 17/12/21	• Formation des responsables-processus et des employeurs par l'asbl IFIC
Au plus tard pour le 01/12/2021	• Composition par la CP 330 des commissions d'accompagnement sectorielles
Au plus tard entre le 20/12/21 et le 21/02/22	• Préparation responsable-processus + le cas échéant information aux membres commission d'accompagnement sectorielle (liste de personnel, organigramme, descriptions de fonctions)
Au plus tard pour le 17/01/21	• Communication générale aux travailleurs
Au plus tard pour le 31/01/2022	• Le cas échéant : notification par l'employeur de son intention de faire appel aux services de la commission d'accompagnement sectorielle (+ communications coordonnées de contact du responsable-processus)
Entre le 21/02/2022 et le 18/03/22	• Sessions de formations « rapportage »
Entre le 21/02/22 et le 11/04/2022	• Discussion des attributions en commission d'accompagnement sectorielle
Au plus tard pour le 18/04/22	• **Rapportage à l'IFIC (attribution + données salariales)**
Au plus tard pour le 01/12/2022	• Composition par la CP 330 des commissions de recours sectorielles
Entre le 09/01/2023 et le 16/01/2023	• **Communication au travailleur de l'attribution de fonction**
Au plus tard pour le 27/02/2023	• Si recours sectoriel : introduction du dossier
Janvier-Mai 2023, et au plus tard pour le 26/05/2023	• Communication de la décision d'attribution au travailleur à la suite du recours sectoriel, dans les 3 mois qui suivent l'introduction du recours
Au plus tard pour le 09/06/2023	• Dès le résultat du recours sectoriel : choix d'introduire un recours externe (15 jours)
Au plus tard pour le 11/12/2023	• Date limite pour traitement et communication de l'attribution définitive à l'issue du recours externe

Convention collective de travail du 10.01.2022 relative à la procédure de rapportage à l'asbl IFIC en exécution de l'article 20 de la Convention collective de travail du 11 octobre 2021 concernant les procédures relatives à l'introduction d'une nouvelle classification sectorielle de fonctions et au rapportage à l'asbl IFIC

Article 1. Champ d'application

§1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services mentionnés ci-dessous qui sont agréés et/ou subventionnés par la Région wallonne :

- les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les centres de soins de jour, les résidences-services, les centres d'accueil de jour et les centres de court séjour pour personnes âgées ;
- les maisons de soins psychiatriques ;
- les initiatives d'habitation protégée ;
- les centres de rééducation fonctionnelle, y compris les équipes d'accompagnement multidisciplinaire de soins palliatifs.

§2. La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs salariés visés à l'article 1er, §§2 à 4 de la CCT du 11 octobre 2021 concernant les procédures relatives à l'introduction d'une nouvelle classification sectorielle de fonctions et au rapportage à l'asbl IFIC, dénommée dans la suite du texte « la CCT du 11 octobre 2021 ».

Elle ne s'applique donc pas aux médecins.

Conformément aux dispositions contenues dans l'article 1er, §3 de la CCT du 11 octobre 2021, le personnel de direction, tel que défini à l'art. 4, 4°, de la loi du 4 décembre 2007 relative aux élections sociales, entre dans le champ de la présente convention collective de travail.

Article 2. Objectifs

§1er. La présente convention collective de travail organise le rapportage décrit à l'article 20 de la convention collective de travail du 11 octobre 2021.

Le rapportage des données salariales doit permettre d'estimer, conformément aux articles 1 et 3 de l'accord-cadre tripartite intersectoriel du secteur non marchand wallon pour la période 2021-2024, le coût global de l'implémentation du modèle salarial IFIC dans les institutions wallonnes relevant du champ d'application de la présente CTT et sa corrélation avec le budget IFIC mis à disposition par l'autorité.

En outre, le rapportage a également pour objectif de collecter des données concernant le personnel de direction, pour lequel il est convenu de réaliser une analyse concernant les possibilités de son intégration, à terme, dans la classification de fonctions de référence sectorielles et le modèle salarial lié.

§2. La présente convention collective de travail détermine :

- Les données qui doivent faire l'objet d'un rapportage à l'asbl IFIC ;
- Les modalités de rapportage de ces données ;
- Les destinataires des analyses et du calcul du coût global de l'implémentation.

Article 3. Données rapportées et date d'échéance du rapportage

§1er. L'employeur est tenu de rapporter à l'asbl IFIC, au plus tard pour le 18/04/2022, les données reprises en annexe 1 à la présente convention collective de travail, et ce conformément aux instructions décrites dans cette annexe.
§2. Les partenaires sociaux considèrent que seul un rapportage correctement effectué et respectant les délais prescrits est de nature à garantir la mise en œuvre correcte et l'exactitude du financement de la réforme au sein des établissements concernés.

Article 4. Modalités de rapportage des données

§1er. Le rapportage est effectué de manière électronique, et ce uniquement à l'aide de l'outil de rapportage repris en annexe 2 de la présente convention collective de travail.
L'asbl IFIC met cet outil à la disposition des employeurs à partir du lundi 17/01/2022.
§2. Les données de rapportage sont anonymisées par l'institution avant leur transmission à l'asbl IFIC.
§3. Les données rapportées par les employeurs sont transmises à l'asbl IFIC via une plateforme sécurisée, dont le lien sera disponible sur son site web. L'asbl IFIC communiquera aux partenaires sociaux le moment à partir duquel ce lien sera fonctionnel.
§4. Les données rapportées par les employeurs peuvent uniquement être utilisées pour les calculs et analyses nécessaires à la réalisation des objectifs décrits à l'article 2 de la présente convention collective de travail ainsi que pour permettre aux partenaires sociaux, moyennant accord mutuel, d'effectuer des calculs et analyses macroéconomiques concernant la poursuite du déploiement de l'IFIC dans les secteurs visés à l'article 1er §1er de la présente CCT.

Article 5. Destinataires des analyses et du calcul du coût global de l'implémentation

§1er. Les données rapportées par les institutions ne peuvent en aucun cas être directement mises à disposition des autorités, des partenaires sociaux ni de tiers.
§2. Sur la base des données collectées, l'asbl IFIC réalise des calculs de coûts et des analyses macro-économiques, conformément aux modalités convenues dans le cadre de la concertation sociale sectorielle. L'asbl IFIC communique uniquement les résultats de ces calculs et analyses aux partenaires sociaux du secteur, c'est-à-dire aux organisations d'employeurs et de travailleurs, représentant les secteurs visés à l'article 1er de la présente convention collective de travail, siégeant au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé (appelés ci-après "partenaires sociaux sectoriels"). Ces calculs et analyses peuvent également être communiquées aux autorités compétentes dans le cadre de négociations sectorielles tripartites.
§3. L'asbl IFIC transmet aux partenaires sociaux sectoriels et aux autorités compétentes les estimations de coûts et les résultats d'analyse par sous-secteur.

Aucun calcul ni aucune analyse ne sont réalisés ou présentés au niveau des institutions individuelles ou des travailleurs individuels.

Article 6. Entrée en vigueur et dispositions finales

§1er. La présente convention collective de travail entre en vigueur à la date de sa signature et est conclue pour une durée indéterminée.
§2. Elle pourra être révisée ou dénoncée à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant le respect d'un préavis de trois mois.
§3. L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit indiquer, par lettre ordinaire adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, les motifs de sa demande et déposer des propositions d'amendements. Les autres organisations s'engagent à discuter de cette demande au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé dans le délai d'un mois à dater de sa réception.
§4. Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la conclusion de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Annexes (2)

1. Instructions de rapportage
2. Outil de rapportage (modèle)

Ancienneté à l'engagement

Convention collective de travail du 01.07.1975 fixant le calcul de l'ancienneté lors du recrutement de certains travailleurs (AR 27.04.1977 publié au MD du 17.05.1977)

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et au personnel ouvrier et employé des établissements ressortissant à la Commission paritaire des services de santé, à l'exclusion de ceux de la prothèse dentaire.

Article 2

Les dispositions de la présente convention collective de travail fixent les règles applicables à tous les travailleurs, sans préjudice des dispositions reprises aux chapitres II, 2 et III, 2 de la convention collective de travail du 29 janvier 1971 de la Commission paritaire nationale des services de santé fixant les conditions de rémunération des travailleurs des services de santé, modifiée par la convention collective de travail du 30 novembre 1971 et des chapitres II, 2 et III, 2 de la convention collective de travail du 29 mars 1974, conclue au sein de la Commission paritaire nationale des services de santé, fixant les conditions de travail et de rémunération de certains travailleurs, rendues respectivement obligatoires par les arrêtés royaux des 28 mars 1971, 10 février 1972 et 3 décembre 1971.

Article 3

Le travailleur ayant été occupé avant son engagement, dans un établissement du même type que celui pour lequel il est recruté et dont l'interruption de travail est inférieure à un an, reçoit, pendant les trois premiers mois de son engagement, la rémunération minimum de départ de la catégorie dans laquelle il est classé.

Du quatrième au douzième mois d'occupation inclus, il est attribué au travailleur une ancienneté fixée à la moitié du nombre d'années de service qu'il a totalisé dans l'établissement qui l'occupait en dernier lieu. Pour l'application du présent alinéa, il faut comprendre comme "dernier établissement", l'établissement où le travailleur a été occupé en dernier lieu pendant au moins treize mois.

A partir du treizième mois d'occupation, la moitié restante du nombre d'années de service peut être ou non partiellement ou entièrement revalorisée.

Article 4

Le travailleur ayant été occupé avant son entrée en service dans un établissement d'un type différent que celui pour lequel il est recruté ou dont l'interruption de travail est supérieure à un an, reçoit, pendant les six premiers mois de son engagement, la rémunération minimum de départ de la catégorie dans laquelle il est classé.

Du septième au douzième mois d'occupation inclus, il est attribué au travailleur une ancienneté fixée à la moitié du nombre d'années de service qu'il a totalisé dans l'établissement qui l'occupait en dernier lieu. Pour l'application du présent alinéa, il faut comprendre par "dernier établissement", l'établissement où le travailleur a été occupé, en dernier lieu pendant au moins treize mois.

A partir du treizième mois d'occupation, la moitié restante du nombre d'années de service peut être ou non partiellement ou entièrement revalorisée.

Article 5

Si le résultat de la division, lors du calcul de la moitié du nombre d'années de service visée aux articles 3 et 4, donne un nombre fractionnaire, celui-ci est arrondi à l'unité supérieure.

Article 6

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er mai 1974 et est conclue pour une durée indéterminée.
Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois signifié au président de la Commission paritaire des services de santé par lettre recommandée à la poste.

ANCIEN SALAIRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Classification de fonction, échelle barémique et mécanisme d'indexation

Convention collective de travail du 26 janvier 2009 relative à l'harmonisation des échelles salariales barémiques des maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins avec les échelles de rémunération barémiques du personnel des hôpitaux privés.

Chapitre I : Dispositions préliminaires

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des maisons de repos pour personnes âgées, des maisons de repos et de soins et des centres de soins de jour ressortissant à la Commission Paritaire des établissements et des services de santé.
Par travailleurs on entend : le personnel masculin et féminin, tant ouvrier qu'employé.

Article 3

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

Chapitre II : Personnel infirmier, soignant et paramédical

Programmation salariale

Article 5

Au personnel infirmier, soignant et paramédical sont octroyées les échelles de rémunération barémiques ci-dessous.

- Première 1.22
- Deuxième 1.22
- Troisième 1.26
- Quatrième 1.35
- Cinquième 1.40-1.57
- Sixième 1.43-1.55
- Septième 1.55-1.61-1.77
- Huitième 1.55 -1.61 -1.77 + 2 ans

Classification professionnelle - Echelles de rémunération accordées
Article 6

Le personnel soignant, infirmier et paramédical est réparti en huit catégories, définies par les critères généraux ci-après et auxquelles sont octroyées les échelles de rémunérations suivantes :

1re catégorie

Personnel ne possédant ni brevet, ni attestation, ni certificat, ni diplôme ou ancienneté, pour pouvoir prétendre à un barème supérieur.
Echelle de rémunération : 1.22

2ème catégorie

Personnel soignant non porteur d'un brevet, attestation, certificat ou diplôme délivré par un établissement d'enseignement, tel qu'il est énoncé dans les catégories supérieures, mais qui : - soit à la date du 26 mai 1992, avait atteint l'âge de 45 ans au moins et qui peut justifier au cours des années précédant cette date une activité professionnelle comme soignant au moins égale à l'équivalent de 5 ans d'occupation à temps plein dans une maison de repos agréée, une maison de repos et de soins ou un hôpital;

- soit a suivi le recyclage tel que prévu à l'arrêté ministériel du 5 avril 1995;
- soit est reconnu pour des raisons d'activités professionnelles comme soignant par toute autorité compétente qu'elle soit fédérale, communautaire ou régionale.

Echelle de rémunération : 1.22

3ère catégorie

Personnel qui a obtenu un titre au terme d'une formation qualifiante mais toutefois insuffisante pour pouvoir prétendre à l'échelle 1.35
Une liste exemplative des titres permettant l'octroi de l'échelle correspondante à la 3ème catégorie est donnée en annexe 1.
Echelle de rémunération : 1.26

4ème catégorie

Personnel qui a obtenu un titre qualifiant du niveau de l'enseignement secondaire supérieur ou équivalent
Une liste exemplative des titres permettant l'octroi de l'échelle correspondante à la 4ème catégorie est donnée en annexe 2.
Echelle de rémunération : 1.35

5èrne catégorie

Personnel infirmier porteur d'un brevet d'assistant en soins hospitaliers.
Echelle de rémunération : 1.40-1.57

6ème catégorie

Personnel infirmier porteur d'un diplôme d'infirmier breveté (A2),
Echelle de rémunération : 1.43-1.55

7ème catégorie

Personnel porteur du diplôme de graduât (A1) en art infirmier, en kinésithérapie, en ergothérapie, en diététique, en logopédie, etc.
Echelle de rémunération : 1.55-1.61-1.77

8éme catégorie

Personnel infirmier porteur d'un diplôme d'infirmier social ou d'infirmier gradué possédant un diplôme de spécialisation supplémentaire, lorsque ces diplômes sont requis pour l'engagement.
Echelle de rémunération : 1.55-1.61-1.77 + 2 ans

Chapitre III : Personnel administratif

Programmation salariale

Article 7

Au personnel administratif sont octroyées les échelles de rémunération barémiques ci-dessous.

- Première 1.12
- Deuxième 1.22
- Troisième 1.50
- Quatrième 1.43-1.55
- Cinquième 1.55-1.61-1.77

Classification professionnelle - Echelles accordées

Article 8

Le personnel administratif est réparti en cinq catégories, définies par les critères généraux ci-après et auxquelles sont octroyées les échelles de rémunérations suivantes

1ère catégorie

Non-qualifié, non-porteur d'un diplôme, brevet ou certificat.
Echelle de rémunération : 1.12

2ème catégorie

Personnel porteur de : - certificat homologué d'études secondaires inférieures ou certificat équivalent délivré par un jury central;

- diplôme d'une section appartenant au groupe commerce, administration et organisation d'un cours technique secondaire inférieur;
- brevet de la section « travaux de bureaux » délivré par une école professionnelle secondaire supérieure;
- diplôme équivalent obtenu dans le cadre de cours du soir ou de promotion sociale.

Commis, téléphoniste de centrale ou chargé de fournir d'initiative des réponses aux correspondants, employé à la réception, dactylographe, sténodactylographe débutante, employé chargé de travaux de comptabilité élémentaire, encodeur.
Echelle de rémunération : 1.22

3ème catégorie

Personnel porteur de : - certificat de fin d'études d'enseignement moyen supérieur ou certificat équivalent obtenu devant le jury central;
- diplôme d'une section appartenant au groupe commerce, administration et organisation d'un cours technique secondaire supérieur;
- diplôme équivalent obtenu dans le cadre de cours du soir ou de promotion sociale.

Rédacteur, employé établissant notes et factures, dactylographe rédigeant avis ou courrier ordinaire sur indications sommaires, sténodactylographie dans une seule langue nationale, employé du service « salaires et lois sociales » capable d'effectuer les différentes besognes du service, aide-comptable, caissier.
Echelle de rémunération : 1.50

4ème catégorie

Personnel, porteur de :
- certificat de fin d'études d'un cours supérieur économique de type court;
- diplôme équivalent obtenu dans le cadre de cours du soir ou de promotion sociale.

Secrétaire de direction sténodactylographe travaillant dans deux des trois langues nationales ou dans une langue nationale et dans une langue étrangère, employé principal du service « salaires et lois sociales », comptable, employé principal de l'économat.
Echelle de rémunération : 1.43-1.55

5ème catégorie

Personnel porteur d'un diplôme délivré par une école d'enseignement technique supérieur et exigé à l'embauche.
Assistant(e) social(e).
Personnel comptable porteur de :
- certificat de fin d'études d'un cours supérieur économique de type court;
- diplôme équivalent obtenu dans le cadre de cours du soir ou de promotion sociale et ayant la responsabilité complète de la comptabilité dans un établissement.

Echelle de rémunération : 1.55-1.61-1.77

Chapitre IV : Personnel ouvrier et technique

Programmation salariale

Article 9

Au personnel ouvrier et technique sont octroyées les échelles de rémunération barémiques ci-dessous.

- Première 1.12
- Deuxième 1.12
- Troisième 1.22
- Quatrième 1.26
- Cinquième 1.40
- Sixième 1.59
- Septième 1.80

Classification professionnelle - Echelles accordées

Article 10

Le personnel ouvrier et technique est réparti en sept catégories, définies ci-après, auxquelles sont octroyées les échelles de rémunérations suivantes :

1re catégorie

Non-qualifié : non porteur d'un diplôme, brevet ou certificat.
Manoeuvre, nettoyeur, veilleur de nuit, concierge.
Echelle de rémunération : 1.12

2ème catégorie

Demi-qualifié : travailleur ayant une formation ou une qualification professionnelle équivalant à l'enseignement professionnel secondaire inférieur ou à l'enseignement technique secondaire inférieur incomplet.
Buandière, aide-jardinier, repasseuse, lingère, aide d'ouvrier qualifié.
Echelle de rémunération : 1.12

3ème catégorie

Qualifié : travailleur ayant une formation ou une qualification professionnelle équivalant à l'enseignement professionnel secondaire supérieur ou à l'enseignement technique secondaire inférieur.
Electricien, jardinier, maçon, menuisier, plombier, peintre, magasinier, chauffeur.
Echelle de rémunération : 1.22

4ème catégorie

Qualifié : travailleur ayant une formation ou une qualification professionnelle équivalant à l'enseignement technique secondaire supérieur.
Lingère, jardinier, plombier, menuisier, électricien, cuisinier.
Echelle de rémunération : 1.26

5ème catégorie

Surqualifié et chef d'équipe : porteur d'un diplôme de l'enseignement technique secondaire supérieur et ayant une formation complémentaire dans sa fonction, ayant la responsabilité d'un groupe d'ouvriers et la coordination de leurs activités.
Contremaître, chef de buanderie, chef-jardinier, chef de cuisine.
Echelle de rémunération : 1.40

6ème catégorie

Responsable des ouvriers : porteur d'un diplôme d'études supérieures et/ou de spécialisation.
Echelle de rémunération : 1.59

7ème catégorie

Porteur du diplôme d'ingénieur technicien ou ingénieur industriel, d'enseignement supérieur technique de type long.
Echelle de rémunération : 1.80

Chapitre VI : Dispositions communes

Promotion

Article 13

Au moment de sa promotion d'une catégorie à l'autre, tout membre du personnel a immédiatement droit à la rémunération du barème de la nouvelle fonction qu'il exerce, en tenant compte de l'ancienneté acquise.

Chapitre VIII : Dispositions transitoires et finales

Article 17

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 25 septembre 2002, conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé relative à l'harmonisation des échelles salariales barémiques des maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins avec les échelles de rémunération barémiques du personnel des hôpitaux privés à partir du moment que les avantages obtenus dans la présente convention collective de travail soient effectivement octroyés (AR du 23/10/2002 - MB du 5/11/2002).
Article 18
La présente convention collective de travail prend effet au 1er janvier 2009.
Elle est conclue pour une durée indéterminée

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.
Article 19
Les parties conviennent explicitement que les avantages obtenus dans la présente convention collective de travail ne seront effectivement octroyés aux travailleurs que pour autant que les arrêtés royaux et ministériels en assurant le financement tels que prévus par le Gouvernement entrent effectivement en vigueur au 1er octobre 2002, instaurant :
Pour le personnel non financé dans le cadre des forfaits INAMI, un financement annuel par ETP à concurrence de : A partir de 1er octobre 2004

- 3711,54 € pour un infirmier A1
- 3496,09 € pour un infirmier A2 ou ASH
- 6588,42 € pour un membre du personnel soignant
- 2128,05 € pour un membre du personnel paramédical
- 7550,84 € pour un membre du personnel administratif, ouvrier ou technique

L'ensemble de ces montants étant liés à l'indice pivot 103.14 dans la base 1996 = 100, adaptés selon le régime de liaison à l'indice des prix à la consommation et conditionnés par le respect d'une enveloppe budgétaire globale calculée sur la base du volume d'emploi effectif dans le secteur au cours de l'année 2001;
Annexe 1. : à la convention collective de travail du 26 janvier 2009, relative à l'harmonisation des échelles salariales barémiques des maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins avec les échelles de rémunération barémiques du personnel des hôpitaux privés

Peuvent prétendre à l'échelle 1.26 :
1. : Formation dispensée en Communauté française
1.1. : Les personnes titulaires d'un certificat de qualification délivré par un établissement d'enseignement de niveau secondaire inférieur organisé ou subventionné par la Communauté française :

- technique, professionnel ordinaire, spécial, de plein exercice inférieur, des options « services aux personnes » ou « services sociaux et familiaux »;
- cours techniques ou professionnels secondaires inférieurs ou section secondaire supérieur de transition de promotion sociale, notamment « auxiliaire gériatrique ».

1.2. : Les personnes titulaires d'un titre de formation qualifiante délivré par un organisme ne relevant pas de l'enseignement de la Communauté française, pour autant qu'il ait été reconnu par un Ministre de tutelle fédérale, communautaire ou régional, notamment :

- le brevet d'aide familial(e);
- le brevet d'aide-senior;
- l'attestation de réussite de la formation d' « auxiliaire gériatrique » délivré par :
    - le FOREM de Liège;
    - l'ASBL « C.O.B.E.F.F. » de Bruxelles;
    - l'ASBL « Actions intégrées de développement - A.I.D. » de Bruxelles.

2. : Formation dispensée en Communauté flamande
2.1. : Les personnes titulaires d'un titre acquis dans un établissement d'enseignement de plein exercice ou de promotion sociale de niveau secondaire inférieur organisé ou subventionné par la Communauté flamande :
2.1.1. le certificat d'aide hospitalier(ère) délivré par le « Hoger Instituut voor Verpleegkunde » d'Anvers jusqu'à l'année scolaire 1970-1971;
2.1.2. Certificat de qualification délivré par l'enseignement secondaire spécial « personenzorg ».

2.2. : Les personnes titulaires d'un titre de formation qualifiante délivré par un organisme ne relevant pas de l'enseignement de la Communauté flamande, pour autant qu'il ait été reconnu par un Ministre de tutelle fédéral, communautaire ou régional, notamment :
2.2.1. les personnes qui ont acquis une qualification sur base de l'article 6 de l'arrêté de l'Exécutif Flamand du 22 juin 1988 et les arrêtés de modification réglementant la reconnaissance et la subsidiation des services d'aide aux familles et aux personnes âgées et des centres de formation d'aide familial(e) et senior : * une attestation de capacité de « gezins- en bejaardenhelp(st)er » délivrée par un centre de formation reconnu;
* les personnes qui disposent d'une preuve d'inscription de « gezins- en bejaardenhelp(st)er » délivrée par la Communauté flamande.

2.2.2. La formation soins-entretien et aide gériatrique organisée par le « Vormingcentrum Bassevelde » pour le cycle 1993-1995,
2.2.3. La qualification d'aide logistique dans les soins aux personnes âgées organisées par l'A.S.B.L. « WEB » à Turnhout pour le cycle 1993-1994.
2.2.4. Le certificat d'aide soignante-aide senior et d'aide-soignante organisée par le C.P.A.S. (jadis la C.A.P.) de Hasselt, accompli avant le 26 mai 1992.

3. : Formation dispensée en Communauté germanophone

3.1. Les personnes titulaires d'un titre acquis dans un établissement d'enseignement de plein exercice ou de promotion sociale de niveau secondaire inférieur organisé ou subventionné par la Communauté germanophone.
3.2. Les personnes titulaires d'un titre de formation qualifiante délivré par un organisme ne relevant pas de l'enseignement de la communauté germanophone, pour autant qu'il ait été reconnu par un Ministre de tutelle fédéral, communautaire ou régional, notamment : - l'attestation de réussite de la formation « aide familiale et senior » délivrée par le FOREm et l'A.S.B.L. « Krankenpflegevereinigung in der deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens-KPVDB »;
- le diplôme d'aide senior délivré par le Ministère national pour la Santé et la Famille.

4.
Les personnes qui ont suivi avec fruit le recyclage pour le personnel en fonction dans les maisons de repos (organisé tel qu'indiqué par l'arrêté ministériel du 5 avril 1995, article 2, § 4).

5.

Les personnes titulaires d'un diplôme étranger reconnu par l'enseignement comme équivalent aux formations énumérées.
Annexe 2 : à la convention collective de travail du 26 janvier 2009 relative à l'harmonisation des échelles salariales barémiques des maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins avec les échelles de rémunération barémiques du personnel des hôpitaux privés

Peuvent prétendre à l'échelle 1.35 :
1. : Les personnes titulaires d'un certificat, diplôme, brevet ou certificat de qualification délivré par un établissement d'enseignement de niveau secondaire supérieur organisé ou subventionné par la Communauté française des options de l'enseignement :
- technique de plein exercice : aspirant(e) en nursing, éducation, techniques sociales, « assistant(e) en gériatrie »;
- professionnel de plein exercice : auxiliaire familial(e) et sanitaire, puériculture;
- secondaire supérieur de qualification en enseignement de promotion sociale : « auxiliaire polyvalent(e) des services à domicile et en collectivités », éducateur.

2. : Les personnes titulaires d'un certificat ou certificat de qualification délivré par un établissement d'enseignement de niveau secondaire supérieur organisé ou subventionné par la Communauté flamande :
Technique
2.1.1. Aspirant en nursing, « bijzondere jeugdzorg »;
2.1.2. 7e année « jeugdzorg », « leefgroep-(en)werking-bijzondere jeugdzorg », « leefgroepwerking ».

Professionnel
2.1.3. Auxiliaire familial(e) et sanitaire, puériculture, « nursing hostess », « verzorging »";
2.1.4. Aide logistique « verzorger(ster) residentiële en thuishulp » de l'enseignement en alternance;
2.1.5. 7e année « personenzorg » ;
2.1.6. « Begeleider-animator voor bejaarden ».

3. Les personnes titulaires du certificat ou certificat de qualification délivré par un établissement d'enseignement de niveau secondaire supérieur organisé ou subventionné par la Communauté germanophone de "Familien-und Sanitätshilfe".

4. : Les personnes titulaires :
a) de l'attestation de réussite de la première année d'assistant en soins hospitaliers ou d'infirmier(e) breveté(e) hospitalier(e);
b) d'une attestation de réussite délivrée à l'issue : - de la première année du graduat en art infirmier;
- de la deuxième année du graduat en logopédie, kinésithérapie, ergothérapie, orthopédagogie, « arbeidstherapie »;
- de la deuxième année de la licence en kinésithérapie ou en logopédie.

5. Les personnes titulaires d'un diplôme étranger reconnu par l'enseignement comme équivalent aux formations énumérées.

Convention collective de travail relative à l'harmonisation des barèmes des aides-soignats (CCT du 07.11.2013)

Article 1

La présente Convention Collective s'applique à tous les employeurs et tous les travailleurs suivants, des institutions qui ressortissent de la commission paritaire des établissements et des services de santé :

- les institutions soumises à la loi sur les hôpitaux ;
- les maisons de soins psychiatriques ;
- les maisons de repos et maisons de repos et de soins et centres de soins de jour pour les personnes âgées;
- les centres de revalidation ;
- les initiatives d'habitation protégée ;
- les services de soins infirmiers à domicile ;
- les services intégrés pour les soins à domicile ;
- les services sang de la Croix-Rouge de Belgique ;
- les centres médicaux pédiatriques ;
- les maisons médicales.

Par travailleurs, on entend les membres du personnel masculin et féminin, ouvrier et employé.

Article 2

§1. Le barème 1.35 est attribué d'une manière uniforme à tous les membres du personnel qui disposent d'un enregistrement définitif comme aide-soignant (ou le cas échéant, d'un enregistrement provisoire comme aide-soignant) tel que défini dans l'arrêté royal du 12 janvier 2006 fixant les activités infirmières qui peuvent être effectuées par des aides-soignants et les conditions dans lesquelles ces aides-soignants peuvent poser ces actes, et par l'arrêté royal du 12 janvier 2006 fixant les modalités d'enregistrement comme aide-soignant , et qui exercent effectivement la fonction d'aide-soignant telle que définie dans les arrêtés précités »

§2. Par barème 1.35, il faut entendre ce qui suit :

- Dans les institutions soumises à la loi sur les hôpitaux et les maisons de soins psychiatriques, le barème visé à l' article 17, a), 7ième alinéa de la Convention Collective de Travail du 26/01/2009, définissant les conditions de travail et de rémunération (AR 07.05.10 – MB 27.07.10)
- Dans les maisons de repos et les maisons de repos et de soins et les centres de soins de jour, le barème visé à l' article 6, 4ième catégorie de la Convention Collective de Travail du 26/01/2009 relative à l'harmonisation des échelles salariales barémiques des maisons de repos pour personnes âgées (MR) et des maisons de repos et de soins (MRS) avec les échelles de rémunération barémiques du personnel des hôpitaux privés (AR 28.06.09 – MB 01.10.09).
- Dans les services de soins infirmiers à domicile, il est précisé que pour l'application de l'article 2§1 de la présente Convention Collective, prévoyant l'harmonisation à l'échelle barémique 1.35 en annexe, il faut entendre l'échelle

« personnel soignant et infirmier catégorie II » telle que définie dans la Convention Collective de Travail du 07/12/2000, concernant l'harmonisation des échelles barémiques pour le personnel du secteur des soins infirmiers à domicile, sur les échelles barémiques du personnel des hôpitaux privés – art. 13 et 14 (AR du 04/05/2004 - M.B. du 29/06/2004).

- Dans les Centres de Revalidation fonctionnelle, il est précisé que, pour l'application de l'article 2§1 de la présente Convention Collective, prévoyant l'harmonisation à l'échelle barémique 1.35 en annexe, il faut entendre l'échelle « personnel infirmier et soignant disposant du grade de puériculteur-trice et d'aide-sanitaire », telle que définie dans la Convention Collective de Travail du 26/01/2009, définissant les conditions de travail et de rémunération, art.10-12 (A.R. du 03/08/2012- M.B.du 09/11/2012).
- Dans les initiatives d'Habitation Protégée pour les patients psychiatriques, il est précisé que, exclusivement pour l'application de l'article 2§1 de la présente Convention Collective, il faut appliquer la règle des hôpitaux privés, telle que définie dans la Convention Collective de Travail du 26/01/2009 définissant les conditions de travail et de rémunération pour les hôpitaux privés, article 17, a) 7ième alinéa et l'échelle 1.35 en annexe (A.R. 07/05/2010 – M.B. DU 27/07/2010).
- Dans les Maisons Médicales, il est précisé que pour l'application de l'article 2§1 de la présente Convention Collective, il faut appliquer la rège des hôpitaux privés, telle que définie dans la Convention Collective de Travail du 11/05/2009, concernant les conditions de rémunération dans le secteur des Maisons Médicales, article 2 (A.R. du 15/06/2010 – M.B. du 19/08/2010).
- Dans les Services du Sang de la Croix-Rouge de Belgique, il est précisé que pour l'application de l'article 2§1 de la présente Convention Collective, il faut entendre la « Troisième catégorie : diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire inférieur + diplôme technique. Formation professionnelle acquise par la pratique », telle que défini dans l'article 8 de la convention collective de travail du 26 janvier 2009 concernant l'« Harmonisation des échelles salariales barémiques des Services du Sang de la Croix-Rouge de Belgique avec les échelles salariales barémiques du personnel des hôpitaux privés ». (AR 28-06-2009-MB 11-08-2009)

Article 3

§ 1. Toutes les rémunérations prévues dans la présente convention collective de travail ainsi que les rémunérations effectivement payées sont liées à l'indice des prix à la consommation du Royaume, conformément aux modalités fixées par la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

Elles sont considérées comme étant liées à l'indice-pivot 138,01 (base 1981 – cf. 102,02 base 1988) liquidation à 100 % au 1er janvier 1990. Lors de la conclusion de

cette convention collective de travail, le coefficient de liquidation de 160,84 %, en vigueur depuis le 1er décembre 2012, est d'application.

§ 2. La rémunération mensuelle indexée est égale à la rémunération annuelle indexée divisée par douze, avec deux décimales.
Le salaire horaire indexé est égal à la rémunération annuelle indexée divisée par 1 976 (régime de 38 heures/semaine), avec quatre décimales.
L'arrondi est opéré en négligeant le chiffre suivant la décimale à arrondir s'il est inférieur à cinq et en portant la décimale à arrondir à l'unité supérieure si ce chiffre est égal ou supérieur à cinq.

Article 4

La présente convention collective ne porte pas atteinte à des conditions plus favorables qui existaient déjà, ni à la liberté des parties d'en convenir pour l'avenir.

Article 5

La présente Convention collective est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de 6 mois, adressé par lettre recommandée à la poste au président de la commission paritaire des Établissements de Santé.

Elle entre en vigueur le 1er janvier 2013, à l'exception des secteurs des Hôpitaux et Maisons de Soins Psychiatriques pour lesquels la présente Convention collective entre en vigueur le 01 janvier 2014.
Sans préjudice de l'article 4, elle ne crée des droits qu'à partir des dates susmentionnées d'entrée en vigueur.

Article 6

Les parties conviennent explicitement que les avantages obtenus dans la présente convention collective de travail ne seront effectivement octroyés aux travailleurs que pour autant que le Gouvernement exécute complètement d'une part pour les hôpitaux et MSP la décision prise par le Conseil Général de l'Inami du 14 octobre 2013 et, d'autre part, pour les MR et MRS et centres de soins de jour, l'engagement tel qu'énoncé dans l'accord entre les Ministres concernés et les organisations syndicales représentatives du 24 octobre 2012.

Annexe 1: Échelle barémique 1.35

En correspondance à l'indice 138.1 (base 1981))
(cfr base 102.02 1988), liquidation à 100% au 01 janvier 1990. Au moment de la conclusion de la présente Convention, le coefficient 160,84% est d'application depuis le 01 décembre 2012.

Ancienneté	1.35
0	14.442,55
1	15.515,16
2	15.656,16
3	15.797,11
4	15.938,09
5	16.079,09
6	16.220,07
7	16.361,05
8	16.502,05
9	16.643,03
10	17.196,23
11	17.365,29
12	17.534,43
13	17.703,51
14	17.872,65
15	18.041,77
16	18.210,85
17	18.379,99
18	18.549,08
19	18.718,22
20	18.887,31
21	19.056,42
22	19.225,53
23	19.394,64
24	19.566,81
25	19.739,24
26	19.911,73
27	20.084,18
28	20.256,69
29	20.429,15
30	20.429,15
31	20.429,15

Allocation de foyer ou de résidence

Convention collective de travail concernant l'octroi d'une allocation de foyer ou de résidence (C.C.T. du 25.09.2002 - A.R. 23.10.02 publié au MB du 05.11.2002)

1. Champ d'application

Article 1

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

- des établissements et services qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux;
- des maisons de soins psychiatriques
- des associations pour l'instauration et la gestion d'initiatives d'habitation protégée ;
- des homes pour personnes âgées;
- des maisons de repos et de soins;
- des résidences-services et des centres de services qui procurent des soins aux personnes âgées;
- des centres de revalidation;

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

Article 2

La présente convention collective de travail donne exécution au point 1er du plan pluriannuel fédéral du 1er mars 2000.

2. Allocation de foyer

Article 3

§ 1

Une allocation de foyer est octroyée.

1.	à la personne mariée, ou le membre du personnel cohabitant légalement, sauf lorsque l'allocation est octroyée à leur époux ou épouse ou partenaire. Par "cohabitant" on entend : deux personnes sans lien de parenté qui habitent sous le même toit et règlent principalement les questions ménagères ensemble. La preuve est délivrée par attestation de l'administration communale.
2.	aux autres travailleurs ayant un ou plusieurs enfants à charge pour qui des allocations familiales sont octroyées et payées, sauf s'ils cohabitent avec un travailleur/une travailleuse bénéficiant de l'allocation de foyer.

§ 2

Sont exclus de l'avantage de l'allocation de foyer, les travailleurs dont l'époux ou l'épouse, ou le partenaire cohabitant, auquel la présente convention collective de travail n'est pas d'application, bénéficie de cet avantage, quel que soit son statut.

§ 3

Si les deux époux, ou les 2 personnes qui cohabitent, sont des travailleurs d'un établissement, visé à l'article 1er de la présente convention collective de travail, l'allocation de foyer est octroyée à celui qui bénéficie du salaire le plus bas.
En cas de montants annuels égaux, les époux ou les cohabitantslégaux peuvent décider de commun accord qui sera le bénéficiaire de l'allocation foyer.

§ 4

Cependant, lorsqu'un des époux ou cohabitants ou les deux, bénéficient, sans prendre en considération l'allocation de foyer à octroyer éventuellement, du salaire minimum garanti, d'application au sein des établissements visés à l'article 1er de la présente convention collective de travail, l'allocation de foyer sera octroyée au bénéficiaire du salaire le plus élevé, si ce dernier y a droit conformément aux dispositions de l'article 5 de la présente convention collective de travail.
En cas de montants annuels égaux, les époux ou cohabitants peuvent décider de commun accord qui sera le bénéficiaire de l'allocation de foyer.

§ 5

Pour l'application des par. 3 et 4, on entend par salaire, les montants annuels octroyés (100 %) qui sont repris dans les barèmes élaborés tels que ceux-ci sont fixés pour des prestations de travail complètes.

§ 6

Les dispositions des par. 2, 4 et 5 sont également d'application aux travailleurs cohabitants et remplissant les conditions mentionnées au par.1, point 2.

§ 7

Le règlement de l'allocation de foyer dépend d'une déclaration sur l'honneur, rédigée par le travailleur suivant le modèle repris en annexe à la présente convention collective de travail et envoyée en deux exemplaires au service du personnel des établissements, visés à l'article 1er.

3. Allocation de résidence

Article 4

Une allocation de résidence est octroyée aux travailleurs qui n'obtiennent pas d'allocation de foyer.

4. Dispositions communes

Article 5

Le montant annuel de l'allocation de foyer ou de résidence est fixé comme suit (à 100 %) :

1. Salaires annuels ne dépassant pas 16.000,01 EUR.

Allocation de foyer	Allocation de résidence
719,88 EUR	359,94 EUR

2. Salaires annuels dépassant 16.000,01 EUR mais ne dépassant pas 18.241,02€ :

Allocation de foyer	Allocation de résidence
359,94 EUR	179,97 EUR

Article 6

La rémunération du travailleur dont le salaire annuel dépasse 16.000,01 EUR ne peut être inférieure à celle qu'il aurait obtenue si son salaire annuel était égal à ce montant. Le cas échéant, la différence lui sera octroyée sous la forme d'une allocation de foyer partielle ou d'une allocation de résidence partielle.
La rémunération du travailleur dont le salaire annuel dépasse 18.241,02 EUR ne peut être inférieure à celle qu'il aurait obtenue si son salaire annuel était égal à ce montant. Le cas échéant, la différence lui sera octroyée sous la forme d'une allocation de foyer partielle ou d'une allocation de résidence partielle.
Par rémunération il faut entendre le salaire, augmenté par l'allocation de foyer complète ou partielle ou l'allocation de résidence complète ou partielle, diminué par la retenue pour la composition de la pension de survie (cf. la retenue pour le Personnel de l'Etat).

Article 7

L'allocation de foyer et l'allocation de résidence, ainsi que les salaires plafonnés fixés pour l'octroi de celles-ci, sont liées à l'indice des prix à la consommation de l'Etat, conformément aux modalités fixées par la loi du 2 août 1971 (publiée au Moniteur belge le 20 août 1971) organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

Article 8

L'allocation de foyer ou de résidence est octroyée aux travailleurs dont les prestations de travail sont incomplètes, au prorata de ces prestations de travail.
Le salaire à prendre en compte est le salaire qui serait octroyé si l'emploi à temps partiel du travailleur était un emploi à temps plein.

Article 9

L'allocation de foyer ou de résidence est payée en même temps que le salaire du mois auquel elle se rapporte.
Elle est payée dans la même mesure et suivant les mêmes modalités que le salaire lorsque celui-ci n'est pas dû pour un mois complet.
Lorsqu'un fait modifiant le droit à l'allocation de foyer ou de résidence, tel qu'il est fixé aux articles 3 et 5 de la présente convention collective de travail, se présente au cours du mois, le régime le plus avantageux sera appliqué pour tout le mois.

5. Dispositions finales

Article 10

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er octobre 2004.
Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des services de santé.

Article 11

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux travailleurs bénéficiant déjà d'une allocation de foyer ou de résidence qui est au moins équivalente à celle stipulée dans la présente convention.

Article 12

La présente convention collective de travail abroge la convention collective de travail du 22 octobre 1991 d'application aux établissements ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les hôpitaux privés et du 15 décembre 1994 d'application aux centres de revalidation à partir du moment ou les avantages obtenus dans la présente convention collective de travail sont effectivement octroyés.

Article 13

Les parties conviennent explicitement que les avantages obtenus dans la présente convention collective de travail ne seront effectivement octroyés aux travailleurs que pour autant que les arrêtés royaux et ministériels en assurant le financement tels que prévus par le Gouvernement entrent effectivement en vigueur au 1er octobre 2002, instaurant :(1) pour le personnel non financé dans le cadre des forfaits INAMI, un financement annuel par ETP à concurrence de : A partir du 1er octobre 2002

- 2.383,56 EUR pour un infirmier A1;
- 2.176,58 EUR pour un infirmier A2 ou ASH;
- 5.029,75 EUR pour un membre du personnel soignant;
- 733,87 EUR pour un membre du personnel paramédical;
- 3.166,64 EUR pour un membre du personnel administratif, ouvrier ou technique.
- A partir du 1er octobre 2003
- 3.659,69 EUR pour un infirmier A1;
- 3.366,46 EUR pour un infirmier A2 ou ASH;
- 6.058,40 EUR pour un membre du personnel soignant;
- 1.972,50 EUR pour un membre du personnel paramédical;

- 4.124,02 EUR pour un membre du personnel administratif, ouvrier ou technique.
- A partir du 1er octobre 2004
- 3.711,54 EUR pour un infirmier A1;
- 3.496,09 EUR pour un infirmier A2 ou ASH;
- 6.588,42 EUR pour un membre du personnel soignant;
- 2.128,05 EUR pour un membre du personnel paramédical;
- 7.550,84 EUR pour un membre du personnel administratif, ouvrier ou technique

L'ensemble de ces montants étant liés à l'indice pivot 103.14 dans la base 1996 = 100, adaptés selon le régime de liaison à l'indice des prix à la consommation et conditionnés par le respect d'une enveloppe budgétaire globale calculée sur la base du volume d'emploi effectif dans le secteur au cours de l'année 2001;(2) pour le personnel financé dans le cadre des forfaits INAMI, un financement annuel par ETP à concurrence d'un montant correspondants aux montants précités (tenant compte des charges déjà couvertes par les forfaits), majoré d'un montant représentant le coût de la majoration barémique de 1 % octroyée au 1er octobre 2001 en vertu de la Convention collective de travail du 7 décembre 2000 relative à l'augmentation de 1 % des salaires de certains travailleurs. Ces montants étant ajoutés à la valeur actualisée des forfaits INAMI applicables au 30 septembre 2000 et adaptés selon les modifications apportées aux normes d'encadrement entre le 30 septembre 2000 et le 1er octobre 2002, ils portent la valeur des forfaits (valeurs liées à l'indice pivot 103.14 dans la base 1996 = 100) au 1er octobre 2002 aux montants:

- pour les maisons de repos : forfait 0 : 1,18 EUR; forfait A : 7,99 EUR; forfait B : 24,16 EUR; forfait C : 34,58 EUR; forfait C+ : 36,38 EUR.
- pour les maisons de repos et de soins : forfait B4 : 38,66 EUR; forfait B5 : 43,25 EUR; forfait C : 48,79 EUR; forfait Cd : 50,49 EUR;
- pour les centres de soins de jour : forfait : 23,57 EUR.

ANNEXE

A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 25 SEPTEMBRE 2002 OCTROYANT UNE ALLOCATION DE FOYER OU DE RESIDENCE A CERTAINS TRAVAILLEURS DECLARATION SUR L'HONNEUR

Octroi d'une allocation de foyer

Convention collective de travail du 25 septembre 2002

La présente déclaration sur l'honneur doit être remplie par les travailleurs masculins ou féminins qui souhaitent bénéficier de l'avantage d'une allocation de foyer.
Par la présente déclaration sur l'honneur, le travailleur signataire, demandeur d'une allocation de foyer, confirme qu'il répond à certaines conditions, fixées par la convention collective de travail du 25 septembre 2002, conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé.

Le travailleur soussigné:
Nom : .....
Prénoms : .....
Lieu et date de naissance : .....
Adresse : .....
Epoux (épouse) ou personne avec qui le membre du personnel cohabite :
Nom : .....
Prénoms : .....
Lieu et date de naissance : .....

I. Déclare se trouver dans un des deux cas suivants :

- marié ou cohabitant;
- isolé (célibataire, séparé de corps, divorcé, veuf ou veuve) ayant un ou plusieurs enfants à charge pour qui des allocations familiales sont octroyées et payées.

II Déclare que son époux ou la personne avec qui il cohabite :

- n'exerce aucune activité professionnelle et ne bénéficie pas d'une allocation de foyer;
- exerce une activité professionnelle comme indépendant et ne bénéficie pas d'une allocation de foyer;
- exerce une activité professionnelle dans le secteur public (parastataux compris) et ne bénéficie pas d'une allocation de foyer;
- exerce une activité professionnelle dans le secteur privé autre qu'un établissement repris à l'article 1er de la CCT du 25 septembre 2002, et ne bénéficie pas d'une allocation de foyer;
- exerce une activité professionnelle dans un établissement repris à l'article 1er de la CCT du 25 septembre 2002 et y bénéficie d'un traitement qui est en même temps plus élevé que le salaire minimum garanti du secteur des hôpitaux privés et que le traitement du travailleur signataire;
- exerce une activité professionnelle dans un établissement repris à l'article 1er de la CCT du 25 septembre 2002 et :

- bénéficie d'un traitement égal à celui du travailleur signataire;
- accepte, en accord avec le travailleur signataire, que l'allocation de foyer soit octroyée exclusivement au dernier;

- ne se trouve dans aucun des cas énumérés ci-dessus et ne bénéficie pas d'une allocation de foyer.

III Le travailleur signataire

1. confirme que les informations susmentionnées sont vraies et exactes;
2. s'engage à remettre dans les plus brefs délais, chaque fois que son employeur le demande, tout document justifiant sa déclaration concernant tant le traitement de l'époux ou du cohabitant légal que concernant le fait que l'époux ou le cohabitant légal ne bénéficie pas d'une allocation de foyer;
3. s'engage à mettre son employeur immédiatement en connaissance de toute modification qui pourrait se présenter dans la situation susmentionnée;
4. donne explicitement l'autorisation à son employeur de retenir chaque montant sur son traitement que l'employeur aurait payé à tort à la suite d'une déclaration incorrecte. Les modalités de cette retenue seront fixées de commun accord; à défaut d'un accord entre les parties, ces retenues se feront suivant la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs

(Moniteur belge du 30 avril 1965).

Fait à ..... le .....

Signature du travailleur demandeur, précédée par les mots "lu et approuvé", écrits de sa propre main.
……
Signature de l'époux (épouse) ou cohabitant, précédée par les mots "pour accord", écrits de sa propre main.

Titres et qualifications professionnels particuliers – Infirmier(e)s

Arrêté royal relatif à l'exécution du plan d'attractivité pour la profession infirmière en ce qui concerne les primes pour des titres et qualifications professionnels particuliers et les prestations inconfortables – 22 Juin 2010

CHAPITRE Ier. - Primes relatives aux titres et qualifications

Article 1

§ 1

A partir de l'année 2010, une prime annuelle supplémentaire de 1.113,80 euros est accordée aux infirmiers qui peuvent se prévaloir d'une qualification professionnelle particulière, telle que définie dans les arrêtés ministériels fixant les critères d'agrément des qualifications, énumérés dans l'arrêté royal du 27 septembre 2006 établissant la liste des titres professionnels particuliers et des qualifications professionnelles particulières pour les praticiens de l'art infirmier.

§ 2

A partir de 2010, une prime annuelle supplémentaire de 3.341,50 euros est accordée aux infirmiers porteurs d'un titre professionnel particulier tel que défini dans les arrêtés ministériels fixant les critères d'agrément de ces titres et qualifications énumérés dans l'arrêté royal du 27 septembre 2006 susmentionné.

§ 3

Indépendamment des conditions visées aux §§ 1er et 2, à l'hôpital, l'infirmier doit travailler effectivement dans un service, dans une fonction ou dans un programme de soins qui prévoit cette spécialisation.

Indépendamment des conditions visées aux §§ 1er et 2, la prime est octroyée aux infirmiers qui exercent effectivement la fonction dans les maisons de repos pour personnes âgées et dans les maisons de repos et de soins.

Article 2

La prime est versée annuellement en septembre par l'employeur aux infirmiers. La prime est versée au prorata de leur temps de travail et du nombre de mois travaillés du 1er septembre de l'année précédente au 31 août de l'année en cours.

Article 3

Les primes reprises dans ce chapitre sont indexées pour le secteur privé conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants. L'index de base est de 110,56.

Les primes reprises dans ce chapitre sont indexées pour le secteur public conformément aux dispositions de la loi du 1er mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public. L'index de base est de 138,01.

CHAPITRE II. - Suppléments horaires

Section 1ère. - Champ d'application

Article 4

Ce chapitre s'applique au personnel au chevet du malade, tel que défini à l'article 5, travaillant dans :

- tous types d'hospitalisation de jour et des services hospitaliers, tels que visés à l'article 8 a) et b), de l'arrêté royal du 25 avril 2002 relatif à la fixation et à la liquidation du budget des moyens financiers des hôpitaux;
- des maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins;
- des maisons de soins psychiatriques;
- des services de soins infirmiers à domicile;
- des maisons médicales;
- des initiatives d'habitations protégées.
-

Article 5

Par personnel au chevet du malade, on entend :

- les infirmiers;
- les aides-soignants;
- les personnes qui exercent la fonction d'éducateur dans les équipes psychiatriques des hôpitaux généraux, dans les hôpitaux psychiatriques et les maisons de soins psychiatriques.

Section 2. - Les plages horaires

Article 6

Les 24 heures d'une journée sont divisées en 4 plages horaires :

- le jour : de 8 heures à 18 heures
- le soir : de 18 heures à 20 heures
- la nuit : de 20 heures à 6 heures
- le matin : de 6 heures à 8 heures

Les règles actuelles découlant de protocoles signés en Comité pour les services publics provinciaux et locaux (comité C) pour le secteur public, d'une convention collective conclue en commission paritaire pour le secteur privé ou, à défaut, d' un accord local, restent inchangées en ce qui concerne les heures prestées pendant la plage horaire du jour (de 8 h à 18 h) et du matin (de 6 h à 8 h), du lundi au vendredi, le samedi, le dimanche et les jours fériés.

Section 3. - Prestations du soir

Article 7

Un sursalaire pour prestations du soir est octroyé pour la tranche horaire 19 h - 20 h au personnel au chevet du patient, tel que défini à l'article 5, travaillant dans des institutions définies à l'article 4, et ce au prorata de la prestation effectivement prestée dans cette tranche horaire.

Article 8

Ce sursalaire est calculé et octroyé comme suit :

- pour le personnel rémunéré selon le régime dit « à la prestation » : 20 % du salaire barémique horaire quel que soit le jour de la semaine; le sursalaire des samedis, dimanches et jours fériés est d'application s'il est supérieur à ces 20 %;
- pour le personnel payé au forfait de 11 % : le complément horaire de nuit actuellement octroyé pour les prestations de nuit, ajouté au barème de base de 111 %, quel que soit le jour de la semaine, y compris les samedis, dimanches et les jours fériés.

Article 9

Les accords ou usages, découlant de négociations sectorielles, qui déterminent de meilleures conditions de travail, restent d'application pour les autres catégories de personnel et dans les autres secteurs.

Section 3. - Prestations de nuit

Article 10

Toutes les heures prestées entre 20 h et 6 h sont considérées comme des heures de nuit, tant du lundi au vendredi que pour les samedis, les dimanches et les jours fériés.
Un sursalaire pour les prestations du nuit est octroyé pour la tranche horaire de 20 h à 6 h, en vertu des règles en vigueur au 31 décembre 2009, au personnel au chevet du patient, tel que défini à l'article 5, travaillant dans des institutions définies à l'article 4, et ce au prorata de la prestation effectivement prestée dans cette tranche horaire.

Article 11

En outre, toutes les heures ou fractions d'heures d'une prestation qui dépasse minuit sont considérées comme des heures de nuit et rémunérées comme telles même si la prestation commence avant 20 h ou se termine après 6 h.

Article 12

Ce sursalaire de nuit est calculé et octroyé comme suit :

- pour le personnel payé selon le régime dit « à la prestation » : le sursalaire horaire de nuit d'application au 31 décembre 2009, quel que soit le jour de la semaine; le sursalaire des samedis, dimanches et jours fériés étant d'application s'il est supérieur à ce sursalaire;

- pour le personnel actuellement payé au forfait de 11 % : le complément horaire de nuit actuellement octroyé pour les prestations de nuit, ajouté au barème de base de 111 %, quel que soit le jour de la semaine, y compris les samedis, dimanches et les jours fériés.

Article 13

Les accords ou usages, découlant de négociations sectorielles, qui déterminent de meilleures conditions de travail, restent d'application pour les autres catégories de personnel et dans les autres secteurs.

Article 14

Si pour une partie de prestation, il existe deux primes différentes, la prime la plus élevée est octroyée.

CHAPITRE III. - Entrée en vigueur

Article 15

Les dispositions mentionnées dans les chapitres Ier et II sont d'application à partir du 1er janvier 2010. Le paiement des sursalaires convenus est fait par l'employeur dès le 1er juillet 2010 et est intégré dans la rémunération du travailleur. Les sursalaires pro-mérités pour la période du 1er janvier au 30 juin 2010 sont payés au plus tard le 1er juillet 2010 comme prime de rattrapage unique.

Article 16

Le présent arrêté produits ses effets le 1er juillet 2010.

Article 17

Notre Ministre des Affaires sociales et Notre Ministre de l'Emploi sont chargées, chacune en ce qui la concerne, de l'exécution du présent arrêté.

Complément de fonction

Convention collective de travail concernant l'octroi d'un complément de fonctions à certains travailleurs, chefs de service en fonction (C.C.T. du 30.06.2006)

Article 1

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

- des établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux;
- des homes pour personnes âgées, des maisons de repos et de soins et des centres de soins de jour;
- des soins infirmiers à domicile;
- des services intégrés pour les soins à domicile.

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

Article 2

La présente convention collective de travail donne exécution à l'alinéa 5 du point 12 de l'accord social concernant les secteurs de santé fédéraux (secteur privé) du 26 avril 2005, qui prévoit que le complément fonctionnel défini dans la présente convention, sera attribué après l'entrée en vigueur des dispositions prévues à l'alinéa 4 du même point.

Article 3

§ 1

Aux infirmiers(ères) chef aux barèmes 1.78, 1.78a, 1.78s et 1.80 ainsi qu'aux chefs de service paramédicaux aux mêmes barèmes et aux infirmiers(ères) chef de service et au personnel paramédical chef de service assimilé classé dans les barèmes 1.79 et 1.00, qui ont une ancienneté barémique de 18 ans et plus, est accordé un complément de fonction supplémentaire mensuel de 68,07 EUR, c.à.d. 816,8 EUR sur base annuelle.

§ 2

Le même complément de fonction sera octroyé aux infirmiers(ères) chef à la catégorie barémique 7 du personnel infirmier prévu dans la convention collective de travail du 7 décembre 2000 concernant l'harmonisation des échelles salariales barémiques pour le personnel du secteur des soins infirmiers à domicile avec les échelles salariales barémiques pour le personnel des hôpitaux privés, ayant atteint une ancienneté barémique de 18 ans ou plus.

§ 3

Le même complément de fonction sera octroyé aux infirmiers(ères) chef, aux paramédicaux/chef de service y assimilés et aux coordinateurs infirmiers qui sont désignés en tant que tels dans les homes pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins et les centres de soins de jour, pour autant qu'ils répondent à la condition d'ancienneté barémique de 18 ans.

Article 4

Ce complément est lié à l'indice des prix à la consommation, du Royaume conformément aux modalités fixées par la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matières sociales aux travailleurs indépendants.
Pour le secteur des soins infirmiers à domicile, l'indexation du complément sera appliquée suivant les modalités telles que prévues dans l'article 16 de la convention collective de travail du 7 décembre 2000 concernant l'harmonisation des échelles salariales barémiques pour le personnel du secteur des soins infirmiers à domicile avec les échelles salariales barémiques pour le personnel des hôpitaux privés.

Article 5

Les parties conviennent explicitement que les avantages définis dans la présente convention collective de travail ne seront effectivement octroyés aux travailleurs que pour autant que le gouvernement assure la prise en charge des coûts, selon les dispositions du point 12 de l'Accord social relatif aux secteurs fédéraux de la santé (secteur privé) du 26 avril 2005.

Article 6

La présente convention collective de travail prend effet au 1er janvier 2008 et est conclue pour une durée indéterminée.
Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission Paritaire des services de santé.

PRIMES, ALLOCATIONS ET SUPPLEMENTS

Prestations irrégulières : définitions et suppléments.

Convention collective de travail du 4 mars 2011 conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, relative aux suppléments pour des prestations irrégulières

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs :
- des hôpitaux généraux et psychiatriques tels que définis par la loi sur les hôpitaux;
- des maisons de soins psychiatriques;
- des associations pour l'instauration et la gestion d'initiatives d'habitation protégée;
- des maisons de repos
- des maisons de repos et de soins;
- des centres de revalidation;
- des maisons médicales

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

Article 2

§ 1er

Par prestations irrégulières, on entend les prestations effectuées le dimanche, le jour férié et le samedi, ainsi que les prestations lors d'un service interrompu ou pendant la soirée ou pendant la nuit.

§ 2

Les suppléments mentionnés dans la présente convention collective de travail sont calculés sur le salaire barémique au prorata de la durée des prestations irrégulières effectivement exécutées.

§ 3

Les suppléments pour prestations irrégulières ne peuvent pas être cumulés mutuellement. Le supplément le plus élevé est d'application en fonction des prestations irrégulières effectuées.
Les suppléments pour prestations irrégulières peuvent être cumulés avec des suppléments pour les heures supplémentaires, conformément aux dispositions en vigueur de la loi sur le travail du 16 mars 1971.

Article 3

§1

Les 24 heures d'une journée sont divisées en quatre plages horaires :

a) de 8 h à 18 h : jour
b) de 18 h à 20 h : soir
c) de 20 h à 6 h : nuit
d) de 6 h à 8 h : matin

§2

Les prestations des samedis, dimanche et jours fériés légaux sont celles qui sont exercées lors des jours concernés entre 0 heures et 24 heures.

Article 4

Au sein de la plage horaire définie au point b) de l'article 3 de la présente convention collective de travail, un supplément de 20 %, calculé conformément à l'article 2, §§ 2 et 3 de la présente convention collective de travail, est octroyé pour les prestations effectuées entre 19 heures et 20 heures, quel que soit le jour de la semaine, à l'exclusion des jours de week-end et des jours fériés.

Article 5

§ 1er

Un supplément de 35 % calculé conformément à l'article 2, §§ 2 et 3 de la présente convention collective de travail, est octroyé pour les heures de prestations effectuées au sein de la plage horaire définie au point c) de l'article 3 de la présente convention collective de travail à savoir entre 20 heures et 6 heures, quel que soit le jour de la semaine, à l'exclusion du dimanche et des jours fériés.

§ 2

Un supplément de 35 % calculé conformément à l'article 2, §§ 2 et 3 de la présente convention collective de travail est en outre octroyé pour toutes les heures d'une prestation qui dépasse minuit même si la prestation a débuté avant 20 heures ou si elle s'est terminée après 6 heures, quel que soit le jour de la semaine, à l'exclusion du dimanche et des jours fériés.

Article 6

Un supplément de 50 % sur le salaire barémique au prorata de la durée de ces prestations de travail irrégulières effectivement exécutées calculé conformément à l'article 2, §§ 2 et 3 de la présente convention collective de travail est octroyé au personnel qui doit travailler en service interrompu, c'est à dire un service qui est interrompu au moins quatre heures successives dont le début et la fin se situent dans le même jour calendrier. Ce supplément vaut pour les prestations exécutées aussi bien avant qu'après l'interruption.

Article 7

Un supplément de 26 % sur le salaire barémique au prorata de la durée de ces prestations de travail irrégulières effectivement exécutées calculé conformément à l'article 2, §§ 2 et 3 de la présente convention collective de travail est octroyé au personnel travaillant le samedi.

Article 8

Un supplément de 56 % sur le salaire barémique au prorata de la durée de ces prestations de travail irrégulières effectivement exécutées calculé conformément à l'article 2, §§ 2 et 3 de la présente convention collective de travail est octroyé au personnel travaillant le dimanche.

Article 9

Un supplément de 56 % sur le salaire barémique au prorata de la durée de ces prestations de travail irrégulières effectivement exécutées calculé conformément à l'article 2, §§ 2 et 3 de la présente convention collective de travail est octroyé au personnel travaillant un jour férié.

Article 10

§ 1er

Les articles 2,§1er, et §2 ainsi que les articles 4 à 9 ne s'appliquent pas au personnel auquel, à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, des établissements visés à l'article 1er octroient, une prime forfaitaire à titre de rémunération des prestations irrégulières, indépendamment du nombre de ces prestations, comme appliqué au sein des institutions publiques conformément aux circulaires du Ministre de la Santé publique du 3 novembre 1972 et du 12 juin 1991 (forfaitairement 11 % de la rémunération et le complément horaire de nuit de 2,0079 € (index base 138.01) euro par heure). Etant entendu que les accords conclus au sein de ces établissements en matière de rémunération de prestations extraordinaires et appliqués à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail restent d'application, en ce compris, le cas échéant, le supplément de 6 % et/ou l'indemnité de 1,1155 € (index base 138.01) octroyée par heure réellement prestée les samedis, dimanches et jours fériés (non cumulable avec l'indemnité de 2,0079 € (index base 138.01) euro du service de nuit), conformément aux dispositions du protocole d'accord passé en date du 22 juin 1992 entre les pouvoirs publics et les organisations syndicales représentatives des institutions publiques de soins.

Le mode de rémunération des prestations irrégulières applicable à ce personnel à la date de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail continue à s'appliquer, sans préjudice de l'application du §2 du présent article.

§ 2

Pour les prestations effectuées pendant les tranches horaires visées aux points b) et c) de l'article 3 :

1°- un supplément sera octroyé au personnel visé au §1er du présent article pour les prestations effectuées entre 19h et 20h, et ce au prorata de la prestation effectivement prestée.
Ce supplément correspond au complément horaire de nuit tel que visé au §1 du présent article octroyé pour les prestations de nuit.
Il est octroyé quel que soit le jour de la semaine, y compris les samedis, dimanches et les jours fériés.

2° - Toutes les heures prestées entre 20 h et 6 h sont considérées comme des heures de nuit et rémunérées comme telles, tant pour la semaine que pour les samedis, les dimanches et les jours fériés.

3° - Toutes les heures et fractions d'heures d'une prestation qui dépasse minuit sont considérées comme des heures de nuit et rémunérées comme telles même si la prestation commence avant 20h ou se termine après 6h.

4° - Les accords, usages ou pratiques plus favorables applicables à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail continuent à s'appliquer.

Article 11

Les suppléments prévus aux articles 4 à 10 ne peuvent pas être cumulés avec les suppléments horaires décrits dans le chapitre 2 de l'arrêté royal d.d. 22 juin 2010 relatif à l'exécution du plan d'attractivité pour la profession infirmière en ce qui concerne les primes pour les titres et qualifications et les heures inconfortables.

Article 12

La présente convention collective de travail remplace pour les secteurs visés à l'article 1 la convention du 7 décembre 2000 relative aux prestations irrégulières modifiée par la convention du 30 juin 2006.

Cette convention collective de travail supprime l'article 7 de la CCT du 18 novembre 2002 concernant le secteur des maisons médicales, modifié par la convention collective de travail du 30 juin 2006.

Article 13

Les parties conviennent explicitement que les avantages obtenus dans la présente convention collective de travail ne seront effectivement octroyés aux travailleurs que pour autant que le Gouvernement, en exécution de l'accord pluriannuel fédéral du 1er mars 2000, l'accord du 26 avril 2005 et l'accord relatif aux secteurs fédéraux de la santé, secteur privé – 2011 du 25 février 2011 en assure la prise en charge des coûts à partir de son entrée en vigueur.

Article 14

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2011. Elle a été conclue pour une durée indéterminée.

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

Allocation de fin d’année

Convention collective de travail concernant l'allocation de fin d'année (C.C.T. du 25.09.2002 - A.R. 23.10.02 publié au MB du 05.11.2002 et modifié par la CCT du 16.10.2003 et la CCT du 12.02.2007)

Article 1

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

- des établissements et services qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux,
- des maisons de soins psychiatriques,
- des associations pour l'instauration et la gestion d'initiatives d'habitation protégée,
- des homes pour personnes âgées,
- des maisons de repos et de soins,
- des résidences-services et les centres de services qui procurent des soins aux personnes âgées,
- des centres de revalidation.

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

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution du point 1er du plan fédéral pluriannuel du 1er mars 2000.

Article 3

Les dispositions de la présente convention collective de travail établissent les règles applicables aux travailleurs visés à l'article 1er en matière d'allocation de fin d'année, et ce pour l'année 2003 et les années suivantes.

Article 4

Le montant de l'allocation de fin d'année se compose d'une partie forfaitaire, majorée d'une partie variable.

1) La partie forfaitaire est calculée à partir de 2003 conformément à l'application de l'article 5, par. 2, point 1, de l'arrêté royal du 23 octobre 1979 octroyant une allocation de fin d'année à certains titulaires d'une fonction rémunérée à charge du Trésor public, telle qu'elle a été modifiée par l'arrêté royal du 3 décembre 1987. Par conséquent, le montant de la partie forfaitaire de l'année considérée est obtenu en majorant la partie forfaitaire de l'année précédente d'un pourcentage variant en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Ce pourcentage est obtenu en divisant l'indice du mois d'octobre

de l'année considérée par l'indice du mois d'octobre de l'année précédente. Ce pourcentage est calculé à quatre décimales.

2) La partie variable s'élève à 2,5 % de la rémunération annuelle brute indexée du travailleur. Par rémunération annuelle brute indexée, on entend : le produit de la multiplication de la rémunération brute barémique indexée due aux travailleurs concernés pour le mois d'octobre de l'année considérée par douze, le cas échéant y compris l'allocation de foyer ou de résidence, mais à l'exclusion de toutes autres primes, suppléments ou indemnités.

Article 5

§ 1

Le montant global de l'allocation de fin d'année est octroyé au travailleur qui exerce une fonction impliquant l'exécution de prestations de travail complètes effectives ou assimilées et qui a ou aurait bénéficié de son salaire complet pendant toute la période de référence.
Les prestations de travail assimilées sont celles visées aux articles 16 et 41 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.
La période de référence est la période allant du 1er janvier au 30 septembre inclus de l'année considérée. Chaque mois de travail effectif ou assimilé pendant la période de référence donne droit à un neuvième de l'allocation octroyée conformément aux dispositions de l'article 4.
Au niveau de l'entreprise, les dispositions dérogatoires existantes à la signature de la présente convention collective de travail, et qui ont trait à la période de référence, peuvent rester en vigueur.
On entend par mois, tout engagement ayant pris cours avant le seizième jour du mois.

§ 2

Lorsque le travailleur ne peut bénéficier de l'allocation globale dans le cadre de prestations de travail complètes parce qu'il a été engagé ou qu'il a quitté l'établissement au cours de la période de référence, le montant de l'allocation est fixé au prorata des prestations de travail effectuées ou assimilées pendant la période de référence.

§ 3

Le montant de l'allocation est calculé pour le travailleur occupé à temps partiel au prorata de la durée des prestations de travail qu'il a ou aurait effectuées au cours de la période de référence.

Article 6 *Entrée en vigueur: 01 Janvier 2007*

[L'allocation de fin d'année est liquidée en une seule fois dans le courant du mois de décembre de l'année considérée ou dans le mois au cours duquel le travailleur quitte l'établissement.] ***(Modifié(e) : CAO 12.02.07)***

Article 7

§ 1

L'allocation de fin d'année n'est pas due aux travailleurs licenciés pour motif grave, ni pour des prestations de travail effectuées pendant une période d'essai à laquelle il a été mis fin, ni pour des prestations de travail effectuées dans le cadre d'un contrat d'étudiant ou d'un contrat de remplacement pour la partie pour laquelle le travailleur remplacé reçoit l'allocation de fin d'année.

§ 2

Les travailleurs qui se trouvent en période d'essai au moment du paiement de l'allocation de l'année considérée n'ont pas droit à l'allocation.

Article 8

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

Article 9

[La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2003. Elle est conclue pour une durée indéterminée.
Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des services de santé.] ***(Modifié(e) : C.C.T. 16.10.03)***

Article 10

La présente convention collective de travail abroge la convention collective de travail du 22 octobre 1991 d'application aux établissements ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les hôpitaux privés et du 15 décembre 1994 d'application aux centres de revalidation à partir du moment ou les avantages obtenus dans la présente convention collective de travail sont effectivement octroyés.

Article 11

Les parties conviennent explicitement que les avantages obtenus dans la présente convention collective de travail ne seront effectivement octroyés aux travailleurs que pour autant que le arrêtés royaux et ministériels en assurant le financement tels que prévus par le Gouvernement en vigueur au 1er octobre 2002, instaurant :(1) pour le personnel non financé dans le cadre des forfaits INAMI, un financement annuel par ETP à concurrence de : A partir du 1er octobre 2002

- 2.383,56 EUR pour un infirmier A1;
- 2.176,58 EUR pour un infirmier A2 ou ASH;
- 5.029,75 EUR pour un membre du personnel soignant;
- 733,87 EUR pour un membre du personnel paramédical;

- 3.166,64 EUR pour un membre du personnel administratif, ouvrier ou technique.

A partir du 1er octobre 2003

- 3.659,69 EUR pour un infirmier A1;
- 3.366,46 EUR pour un infirmier A2 ou ASH;
- 6.058,40 EUR pour un membre du personnel soignant;
- 1.972,50 EUR pour un membre du personnel paramédical;
- 4.124,02 EUR pour un membre du personnel administratif, ouvrier ou technique.

A partir du 1er octobre 2004

- 3.711,54 EUR pour un infirmier A1;
- 3.496,09 EUR pour un infirmier A2 ou ASH;
- 6.588,42 EUR pour un membre du personnel soignant;
- 2.128,05 EUR pour un membre du personnel paramédical;
- 7.550,84 EUR pour un membre du personnel administratif, ouvrier ou technique

l'ensemble de ces montants étant liés à l'indice pivot 103.14 dans la base 1996 = 100, adaptés selon le régime de liaison à l'indice des prix à la consommation et conditionnés par le respect d'une enveloppe budgétaire globale calculée sur la base du volume d'emploi effectif dans le secteur au cours de l'année 2001;(2) pour le personnel financé dans le cadre des forfaits INAMI, un financement annuel par ETP à concurrence d'un montant correspondants aux montants précités (tenant compte des charges déjà couvertes par les forfaits), majoré d'un montant représentant le coût de la majoration barémique de 1 % octroyée au 1er octobre 2001 en vertu de la Convention collective de travail du 7 décembre 2000 relative à l'augmentation de 1 % des salaires de certains travailleurs. Ces montants étant ajoutés à la valeur actualisée des forfaits INAMI applicables au 30 septembre 2000 et adaptés selon les modifications apportées aux normes d'encadrement entre le 30 septembre 2000 et le 1er octobre 2002, ils portent la valeur des forfaits (valeurs liées à l'indice pivot 103.14 dans la base 1996 = 100) au 1er octobre 2002 aux montants:

- pour les maisons de repos :

Forfait 0 : 1,18 EUR; forfait A : 7,99 EUR; forfait B : 24,16 EUR; forfait C : 34,58 EUR; forfait C+ : 36,38 EUR.

- pour les maisons de repos et de soins :

Forfait B4 : 38,66 EUR; forfait B5 : 43,25 EUR; forfait C : 48,79 EUR; forfait Cd : 50,49 EUR;

- pour les centres de soins de jour :

Forfait : 23,57 EUR.

Convention collective de travail du 13.07.2011 concernant l'allocation de fin d'année (C.C.T. du 25.09.2002 - A.R. 23.10.02 publié au MB du 05.11.2002 et modifié par la CCT du 16.10.2003 et la CCT du 12.02.2007)

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des associations de santé intégrée de la **Région wallonne** visées par le décret du 29 mars 1993 relatif à l'agrément et au subventionnement des associations de santé intégrée qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé.
Par "travailleurs" on entend : le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

Article 2

En application de l'Accord cadre tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2010-2011 du 24 février 2011, à partir du 1er janvier 2010, les travailleurs visés à l'article 1er reçoivent, conformément aux modalités fixées dans la présente convention collective de travail, à charge de leur employeur, pour les années 2010 et suivantes, un complément à l'allocation de fin d'année d'un montant brut indexé de 94,41€ (valeur octobre 2010) pour un équivalent temps plein.

Article 3

Les modalités d'application de la présente CCT sont celles de la CCT du 25 septembre 2009 concernant l'allocation de fin d'année (A.R., 23.10.2002 – M.B., 05.11.2002) modifiée par les CCT du 16/10/2003 et du 12/02/2007.

Article 4

A titre transitoire, ce complément d'allocation de fin d'année pour 2010 est payé durant le mois d'octobre 2011. Pour les années suivantes, il est intégré à l'allocation de fin d'année liquidée dans le courant du mois de décembre.

Article 5

Cette allocation de fin d'année ne peut en aucune manière être déduite de toutes formes d'allocations de fin d'année préexistantes dans l'institution à la date de signature de la présente convention collective de travail.

Article 6

Les parties conviennent d'informer le Gouvernement de la Région Wallonne de la bonne exécution de la présente convention pour en assurer le financement.

Article 7

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2010. Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois envoyé par courrier recommandé au Président de la Commission paritaire 330.

Prime d'attractivité

Convention collective de travail du 30 juin 2006 concernant l'octroi de la prime d'attractivité modifiée par la CCT du 13.07.2011

Article 1

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

- des établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux;
- des maisons de soins psychiatriques;
- des initiatives d'habitation protégée;
- des homes pour personnes âgées, des maisons de repos et de soins et des centres de soins de jour;
- des centres de revalidation;
- des soins infirmiers à domicile
- des services intégrés pour les soins à domicile;
- des services du sang de la Croix-Rouge de Belgique;
- des centra médico-pédiatriques;
- des maisons médicales.

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

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution du point 10 de l'accord social concernant les secteurs de santé fédéraux (secteur privé) du 26 avril 2005.

Article 3

Les dispositions de la présente convention collective de travail établissent les règles applicables aux travailleurs visés à l'article 1eren matière de prime d'attractivité et ce pour l'année 2006 et les années suivantes.

Article 4

Le montant de la prime d'attractivité se compose d'une partie variable majorée d'une partie forfaitaire indexée :

1) La partie variable s'élève à 0,53 p.c. de la rémunération annuelle brute indexée du travailleur. Par "rémunération annuelle brute indexée" on entend : le produit de la multiplication de la rémunération brute barémique indexée due aux travailleurs concernés pour le mois d'octobre de l'année considérée par douze, y compris l'allocation de foyer ou de résidence, mais à l'exclusion de toutes autres primes, suppléments ou indemnités.

2) La partie forfaitaire est fixée à 161,41 EUR. Ce montant forfaitaire est augmenté de 57 EUR à partir de 2006 (soit 218,41 EUR), à partir de 2007 il s'y ajoute 184 EUR (soit 345,41 EUR), à partir de 2008 il s'y ajoute 312 EUR (soit 473,41 EUR) et à partir de 2009 il s'y ajoute 360 EUR (soit 521,41 EUR).

Le montant de la partie forfaitaire de l'année considérée est obtenu en majorant la partie forfaitaire de l'année précédente d'un pourcentage variant en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Ce pourcentage est obtenu en divisant l'indice du mois d'octobre de l'année considérée par l'indice du mois d'octobre de l'année précédente. Ce pourcentage est calculé à quatre décimales.
Ces montants forfaitaires de base sont fixés à l'indice 113,87 de 1 novembre 2004 (base 1996 à 100 %).

Article 5

§ 1er. Le montant global de la prime est octroyé au travailleur qui exerce une fonction impliquant l'exécution de prestations de travail complètes effectives ou assimilées et qui a ou aurait bénéficié de son salaire complet pendant toute la période de référence.

Les prestations de travail assimilées sont celles visées aux articles 16 et 41 de l'arrêté du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

La période de référence est la période allant du 1erjanvier au 30 septembre inclus de l'année considérée. Chaque mois de travail effectif ou assimilé pendant la période de référence donne droit à un neuvième de cette prime octroyée conformément aux dispositions de l'article 4.

Au niveau de l'entreprise, les dispositions plus favorables dérogatoires existantes à la signature de la présente convention collective de travail et qui ont trait à la période de référence, peuvent rester en vigueur.

On entend par "mois" : tout engagement ayant pris cours avant le seizième jour du mois.

§ 2. Lorsque le travailleur ne peut bénéficier de la prime en son entièreté dans le cadre de prestations de travail complètes parce qu'il a été engagé ou qu'il a quitté l'établissement au cours de la période de référence, le montant de la prime est fixé

au prorata des prestations de travail effectuées ou assimilées pendant la période de référence.

§ 3. Le montant de la prime est calculé pour le travailleur occupé à temps partiel au prorata de la durée des prestations de travail qu'il a ou aurait effectuées au cours de la période de référence.

Article 6

La prime d'attractivité est liquidée en une seule fois dans le courant du dernier trimestre de l'année considérée ou dans le mois au cours duquel le travailleur quitte l'établissement.

Article 7

§ 1er. La prime n'est pas due aux travailleurs licenciés pour motif grave, ni pour les prestations de travail effectuées pendant une période d'essai à laquelle il a été mis fin, ni pour des prestations de travail effectuées dans le cadre d'un contrat d'étudiant ou d'un contrat de remplacement pour la partie pour laquelle le travailleur remplacé reçoit la prime d'attractivité.

§ 2. Les travailleurs qui se trouvent en période d'essai au moment du paiement de l'année considérée n'ont pas droit à la prime.

Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 01 juillet 2011. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des services de santé.

Article 9

§ 1er. La présente convention collective de travail abroge, sauf en ce qui concerne les résidences services, les conventions collectives de travail du 7 décembre 2000 octroyant respectivement une prime de 148,74 EUR et de 12,67 EUR rendues obligatoires par les arrêtés royaux du 14 janvier 2002.

§ 2. La présente convention collective de travail abroge, pour ce qui concerne les soins infirmiers à domicile, les conventions collectives de travail du 7 décembre 2000 octroyant respectivement une prime de 148,74 EUR et de 12,67 EUR rendues obligatoires par les arrêtés royaux du 14 novembre 2002.

§ 3. La présente convention collective de travail abroge, pour ce qui concerne les Services du Sang de la Croix-Rouge de Belgique, les conventions collectives de travail du 7 décembre 2000 octroyant respectivement une prime de 148,74 EUR et de 12,67 EUR rendues obligatoires par les arrêtés royaux du 19 juin 2003 et du 22 juin 2003.

§ 4. La présente convention collective de travail abroge, pour ce qui concerne les maisons médicales, les articles 3 et 4 de la convention collective de travail du 18 novembre 2002 octroyant respectivement une prime de 148,74 EUR et de 12,67 EUR rendue obligatoire par arrêté royal du 4 juillet 2004.

Article 10

Les parties conviennent explicitement que les avantages obtenus dans la présente convention collective de travail ne seront effectivement octroyés aux travailleurs que pour autant que le Gouvernement en exécution des points 1 et 10 de l'accord pluriannuel du 26 avril 2005 concernant les secteurs fédéraux des services de santé (secteur privé) en assure la prise en charge des coûts à partir de son entrée en vigueur.

CONGES ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Jour de congé supplémentaire « communautaire »

Convention collective de travail concernant le jour de congé supplémentaire 'Communautaire' (C.C.T. 28.02.2001)

Vu l'"accord avec le non-marchand" du 29 juin 2000, entre le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, le Collège réuni de la Commission communautaire commune, le Collège de la Commission communautaire française, le Collège de la Commission communautaire flamande et les représentants des travailleurs et des pouvoirs organisateurs.

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 et les services de santé, subventionnées par la Région de Bruxelles-Capitale et/ou par la Commission communautaire française et/ou par la Commission communautaire commune.

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

Article 2

A partir du 1er janvier 2001, **un jour de congé payé supplémentaire** est accordé à l'occasion de l'une des deux fêtes communautaires : le 11 juillet, fête de la Communauté flamande, ou **le 27 septembre, fête de la Communauté française**.

Article 3

Le jour de congé visé à l'article 2 est accordé aux travailleurs en service au 1er juin de l'année de son attribution.
Pour les travailleurs à temps partiel, la durée de ce jour de congé est calculée au prorata de la durée de leurs prestations de travail.

Article 4

Le choix du jour de congé supplémentaire visé à l'article 2 : 11 juillet ou 27 septembre, est laissé à chaque travailleur.

Article 5

La présente convention collective de travail ne porte pas atteinte aux droits des travailleurs à la date de sa signature.

Article 6

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 le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, le Collège réuni de la Commission communautaire commune et le Collège de la Commission communautaire française exécutent intégralement, chacun pour ce qui le concerne, le point 6, alinéa 5 de l'accord du 29 juin 2000.
Le refus de la prise en charge ou la prise en charge tardive des coûts par un pouvoir subsidiant signataire de l'accord du 29 juin 2000 ne peut donner lieu à la non exécution ou à l'exécution tardive de la présente convention collective de travail par les institutions subventionnées par un autre pouvoir subsidiant signataire de cet accord. Elles conviennent également d'informer ces mêmes autorités publiques de la bonne exécution de la présente convention.

Article 7

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle produit ses effets le 1er janvier 2001. Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois notifié par gericht courrier recommandé au président de la Sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé, qui en informe les parties signataires.

Deux jours de vacances supplémentaires

Convention collective de travail octroyant deux jours de vacances supplémentaires (C.C.T. du 18.12.1995)

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des homes pour personnes âgées et des **maisons de repos** et de soins ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé.
Par travailleurs, on entend le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

Article 2

Les dispositions de la présente convention collective de travail fixent les règles générales applicables à tous les travailleurs et ne visent qu'à déterminer des dispositions minima laissant aux parties la liberté de convenir des conditions plus avantageuses, en tenant compte notamment de mesures limitatives légales éventuelles.

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

Article 3

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'accord de base du plan pluriannuel pour le secteur des soins de santé du 4 juillet 1991 et l'accord cadre du 29 juin 1992 pour les maisons de repos et les maisons de repos et de soins.

Article 4

Les dispositions de la présente convention collective de travail ne s'appliquent toutefois pas aux établissements octroyant déjà les deux jours de vacances supplémentaires visés à l'article 5.

Article 5

A partir du 1er janvier 1996, il est octroyé à tous les travailleurs, deux jours de vacances supplémentaires en sus des jours de vacances légaux.

Article 6

Les deux jours de vacances supplémentaires visés à l'article 5 sont octroyés selon les mêmes modalités que les jours de vacances légaux. Ils sont pris avant les jours de vacances légaux ordinaires.

Article 7

Pour ces deux jours de vacances supplémentaires, le travailleur concerné reçoit son salaire normal, y compris les suppléments moyens comme calculés dans le cadre de la législation sur les jours fériés payés (7 heures et 36 minutes au maximum par jour dans la semaine de 38 heures et 8 heures au maximum par jour dans la semaine de 40 heures).

Article 8

§ 1

Lorsque le travailleur n'a pas pris ces jours de vacances supplémentaires, en tout ou en partie, à la fin de l'année de vacances ou au moment de son départ, il recevra un salaire égal au nombre d'heures de travail correspondant (7 heures et 36 minutes au maximum par jour dans la semaine de 38 heures et 8 heures au maximum par jour dans la semaine de 40 heures), multiplié par son salaire horaire normal visé à l'article 7 de la présente convention collective de travail.

§ 2

L'employeur remet au travailleur concerné une attestation mentionnant le montant qu'il a payé.
Le travailleur fournit cette attestation, au besoin, à son employeur suivant.

Article 9

Les deux jours de vacances supplémentaires sont pris d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur, compte tenu des possibilités du service.

Article 10

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1996.
Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé.

Quatre jours de vacances supplémentaires

Convention collective de travail octroyant quatre jours de vacances supplémentaires (C.C.T. du 18.05.2018)

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des maisons de repos pour personnes âgées, des maisons de repos et de soins, des résidences-services, des centres de soins de jour pour personnes âgées et des centres d'accueil de jour pour personnes âgées qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui sont agréées par la Région wallonne ou la Commission communautaire commune de la Région de Bruxelles.

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

Article 2

À partir du 1er juillet 2018, trois jours de congé supplémentaires sont octroyés, en sus des congés légaux, au personnel en question.

Article 3

Les quatre jours de vacances supplémentaires visés à l'article 2 sont octroyés selon les mêmes modalités que les jours de vacances légaux. Ils sont pris avant les jours de vacances légaux ordinaires.

Article 4

Pour ces quatre jours de congé, le travailleur concerné perçoit sa rémunération normale, y compris les sursalaires moyens dont le mode de calcul est fixé par la législation sur les jours fériés (7,6 max/jour dans le régime des 38h/semaine).

Article 5

§ 1. Lorsque le travailleur n'a pas pris ces jours de vacances supplémentaires, en tout ou en partie, à la fin de l'année de vacances ou au moment de son départ, il recevra un salaire égal au nombre d'heures de travail correspondant (7,6 heures au maximum par jour dans la semaine de 38 heures), multiplié par son salaire horaire normal visé à l'article 4 de la présente convention collective de travail.

§ 2. L'employeur remet au travailleur concerné une attestation mentionnant le montant qu'il a payé. Le travailleur fournit cette attestation, au besoin, à son employeur suivant.

Article 6

Les quatre jours de vacances supplémentaires sont pris d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur, compte tenu des possibilités du service.

Article 7

§1. Les employeurs concernés par la présente convention sont prioritaires pour l'obtention d'emploi compensatoire dans le cadre du dispositif Maribel social, auprès du Fonds Maribel social 330, chambre des personnes âgées, à hauteur des heures de vacances supplémentaires octroyés par la présente convention.

§2. Les modalités de répartition des emplois disponibles entre les établissements sont définis par la chambre Personnes âgées du Fonds social Maribel social des établissements et services de santé.

Article 8

Les dispositions de la présente convention ne s'appliquent toutefois pas aux institutions qui octroyaient déjà ces quatre jours de vacances complémentaires, sauf si elles augmentent par convention interne le nombre de jours. Dans ce cas, les dispositions de l'art. 7 de la présente convention s'appliquent à hauteur du nombre de jours supplémentaires octroyés par la convention interne.

Les institutions concernées par le présent article peuvent cependant déposer un projet paritaire auprès de la dite chambre, leur permettant, dans la limite des moyens budgétaires disponibles, d'obtenir de l'emploi maribel social.

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2018 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace, pour le champ d'application qu'elle concerne, la convention du 18 décembre 1995 (AR 02/05/1995 - MB 21/06/1996) relative à l'octroi de deux jours de vacances supplémentaires (numéro d'enregistrement 40799/CO/305).

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

Congés pour raison familiale

Convention collective de travail concernant des journées d'absence autorisée pour des raisons familiales impérieuses (C.C.T. 26.06.1980, AR du 02.10.1980 publié au MB du 04.12.1980)

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les établissements qui ne sont pas soumis à la loi sur les hôpitaux.
Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "travailleurs" : les travailleurs masculins et féminins.

Article 2

En exécution de l'accord interprofessionnel du 10 février 1975 et en particulier de son point 8 b, les travailleurs peuvent s'absenter du travail pour des raisons familiales impérieuses, dans les limites fixées ci-après.

Article 3

Le travailleur a droit à une absence non rémunérée de dix jours maximum par an, dans les cas suivants :

1. accident, maladie ou décès d'un descendant, du conjoint ou d'une autre personne qui fait partie du ménage;
2. accident, maladie ou décès d'un père, d'une mère ou d'un descendant vivant seul;
3. nécessité exceptionnelle de garde d'enfants du travailleur;
4. dommages matériels importants à l'habitation du travailleur.

Les dispositions de l'arrêté royal du 12 juillet 1976 instaurant l'assimilation à des journées de travail pour l'application de la législation de sécurité sociale, des journées d'absence autorisée pour des raisons familiales impérieuses, s'appliquent à ces journées d'absence.

Article 4

Le travailleur doit en aviser préalablement l'employeur ou si cela est impossible, le prévenir immédiatement.

Article 5

La raison de l'absence doit être prouvée par des documents appropriés ou, à défaut de ceux-ci, par toute autre voie de droit.

Article 6

L'absence ne peut en aucun cas être inférieure à un jour, à moins que le travailleur ne doive quitter son travail d'urgence pour une des raisons susmentionnées. Dans ce dernier cas, toute absence de plus de quatre heures est assimilée à une absence d'un jour et toute absence de moins de quatre heures, à celle d'un demi-jour sans préjudice du paiement des heures de travail déjà effectuées.

Article 7

Les travailleurs qui bénéficient de conditions plus favorables que celles mentionnées dans la présente convention collective de travail, les conservent.

Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1981 et est conclue pour une durée indéterminée.
Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour les établissements qui ne sont pas soumis à la loi sur les hôpitaux.

Congés supplémentaire exceptionnel « Corona »

Convention collective de travail du 11 octobre 2021 concernant l'octroi d'un congé exceptionnel dit « congé corona »

Chapitre 1 : Champ d'application
Article 1 er

§ 1 er La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des maisons de repos pour personnes âgées, des maisons de repos et de soins, des résidences-services, des centres de soins de jour pour personnes âgées et des centres d'accueil de jour pour personnes âgées qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui sont agréées par la Région wallonne et qui ressortissent à la commission paritaire des établissements et services de santé.

§ 2. Pour l'application de la présente CCT, il faut entendre par travailleur : le personnel ouvrier et employé, tant féminin que masculin.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'accord-cadre 2021-2024 du 27 mai 2021 pour le secteur non-marchand wallon en ce qui concerne l'utilisation du budget non-récurrent en 2021.

Chapitre 2 : Objet, applicabilité et modalités d'octroi

Article 3

Un jour de congé supplémentaire et exceptionnel est octroyé, en sus des congés légaux, des congés sectoriels, congés d'ancienneté et congés extralégaux au personnel visé à l'article 1 de la présente convention.

Article 4

Ce jour de congé supplémentaire est octroyé selon les modalités suivantes :

1. Le jour de congé est octroyé à tout travailleur présent dans l'entreprise à la date d'entrée en vigueur de la présente convention et qui est entré en service au plus tard le 1er septembre 2021.
2. Il est fixé de commun accord entre l'employeur et le travailleur, compte-tenu des possibilités du service.
3. Le congé est octroyé entre la date d'entrée en vigueur de la présente CCT et le 30 juin 2022. La date ultime pour la prise de ce jour de congé peut être fixée au 31 mars 2022 moyennant information par l'employeur au plus tard pour le 15 décembre 2021 du personnel et des organes de concertation au sein de l'entreprise. Cette période est prolongée des périodes d'incapacité de travail du travailleur. Si le congé est pris courant le premier semestre 2022, il doit l'être avant la prise du premier jour de vacances annuelles.

Article 5

Pour ce jour de congé supplémentaire et exceptionnel, le travailleur perçoit la rémunération qui lui était normalement due pour ce jour (7H36 au maximum en régime de 38 heures/semaine).

Article 6

Si, pour une raison d'organisation du service, il n'est pas possible pour l'employeur d'accorder ce jour de congé supplémentaire au travailleur dans le courant de la période visée à l'article 4,3, ou au avant son départ, quelle qu'en soit la raison hors le licenciement pour motif grave signifié avant la prise du jour de congé, le travailleur recevra un salaire égal au nombre d'heures de travail correspondant (7H36 heures au maximum par jour dans la semaine de 38 heures), multiplié par son salaire horaire normal visé à l'article 5 de la présente convention collective de travail.

Chapitre 3 : Dispositions finales

Article 7

Cette convention entre en vigueur le jour de sa signature et est conclue pour une durée déterminée qui s'achèvera le30 juin 2022, sans reconduction tacite possible. Les parties conviennent explicitement que le jour de congé ne sera octroyé que pour autant que le pouvoir subsidiant exécute les mesures de

financement telles que prévues dans l'accord-cadre

Article 8

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

Fin de carrière : diminution des prestations

Convention collective de travail concernant la dispense de prestations de travail dans le cadre de la problématique de fin de carrière et l'octroi de congés supplémentaires au profit de certaines catégories de membres du personnel (C.C.T. AR du 26.10.2005 publié au MB du 09.02.2006 ; C.C.T. du 06.09.2006)

Chapitre I : Dispositions générales

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique, aux membres affiliés des organisations patronales signataires et leurs travailleurs, à l'exception des médecins :

- des établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux;
- des maisons de soins psychiatriques;
- [initiatives d'habitation protégée;] (Modifié(e) : CAO 06.09.06)
- des homes pour personnes âgées, des maisons de repos et de soins et des centres de soins de jour;
- des centres de revalidation;
- des soins infirmiers à domicile;
- des services intégrés pour les soins à domicile;
- des services du sang de la Croix-Rouge de Belgique;
- des centres médico-pédiatriques;
- des maisons médicales.
-

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

Article 2

La présente convention collective de travail donne exécution aux points 3, 4 et 5 de l'accord social concernant les secteurs de santé fédéraux (secteur privé) du 26 avril 2005.

Chapitre II : Dispense de prestations de travail

Article 3

Tombent sous l'application du système de dispense de prestations :

§ 1

Les membres du personnel appartenant aux catégories de personnel suivantes ont d'office droit à la dispense de prestations, telle que définie aux articles 4 à 6 inclus, à condition qu'ils exercent effectivement la fonction mentionnée :

- le personnel infirmier(en ce compris les infirmiers sociaux et gradués en santé communautaires);
- le personnel soignant;
- les ambulanciers des services d'urgence;
- les technologues et techniciens en laboratoire;
- les technologues et techniciens en imagerie médicale;
- les techniciens du matériel médical, notamment le personnel occupé dans les services de stérilisation,
- les pharmaciens et les assistants en pharmacie;
- les brancardiers;
- les travailleurs qui portent de l'assistance morale, philosophique et religieuse;
- les éducateurs et le personnel accompagnant, intégrés dans les équipes de soins;
- les collaborateurs logistiques intégrés dans les équipes de soins;
- les assistants sociaux et les assistants psychologiques occupés dans les équipes de soins ou intégrés dans le programme thérapeutique;
- les travailleurs visés à l'article 54-bis et l'article 54-ter de l'Ar no.78;
- les kinésithérapeutes, les ergothérapeutes, les logopèdes, les audiologues, les diététiciens, les psychologues, orthopédagogues et pédagogues, animateurs et tous les autres membres du personnel, occupés dans les équipes de soins ou intégrés dans le programme thérapeutique.
-

Les chefs de service et les chefs de service adjoints qui encadrent directement les catégories de personnel susmentionnées bénéficient également d'office de la dispense de prestations de travail.

§ 2 : Le personnel assimilé

Par personnel assimilé, on entend les travailleurs qui n'appartiennent pas à la liste ci-dessus et qui pendant la période de référence de 24 mois précédant le mois dans lequel le travailleur atteint l'âge de 45, 50 ou 55 ans auront travaillé au moins 200 heures chez le même employeur, dans une seule ou plusieurs fonctions, pour lesquelles ils ont perçu le supplément pour prestations irrégulières (dimanche, samedi, jour férié, service de nuit ou services interrompus) ou toute autre indemnité relevant d'une Convention Collective de Travail, ou ont bénéficié d'un repos compensatoire suite à ces prestations.
Le travailleur qui n'a pas effectué 200 heures de prestations irrégulières chez le même employeur au moment où il atteint l'âge de 45, 50 ou 55 ans, accédera au statut de travailleur assimilé et aura droit à la dispense de prestations dès qu'il aura effectué 200 heures de prestations irrégulières sur une période de 24 mois, selon les modalités prévues à l'article 7, par. 3 ci-après.
Pour les travailleurs à temps partiel, ces 200 heures de prestations irrégulières sont proratisées en fonction de la durée de travail contractuelle au moment où le droit s'ouvre.
Pour le calcul du nombre d'heures de prestations irrégulières visé aux alinéas précédents, les périodes de suspension du contrat de travail comme prévu dans l'Arrêté Royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés génèrent un nombre

fictif (Y) d'heures de prestations irrégulières à ajouter au nombre d'heures effectivement prestées et calculé selon la formule suivante :

Y = A/B x C
Où :
A = le nombre d'heures de prestations irrégulières réellement prestées
B = le nombre d'heures effectivement prestées pendant la période de référence prévue à l'alinéa 1 ci-dessus
C = le nombre d'heures de suspension du contrat de travail

Article 4

§ 1

Le personnel à temps plein, visé à l'article 3, qui a atteint l'âge de 45 ans, a droit à l'octroi d'une dispense de prestations de son temps de travail hebdomadaire moyen sous la forme de 96 heures de dispense de prestations payées par an, octroyées selon les modalités de l'article 9.
Pour les travailleurs à temps partiel le nombre d'heures de dispense de prestations est calculé selon la formule :

X = 96 x Y/Z dans laquelle :
X = le nombre d'heures de dispense de prestations
Y = la durée de travail hebdomadaire contractuelle du travailleur
Z = le temps de travail hebdomadaire sectoriel ou conventionnel au sein de l'institution pour un travailleur à temps plein

§ 2

Le personnel, visé à l'article 3, peut toutefois opter pour le maintien de ses prestations conformément à son temps de travail hebdomadaire contractuel. En contrepartie, le membre du personnel a droit à une prime, égale à 5,26 %, calculée sur son salaire. A partir du 1er octobre 2005, les travailleurs n'ont plus le droit d'opter pour la prime de 5,26 % et le maintien des prestations, à l'exception du personnel infirmier, et des infirmiers chefs de service et chefs de service adjoints, visés à l'article 3.
Cependant, le personnel qui ressortait de la convention collective de travail du 21 mai 2001 concernant la dispense de prestations de travail en fonction de la problématique de fin de carrière, et qui a opté avant le 1er octobre 2005 pour la prime prévue dans la convention susmentionnée, garde le droit à cette prime.
Au cours du premier semestre de 2008, les parties signataires examineront l'opportunité de conserver le droit au choix pour le personnel infirmier.

§ 3

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

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

§ 4

De commun accord entre le travailleur et l'employeur, le temps de travail contractuel pour le travailleur à temps partiel peut être augmenté du nombre d'heures de dispense de prestations dont le travailleur à temps partiel peut bénéficier sur la base du temps de travail contractuel initial.

Article 5

§ 1

Le personnel à temps plein, visé à l'article 3, qui a atteint l'âge de 50 ans, a droit à l'octroi d'une dispense de prestations de son temps de travail hebdomadaire moyen sous la forme de 192 heures de dispense de prestations payées par an, y compris les heures de dispense de prestations visées à l'article 4 et octroyées selon les modalités de l'article 9.
Pour les travailleurs à temps partiel, le nombre d'heures de dispense de prestations est calculé selon la formule :
X= 192 x Y/Z dans laquelle :
X = le nombre d'heures de dispense de prestations
Y = la durée de travail hebdomadaire contractuelle du travailleur
Z = le temps de travail hebdomadaire sectoriel ou conventionnel
au sein de l'institution pour un travailleur à temps plein

§ 2

Le personnel, visé à l'article 3, peut toutefois opter pour le maintien de ses prestations conformément à son temps de travail hebdomadaire contractuel. En contrepartie, le membre du personnel a droit à une prime, égale à 10,52 %, calculée sur son salaire. A partir du 1er octobre 2005, les travailleurs n'ont plus le droit d'opter pour la prime de 10,52 % et le maintien des prestations, à l'exception du personnel infirmier, et des infirmiers chefs de service et chefs de service adjoints, visés à l'article 3.
Cependant, le personnel qui ressortait de la convention collective de travail du 21 mai 2001 concernant la dispense de prestations de travail en fonction de la problématique de fin de carrière, et qui a opté avant le 1er octobre 2005 pour la prime prévue dans la convention susmentionnée, garde le droit à cette prime.
Au cours du premier semestre de 2008, les parties signataires examineront l'opportunité de conserver le droit au choix pour le personnel infirmier.

§ 3

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

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

§ 4

De commun accord entre le travailleur et l'employeur, le temps de travail contractuel pour le travailleur à temps partiel peut être augmenté du nombre d'heures de dispense de prestations dont le travailleur à temps partiel peut bénéficier sur la base du temps de travail contractuel initial.

Article 6

§ 1

Le personnel à temps plein, visé à l'article 3, qui a atteint l'âge de 55 ans, a droit à l'octroi d'une dispense de ses prestations de son temps de travail hebdomadaire moyen sous la forme de 288 heures de dispense de prestations payées par an, y compris les heures de dispense de prestations visées à l'article 4 et 5 et octroyées selon les modalités de l'article 9.
X = 288 x Y/Z dans laquelle :
X = le nombre d'heures de dispense de prestations
Y = la durée de travail hebdomadaire contractuelle du travailleur
Z = le temps de travail hebdomadaire sectoriel ou conventionnel au sein de l'institution pour un travailleur à temps plein

§ 2

Le personnel, visé à l'article 3, peut toutefois opter pour le maintien de ses prestations conformément à son temps de travail hebdomadaire contractuel. En contrepartie, le membre du personnel a droit à une prime, égale à 15,78 %, calculée sur son salaire. A partir du 1er octobre 2005, les travailleurs n'ont plus le droit d'opter pour la prime de 15,78 % et le maintien des prestations, à l'exception du personnel infirmier, et des infirmiers chefs de service et chefs de service adjoints, visés à l'article 3.
Cependant, le personnel qui ressortait de la convention collective de travail du 21 mai 2001 concernant la dispense de prestations de travail en fonction de la problématique de fin de carrière, et qui a opté avant le 1er octobre 2005 pour la prime prévue dans la convention susmentionnée, garde le droit à cette prime.
Au cours du premier semestre de 2008, les parties signataires examineront l'opportunité de conserver le droit au choix pour le personnel infirmier.

§ 3

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

§ 4

D'un commun accord entre le travailleur et l'employeur, le travailleur à temps partiel a la possibilité d'augmenter son temps de travail contractuel du nombre d'heures de dispense de prestations auquel le travailleur à temps partiel a droit sur la base du temps de travail contractuel initial.

Article 7

§ 1

L'employeur doit présenter au personnel infirmier, ainsi qu'aux infirmiers chefs de service et chefs de service adjoints qui les encadrent, visés à l'article 3, dans le courant du 3ème mois précédant le mois dans lequel le travailleur atteint l'âge respectivement de 45, 50 ou 55 ans, le choix, tel que prévu aux articles 4 par. 2, point 5, par. 2 et 6 par. 2.
Le travailleur dispose d'un mois pour communiquer son choix à l'employeur. La dispense de prestations ou l'octroi du supplément entre en vigueur à partir du premier jour du mois au cours duquel les âges susmentionnés sont atteints. Le travailleur a le droit de déterminer son choix à chaque saut d'âge (50 et 55 ans). L'option de la dispense de prestations est toujours définitive. L'option de paiement d'une prime peut toujours à tout moment être convertie en dispense de prestations de travail.
A partir de 50 ans, une combinaison de la dispense de prestations et de l'octroi d'une prime est possible.
Pour les travailleurs à un âge intermédiaire, le choix doit être présenté par l'employeur du moment que le travailleur satisfait à toutes les conditions. Le travailleur dispose d'un mois pour communiquer son choix.
La dispense ou la prime doit être octroyée à partir du premier jour du mois suivant la communication du choix.

§ 2

Pour toutes les autres catégories du personnel, la dispense de prestations est octroyée d'office à partir du premier du mois dans lequel le travailleur atteint l'âge de 45, 50 ou 55 ans.
Pour le travailleur visé à l'article 3, par. 1 à un âge intermédiaire, la dispense prend effet le premier jour du mois suivant celui où le travailleur satisfait à toutes les conditions.
L'option de paiement d'une prime peut à tout moment être convertie en dispense de prestations de travail.

§ 3

Le travailleur qui n'a pas effectué 200 heures de prestations irrégulières au moment d'atteindre l'âge de 45, 50 ou 55 ans accèdera au statut de personnel assimilé et donc à la dispense de prestations de travail, au moment où il aura effectué ces 200 heures durant toute période de 24 mois. L'employeur avertira le travailleur au moment où il atteint le quota de 200 heures. La dispense de prestations de travail

prend cours le premier jour du 2e mois suivant le mois au cours duquel le travailleur remplit la condition posée.

Chapitre III : L'octroi de congés supplémentaires au profit de certaines catégories de membres du personnel

Article 8

§ 1

Les travailleurs qui ne relèvent pas du champ d'application tel que décrit à l'article 3 ont, à partir du 1er octobre 2005, annuellement droit à :
38 heures de dispense de prestations de travail à partir de 50 ans;
38 heures supplémentaires de dispense de prestations de travail à partir de 52 ans.
A partir du 1er octobre 2007, ces travailleurs auront annuellement droit à :
76 heures supplémentaires de dispense de prestations de travail à partir de 55 ans.

§ 2

Pour les travailleurs à temps partiel, le nombre d'heures de dispense de prestations est calculé selon la formule :
X = nombre d'heures de dispense fixé au par. 1er ci-dessus x Y/Z dans laquelle :
X = le nombre d'heures de dispense de prestations
Y = la durée de travail hebdomadaire contractuelle du travailleur
Z = le temps de travail hebdomadaire sectoriel ou conventionnel au sein de l'institution pour un travailleur à temps plein

§ 3

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

Chapitre IV : Modalités d'application

Article 9

§ 1

La dispense de prestations résultant de la présente convention collective de travail est réalisée sous la forme de jours complets.

§ 2

Au niveau de l'entreprise, la modalité d'octroi de dispense de prestations sous la forme de jours complets peut être modifiée moyennant une modification du

règlement de travail dans les institutions disposant d'un conseil d'entreprise ou d'une délégation syndicale.
En l'absence d'un conseil d'entreprise ou d'une délégation syndicale, seule une convention collective de travail peut prévoir d'autres modalités.
Des modalités selon lesquelles des dispenses de prestations inférieures à une heure complète seraient octroyées ne sont pas autorisées.

Article 10

La dispense de prestations octroyée conformément à l'article 9 est prise par mois civil et fixée d'avance dans l'horaire de travail. Au niveau de l'entreprise, d'autres modalités peuvent être stipulées à ce sujet dans le règlement de travail.

Article 11

Tous les droits seront accordés au pro rata du temps salarié contractuel et au pro rata du nombre de mois de l'année durant lesquels le droit est d'application.

Article 12

Le système de dispense de prestations de la présente CCT ne s'applique pas de façon cumulative aux travailleurs bénéficiant déjà de jours de compensation suite à l'application d'une réduction collective du travail en dessous de temps de travail sectoriel hebdomadaire, équivalant à ceux visés aux articles 4, 5 et 6 de la présente convention, et ceci au-delà du nombre de jours maximal fixé par la présente convention.

Article 13

Si, au sein de l'entreprise, en supplément à la convention collective de travail du 21 mai 2001 concernant la dispense de prestations de travail en fonction de la problématique de fin de carrière, une dispense de prestations de travail telle que prévue pour le personnel infirmier ou soignant ou assimilé a également été octroyée par CCT, en tout ou en partie, à certains autres groupes de travailleurs, il ne peut en aucun cas être octroyé plus de jours de dispense de prestations de travail que prévus aux articles 4, 5 ou 6.

Article 14

§ 1

Lorsqu'un travailleur obtient une dispense de prestations de travail sur la base des articles 4, 5 ou 6, il la conserve pour la durée restante de son contrat.

§ 2

Si le travailleur ne satisfait plus aux conditions prévues à l'article 3, il ne peut alors plus bénéficier d'une dispense supplémentaire de prestations de travail telle que visée à l'article 5 ou 6.

Lorsqu'un travailleur passe du champ d'application défini à l'art. 3 vers le champ d'application décrit à l'art. 8, une comparaison sera faite entre les heures de dispense de prestations déjà attribuées et l'application de l'article 8 : la dispense de prestations la plus favorable sera d'application.

§ 3

En dérogation du par. 1er ci-dessus, le travailleur qui change de fonction à sa propre demande via un avenant à son contrat de travail, et qui de ce fait ne ressort plus sous le champ d'application de l'article 3, perdra les droits acquis sur base des articles 4, 5 ou 6.
Le travailleur aura les heures de dispense de prestations prévues à l'article 8 de cette convention.

Chapitre V : Dispositions finales

Article 15

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er octobre 2005.
Elle a été conclue pour une durée indéterminée.
Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée adressée à chacun des autres parties signataires.

Article 16

Les parties conviennent explicitement que les avantages définis dans la présente convention ne seront effectivement octroyés aux travailleurs que pour autant que le gouvernement assure la prise en charge des coûts, selon les dispositions des points 3, 4 et 5 de l'Accord social relatif aux secteurs fédéraux de la santé (secteur privé) du 26 avril 2005.

Crédit-temps : Diminution de la durée de la carrière professionnelle

Convention collective de travail organisant le droit à la diminution de la carrière professionnelle comme prévu à la convention collective de travail no. 77quater du 30 mars 2007 (C.C.T. du 10.12.2007)

Article 1

Cette convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services ressortissant à la Commission paritaire des établissements et des services de santé.
Par travailleurs, on entend le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

Article 2

Les parties signataires se réfèrent à la CCT n° 77bis instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, conclue le 19 décembre 2001 au Conseil national du travail, modifiée par la CCT n° 77ter du 10 juin 2002, d'après l'avis n° 1339 du Conseil national du travail, émis le 14 février 2001 et à la loi relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie du 10 août 2001, modifié par la CCT n° 77quater du 30 mars 2007, selon la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations.

Article 3

La section 2 de la convention collective de travail 77bis du 19 décembre 2001 règle les modalités du droit à la diminution de la carrière d'1/5.
La diminution se monte à 1/5 de la durée de travail contractuelle à temps plein, à prendre sous la forme d'un jour ou de deux demi-jours par semaine.
Pour les travailleurs habituellement occupés dans un régime de travail qui s'étend sur cinq jours ou plus et pour les travailleurs occupés habituellement en équipes ou en cycles dans le cadre d'un régime de travail qui s'étend sur cinq jours ou plus, il est explicitement convenu que le droit à la diminution de la carrière d'1/5 peut être prise de manière équivalente sous la forme d'une diminution d'1/5 de la durée moyenne du travail.
La mise en ouvre concrète de ce principe fait l'objet de concertation au niveau local.
A la demande écrite du travailleur, il peut être dérogé aux blocs de demi-jours, à condition que la grille horaire émanant de la prise de !a diminution de la carrière soit une grille horaire mentionnée au règlement du travail.

Article 4

Pour tout ce qui n'est pas réglé dans cette convention collective de travail, la CCT n° 77 du Conseil national du travail, conclue le 19 décembre 2001, ainsi que ses adaptations, sont d'application.

Article 5

La présente convention collective de travail prend effet au 1er janvier 2008 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un délai de préavis de six mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

Article 6

La convention collective de travail du 18 novembre 2002 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps (AR 12/10/2005 - MB 18/11/2005) est, en ce qui concerne le champ d'application dans lequel cette convention collective de travail était valable, remplacée par la présente convention collective de travail.

Convention collective de travail du 2 octobre 2013 en exécution de la convention collective de travail n° 103, conclue le 27 juin 2002 au sein du Conseil national de Travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin carrière.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique à l'ensemble des employeurs et des travailleurs ressortissant à la Commission paritaire des établissements et des services de santé.
Par travailleurs, on entend le personnel ouvrier et employé, tant masculin que féminin, à l'exception des médecins.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution des articles 4,§1er,3° et 8§ » de la convention de travail n° 103, conclue le 27 juin 2012 au sein du Conseil national du Travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière (arrêté royal du 25/08/2012 I Moniteur belge du 31/08/2012).

Article 3

En exécution de l'article 4,§1er,3° de la convention collective de travail n° 103, conclue le 27 juin 2012 au sein du Conseil national du Travail, les travailleurs ont

droit, pendant une durée maximale de 36 mois, à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps, avec motif.

Pour le présent article, l'expression « avec motif » couvre les cas suivants, dans le cadre de l'article 4,§1er de la convention de travail n° 103 :

1. pour s'occuper de leur enfant jusqu'à l'âge de 8 ans
2. pour prodiguer des soins palliatifs, comme défini à l'article 100 bis, §2 de la loi de redressement du 22 janvier 1985
3. pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de la famille ou du ménage gravement malade, comme défini aux articles 3 et 4 de l'arrêté royale du 10 aout 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre de la famille ou du ménage gravement malade
4. pour suivre une formation comme précisé dans l'article 4,§1d de la convention de travail n° 103

Article 4

La présente convention collective de travail ne porte pas atteinte à la convention collective de travail du 17 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps dans les centres de revalidations autonomes 'ORL' ou 'PSY' non intègres dans un hôpital (Arrête Royal du 11/06/2003 – Moniteur Belge 07/08/2003), ni aux conventions collectives de travail conclues au niveau des entreprises, quelle que soit la date de conclusion de cette convention d'entreprise.

Constitue une exception au caractère supplétif de la présente convention collective de travail, la disposition dans la convention collective de travail précitée du 17 juin 2002 et dans les conventions d'entreprise conclues dans le cadre de l'article 3, §2, de la convention collective de travail no 77bis, stipulant que le droit au crédit-temps est prolongé jusqu'à 3 ans maximum. En ce qui concerne l'exercice du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 avec motif, comme visé à l'article 3 de la présente convention collective de travail, il est convenu que la durée maximale de 36 mois n'implique pas de réduction du droit au crédit-temps à temps plein ou à la diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 sans motif, égal à l'équivalent de 12 mois maximum d'interruption complète des prestations de travail sur l'ensemble de la carrière, comme défini à l'article 3, §1er de la convention collective du travail no 103 du Conseil national du travail.

Article 5

En exécution de l'article 8, §3 de la convention collective de travail n° 103 conclue le 27 juin 2012 au sein du Conseil national du Travail, les travailleurs à temps plein à partir de l'âge de 50 ans ont droit, sans durée maximale, de réduire leurs prestations de travail à hauteur d'une diminution de carrière d' 1/5, à condition d'avoir, au préalable, effectué une carrière professionnelle d'au moins 28 ans.

Article 6

Pour tout ce qui n'est pas explicitement régi par la présente convention collective de travail, les dispositions de ladite convention collective de travail n° 103, ainsi que celles de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps, sont d'application.

Article 7

Les parties signataires de la convention collective de travail déclarent que les travailleurs du secteur, ressortissant au champ d'application tel que défini à l'article 1er de la présente convention collective de travail et occupés en Région flamande, peuvent faire usage des primes d'encouragement flamandes pour le crédit-soins, le crédit-formation, les entreprises en difficultés ou en restructuration, telles que fixées par l'arrêté du Gouvernement flamand du 1er mars 2002 portant réforme du régime des primes d'encouragement au secteur privé (MB du 20 mars 2002) ou d'autres mesures instaurées dans ce domaine par les pouvoirs publics flamands.

Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 2 octobre 2013 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un délai de préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire des établissements et services de santé.

Convention collective de travail du 12/06/17 modifiant la convention collective du travail du 2 octobre 2013 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière

Article 1er

La présente convention collective de travail est conclue en application de la convention collective de travail n° 103ter, conclue le 20 décembre 2016 au sein du Conseil national du Travail, adaptant la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.
La présente convention collective de travail a pour objet la modification de la convention collective de travail du 2 octobre 2013, conclue au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé, en exécution de la convention collective de travail numéro 103, conclue le 27 juin 2012 au sein du Conseil national du Travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière.

Article 2

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Commission paritaire des établissements et des services de santé. Par « travailleurs » on entend : le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin, à l'exception des médecins.

Article 3

L'article 3 de la convention collective de travail du 2 octobre 2013 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière est remplacé par le texte suivant :

« En exécution de l'article 4 de la convention collective de travail n°103, modifiée par la convention collective de travail n° 103ter conclue le 20 décembre 2016 au sein du Conseil national du Travail, les travailleurs ont droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps jusqu'à 51 mois au maximum :

- pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de 8 ans ;
- pour l'octroi de soins palliatifs, tels que définis à l'article 100 bis, § 2 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 ; - pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, tel que défini aux articles 3 et 4 de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Les travailleurs ont droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps jusqu'à 36 mois au maximum pour suivre une formation comme précisé à l'article 4§2 de la CCT n°103. »

Article 4

L'article 4, alinéa 2 de la convention collective du 2 octobre 2013 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière est supprimé.

Article 5

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 12/06/2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un délai de préavis de trois mois, signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire des établissements et des services de santé.

Convention collective de travail 11 octobre 2021 en exécution de la convention collective de travail n° 156 du 15 juillet 2021 du Conseil National de Travail fixant, pour 2021 et 2022, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Commission paritaire des établissements et des services de santé.
Par « travailleurs » on entend : le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

Article 2

La présente convention collective de
travail est formellement conclue en exécution de la convention collective de travail n° 156 du 15 juillet 2021 du Conseil National de Travail fixant, pour 2021 et 2022, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Article 3

La présente convention collective de travail contient le cadre pour la période 2021-2022, de l'abaissement à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration,

Pour l'application de cette convention, on entend par travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration, les travailleurs qui répondent aux conditions déterminées à l'article 6, §5, alinéa 1er,2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

Les modalités et conditions d'application de la présente convention collective de travail sont celles reprises dans la convention collective de travail n° 156 précitée du Conseil National du Travail.

Article 4

§1. Pour la période 2021-2022, en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps en application la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 du Conseil National de Travail 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, enregistrée sous le numéro 110211/CO/300, et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, alinéa 1er, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

§2. Pour la période 2021-2022, en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, la limite d'âge est fixée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations d'un cinquième temps en application de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 précitée du Conseil National de Travail, et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, alinéa 1er, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

Article 5

La présente convention est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1er janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.
Elle s'applique aux périodes de réduction des prestations de travail dont la date de début ou de prolongation se situe pendant la durée de validité de la présente convention.

Article 6

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

Convention collective de travail 11 octobre 2021 en exécution de la convention collective de travail n° 157 du 15 juillet 2021 du Conseil National de Travail fixant, du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Commission paritaire des établissements et des services de santé.
Par « travailleurs » on entend : le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

Article 2

La présente convention collective de travail est formellement conclue en exécution de la convention collective de travail n° 157 du 15 juillet 2021 du Conseil National de Travail fixant, du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Article 3

La présente convention collective de travail contient le cadre du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023, de l'abaissement à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration,

Pour l'application de cette convention, on entend par travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration, les travailleurs qui répondent aux conditions déterminées à l'article 6, §5, alinéa 1er,2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

Les modalités et conditions d'application de la présente convention collective de travail sont celles reprises dans la convention collective de travail n° 157 précitée du Conseil National du Travail.

Article 4

§1. Pour la période du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023, en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps en application la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 du Conseil National de Travail 2012 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, enregistrée sous le numéro 110211/CO/300, et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, alinéa 1er, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

§2. Pour la période du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023, en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, la limite d'âge est fixée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations d'un cinquième temps en application de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 précitée du Conseil National de Travail, et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, alinéa 1er, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

Article 5

La présente convention est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1er janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.
Elle s'applique aux périodes de réduction des prestations de travail dont la date de début ou de prolongation se situe pendant la durée de validité de la présente convention.

Article 6

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

réunion approuvé par les membres et signé par le Président et le Secrétaire de la Commission paritaire.

DISPOSITIONS DIVERSES

Jour de carence

Convention collective de travail concernant le paiement du jour de carence (C.C.T. du 07.12.2000, AR du 14.01.2002 publié le 19.01.2002)

Article 1

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

- établissements et services qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux;
- maisons de soins psychiatriques;
- associations pour l'instauration et la gestion d'initiatives d'habitation protégée;
- homes pour personnes âgées;
- maisons de repos et de soins;
- résidences-services et centres de services qui procurent des soins aux personnes âgées;
- centres de revalidation;
- soins infirmiers à domicile;
- services du sang de la Croix-Rouge de Belgique.

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

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution du point 8 du plan fédéral pluriannuel du 1er mars 2000.

Article 3

En dérogation aux articles 52, 71 et 72 de la Loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (publiée au Moniteur belge le 22 août 1978), le paiement du jour de carence – c'est à dire le premier jour d'absence par suite de maladie ou accident (excepté accident du travail ou maladie professionnelle) - est pris en charge par l'employeur à partir du 1er janvier 2001.

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1er janvier 2001.
Les dispositions de la présente convention collective de travail fixent les règles générales applicables à tous les travailleurs et ne visent qu'à déterminer les minima, laissant aux parties la liberté de convenir de conditions plus avantageuses. Elles ne peuvent porter atteinte aux dispositions plus favorables aux travailleurs, là où semblable situation existe.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire des services de santé.

Avantages du statut employé pour les travailleurs

Convention collective de travail concernant l'octroi de certains avantages du statut d'employé aux ouvriers (C.C.T. du 30.06.2006)

Chapitre I : Dispositions générales

Article 1

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

- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux;
- maisons de soins psychiatriques;
- initiatives d'habitation protégée;
- maisons de repos pour personnes âgées;
- maisons de repos et de soins;
- centres de soins de jour;
- centres de revalidation;
- soins infirmiers à domicile;
- services intégrés de soins à domicile;
- services du sang de la Croix-Rouge de Belgique;
- centres médicaux pédiatriques;
- maisons médicales.

Par "travailleurs", il faut entendre le personnel ouvrier, tant masculin que féminin.

Article 2

La présente convention collective de travail exécute le point 2.2 de l'accord social relatif aux secteurs de santé fédéraux (secteur privé) du 26 avril 2005.
Chapitre II : Délai de préavis

Article 3

§ 1

A tous les ouvriers ayant été occupés au moins 5 ans, de manière ininterrompue ou non, dans les secteurs fédéraux des services de santé, tels que cités à l'article 1er, les avantages suivants en matière de délai de préavis ou, le cas échéant, d'indemnités correspondantes de licenciement sont octroyés pour autant que le licenciement se fasse sur l'initiative de l'employeur et que l'ouvrier ne se trouve pas dans sa période d'essai :

1. Le délai de préavis prend cours le premier jour du mois qui suit celui au cours duquel le préavis a été notifié.

2. Le délai de préavis à observer par l'employeur est de trois mois pour l'ouvrier engagé depuis moins de cinq ans de façon continue auprès du même employeur. Ce délai est augmenté de trois mois dès le commencement de chaque nouvelle période de cinq ans de service chez le même employeur.
3. Les délais de préavis doivent être calculés en fonction de l'ancienneté réelle acquise au moment où le préavis prend cours.

§ 2

Le délai de préavis, tel que prévu au paragraphe par. 1er du présent article ne s'applique pas aux ouvriers ayant plus de 5 ans d'ancienneté lorsque le licenciement est le fait de l'employeur, en accord avec l'ouvrier, en vue de la prépension. Dans ce cas s'appliquent les règles prévues à l'article 59, 2e alinéa, de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

§ 3

L'avantage prévu par le paragraphe 1er du présent article n'est pas cumulable, le cas échéant, avec une indemnité qui serait octroyée en exécution de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail. L'ouvrier dont le contrat de travail est terminé selon les modalités prévues au paragraphe 1er du présent article, doit, dans les 3 jours ouvrables suivant la notification de son licenciement, donner explicitement son accord sur les délais fixés au présent article, moyennant une lettre recommandée ou remise à l'employeur. En cas d'application de l'article 63 de la loi du 3 juillet 1978 susvisée, les délais de préavis applicables aux ouvriers sont ceux prévus par l'article 59 de la même loi complétée par la CCT no.75 du Conseil national du travail.

Chapitre III : Salaire garanti

Article 4

Un ouvrier ayant au moins 5 ans d'ancienneté dans les secteurs fédéraux des services de santé, tels que décrits à l'article 1 et n'étant pas dans sa période d'essai, conserve le droit à sa rémunération pendant les trente premiers jours d'incapacité de travail résultant d'une maladie ou d'un accident.
L'employeur et le travailleur appliquent les articles 72 à 78 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Chapitre IV : Dispositions communes

Article 5

§ 1

Par ancienneté pour atteindre l'ancienneté de 5 ans prévue aux articles 3 et 4, il y a lieu d'entendre : la période durant laquelle un ouvrier a été, de façon continue ou non, occupé dans les secteurs fédéraux de la santé tels que décrits à l'article 1.

§ 2

Le travailleur qui a atteint son ancienneté dans différents établissements en fournit la preuve au moyen des attestations d'emploi des employeurs précédents ou de toute autre preuve des prestations fournies.

Article 6

Les dispositions de la présente convention collective de travail ne peuvent cependant avoir pour effet la limitation d'avantages déjà octroyés au sein de l'institution qui seraient plus favorables que ceux prévus dans la présente convention collective de travail.

Chapitre V : Dispositions finales

Article 7

La présente convention collective de travail prend effet au 1er janvier 2007, à l'exception de l'article 4.
L'article 4 ne prend effet qu'à partir de la date à laquelle les dispositions qui en assurent le financement intégral, telles qu'elles sont prévues par le pouvoir public, sont effectives.
Les avantages octroyés par la présente convention ne s'appliquent pas aux délais de préavis ou aux périodes de maladie ou d'accident qui ont débuté avant son entrée en vigueur.
Elle est conclue pour une durée indéterminée.
Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission paritaire des services de santé.

Convention collective de travail concernant l'octroi du statut d'employé au personnel soignant (C.C.T. 30.06.2006)

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements ressortissant à la Commission paritaire des services de santé.
Par travailleurs on entend : le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

Article 2

La présente convention collective de travail donne exécution au point 2.1. de l'accord social concernant les secteurs de santé fédéraux privés du 26 avril 2005.

Article 3

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

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le lendemain de sa signature et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressé au président de la Commission paritaire des services de santé.

Formation

Convention collective de travail du 02.10.2013 relative à la formation

Preambule

Les parties signataires confirment leur engagement à produire pour la fin de l'année 2013 les outils permettant aux entreprises et au secteur :

- De définir spécifiquement les éléments à prendre en compte dans le mesurage des efforts tels que décrits aux articles 3 et 5 de la présente convention,
- D'enregistrer ces efforts sous formes adaptées aux réalités du secteur, tenant compte des sources d'informations déjà existantes,
- D'adapter la présente convention aux exigences de contrôle qui seraient prévues par la réglementation générale.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Commission paritaire des établissements et des services de santé.
Par travailleurs, on entend le personnel ouvrier et employé, tant masculin que féminin.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- L'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations (MB du 30/12/2005)
- l'arrêté royal du 11 octobre 2007 instaurant une cotisation patronale complémentaire au bénéfice du financement du congé-éducation payé pour les employeurs appartenant aux secteurs qui réalisent des efforts insuffisants en matière de formation

Article 3

Les partenaires sociaux s'engagent à réaliser une augmentation annuelle du taux de participation en matière de formation de 5 %.

Article 4

Les partenaires sociaux s'engagent à donner la possibilité aux travailleurs de suivre une formation pendant les heures de travail.
Ces possibilités de formation peuvent être organisées tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise.

Cette formation peut être organisée tant par l'employeur que par des formateurs externes, mandatés à cet effet par l'employeur.

Article 5

En exécution des articles 3 et 4 de la présente convention collective de travail, les travailleurs bénéficient d'un temps de formation collectif au niveau de l'entreprise.
Ce temps de formation au niveau de l'entreprise est calculé comme suit :

- pour l'année 2013 : le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise au 1er janvier 2013, exprimé en équivalents temps plein, multiplié par 7,1 heures ;
- pour l'année 2014 : le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise au 1er janvier 2014, exprimé en équivalents temps plein, multiplié par 7,5 heures ;

Article 6

Le temps de formation, tel qu'octroyé en application de l'article 5 de la présente convention collective de travail, ne peut exclusivement être pris que dans le cadre du plan de formation ou d'apprentissage de l'entreprise tel qu'il est rédigé en concertation entre l'employeur et les représentants des travailleurs ou à défaut les travailleurs.
Tenant compte des priorités qui y seront définies, ce plan tend à une répartition équitable des efforts de formation sur toutes les catégories de travailleurs.

Article 7

Pour les entreprises où un temps, droit ou crédit de formation ou d'apprentissage est déjà octroyé aux travailleurs dans le cadre de la politique de formation et d'apprentissage, il est entendue que le temps de formation tels que défini à l'article 5 de la présente convention collective de travail fait partie intégrante des mesures existantes en matière de temps, droit ou crédit de formation ou d'apprentissage au niveau de l'entreprise.

Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1 janvier 2013 et remplace la convention collective du 13 juillet 2011. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de 3 mois à partir du 1 octobre 2014 adressé par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire des Etablissements et des Services de Santé.

En absence des mesures nouvelles plus favorables prévues dans le prochain Accord Interprofessionnel et faute de nouvelles conventions collectives du travail sectorielles en toute hypothèse le niveau atteint en 2014 sera au minimum maintenu aux années suivantes.

Convention collective de travail du 08 février 2010 concernant le volet de formation des emplois jeunes dans les centres de soins de jours créé dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des centres de soins de jours.
Par travailleurs, on entend le personnel ouvrier et employé, tant masculin que féminin.

Article 2 : Contexte

§ 1

Cette Convention Collective de Travail définit le cadre du volet de formation des emplois jeunes crées dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations.

§ 2

Le projet des emplois jeunes à été approuvé par la Commission Paritaire des Etablissements et Services de Santé du 14 décembre 2009 sur proposition de la Chambres personnes âgées du Fonds Maribel Social des Etablissements et Services de Santé.
Conformément à l'article 11, 3ème alinéa, 3° de l'Arrêté royal du 30 avril 2007 portant fixation des enveloppes pour l'emploi des jeunes dans le secteur non-marchand et sa répartition (MB 2 juin 2007) le projet comprend un volet de formation qui doit être lié à l'emploi.
Le volet de formation de ce projet est décrit dans l'article 3.

§ 3

La Loi du 23 décembre 2005 réserve un tiers des moyens pour les emplois jeunes aux communautés. La Communauté Flamande a octroyé une partie de ces moyens à un projet d'emploi jeunes dans les centres de soins de jours situés en communauté Flamande. Il s'agit de fonctions logistiques ou en soutient de l'animation.
Le volet de formation de ce projet est décrit dans l'article 4.

Article 3

§ 1

L'employeur est obligé d'offrir des formations au jeune et choisit de commun accord avec le jeune les formations adaptées.

Le volet de formation proposé doit permettre au jeune d'entrer dans un système de formation permanente dans lequel on est attentif à :

- obtenir un permis de conduire (B, D1 ou D)
- obtenir une autre forme de certification p.ex dans l'animation, les premiers soins, les soins
- améliorer les compétences nécessaires pour maintenir le jeune en service et donner des opportunités sur le marché du travail

§ 2

En fonction des compétences à développer, les partenaires sociaux suggèrent les sujets de formation suivants: . caractéristiques des personnes âgées;

- s'occuper des personnes âgées;
- s'occuper des maladies physiques et des problèmes psychiques;
- manière de communiquer;
- conduite défensive;
- premiers soins et hygiène;
- permis B, D1 ou D ;
- conduite défensive; des pannes et des situations problématiques pendant le transport;
- animation;
- technique de 'soulever-porter', déplacement et prévention de la chute;
- sécurité et santé;
- implication dans le travail, manière de travailler;
- néerlandais/français sur le lieu de travail
- . ..

§ 3

L'employeur doit veiller à ce que les formations soient d'un certain niveau et soient proposées régulièrement. L'employeur doit désigner un responsable de formation ou un parrain qui accompagne le jeune. Des évaluations régulières doivent être prévues.
Les obligations et responsabilités des deux côtés doivent être soulignées. Une convention tripartite sera établie entre le Fond Sociale Personnes Agées, le jeune travailleur et l'employeur. Elle prévoira que le jeune s'engage pour suivre activement des formations et que l'employeur est tenu d'offrir la possibilité des formations au jeune.

§ 4

Le projet prévoit que lorsqu' il existe un organe de concertation sociale dans l'institution, l'employeur doit introduire le projet en concertation avec cet organe. Le suivi de l'application du volet de formation sera aussi sujet à la concertation sociale entre l'employeur et les représentants des travailleurs dans l'organe de concertation.

Article 4

§ 1

Les emplois attribués doivent être accompagnés d'un volet de formation. L'Etat ne prévoit pas de moyens supplémentaires à ces fins. Les employeurs à qui un emploi jeune a été attribué sont obligés de proposer un ou des formations à ce jeune travailleur.

§ 2

Si le jeune est déjà en possession d'un certificat pour les fonctions logistiques ou d'animation la formation sera axée vers le renforcement des compétences nécessaires pour garder le jeune en service. Chaque année il sera revu de quelles compétences il s'agit.

§ 3

Si le jeune n'est pas en possession d'un tel certificat la formation sera axée vers les fonctions logistiques ou de soutient de l'animation.

Article 5

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1er mars 2010.
Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un délai de préavis de trois mois, notifié par courrier recommandé à la poste, adressé au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

Equipes mobiles

Convention Collective de Travail du 13 mai 2013 relative à l'instauration et au fonctionnement de l'équipe mobile.

Cette Convention Collective de Travail fixe les principes de la distribution des emplois aux institutions du secteur, le statut et le cadre du fonctionnement de l'équipe mobile.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des maisons de repos pour personnes âgées, des maisons de repos et de soins, concernés par l'attribution d'emplois avec pour but l'organisation d'une équipe mobile.

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

Article 2. Définition

Une équipe mobile est une équipe de membre(s) du personnel, non liée à une unité architecturale,
structurelle ou fonctionnelle, qui permet d'assurer, au sein d'une unité de résidence ou de soin, un remplacement immédiat en cas d'absence ou un renforcement de courte durée en cas d'augmentation subite de la
charge de travail.

Article 3. Objectifs généraux

L'équipe mobile a pour objectifs généraux :
- d'assurer le remplacement immédiat pour une courte durée du personnel infirmier et soignant absent
- de réduire la charge de travail
- de diminuer l'exigence de flexibilité des travailleurs grâce à une stabilisation des horaires

Article 4
Les empois supplémentaires sont réalisés par la voie de plusieurs sources de financement depuis 2010 :

- Le Maribel Fiscal pour entre autre l' ancien « projet pilote équipe mobile » (environ 179 ETP)
- Les emplois INAMI du « mini-accord 2011 » (environ 105 ETP)
- Le Maribel Fiscal en 2012 (environs 100 ETP)
- les emplois supplémentaires INAMI en 2013 (467 ETP)

Article 5
A partir de la date de signature de la présente Convention Collective de Travail il sera tenu compte de la relation suivante lors de l'attribution d'emplois pour les équipes mobiles:

Nombre d' ETP personnel de soins dans l'institution	Nombre d' ETP a attribuer à l'institution pour l'équipe mobile
15-30	1
31-50	1,5
>50	2

Pour le calcul du nombre d' ETP personnel de soins le Fonds Maribel Social 330 utilise les données fournies par les services compétents de l'INAMI.

Les attributions se font en tenant compte du financement disponible.

Article 6
La répartition, la gestion et le suivi des emplois est faite par le Fonds Maribel Social 330. Le Fonds aura recours à des critères objectifs supplémentaires pour la répartition des emplois dans le contexte budgétaire.

Le Fonds Maribel Social 330 fera parvenir à l'INAMI une liste des institutions du secteur auxquelles des emplois sont attribués pour l'équipe mobile et pour lesquels le financement se fait par l'INAMI (Art. 4 2eme et 4eme tiret).

Article 7
L'équipe mobile est composée uniquement d'infirmie(è)r(e)s, d'aide-soignant(e)s ou de personnel de réactivation.

Article 8. Priorités d'affectation
Les trois premières priorités pour l'affectation de l'équipe mobile sont les suivantes :
1. Remplacement immédiat de travailleurs absents de façon imprévue. Par "remplacement immédiat" on entend : le remplacement en cas d'absence imprévue pour cause de maladie ou cas de force majeure jusqu'à maximum les 5 premiers jours d'absence.
2. Remplacement en cas d'absence de courte durée planifiée pendant maximum 5 jours.
3. Augmentation exceptionnelle de la charge de travail

Article 9. Concertation sociale
§1. L'organe de concertation, à savoir, le conseil d'entreprise, par défaut un comité local paritaire constitué de représentants de l'employeur et de la délégation syndicale, à défaut le CPPT, est chargé du suivi de l'équipe mobile. Le conseil d'entreprise, par défaut le comité local paritaire susmentionné constitué de représentants de l'employeur et de la délégation syndicale ou à défaut de délégation syndicale, le CPPT, reçoit chaque année un rapport qualitatif et quantitatif sur le fonctionnement, l'affectation, la composition de l'équipe mobile, les motifs des remplacements et le cas échéant, les motifs de non remplacement.

Article 10. Horaires de travail
Des horaires de travail spécifiques sont fixés pour les membres de l'équipe mobile. Ils disposent de préférence d'un horaire fixe ou cyclique.
Ces horaires sont établis dans l'organe de concertation. Cet horaire doit être repris dans le règlement de travail de l'institution.

Les membres de l'équipe mobile travaillent durant la semaine, le week-end et en soirée. Ils ne peuvent pas prester des horaires de nuit complets.

Commentaire :

Les partenaires sociaux n'excluent pas que dans le futur, les membres de l'équipe mobile puissent travailler la nuit des horaires de nuits complets.
Cela dépendra de l'évolution des travailleurs actifs dans l'équipe mobile et du nombre d'institutions disposant d'une équipe mobile.

Article 11. Règlement de fonctionnement
L'organe de concertation, comme défini à l' Article 10, devra rédiger un règlement de fonctionnement avant le démarrage de l'Equipe Mobile.
Ce règlement comporte :
- le nombre de travailleurs dans l'équipe mobile, leur fonction, temps de travail contractuel et leur nom.
- les horaires de l'équipe mobile
- le responsable pour établir l'horaire de travail des membres/travailleurs de l'équipe mobile
- les priorités d'affectation
- le nombre et le nom des services ou départements de l'institution où l'équipe mobile sera appelée à fonctionner
- la fonction des travailleurs qui peuvent demander l'intervention de l'équipe mobile
- le nom et la fonction du responsable qui décide de l'affectation quotidienne de l'équipe mobile
- le contenu de l'évaluation semestrielle

§2. Si l'institution ne dispose pas d'organe de concertation sociale, une copie du règlement de fonctionnement et du rapport d'évaluation doit être envoyée aux responsables syndicaux régionaux des organisations représentatives des travailleurs représentées dans cette Commission Paritaire. Les responsables syndicaux régionaux ont 14 jours pour faire parvenir leurs éventuelles remarques.

Article 12.
La présente convention collective de travail entre en vigueur le 13 mai 2013 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace la convention du 10 septembre 2012 relative à l'instauration et au fonctionnement de l'équipe mobile (numéro d'enregistrement (111908/co/330).
Elle peut être dénoncée par l'une des parties signataires par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire des établissements et services de santé, moyennant un préavis de trois mois.

Modalités de paiement de la rémunération

Convention collective de travail concernant la périodicité du payement du salaire de certains travailleurs. (C.C.T. du 07.12.2000 B.S. AR du 14.01.2002 publié au MB le 19.01.2002)

Article 1

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

- établissements et services qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux;
- maisons de soins psychiatriques
- associations pour l'instauration et la gestion d'initiatives d'habitation protégée;
- homes pour personnes âgées;
- maisons de repos et de soins;
- résidences-services et des centres de services qui procurent des soins aux personnes âgées;
- centres de revalidation ;
- soins infirmier à domicile;
- services du sang de la Croix-Rouge de Belgique.

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

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution du point 8 du plan fédéral pluriannuel du 1er mars 2000.

Article 3

En application de l'article 9, deuxième alinéa de la loi du 12 avril 1965 (publiée au Moniteur belge du 30 avril 1965) relative à la protection du salaire des travailleurs, le salaire des ouvriers est payé conformément à l'article 9, point 1 de la loi susvisée, et ceci, suivant les délais fixés dans le règlement de travail de l'entreprise.

Article 4

Cette convention collective de travail entre en vigueur au 1er janvier 2001.
Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire des services de santé.

Arrêté royal rendant obligatoire la décision de la Commission paritaire nationale des services de santé déterminant les renseignements que doit contenir le décompte remis au travailleur lors de chaque règlement définitif de la rémunération (Déc. du 13.01.1966, AR du 22.04.1966 publié au MB le 29.04.1966)

Article 1

La présente décision s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui relèvent de la Commission paritaire nationale des services de santé.

Article 2

Le décompte qui est effectué lors de chaque paiement définitif de salaire au travailleur doit contenir les mentions suivantes :

1. nom et adresse de l'employeur;
2. nom et prénom ou l'initiale de ce dernier;
3. numéro national du travailleur chez l'employeur;
4. période à laquelle se rapporte le décompte;
5. nombre d'heures prestées ou durée des prestations;
6. rémunération de base, quelle que soit l'unité prise en considération par l'établir (rémunération par heure, par semaine, par mois, à la pièce, à l'entreprise); classification-catégorie (cf. Commission paritaire);
7. éléments de la rémunération à savoir :

a) heures normales de prestations, heures supplémentaires, ainsi que jours fériés ou de repos compensatoire;
b) autres éléments tels que primes, sommes payées en vertu d'obligations légales et conventionnelles relatives au maintien du salaire pendant la suspension de l'exécution du contrat, avantages en nature, ces éléments peuvent être groupés en une seule rubrique, pour autant que cela ne nuise pas à la clarté;

8. retenues pour la sécurité sociale;
9. sommes non soumises aux retenues de la sécurité sociale;
10. montant imposable;
11. montant du précompte professionnel (législation fiscale);
12. sommes non imposables;
13. éventuellement, indication sur le décompte, ou en annexe, des montants à déduire de la rémunération, pour saisies, cessions, amendes;
14. montant net à payer en espèces.

Article 3

La présente décision entre en vigueur le jour de sa publication au Moniteur belge

Intervention de l'employeur dans les frais de transport

Convention collective de travail du 29 juin 2009 relative au transport entre le domicile et le lieu de travail

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et services de santé.
Par "travailleurs", on entend : le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.
Intervention dans les frais de déplacement

Article 2 : Transports en commun publics

§ 1

En cas d'utilisation des transports en commun publics, les employeurs interviennent dans les frais de déplacement effectivement consentis par les travailleurs conformément au prescrit de la convention collective de travail n°19octies concernant l'intervention financière de l'employeur dans le prix des transports des travailleurs, conclue au sein du Conseil national du travail le 20 février 2009.

§ 2

Entre le 1er septembre 2009 et le 31 décembre 2009, en ce qui concerne les déplacements en chemins de fer (SNCB) les employeurs soit concluent un contrat tiers payant avec la SNCB pour autant que cette réglementation soit applicable et ce dans ces limites, soit les employeurs interviennent à concurrence de 80% de la carte train 2ième classe.

§ 3

A partir du 1er janvier 2010 les employeurs sont tenus de conclure un contrat tiers payant avec la SNCB et ce dans les limites de la réglementation applicable.

Article 3 : Moyens de transport autres que les transports en commun publics (moyens de transport privé)

§ 1

En cas d'utilisation d'autres moyens de transport à moteur que les transports en commun publics, les employeurs interviennent à partir du quatrième kilomètre dans les frais de déplacement effectivement consentis par les travailleurs à concurrence de quatre cinquième des montants du tableau dans l'article 3 de la convention collective de travail numéro 19octies du 20 février 2009 du Conseil National du Travail pour le nombre de kilomètres séparant le heu de domicile du travailleur de

son lieu de travail, ou pour le nombre de kilomètres effectués avec un moyen de transport privé dans le cadre de l'article 4.

§ 2

Pour les travailleurs utilisant un vélo, les employeurs interviennent à partir du premier kilomètre dans les frais de déplacement effectivement consentis par les travailleurs à concurrence d'un montant de 0,15 € par kilomètre pour le nombre de kilomètres effectués séparant le lieu de domicile du travailleur de son lieu de travail, ou pour le nombre de kilomètres effectués à vélo dans le cadre de l'article 4. A partir du 1er janvier 2011 le montant de 0,15 € évolue concomitamment au montant maximum exonéré fixé par l'article 38 §1, 14° du Code des Impôts sur le Revenu 1992 et au montant fixé par l'article 19, § 2, 16°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

§ 3

Si, pour l'exécution de son travail, à la demande de l'employeur, dans le cadre de services coupés, le travailleur doit se déplacer plus d'une fois sur le même jour de son lieu de domicile à son lieu de travail, l'employeur intervient alors dans les frais de déplacement du travailleur pur ce(s) déplacement(s) supplémentaire(s), sur la même base que celle prévue dans la présente convention collective de travail.

§ 4

L'intervention telle que prévue au §2 n'est pas due quand l'employeur, en accord avec le travailleur, met à la disposition du travailleur concerné un vélo prêt à l'emploi et conforme à la réglementation. L'intervention telle que prévue au §2 n'est pas due quand l'employeur, en accord avec le(s) travailleur(s), prend à charge pour le travailleur concerné une formule de leasing ou de location de vélo.

Article 4 : Mixité des moyens de transport

Pour les travailleurs combinant un moyen de transport privé avec un ou plusieurs moyen(s) de transport en commun publics, les employeurs interviennent dans les frais de déplacement conformément à l'article 2 ci-dessus pour ce qui concerne la distance « transport en commun publics » et à l'article 3 ci-dessus en ce qui concerne la distance « moyen de transport privé ».

Article 5

Afin de définir le montant de l'intervention de l'employeur dans les frais de transports du travailleur, l'employeur doit faire remplir et signer une déclaration en deux exemplaires. Le modèle de cette déclaration se trouve dans l'annexe I de cette convention. L'employeur met à disposition du travailleur un exemplaire après signature.

Article 6

§ 1

L'intervention de l'employeur dans les frais de transport du travailleur est liquidée mensuellement au travailleur.

§ 2

L'intervention de l'employeur ne concerne pas les jours de travail non prestés, quelque raison que ce soit, sauf au cas où le travailleur a dû acquérir un titre de transport qui ne pourrait être réutilisé ou remboursé.

§ 3

L'intervention de l'employeur peut être forfaitarisée en commun accord entre l'employeur et le travailleur et en application de cette convention. Le modèle de cette déclaration se trouve dans l'annexe 2 de cette convention.

Article 7

Lorsqu'un plan de mobilité doit être établi par l'institution en vertu de dispositions légales fédérales, ce plan est transmis pour information au conseil d'entreprise ou à défaut de conseil d'entreprise à la délégation syndicale.
Commentaire :
Cette transmission d'information peut être le point de départ d'un débat interne sur la mobilité autour de l'institution. Il est notamment possible de conclure une convention collective de travail au niveau de l'entreprise qui instaure des dispositions différentes qui tiennent compte du caractère spécifique de, par exemple, les horaires irréguliers et/ou le lieu de travail, qui ont comme conséquence que le déplacement par un moyen de transport autre que le moyen de transport privé motorisé n'est pas possible ou très limité.

Article 8

§ 1

Les accords plus favorables conclus au sein des entreprises restent d'application.

§ 2

Il est possible de conclure une convention collective de travail au niveau de l'entreprise qui instaure des dispositions différentes qui tiennent compte du caractère spécifique de, par exemple, les horaires irréguliers et/ou le lieu de travail, qui ont comme conséquence que le déplacement par un moyen de transport autre que le moyen de transport privé motorisé n'es pas possible ou très limité.

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2009, sauf en ce qui concerne l'article 2 § 2 qui entre en vigueur le 1er septembre 2009 et l'article 2 § 3 qui entre en vigueur le Ier janvier 2010.
Elle abroge et remplace les conventions collectives du 22 octobre 1991 et du 26 février 1991 telle que modifiée par la convention collective du 2 mars 1994 relatives à l'intervention de l'employeur dans les frais de transport des travailleurs.
Elle est conclue pour une durée indéterminée.
Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des établissements et services de santé.
Article 10
Les partenaires sociaux s'engagent à évaluer la faisabilité de cette convention collective de travail, et en particulier les effets de l'article 2 et la couverture financière, éventuellement dans le cadre de la négociation d'un prochain accord social pour le secteur des soins de santé. Cette évaluation aura lieu au plus tard au mots de septembre 2010.

Annexe I

ATTESTATION

Nom et prénom : .....

Adresse : .....

Localité : .....

Je, soussigné(e) travailleur, déclare me rendre régulièrement du lieu de domicile au lieu de travail en utilisant le moyen de transport privé suivant :

• Vélo sur une distance de..... km
• Véhicule à moteur sur une distance de ..... km
• Transports en commun publics

Je m'engage à signaler toute modification de moyen et/ou de distance de transport immédiatement à mon employeur.

Fait en 2 exemplaires dont un pour le travailleur et un pour l'employeur
à: .....
Date : .....

Signature du travailleur :

Signature de l'employeur :

Annexe II

CONVENTION

Entre le travailleur
Nom et prénom : .....
Adresse : ....
Localité : ....

Et l'employeur
.....
.....
.....

Il est convenu que

En application de la convention collective de travail du XX XX relative aux déplacements domicile - lieu de travail et à l'intervention financière de l'employeur dans les frais de déplacement des travailleurs,

L'intervention financière de l'employeur dans les fiais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail du travailleur est fixée à ... euro par journée / semaine / mois / année (biffer les mentions inutiles) travaillée.

Le montant de l'intervention financière de l'employeur dans les frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail du travailleur est adapté automatiquement en application des dispositions de ladite convention collective de travail. La présente convention prend fin lorsque :
- en application de la convention collective de travail du XX XX relative aux déplacements domicile - lieu de travail et à l'intervention financière de l'employeur dans les frais de déplacement des travailleurs, l'intervention financière dans les frais de déplacement entre le domicile et le lieu de travail du travailleur doit être modifiée,
- le travailleur et/ou l'employeur le demande(nt).

Fait en 2 exemplaires originaux, dont un pour l'employeur et un pour le travailleur,

A: .....
Le: .....

Signature du travailleur :

Signature de l'employeur :

Intervention de l'employeur pour l'utilisation par le travailleur de son moyen de transport personnel pour raisons de service

Convention collective de travail du 12 octobre 2009 relative à la détermination de l'intervention de l'employeur pour l'utilisation par le travailleur de son moyen de transport personnel pour raisons de service.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et services de santé.
Par "travailleurs", on entend : le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

Article 2

§ 1

Le travailleur qui, pour des raisons de service, fait usage de son propre moyen de transport motorisé, et pour autant que son responsable hiérarchique ou son mandaté l'ait autorisé, a droit à une intervention calculée sur base des kilomètres effectués.

§ 2

Le travailleur qui, pour des raisons de service, fait usage d'un vélo comme moyen de transport personnel, et pour autant que son responsable hiérarchique ou son mandaté l'ait autorisé, a droit à une intervention de l'employeur telle que prévue à l'article 3 §2.
L'article 3§3 est d'application.

Article 3

§ 1

L'intervention par kilomètre pour l'utilisation pour raisons de service de son propre véhicule à moteur, correspond au montant tel que défini en application de l'article 13 de l'Arrêté Royal du 18 janvier 1965 contenant réglementation-générale en matière de frais de déplacement, plus précisément en ce qui concerne les personnes qui ne font pas partie du personnel de l'Etat.

§ 2

Pour les travailleurs utilisant leur propre vélo pour raisons de service, les employeurs interviennent à partir du premier kilomètre dans les frais de déplacement effectivement consentis par les travailleurs à concurrence d'un montant de .0,15 ?

par kilomètre. A partir du 1er janvier 2011 le montant de 0,15 ? évolue concomitamment au montant maximum exonéré fixé par l'article 38 §1,14° du Code des Impôts sur le Revenu 1992 et au montant fixé par l'article 19, § 2,16°, de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs.

§ 3

L'intervention telle que prévue au §2 n'est pas due quand l'employeur, en accord avec le travailleur, met à la disposition du travailleur concerné un vélo prêt à l'emploi et conforme à la réglementation.
L'intervention telle que prévue au §2 n'est pas due quand l'employeur, en accord avec le(s) travailleur(s), prend à charge pour le travailleur concerné une formule de leasing ou de location de vélo.

Article 4

Les accords plus favorables conclus au sein des entreprises restent d'application.

Article 5

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2009.
Elle est conclue pour une durée indéterminée.
Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des établissements et services de santé.
Cette convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 29 juin 2009 conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé c relative à la détermination de l'intervention de l'employeur pour l'utilisation par le travailleur de son moyen de transport personnel pour raisons de service

CHÔMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (PREPENSION)

Prépension conventionnelle – Métier lourd

Convention collective de travail du 11 octobre 2021 relative au cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd et relative à l'exécution de la convention collective de travail n° 140 du Conseil National du Travail

Article 1
La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions relevant de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

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

Article 2
La présente convention collective de travail est conclue explicitement en exécution de:

1° la convention collective de travail n° 143 du Conseil National du Travail , conclue le 23 avril 2019, fixant, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant été occupés dans le cadre d'un métier lourd ;

2° la convention collective de travail n°17 du Conseil National du Travail, conclue le 19 décembre 1974, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement ;

3° l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, tel que modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 13 décembre 2017 (M.B. du 21 décembre 2017) ;

Article 3
Conformément à la convention collective de travail n° 143 du Conseil National du Travail, conclue le 23 avril 2019, la présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs licenciés qui ont droit aux allocations de chômage et qui, pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail

- sont dans la période du 1er juillet 2021 et au plus tard le 30 juin 2023 âgés de 60 ans ou plus au moment de la cessation du contrat de travail, et qui à ce moment là peuvent justifier une carrière professionnelle d'au moins 35 ans en tant que salarié, calculés et assimilés conformément à l'article 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, à condition :

- qu'ils aient été occupés dans le cadre d'un métier lourd :

  1° soit pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat ;

  2° soit pendant au moins 7 ans, calculées de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail

  Pour l'application de l'alinéa précédent, la notion de métier lourd doit être entendue au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, à savoir :

  a) le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes ;

  b) le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime ;

  c) le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 du Conseil National de Travail, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990, relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, telle que modifiée, à savoir, avoir été occupé habituellement dans un régime de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures à l'exclusion des prestations se situant exclusivement entre 6 heures et 24 heures et des prestations débutant habituellement à partir de 5 heures.

Commentaire : La condition d'âge doit être remplie au plus tard le 30 juin 2023 et au moment où le contrat de travail prend effectivement fin. La condition de carrière doit être remplie au moment où le contrat de travail prend fin.

Article 4
Ce régime de chômage avec complément d'entreprise s'applique aux travailleurs qui sont licenciés suivant la procédure de concertation prévue dans la convention collective de travail n°17 du Conseil National du Travail, à l'exception du motif grave.

Les délais de préavis sont ceux déterminés conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail modifiée par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.

Article 5
Les travailleurs visés à l'article 3 peuvent prétendre à une indemnité complémentaire à charge de l'employeur à condition qu'ils apportent la preuve de leur droit aux allocations de chômage. L'indemnité complémentaire ne sera plus payée par l'employeur dès le moment où le travailleur concerné aura perdu son droit aux allocations de chômage, sauf dans les cas prévus par la Loi.

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

Article 6
L'indemnité complémentaire à charge de l'employeur correspond à la moitié de la différence entre la dernière rémunération nette de référence et les allocations de chômage.

Le dernier salaire mensuel brut, calculé et plafonné suivant les dispositions prévues dans la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail, sert de mois de référence pour la détermination de la dernière rémunération nette de référence.
Le dernier salaire brut mensuel comporte d'une part le salaire du mois civil précédant la fin du contrat de travail et d'autre part 1/12ème des primes contractuelles directement liées aux prestations fournies par le travailleur et sur lesquelles sont effectuées des retenues de sécurité sociale et dont la périodicité n'excède pas un mois, 1/12ème du double pécule de vacances, de la prime de fin d'année et de la prime d'attractivité.

Lors de la détermination de la dernière rémunération mensuelle brute, on entend par :

- la prime moyenne pour employés : la moyenne des primes des douze derniers mois;

- le salaire mensuel pour ouvriers : le salaire mensuel moyen calculé sur un trimestre, primes incluses;

- en cas de crédit de temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, d'interruption de carrière ou de prépension à mi-temps : la rémunération mensuelle brute à prendre en considération est celle 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 collective de travail.
Les retenues légales sont, le cas échéant, pour ce qui concerne la présente convention collective de travail, prélevées sur cette indemnité complémentaire et sont toujours à charge du travailleur.

Article 7
L'indemnité complémentaire est payée mensuellement aux travailleurs concernés jusqu'à la prise de cours de la pension légale, sauf si le travailleur décède entre-temps.
L'indemnité complémentaire est indexée suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail.

Article 8
Le travailleur dans le régime de chômage avec complément d'entreprise doit être remplacé par un chômeur indemnisé en application de l'article 4 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 et de l'article 5 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

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

Toutefois, une dispense de l'obligation de remplacement pourra être accordée par le directeur du bureau de chômage compétent sur la base de l'article 9 § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Article 9
Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par la présente convention collective de travail, on applique les dispositions de la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail, la convention collective n° 143 conclue le 23 avril 2019 au sein du Conseil National du travail, ainsi que toutes les dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Article 10
La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.

Elle produit ses effets le 1er juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

Article 11
Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Prépension conventionnelle – travail de nuit

Convention collective de travail du 11 octobre 2021 fixant, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2022, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, en exécution des conventions collectives de travail n° 151 et n° 153 du Conseil National du Travail

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions relevant de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

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

Article 2. La présente convention collective de travail est conclue explicitement en application de:

1° la convention collective de travail n° 151 du Conseil National du Travail, conclue le 15 juillet 2021 fixant, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 30 juin 2021, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail ;

2° la convention collective de travail n° 153 du Conseil National du Travail, conclue le 15 juillet 2021, déterminant, pour la période allant du 1er
juillet 2021 au 31 décembre 2022, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de

travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, ou qui ont une carrière longue

3° la convention collective de travail n°17 du Conseil National du Travail, conclue le 19 décembre 1974, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement ;

4° l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, tel que modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 13 décembre 2017 (M.B. du 21 décembre 2017) ;

Article 3. Conformément à la convention collective de travail n° 151 et n° 153 du Conseil National du Travail, conclues le 15 juillet 2021, la présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs licenciés pendant la période du 01/07/2021 au 31/12/2022 qui ont droit aux allocations de chômage et qui,

- sont dans la période du 1er juillet 2021 et au plus tard le 31 décembre 2022 âgés de 60 ans ou plus au moment de la cessation du contrat de travail, et qui à ce moment-là peuvent justifier une carrière professionnelle d'au moins 33 ans en tant que salarié, calculés et assimilés conformément à l'article 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, à condition :

- qu'au moment de la fin du contrat, ils aient travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail de nuit tel que visé par l'article 1e de la convention collective de travail n°46 du Conseil National de Travail du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, telle que modifiée, à savoir, avoir été occupé habituellement dans un régime de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures à l'exclusion des prestations se situant exclusivement entre 6 heures et 24 heures et des prestations débutant habituellement à partir de 5 heures.

- soit qu'ils aient été occupés dans le cadre d'un métier lourd :
  1° soit pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat ;

  2° soit pendant au moins 7 ans, calculées de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

  Pour l'application de l'alinéa précédent, la notion de métier lourd doit être entendue au sens de l'article 3, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, à savoir :

  a) le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement

excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes ;

b) le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime ;

c) le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 du Conseil National du Travail, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990, telle que modifiée.

Article 4. Ce régime de chômage avec complément d'entreprise s'applique aux travailleurs qui sont licenciés suivant la procédure de concertation prévue dans la convention collective de travail n°17 du Conseil National du Travail, à l'exception du motif grave.

Les délais de préavis sont ceux déterminés conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail modifiée par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.

Article 5. Les travailleurs visés à l'article 3 peuvent prétendre à une indemnité complémentaire à charge de l'employeur à condition qu'ils apportent la preuve de leur droit aux allocations de chômage. L'indemnité complémentaire ne sera plus payée par l'employeur dès le moment où le travailleur concerné aura perdu son droit aux allocations de chômage, sauf dans les cas prévus par la Loi.

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

Article 6. L'indemnité complémentaire à charge de l'employeur correspond à la moitié de la différence entre la dernière rémunération nette de référence et les allocations de chômage.

Le dernier salaire mensuel brut, calculé et plafonné suivant les dispositions prévues dans la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail, sert de mois de référence pour la détermination de la dernière rémunération nette de référence.
Le dernier salaire brut mensuel comporte d'une part le salaire du mois civil précédant la fin du contrat de travail et d'autre part 1/12ème des primes contractuelles directement liées aux prestations fournies par le travailleur et sur lesquelles sont effectuées des retenues de sécurité sociale et dont la périodicité n'excède pas un mois, 1/12ème du double pécule de vacances, de la prime de fin d'année et de la prime d'attractivité.

Lors de la détermination de la dernière rémunération mensuelle brute, on entend par :

- la prime moyenne pour employés : la moyenne des primes des douze derniers mois;

- le salaire mensuel pour ouvriers : le salaire mensuel moyen calculé sur un trimestre, primes incluses;

- en cas de crédit de temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, d'interruption de carrière ou de prépension à mi-temps : la rémunération mensuelle brute à prendre en considération est celle 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 collective de travail.
Les retenues légales sont, le cas échéant, pour ce qui concerne la présente convention collective de travail, prélevées sur cette indemnité complémentaire et sont toujours à charge du travailleur.

Article 7. L'indemnité complémentaire est payée mensuellement aux travailleurs concernés jusqu'à la prise de cours de la pension légale, sauf si le travailleur décède entre-temps.
L'indemnité complémentaire est indexée suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail.

Article 8. Le travailleur dans le régime de chômage avec complément d'entreprise doit être remplacé par un chômeur indemnisé en application de l'article 5 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.
Ce remplacement ne doit pas nécessairement intervenir dans la même fonction ou le même service que ceux du travailleur prépensionné.

Toutefois, une dispense de l'obligation de remplacement pourra être accordée par le directeur du bureau de chômage compétent sur la base de l'article 9 § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Article. 9. Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par la présente convention collective de travail, on applique les dispositions de la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail et des conventions collectives n° 151 et n° 153, conclues le 15 juillet 2021 au sein du Conseil National du travail, ainsi que toutes les dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Article 10. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.
Elle produit ses effets le 1er juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

Article 11. Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le Président et le Secrétaire de la Commission paritaire.

Convention collective de travail du 11 octobre 2021 fixant, pour la période allant du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2024, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, en exécution des conventions collectives de travail n° 151 et n° 155 du Conseil National du Travail

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions relevant de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

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

Article 2. La présente convention collective de travail est conclue explicitement en application de:

1° la convention collective de travail n° 151 du Conseil National du Travail, conclue le 15 juillet 2021 fixant, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail ;

2° la convention collective de travail n° 155 du Conseil National du Travail, conclue le 15 juillet 2021, déterminant, pour 2023-2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1er juillet 2023 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

3° la convention collective de travail n°17 du Conseil National du Travail, conclue le 19 décembre 1974, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement ;

4° l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, tel que modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 13 décembre 2017 (M.B. du 21 décembre 2017).

Article 3. Conformément à la convention collective de travail n° 151 du Conseil National du Travail, conclues le 15 juillet 2021, la présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs licenciés pendant la période du 01/01/2023 au 30/06/2024 qui ont droit aux allocations de chômage et qui,

- sont dans la période du 1er janvier 2023 et au plus tard le 30 juin 2023 âgés de 60 ans ou plus au moment de la cessation du contrat de travail, et qui à ce moment-là peuvent justifier une carrière professionnelle d'au moins 33 ans en tant que salarié, calculés et assimilés conformément à l'article 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, à condition :

- qu'au moment de la fin du contrat, ils aient travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail de nuit tel que visé par l'article 1e de la convention collective de travail n°46 du Conseil National de Travail du 23 mars 1990 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit ainsi que d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit, telle que modifiée, à savoir, avoir été occupé habituellement dans un régime de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures à l'exclusion des prestations se situant exclusivement entre 6 heures et 24 heures et des prestations débutant habituellement à partir de 5 heures ;

- soit qu'ils aient été occupés dans le cadre d'un métier lourd :
  1° soit pendant au moins 5 ans, calculés de date à date, durant les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat ;

  2° soit pendant au moins 7 ans, calculées de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

  Pour l'application de l'alinéa précédent, la notion de métier lourd doit être entendue au sens de l'article 3, § 1 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, à savoir :

  a) le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes en au moins deux équipes comprenant deux travailleurs au moins, lesquelles font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur et qui se succèdent dans le courant de la journée sans qu'il n'y ait d'interruption entre les équipes successives et sans que le chevauchement excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes ;

b) le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins 3 heures et un nombre minimum de prestations de 7 heures. Par permanent il faut entendre que le service interrompu soit le régime habituel du travailleur et qu'il ne soit pas occasionnellement occupé dans un tel régime ;

c) le travail dans un régime tel que visé dans l'article 1er de la convention collective de travail n° 46 du Conseil National du Travail, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990, telle que modifiée.

Article 4. Ce régime de chômage avec complément d'entreprise s'applique aux travailleurs qui sont licenciés suivant la procédure de concertation prévue dans la convention collective de travail n°17 du Conseil National du Travail, à l'exception du motif grave.

Les délais de préavis sont ceux déterminés conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail modifiée par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.

Article 5. Les travailleurs visés à l'article 3 peuvent prétendre à une indemnité complémentaire à charge de l'employeur à condition qu'ils apportent la preuve de leur droit aux allocations de chômage. L'indemnité complémentaire ne sera plus payée par l'employeur dès le moment où le travailleur concerné aura perdu son droit aux allocations de chômage, sauf dans les cas prévus par la Loi.

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

Article 6. L'indemnité complémentaire à charge de l'employeur correspond à la moitié de la différence entre la dernière rémunération nette de référence et les allocations de chômage.

Le dernier salaire mensuel brut, calculé et plafonné suivant les dispositions prévues dans la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail, sert de mois de référence pour la détermination de la dernière rémunération nette de référence.
Le dernier salaire brut mensuel comporte d'une part le salaire du mois civil précédant la fin du contrat de travail et d'autre part 1/12ème des primes contractuelles directement liées aux prestations fournies par le travailleur et sur lesquelles sont effectuées des retenues de sécurité sociale et dont la périodicité n'excède pas un mois, 1/12ème du double pécule de vacances, de la prime de fin d'année et de la prime d'attractivité.

Lors de la détermination de la dernière rémunération mensuelle brute, on entend par :

- la prime moyenne pour employés : la moyenne des primes des douze derniers mois;

- le salaire mensuel pour ouvriers : le salaire mensuel moyen calculé sur un trimestre, primes incluses;

- en cas de crédit de temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, d'interruption de carrière ou de prépension à mi-temps : la rémunération mensuelle brute à prendre en considération est celle 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 collective de travail.
Les retenues légales sont, le cas échéant, pour ce qui concerne la présente convention collective de travail, prélevées sur cette indemnité complémentaire et sont toujours à charge du travailleur.

Article 7. L'indemnité complémentaire est payée mensuellement aux travailleurs concernés jusqu'à la prise de cours de la pension légale, sauf si le travailleur décède entre-temps.
L'indemnité complémentaire est indexée suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail.

Article 8. Le travailleur dans le régime de chômage avec complément d'entreprise doit être remplacé par un chômeur indemnisé en application de l'article 5 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.
Ce remplacement ne doit pas nécessairement intervenir dans la même fonction ou le même service que ceux du travailleur prépensionné.

Toutefois, une dispense de l'obligation de remplacement pourra être accordée par le directeur du bureau de chômage compétent sur la base de l'article 9 § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Article 9. Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par la présente convention collective de travail, on applique les dispositions de la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail et des conventions collectives n° 151 et n° 153, conclues le 15 juillet 2021 au sein du Conseil National du travail, ainsi que toutes les dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Article 10. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.

Elle produit ses effets le 1er janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.
Article 11. Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le Président et le Secrétaire de la Commission paritaire.

Prépension conventionnelle - Longue carrière

Convention collective de travail du 11 octobre 2021 instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés ayant une carrière longue, en exécution des conventions collectives de travail du Conseil National du Travail n° 152 et n° 153, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2022

Article 1.
La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions relevant de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

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

Article. 2. La présente convention collective de travail est conclue explicitement en exécution des conventions collectives suivantes :

1° la convention collective de travail n° 152 du Conseil National du Travail, conclue le 15 juillet 2021, instituant, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue ;

2° la convention collective de travail n° 153 du Conseil National du Travail, conclue le 15 juillet 2021, déterminant, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2022, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, ou qui ont une carrière longue ;

3° la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail, conclue le 19 décembre 1974, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement ;

4° l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, tel que modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 13 décembre 2017 (M.B. du 21 décembre 2017).

Article. 3. Conformément à la convention collective de travail n° 152 du Conseil National du Travail, conclue le 15 juillet 2021, la présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs licenciés pendant la période du 01/07/2021 au 31/12/2022 qui ont droit aux allocations de chômage et qui:

- sont dans la période du 1er juillet 2021 et au plus tard le 31 décembre 2022 âgés de 60 ans ou plus au moment de la fin du contrat de travail,
- et, qui au moment de la fin du contrat de travail peuvent justifier une carrière professionnelle d'au moins 40 ans en tant que salarié, calculés et assimilés conformément à l'article 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Commentaire : *La condition d'âge doit être remplie au plus tard le 31 décembre 2022 et au moment où le contrat de travail prend effectivement fin. La condition de carrière doit être remplie au moment où le contrat de travail prend fin.*

Article. 4. Ce régime de chômage avec complément d'entreprise s'applique aux travailleurs de 60 ans et plus et qui sont licenciés suivant la procédure de concertation prévue dans la convention collective de travail n°17 du Conseil National du Travail, pendant la durée de validité de la présente CCT, à l'exception du motif grave.

Les délais de préavis sont ceux déterminés conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail modifiée par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.

Article. 5. Les travailleurs visés à l'article 3 et 4 peuvent prétendre à une indemnité complémentaire à charge de l'employeur à condition qu'ils apportent la preuve de leur droit aux allocations de chômage. L'indemnité complémentaire ne sera plus payée par l'employeur dès le moment où le travailleur concerné aura perdu son droit aux allocations de chômage, sauf dans les cas prévus par la Loi.

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

Article. 6. L'indemnité complémentaire à charge de l'employeur correspond à la moitié de la différence entre la dernière rémunération nette de référence et les allocations de chômage.

Le dernier salaire mensuel brut, calculé et plafonné suivant les dispositions prévues dans la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail, sert de

mois de référence pour la détermination de la dernière rémunération nette de référence.

Le dernier salaire brut mensuel comporte d'une part le salaire du mois civil précédant la fin du contrat de travail et d'autre part 1/12ème des primes contractuelles directement liées aux prestations fournies par le travailleur et sur lesquelles sont effectuées des retenues de sécurité sociale et dont la périodicité n'excède pas un mois, 1/12ème du double pécule de vacances, de la prime de fin d'année et de la prime d'attractivité.

Lors de la détermination de la dernière rémunération mensuelle brute, on entend par :

- la prime moyenne pour employés : la moyenne des primes des douze derniers mois ;

- le salaire mensuel pour ouvriers : le salaire mensuel moyen calculé sur un trimestre, primes incluses ;

- en cas de crédit de temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, d'interruption de carrière ou de prépension à mi-temps : la rémunération mensuelle brute à prendre en considération est celle 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 collective de travail.
Les retenues légales sont, le cas échéant, pour ce qui concerne la présente convention collective de travail, prélevées sur cette indemnité complémentaire et sont toujours à charge du travailleur.

Article. 7. L'indemnité complémentaire est payée mensuellement aux travailleurs concernés jusqu'à la prise de cours de la pension légale, sauf si le travailleur décède entre-temps.
L'indemnité complémentaire est indexée suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail.

Article. 8. Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par la présente convention collective de travail, on applique les dispositions de la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail et des convention collectives n° 152 et n° 153 conclue le 23 avril 2019 au sein du Conseil National du travail ainsi que toutes les dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Article. 9. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.

Elle entre en vigueur le 1er juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

Article 10. Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le Président et le Secrétaire de la Commission paritaire.

Convention collective de travail du 11 octobre 2021 instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés ayant une carrière longue, en exécution des conventions collectives de travail du Conseil National du Travail n° 152, en ce qui concerne la période du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023, et n° 155, en ce qui concerne la période allant du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2024

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions relevant de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

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

Article. 2. La présente convention collective de travail est conclue explicitement en exécution des conventions collectives suivantes :

1° la convention collective de travail n° 152 du Conseil National du Travail, conclue le 15 juillet 2021 instituant, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue ;

2° la convention collective de travail n° 155 du Conseil National du Travail, conclue le 15 juillet 2021, déterminant, pour 2023-2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1er juillet 2023 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration ;

3° la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail, conclue le 19 décembre 1974, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement ;

4° l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise, tel que modifié en dernier lieu par l'arrêté royal du 13 décembre 2017 (M.B. du 21 décembre 2017).

Article. 3. Conformément à la convention collective de travail n° 152 du Conseil National du Travail, conclue le 15 juillet 2021, la présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs licenciés pendant la période du 01/01/2023 au 30/06/2024 qui ont droit aux allocations de chômage et qui:

- sont dans la période du 1er janvier 2023 et au plus tard le 30 juin 2023 âgés de 60 ans ou plus au moment de la fin du contrat de travail,
- et, qui au moment de la fin du contrat de travail peuvent justifier une carrière professionnelle d'au moins 40 ans en tant que salarié, calculés et assimilés conformément à l'article 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Commentaire : La condition d'âge doit être remplie au plus tard le 30 juin 2023 et au moment où le contrat de travail prend effectivement fin. La condition de carrière doit être remplie au moment où le contrat de travail prend fin.

Article. 4. Ce régime de chômage avec complément d'entreprise s'applique aux travailleurs de 60 ans et plus et qui sont licenciés suivant la procédure de concertation prévue dans la convention collective de travail n°17 du Conseil National du Travail, pendant la durée de validité de la présente CCT, à l'exception du motif grave.

Les délais de préavis sont ceux déterminés conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail modifiée par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.

Article. 5. Les travailleurs visés à l'article 3 et 4 peuvent prétendre à une indemnité complémentaire à charge de l'employeur à condition qu'ils apportent la preuve de leur droit aux allocations de chômage. L'indemnité complémentaire ne sera plus payée par l'employeur dès le moment où le travailleur concerné aura perdu son droit aux allocations de chômage, sauf dans les cas prévus par la Loi.

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

Article. 6. L'indemnité complémentaire à charge de l'employeur correspond à la moitié de la différence entre la dernière rémunération nette de référence et les allocations de chômage.

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

Le dernier salaire brut mensuel comporte d'une part le salaire du mois civil précédant la fin du contrat de travail et d'autre part 1/12ème des primes contractuelles directement liées aux prestations fournies par le travailleur et sur lesquelles sont effectuées des retenues de sécurité sociale et dont la périodicité n'excède pas un mois, 1/12ème du double pécule de vacances, de la prime de fin d'année et de la prime d'attractivité.

Lors de la détermination de la dernière rémunération mensuelle brute, on entend par :

- la prime moyenne pour employés : la moyenne des primes des douze derniers mois ;

- le salaire mensuel pour ouvriers : le salaire mensuel moyen calculé sur un trimestre, primes incluses ;

- en cas de crédit de temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, d'interruption de carrière ou de prépension à mi-temps : la rémunération mensuelle brute à prendre en considération est celle 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 collective de travail.
Les retenues légales sont, le cas échéant, pour ce qui concerne la présente convention collective de travail, prélevées sur cette indemnité complémentaire et sont toujours à charge du travailleur.

Article. 7. L'indemnité complémentaire est payée mensuellement aux travailleurs concernés jusqu'à la prise de cours de la pension légale, sauf si le travailleur décède entre-temps.
L'indemnité complémentaire est indexée suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail.

Article. 8. Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par la présente convention collective de travail, on applique les dispositions de la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil National du Travail et des convention collectives n° 152 et n° 155 conclue le 15 juillet 2011 au sein du Conseil National du travail ainsi que toutes les dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Article. 9. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.
Elle entre en vigueur le 1er janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

Article 10. Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le Président et le Secrétaire de la Commission paritaire.

Dispense d'obligation de disponibilité

Convention collective de travail du 11 octobre 2021 déterminant, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2022, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise.

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions relevant de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

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

Article. 2. La présente convention collective de travail règle, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2022, l'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, ou qui ont une carrière longue en exécution et conformément aux conditions de la convention collective de travail du Conseil National du Travail n° 153 du 15 juillet 2021.

Article. 3. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.

Elle entre en vigueur le 1er juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

Article 4. Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le Président et le Secrétaire de la Commission paritaire.

Convention collective de travail du 11 octobre 2021 déterminant, pour 2023-2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1er juillet 2023 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise.

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions relevant de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

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

Article. 2. La présente convention collective de travail règle, pour 2023-2024, l'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1er juillet 2023 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration, en exécution et conformément aux conditions de la convention collective de travail du Conseil National du Travail n° 155 du 15 juillet 2021.

Article. 3. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.

Elle produit ses effets le 1er janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

Article 4. Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le Président et le Secrétaire de la Commission paritaire.

STATUT SYNDICAL

Statut du délégué syndical (> 50 travailleurs)

Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail, conclue au sein de la Commission paritaire nationale des services de santé concernant le statut des délégations syndicales. C.C.T. du 08.06.1972 modifiée par la CCT du 23.12.2011

1. Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et au personnel ouvrier et employé des établissements ressortissant à la Commission paritaire nationale des services de santé.

2. Principes généraux

Article 2

Les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées à la Commission paritaire nationale des services de santé, déclarent que les principes essentiels concernant la compétence et les modalités de fonctionnement des délégations syndicales du personnel des entreprises sont définis par la présente convention.

Article 3

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

Article 4

Les organisations d'employeurs s'engagent à recommander à leurs affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer.
Les organisations de travailleurs s'engagent, en respectant la liberté d'association à recommander à leurs organisations constitutives d'observer au sein des entreprises, les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention.

Article 5

Les organisations s'engagent à recommander à leurs organisations affiliées :

- d'inviter respectivement les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux à témoigner en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise ;
- de veiller à ce que les mêmes personnes respectent la législation sociale, les conventions de travail et le règlement de travail, et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

Article 6

Les organisations de travailleurs s'engagent à recommander à leurs organisations affiliées de se mettre d'accord entre elles, éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du président de la commission paritaire, pour la désignation dans les entreprises d'une délégation syndicale commune, de faire en sorte que les délégués désignés soient choisis en considération de l'autorité dont ils devront disposer dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que pour leur compétence.

3. Institution et composition de la délégation syndicale

Article 7

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

Article 8

Une délégation syndicale peut être installée dans chaque établissement :

A) Qui pendant les 6 mois précédant la demande d'installation occupe au moins un effectif de 50 membres du personnel, et ce quelle que soit la durée contractuelle de travail.
On entend par effectif occupé : Tous les membres du personnel qui sont soumis aux lois sur la sécurité sociale pour les travailleurs salariés, à l'exception des personnes embauchées dans le cadre d'un contrat d'étudiant pendant les périodes des vacances scolaires et les personnes embauchées dans le cadre d'un remplacement d'un travailleur dont le contrat est suspendu pour l'entièreté de sa durée contractuelle et pour autant que le travailleur remplacé soit comptabilisé.

Si le Président constate que l'effectif n'atteint pas le nombre de 50 travailleurs, le Président appliquera, si l'institution relève du champ d'application de la Convention Collective du Travail du 26 janvier 2009 concernant le statut des délégations syndicales dans les services de santé occupant moins de 50 travailleurs, la procédure prévue par cette dernière convention et il le communique par écrit à l'Employeur concerné.

B) Et lorsque au moins 50% du personnel de l'établissement en fait la demande et accepte d'être représenté par une délégation syndicale. La demande ainsi qu'une liste de noms et signatures de personnes qui demandent à être représentées par une délégation syndicale est adressée au Président de la Commission paritaire suivant le modèle en annexe.

La demande n'est pas recevable si les conditions reprises sous A et B ne sont pas réalisées.

Ensuite, le Président de la Commission paritaire demande par lettre recommandée à l'employeur une copie de la liste complète du personnel. L'employeur dispose de 15 jours ouvrables pour répondre à cette demande. Cette période entre en vigueur 3 jours après la date d'envoi de la lettre recommandée. Cette lettre mentionne explicitement les conséquences du non réponse par l'employeur dans le délai prévu.

Après la vérification, par le Président de la Commission paritaire, du nombre de travailleurs qui demandent et acceptent d'être représentés par une délégation syndicale, les parties concernées en sont informées.

La demande ainsi que l'attestation du Président de la Commission paritaire confirmant que les conditions de cet article sont remplies, seront ensuite envoyées par lettre recommandée à l'employeur. Le Président de la Commission enverra également une copie de cette demande à toutes les organisations syndicales reconnues, représentées au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

C) Si l'employeur, après le délai de 15 jours ouvrables mentionné au point B ci-dessus, n'a pas transmis la liste des effectifs au Président de la Commission paritaire, il est censé être satisfait à la condition qu'au moins 50°/o du personnel demande et accepte d'être représentés par une délégation syndicale.

Moyennant une attestation adressée à l'employeur et aux organisations représentatives des travailleurs, le Président de la Commission paritaire confirme qu'il a été satisfait aux conditions pour l'instauration d'une délégation syndicale.

Article 9

Les conditions d'électorat, d'éligibilité, de fin de mandat, la composition de la délégation syndicale et la répartition des mandats entre les délégués ouvriers et employés se déterminent selon la procédure prévue par la loi du 10 juin 1952 et par l'arrêté royal du 18 février 1971 concernant la désignation des délégués du personnel des Comité de Prévention et de Protection au Travail.

Toutefois, par dérogation, dans les institutions relevant de l'Oeuvre nationale belge de défense contre la tuberculose et de l'Association des Médecins-directeurs ou

mandataires d'établissements de soins, le nombre des délégués syndicaux est au maximum de deux appointés et de deux salariés.

Article 10

La désignation des délégués syndicaux se fait conformément aux dispositions légales pour les élections des délégués du personnel Comité de Prévention et de Protection au Travail.

4. Compétence de la délégation syndicale

Article 11

Elle concerne :

- Les relations de travail;
- Les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise;
- L'observation de l'application de la législation sociale, des con- ventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels;
- Le respect des principes généraux précisés aux articles 3 à 6 de la présente convention.

5. Fonctionnement

Article 12

La délégation syndicale peut, après avoir consulté la direction et sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Article 13

Des réunions du personnel peuvent avoir lieu dans l'établissement d'un commun accord entre la direction et la délégation. Le jour, l'heure et la durée de ces réunions sont fixés soit après le jour de travail, soit pendant une pause. Il va de soi que l'organisation de ces réunions ne peut en aucun cas entraver le fonctionnement du service.

Article 14

En vue de préparer les réunions avec la direction, la délégation syndicale peut se réunir pendant les heures de service selon des modalités fixées de commun accord entre la direction et la délégation syndicale. La délégation syndicale dispose d'un crédit de deux heures par mois pour ces réunions préparatoires.

Article 15

La direction d'un établissement de soins consulte la délégation syndicale, lorsque d'importantes modifications sont envisagées influençant directement les problèmes relatifs au personnel.

Article 16

La direction et les délégations syndicales s'engagent à se concerter, chaque fois que l'une des parties sollicite un entretien. Cet entretien doit avoir lieu dans les huit jours qui suivent la demande.
Les heures consacrées à ces réunions sont considérées comme heures de travail normales.

Article 17

Lorsque d'éventuelles discussions n'aboutissent à aucun accord, les délégations syndicales peuvent avoir recours aux représentants de leurs organisations syndicales.
La direction peut se faire assister par des représentants des organisations patronales.
Si aucune solution n'intervient, la direction ou la délégation syndicale peut avoir recours à la procédure de conciliation.

Article 18

Les accords écrits conclus entre la délégation syndicale et la direction sont communiqués au personnel par la direction de l'établissement, par affichage dans les locaux de l'établissement, sauf lorsqu'il s'agit de cas individuels.

6. Statut et rôle du délégué

Article 19

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce.
Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Article 20

Conscient de sa part de responsabilité dans les problèmes du personnel, le délégué envisage et traite les problèmes avec l'objectivité nécessaire.

Article 21

Le délégué peut en toutes circonstances s'entretenir avec la direction.

Article 22

Le délégué ne peut pas être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.
L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Article 23

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la commission paritaire, l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.
Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.

Article 24

En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

Article 25

Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 22 ci-dessus;
- si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 22 alinéa 1er, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail;
- si l'employeur a licencié un délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé;
- si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 22 et 24 de la loi du 10 mars 1900 sur le contrat de travail et des articles 20 et 21 des lois coordonnées par l'arrêté royal du 20 juillet 1955 relatives au contrat d'emploi.
Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 1bis paragraphe 7 de la loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des travailleurs

Article 26

Les conventions collectives conclues en application de la présente convention précisent les mesures à prendre, et notamment les préavis à respecter, pour éviter les déclarations prématurées de grève ou de lock-out et favoriser la conciliation des conflits par une intervention des organisations représentatives des employeurs et des travail- leurs, et en cas de besoin, par un recours d'urgence à la commission paritaire ou à son bureau de conciliation.
Ces dispositions doivent concorder avec l'arrêté royal du 25 mai 1951, rendant obligatoire la décision de la Commission paritaire nationale des services de santé, prise en exécution de la loi du 19 août 1948, relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix (publié au Moniteur belge du 10 juin 1951) et avec l'arrêté royal du 10 septembre 2010 rendant obligatoire la décision prise le 12 juillet 2010 au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé en exécution de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix (publié au Moniteur belge du 11 octobre 2010).

7. Durée de validité de la convention

Article 27

La présente convention entre en vigueur le 1er juillet 1972 et est conclue pour une durée indéterminée
Chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis écrit de six mois.
L'organisation qui prend l'initiative de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer simultanément des propositions d'amendement que les autres organisations signataires s'engagent à discuter au sein de la commission paritaire, dans le délai d'un mois de leur réception.

Annexe à la Convention collective de travail du 23 décembre 2011 modifiant la Convention collective de travail du 8 juin 1972 concernant le statut des délégations syndicales et à la Convention collective de travail du 23 décembre 2011, modifiant la Convention collective de travail du 26 janvier 2009 concernant le statut de la délégation syndicale dans les Services de santé occupant moins de 50 travailleurs

Date :
Concerne : « NOM DE L'INSTITUTION et ADRESSE »
A la demande de « NOM DE L'ORGANISATION »

Nous soussignés, membres du personnel de la « NOM DE L'INSTITUTION », demandons par la présente l'installation d'une délégation syndicale et ce conformément aux dispositions reprises:

- dans la Convention Collective du Travail du 8 juin 1972 concernant le statut des délégations syndicales, modifiée par la Convention Collective du Travail du 23 décembre 2011,
- ou aux dispositions reprises dans la Convention Collective du Travail du 26 janvier 2009 concernant le statut des délégations syndicales dans les services de santé occupant moins de 50 travailleurs, modifiée par la Convention Collective du Travail du 23 décembre 2011.

Cette liste n'est pas communiquée à l'employeur, mais bien au Président de la Commission Paritaire des établissements et des services de santé.

NOM	SIGNATURE

Statut Syndical dans les structures de moins de 50 travailleurs.

Convention collective de travail concernant le statut de la délégation syndicale dans les services de santé occupant moins de 50 travailleurs (C.C.T. du 26.01.2009 modifiée par la CCT du 23.12.2011)

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et au personnel ouvrier et employé, tant masculin que féminin, des institutions ressortissant aux secteurs fédéraux de la Commission paritaire des services de santé, et qui occupent moins de 50 travailleurs, à savoir :

- les établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux ;
- les maisons de soins psychiatriques;
- les initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques;
- les homes pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins et les centres de soins de jour ;
- les centres de revalidation ;
- les services de soins infirmiers à domicile ;
- les services de transfusion sanguine et de traitement du sang;
- les centres médico pédiatriques ;
- les maisons médicales,

Article 2

La présente convention collective de travail donne exécution au point 6.2. de l'accord concernant les secteurs de santé fédéraux pour le secteur privé du 26 avril 2005.

Article 3

Les organisations d'employeurs et de travailleurs représentées au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé déclarent que les principes essentiels concernant la compétence et les modalités de fonctionnement des délégations syndicales du personnel des entreprises sont fixés par la présente convention.

Article 4

Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail.
Les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent leur honneur à les traiter avec justice. Ils s'engagent à ne pas entraver leur liberté d'association et le libre développement de leur organisation dans l'entreprise, ni directement, ni indirectement.

Article 5

Les organisations patronales s'engagent à recommander à leurs affiliés, à n'exercer aucune pression sur le personnel pour leur empêcher de s'affilier à un syndicat.
Les organisations des travailleurs s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander à leurs organisations constitutives d'observer au sein des entreprises les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention.

Article 6

Les organisations s'engagent à recommander à leurs organisations affiliées :

- d'inviter respectivement les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux à témoigner, en toutes circonstances, de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise ;
- de veiller à ce que les mêmes personnes respectent la législation sociale, les conventions de travail et le règlement de travail et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

Article 7

Les organisations des travailleurs s'engagent à recommander à leurs organisations affiliées de se mettre d'accord entre elles, éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du président de la Commission paritaire, pour la désignation dans les entreprises d'une délégation syndicale commune et de faire en sorte que les délégués désignés soient choisis en considération de l'autorité dont ils devront disposer dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que pour leur compétence.

Article 8

Seules les organisations syndicales reconnues, citées à l'article 3, sont habilitées à désigner les membres de la délégation syndicale.

Article 9

Une délégation syndicale peut être installée dans chaque établissement :

A) qui pendant 6 mois précédant la demande d'installation occupe au moins le nombre suivant de membres du personnel, et ce quelle que soit la durée contractuelle de travail :

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

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

Si le président constate que l'effectif atteint le nombre de 50 travailleurs, le Président appliquera la procédure prévue par la convention collective du travail du 08 juin 1972 concernant le statut des délégations syndicales et en informera l'employeur concerné par écrit.

B) Et lorsque au moins 50°/o du personnel de l'établissement en fait la demande et accepte d'être représenté par une délégation syndicale.
La demande ainsi qu'une liste de noms et signatures de personnes qui demandent d'être représentées par un délégation syndicale sera adressée au président de la Commission paritaire suivant le modèle en annexe.
Ensuite, le président de la Commission paritaire demande par lettre recommandée à l'employeur une copie de la liste complète du personnel L'employeur dispose de 15 jours ouvrables pour répondre à cette demande.
Cette lettre mentionne explicitement les conséquences de la non réponse par l'employeur dans le délai prévu.
Après la vérification, par le président de la Commission paritaire, du nombre de travailleurs qui demandent et acceptent d'être représentés par une délégation syndicale, les parties concernées en sont informées.
Accompagnée de l'attestation du président de la commission paritaire confirmant que les conditions de cet article sont remplies, la demande sera ensuite envoyée par lettre recommandée à l'employeur. Le président de la commission enverra également une copie de cette demande à toutes les organisations syndicales agrées, représentées au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

C) Si l'employeur, après le délai de 15 jours ouvrables mentionné au point B ci-dessus, n'a pas transmis la liste des effectifs au président de la Commission paritaire, il est censé être satisfait à la condition que 50 % du personnel demande et accepte d'être représentés par une délégation syndicale. Moyennant une attestation adressée à l'employeur et aux organisations représentatives d'employeurs, la président de la Commission paritaire confirme qu'il a été satisfait aux conditions pour l'instauration d'une délégation syndicale.

Article 10

§ 1

Afin de pouvoir exercer un mandat de délégué, il faut que les travailleurs remplissent les conditions suivantes à la date d'installation de la délégation syndicale :
1. avoir au moins 18 ans ;
2. ne pas faire partie du personnel de direction, chargé de la gestion journalière de l'établissement ;
3. être occupé pendant au moins six mois non interrompus par l'établissement ;
4. ne pas avoir atteint l'âge de soixante cinq ans ;
5. ne pas être en délai de préavis, ni en période d'essai

Le mandat du délégué du personnel prend fin :
1. en cas de non-renouvellement;
2. si le délégué ne fait plus partie du personnel;

3. en cas de démission communiquée par écrit à l'employeur;
4. si le délégué n'est plus membre de l'organisation de travailleurs ayant proposé la candidature ;
5. dès que l'intéressé fait partie du personnel de direction, chargé de la gestion journalière de l'établissement;
6. en cas de décès.

§ 2
Si le mandat d'un délégué du personnel prend fin, l'organisation syndicale à laquelle appartient ce délégué, désignera un nouveau délégué du personnel pour la durée restante du mandat.
§ 3
La délégation syndicale au sein de l'établissement est constituée de deux mandats effectifs dans les établissements de 20 à 49 travailleurs.

Article 11

En tenant compte de l'article 7 ci-dessus, la désignation du délégué syndical se réalise par envoi d'une lettre recommandée adressée à l'employeur par l'organisation syndicale reconnue qui met en place la délégation syndicale.
Si plusieurs organisations syndicales, présentes au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, réclament au moins un mandat, elles enverront à l'employeur une lettre commune de désignation. En cas de litige concernant la répartition des mandats, les organisations syndicales feront appel au président de la commission paritaire : la répartition se fera alors sur la base du nombre de membres syndicaux au sein de l'établissement.
Les mandats de la délégation syndicale durent 4 ans, et peuvent être prorogés par tacite reconduction. Une organisation qui réclame au moins un mandat lors du renouvellement des mandats doit le faire savoir par lettre recommandée, au moins un mois avant la fin des mandats actuels, à l'employeur et aux organisations syndicales exerçant déjà des mandats. A la demande d'une organisation syndicale qui n'est pas représentée dans la délégation l'employeur est tenu de communiquer la date du renouvellement des mandats, la confirmation et les données de l'organisation qui possède les mandats. Le cas échéant, la procédure prévue à l'article 7 et aux alinéas 1 er et 2 du présent article, est également d'application.

Article 12

Elle concerne :
1. les relations de travail;
2. les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise ;
3. l'observation de l'application de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels ;
4. le respect des principes généraux précisés aux articles 3 à 6 de la présente convention.

Article 13

La délégation syndicale peut, après avoir consulté la direction et sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Article 14

Des réunions du personnel peuvent avoir lieu dans l'établissement d'un commun accord entre la direction et la délégation. Le jour, l'heure et la durée de ces réunions sont fixés soit après le jour de travail, soit pendant une pause. Il va de soi que l'organisation de ces réunions ne peut en aucun cas entraver le fonctionnement du service.

Article 15

En vue de préparer les réunions avec la direction, la délégation syndicale peut se réunir également pendant les heures de service selon les modalités fixées de commun accord entre la direction et la délégation syndicale.
La délégation syndicale dispose d'un crédit de deux heures par mois pour ces réunions préparatoires.

Article 16

La direction consulte la délégation syndicale, lorsque d'importantes modifications sont envisagées influençant directement les problèmes relatifs au personnel.

Article 17

La direction et les délégations syndicales s'engagent à se concerter, chaque fois que l'une des parties sollicite un entretien. Cet entretien doit avoir lieu dans les huit jours qui suivent la demande.
Les heures consacrées à ces réunions sont considérées comme heures de travail normales.

Article 18

Lorsque d'éventuelles discussions n'aboutissent à aucun accord, les délégations syndicales peuvent avoir recours aux représentants de leurs organisations syndicales.
La direction peut se faire assister par des représentants des organisations patronales.
Si aucune solution n'intervient, la direction ou la délégation syndicale peuvent avoir recours à la procédure de conciliation.

Article 19

Les accords écrits conclus entre la délégation syndicale et la direction sont communiqués au personnel par la direction de l'établissement par l'affichage dans les locaux de l'établissement, sauf lorsqu'il s'agit de cas individuels.

Article 20

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce.
Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie des travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Article 21

Conscient de sa part de responsabilité dans les problèmes du personnel, le délégué envisage et traite les problèmes avec l'objectivité nécessaire.

Article 22

Le délégué peut, en toutes circonstances, s'entretenir avec la direction.

Article 23

Le délégué ne peut pas être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat.
L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a nommé ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.
L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée, la période de sept jours débutant le jour où la lettre envoyée par l'employeur produit ses effets
L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Article 24

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation, l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.
Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.

Article 25

En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale et l'organisation syndicale qui l'a présentée doit en être informée immédiatement.

Article 26

Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'art. 23 ci-dessus ;
- si, au terme de cette procédure, la validité des motifs de licenciement, au regard de la disposition de l'art. 23, alinéa 1e, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail ;
- si l'employeur a licencié un délégué pour motif grave et que le tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé ;
- si le contrat de louage de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué effectif un motif de résiliation immédiate du contrat

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application de la Loi du 03 juillet 1978 relative aux contrats de travail.
Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical effectif bénéficie de l'indemnité, conformément à l'art.52 de la Loi du 04 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, telle que définie par la Loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats délégués du personnel, ainsi que leurs arrêtés d'exécution.

Article 27

Les conventions collectives conclues en application de la présente convention précisent les mesures à prendre et, notamment, les préavis à respecter pour éviter les déclarations prématurées de grève et de lock-out et favoriser la conciliation des conflits par une intervention des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs et, en cas de besoin, par un recours d'urgence à la Commission paritaire ou à son bureau de conciliation.
Ces dispositions doivent concorder avec l'arrêté royal du 25 mai 1951, rendant obligatoire la décision de la Commission paritaire nationale des services de santé, prise en exécution de la loi du 19 août 1948, relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix (publié au Moniteur belge du 10 juin 1951) et avec l'arrêté royal du 10 septembre 2010 rendant obligatoire la décision prise le 12 juillet 2010 au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé en exécution de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix (publié au Moniteur belge du 11 octobre 2010).

Article 28

Pour les services de soins infirmiers à domicile inclus dans une entité juridique dont une partie du personnel dépend de la Commission Paritaire des services de santé, dans laquelle le statut de la délégation syndicale a été défini, il peut être dérogé à la présente convention collective de travail : pour ce faire une convention d'entreprise

doit opter pour le statut de la délégation syndicale le plus favorable parmi les statuts d'application. Il n'y a donc pas cumul entre les dispositions des différentes conventions collectives en la matière.

Article 29

La présente convention entre en vigueur le 14 avril 2008 et est conclue pour une durée indéterminée.
Chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis écrit de six mois.
L'organisation qui prend l'initiative de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer simultanément des propositions d'amendement que les autres organisations signataires s'engagent à discuter au sein de la commission paritaire dans le délai d'un mois de leur réception.

Article 30

La présente convention collective de travail remplace à partir de sa date d'entrée en vigueur la convention collective de travail du 30 juin 2006, conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé relative au statut de la délégation syndicale dans les services de santé occupant moins de 50 travailleurs (arrêté royal du 1er octobre 2008 - Moniteur belge du 27 novembre 2008).

Annexe à la Convention collective de travail du 23 décembre 2011 modifiant la Convention collective de travail du 8 juin 1972 concernant le statut des délégations syndicales et à la Convention collective de travail du 23 décembre 2011, modifiant la Convention collective de travail du 26 janvier 2009 concernant le statut de la délégation syndicale dans les Services de santé occupant moins de 50 travailleurs

Date :
Concerne : « NOM DE L'INSTITUTION et ADRESSE »
A la demande de « NOM DE L'ORGANISATION »

Nous soussignés, membres du personnel de la « NOM DE L'INSTITUTION », demandons par la présente l'installation d'une délégation syndicale et ce conformément aux dispositions reprises:

- dans la Convention Collective du Travail du 8 juin 1972 concernant le statut des délégations syndicales, modifiée par la Convention Collective du Travail du 23 décembre 2011,
- ou aux dispositions reprises dans la Convention Collective du Travail du 26 janvier 2009 concernant le statut des délégations syndicales dans les services de santé occupant moins de 50 travailleurs, modifiée par la Convention Collective du Travail du 23 décembre 2011.

Cette liste n'est pas communiquée à l'employeur, mais bien au Président de la Commission Paritaire des établissements et des services de santé.

NOM	SIGNATURE

Formation Syndicale : Crédit d’heure

Convention collective de travail concernant le crédit d'heures pour la formation syndicale (C.C.T. du 26.06.1980 modifiée par la CCT du 01.04.1985)

Article 1

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

Prime syndicale (payée par le Fonds de sécurité d'existence)

Un travail syndical nécessite la solidarité entre les travailleurs qui s'affilient à un syndicat. C'est seulement de cette façon que vos intérêts individuels et collectifs seront pris à cœur et défendus.

Votre affiliation à la CGSLB implique une contribution mensuelle fixe. Pour compenser cette contribution, vous recevrez chaque année une prime syndicale d'un montant de :

⇨ **En Région wallonne**
• Si prime complète: 135 euros.
• Si prime partielle: 95 euros.
⇨ **A Bruxelles**
• Si prime complète: 145 euros.
• Si prime partielle: 72,5 euros.

Les conditions suivantes doivent être remplies:

- être employé durant la période de référence dans une maison de repos ou MRS ;
- être en ordre de cotisations depuis octobre de l'année précédente au moment du paiement de la prime (septembre-novembre).

Pour recevoir cette prime, vous devez prendre contact avec votre secrétariat CGSLB.

Prestations d'intérêt général

Arrêté royal rendant obligatoire la décision de la Commission paritaire nationale des services de santé, prise en exécution de la loi du 19 août 1948, relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix. (C.C.T. 18.04.1951 (Erratum 04.07.1951), AR 25.05.1951 publié le 10.06.1951)

Article 1

En cas de cessation collective et volontaire du travail, ou en cas de licenciement collectif du personnel, les dispositions des articles 2 à 9 de la présente décision, relative aux mesures, prestations ou services à assurer en vue de faire face à certains besoins vitaux, en vue d'effectuer certains travaux urgents aux machines ou au matériel, en vue d'exécuter certaines tâches commandées par une force majeure ou une nécessité imprévue, sont applicables aux entreprises relevant de la Commission paritaire nationale des services de santé.

Article 2

En cas de grève ou de lockout, les deux parties s'engagent à ce que tous les malades en traitement ou à traiter ne subissent aucun préjudice au point de vue thérapeutique.

Article 3

Quinze jours au moins avant la cessation collective et volontaire du travail ou du licenciement collectif du personnel, la partie qui prend l'initiative remet un préavis à l'autre partie.

Article 4

Pour un conflit dont la durée n'excède pas vingt-quatre heures, les services seront assurés comme les dimanches. Toutefois, si ce conflit a lieu un lundi ou le lendemain d'un jour férié légal, les dispositions prévues aux articles 5 à 7 sont applicables.

Article 5

Lorsque le conflit excède vingt-quatre heures, les diverses catégories du personnel sont tenues d'effectuer les prestations indispensables pour assurer le fonctionnement normal des services de traitement et de diagnostic.
Les prestations seront assurées par le personnel au moyen d'un système de roulement, compte tenu des qualifications professionnelles.

Article 6

Les dispositions prévues à l'article 5 sont également applicables aux services d'hospitalisation.

Article 7

En ce qui concerne les services administratifs et d'entretien (notamment : services de nettoyage, buanderie, cuisine, boulangerie, gaz, eau, lingerie, chauffage et transport), le conseil d'entreprise ou, à son défaut, les représentants des employeurs et des travailleurs, s'engagent à déterminer de commun accord le pourcentage du personnel qui doit rester au travail, ainsi que l'ordre de roulement, afin d'assurer les prestations nécessaires.

Article 8

En exécution de l'article 3 de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix, il est institué un comité restreint composé, d'une part, de quatre membres effectifs et de quatre membres suppléants représentant les employeurs; d'autre part, de quatre membres effectifs et de quatre membres suppléants, représentant les travailleurs.

Article 9

Le Comité restreint visé à l'article 8 a pour mission de veiller à l'exécution des mesures prévues aux articles 2 à 7.
En outre, à défaut d'accord entre les employeurs et les travailleurs, il désigne le personnel qui doit effectuer les prestations visées aux articles 5 à 7.

Décision du 12 juillet 2010 concernant l'exécution de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix.

Article 1

La présente décision s'applique aux travailleurs et aux employeurs qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et en particulier ceux qui appartiennent aux secteurs suivants :

- les institutions qui relèvent de la loi sur les hôpitaux
- les maisons de repos
- les maisons de repos et de soins
- les maisons de soins psychiatriques
- les initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques
- les centres de soins de jour pour personnes âgées liés à une maison de repos ou une maison de repos et de soins.

Article 2

En cas de grève ou de lock-out, les deux parties s'engagent à ce que tous les patients et résidents en traitement ou à traiter ne subissent aucun préjudice au point de vue thérapeutique ou en matière de soins de base.

Commentaire : la notion de « soins de base » doit être interprétée de façon restrictive et peut uniquement concerner des tâches et/ou une aide qui profitent directement aux patients mêmes sur le plan des soins infirmiers, de l'hygiène personnelle ou de la fourniture de repas.
Les tâches comptables, administratives ou d'entretien ne sont pas couvertes par cette définition, sauf si ces dernières sont indispensables pour pouvoir fournir les prestations minimum. Des dispositions à cet égard peuvent être reprises dans les accords visés à l'article 6.

Article 3

§1

Quinze jours calendrier au moins avant la grève ou le lock-out, la partie qui prend l'initiative remet un préavis à l'autre partie ainsi qu'une copie de celui-ci au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.
Le préavis de grève ou de lock-out mentionne la durée précise du préavis ainsi que le motif de la grève ou du lock-out.

Le délai de préavis prend cours au plut tôt le jour qui suit la réception du préavis par le président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé et il est d'au moins 14 jours calendrier.

Ce préavis couvre uniquement les actions de grève ou de lock-out qui ont lieu dans les 6 mois suivant le jour qui suit la réception du préavis.
Si le conflit ne peut être résolu dans ce délai, un nouveau préavis doit être déposé.
Ce nouveau délai de préavis doit également être d'au moins 14 jours calendrier et peut être déposé avant que le premier préavis de 6 mois n'expire pour garantir ainsi la continuité de la liberté d'action.

Commentaire : les parties concernées doivent s'accorder mutuellement le temps nécessaire en vue de l'organisation des prestations minimum au niveau des établissements et des services et pour se faire, annonceront, dans la mesure du possible, leurs actions à temps.

§2

Dans le cas d'un conflit au niveau de l'établissement, le préavis de grève ou de lock-out est envoyé en même temps que la demande de conciliation au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

§3

Le Président convoque le bureau de conciliation dans la semaine qui suit la réception d'une demande de conciliation.

§4

Si le conflit ne peut être résolu lors de la réunion de conciliation, le comité restreint, visé à l'article 8 du présent arrêté, peut être immédiatement convoqué.

Article 4

§1

Lorsque la grève ou le lock-out n'excède pas 24 heures, les prestations seront assurées comme un dimanche.
Pour les services suivants, les prestations peuvent être fournies comme lors d'un jour férié :

- hôpital de jour oncologie
- oncologie
- dialyse/rein artificiel
- service des grands brûlés
- département transplantation
- Soins Intensifs
- radiothérapie

§2

Toutefois, si le conflit se déclenche un lundi ou le lendemain d'un jour férié, ou si la grève ou le lock-out excède 24 heures, les dispositions prévues aux articles 6 à 8 sont applicables.

Article 5

§1

Lors de la concrétisation de prestations minimales, il faudra faire en sorte qu'elles soient assurées par du personnel compétent pour la tâche concernée.

§2

En concertation paritaire avec un comité de grève il sera fait appel par priorité aux non-grévistes pour exécuter les prestations.
Cet engagement volontaire du travailleur vaut au maximum pour les 48 heures qui suivent.

Commentaire : Par comité de grève, on entend : un comité paritaire composé des représentants de l'employeur et des représentants des organisations syndicales représentées au sein de l'institution.
Commentaire : L'organisation des prestations minimales relève de l'employeur.

Article 6

§1
Les établissements s'engagent à conclure, pendant une période de paix sociale, des accords concernant la détermination des besoins vitaux et des prestations minimales nécessaires s'y rapportant.

Ces accords ou conventions collectives de travail sont conclus par écrit au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut de conseil d'entreprise, au sein du comité pour la prévention et la protection au travail, et en l'absence de ce comité, avec la délégation syndicale.

En l'absence de délégation syndicale, une convention collective de travail pourra être conclue.

§2

Dans chaque établissement, des accords seront conclus afin de déterminer les fonctions qui devront au moins être remplies pendant une période de grève ou de lock-out et afin de fixer le nombre de travailleurs nécessaire pour exécuter ces fonctions.

§3

Ces accords peuvent prévoir que les besoins vitaux et prestations minimales définis peuvent changer en fonction de la durée de la grève ou du lock-out.
Ces conventions ne peuvent être invoquées qu'en cas de grève ou de lock-out.

Ces accords peuvent être revus à la demande de la partie la plus diligente.

Article 7

Lorsque ces discussions n'ont pas abouti à un accord, la partie la plus diligente peut saisir le bureau de conciliation.

Le bureau de conciliation exhortera les parties à arriver à un accord ou à une convention collective de travail dans les 6 mois.

Article 8

§1

En exécution de l'article 3 de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix, il est institué au sein de la commission paritaire un comité restreint composé d'une part, d'au moins deux membres effectifs et deux membres suppléants représentant les employeurs et d'autre part, d'au moins deux membres effectifs et deux membres suppléants représentant les travailleurs.

§2

Le comité restreint a pour mission de veiller à l'exécution des accords décrits à l'article 6.

§3

A défaut d'accord entre les employeurs et les travailleurs, le comité restreint est habilité à désigner les personnes indispensables pour effectuer les prestations minimales.

Article 9

Les parties signataires s'engagent à exécuter la présente décision dans l'esprit de la loi de 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix.

Article 10

La présente décision entre en vigueur 12 juillet 2010.

La présente décision remplace, pour ce qui concerne les secteurs prévus à l'article 1er, la décision du 25 mai 1951 de la commission paritaire nationale pour les soins de santé concernant les prestations d'intérêt public en temps de paix.

LE CONSEIL D'ENTREPRISE

Décision du règlement d'ordre intérieur-type pour les conseils d'entreprise (Décision du 17.12.1984, AR du 17.04.1985 publié au MB le 11.05.1985.)

Siège et composition du conseil d'entreprise

Article 1

Le siège du conseil d'entreprise de ..... est établi à .....

Article 2

Le conseil d'entreprise est composé :

- Délégation patronale :
  - du chef d'entreprise et d'un ou plusieurs délégués effectifs et suppléants désignés par lui au plus tard au moment de l'affichage des résultats des élections sans préjudice des dispositions de l'article 73bis de l'arrêté royal du 18 octobre 1978 concernant les conseils d'entreprise et les comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail. Ces délégués ne peuvent pas être plus nombreux que les délégués du personnel.
- Délégation des travailleurs :
  - d'un certain nombre de délégués effectifs et suppléants du personnel. Il y a autant de délégués suppléants que de délégués effectifs. Un délégué suppléant siège en remplacement d'un délégué effectif :
  - lorsque ce dernier est empêché d'assister à la réunion; dans ce cas, il avertit le suppléant;
  - si le mandat du délégué effectif a pris fin; dans ce dernier cas, le délégué suppléant achève le mandat.

Article 3

Lorsqu'il n'y a plus de délégués du personnel suppléants pour occuper un siège vacant, le mandat devenu vacant est achevé par un candidat non élu de la même catégorie et de la même liste suivant l'ordre des résultats des élections.
Tâche du président et modalités de son remplacement

Article 4

La présidence du conseil est assurée par le chef d'entreprise, ou par son délégué à la présidence. Lors de la première réunion du conseil, le président désigne le président suppléant, qui aura le même pouvoir et la même autorité que le président.

Article 5

Le président veille au bon fonctionnement du conseil, maintient l'ordre, fait respecter les règlements, dirige et clôture les débats, pose les questions qui doivent faire l'objet d'une décision et annonce les décisions prises.

Article 6

Dans le cadre des dispositions légales sur la compétence des conseils d'entreprise, le président est chargé de veiller à la mise en exécution des décisions prises par le conseil.

Article 7

Le président met les locaux et le matériel nécessaires pour les réunions à la disposition du conseil.
Modalités concernant la désignation, le remplacement et la tâche du secrétaire

Article 8

Le secrétaire est élu parmi les membres effectifs de la délégation du personnel et il est désigné sur la proposition de cette dernière, par le conseil lors de sa première réunion. Lorsqu'aucun accord n'intervient, l'organisation représentée désignera le secrétaire parmi les membres effectifs qui figuraient sur la liste de candidats ayant obtenu les 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 grans 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 donne 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. Cas archives peuvent être consultées par les membres du conseil s'ils le demandent.

Les archives comportent également tous les documents qui ont été soumis au conseil.

Information du personnel au sujet des travaux du conseil d'entreprise
Information du personnel par le conseil d'entreprise

Article 24

Au moins trois jours ouvrables avant la réunion, le président fait apposer sur les tableaux d'affichage destinés à cet effet un avis mentionnant la date et l'heure de la réunion et les points de l'ordre du jour.
S'il s'agit d'une réunion mentionnée à l'article 12, cet avis est affiché le jour où les membres sont convoqués.

Article 25

L'affichage à l'intention du personnel du procès-verbal de la réunion précédente a lieu au plus tard le cinquième jour ouvrable après la réunion du conseil d'entreprise au cours de laquelle le procès-verbal a été approuvé.
Dans cette communication au personnel, il est au moins fait état :

- du déroulement et des conclusions des discussions relatives aux questions traitées;
- de l'évolution et de l'état des travaux relatifs aux points pour lesquels aucune décision n'a encore été prise;
- des délais dans lesquels les décisions doivent être exécutées.

Article 26

Le conseil d'entreprise décide des points qui ne sont pas repris dans la communication au personnel en raison de leur caractère confidentiel.
Le conseil d'entreprise décide, dans le cadre des articles 32 et 33 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973, portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise, des informations économiques et financières qui ne seront pas reprises dans le communiqué affiché.

Archives - Modification du règlement - Dispositions finales

Article 27

Un exemplaire de tous les documents utilisés dans le cadre du fonctionnement du conseil d'entreprise est destiné aux archives.
Les archives sont conservées à un endroit déterminé par le conseil d'entreprise. La conservation est assurée par le secrétaire. Les archives restent à la disposition des membres, qui peuvent les consulter sur place.

Article 28

Le présent règlement d'ordre intérieur peut être modifié sur proposition régulièrement inscrite à l'ordre du jour.

Article 29

Le conseil d'entreprise ne peut délibérer des modifications proposées que si au moins deux tiers des membres sont présents.

Article 30

Un exemplaire du règlement d'ordre intérieur doit être remis à chaque membre effectif et suppléant du conseil d'entreprise.

FONDS SOCIAL POUR LES GROUPES A RISQUE

Définition

Convention collective de travail concernant la définition des groupes à risque (C.C.T. du 10.09.2007)

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements ressortissant à la Commission paritaire des établissements et des services de santé à l'exclusion des entreprises de la branche d'activité de la prothèse dentaire.
Par "travailleurs" on entend : le personnel masculin et féminin, ouvrier et employé.

Article 2

Les dispositions de la présente convention collective de travail fixent les règles applicables à tous les travailleurs.

Article 3

En ce qui concerne les établissements et les services de santé, les groupes à risque sont définis comme suit :

1. Le chômeur de longue durée, à savoir :
   - le chômeur d'emploi qui, pendant les douze mois qui précèdent son engagement, a bénéficié sans interruption d'allocations de chômage ou d'attente pour tous les jours de la semaine;
   - le demandeur d'emploi qui, pendant les douze mois qui précèdent son engagement, a bénéficié sans interruption d'allocation de chômage selon les dispositions de l'article 103 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

2. Le chômeur à qualification réduite, à savoir le demandeur d'emploi, de plus de 18 ans, qui n'est pas titulaire :
   - soit, d'un diplôme de l'enseignement universitaire ;
   - soit, d'un diplôme ou d'un certificat de l'enseignement supérieur de type long ou de type court.

3. Le handicapé, à savoir le demandeur d'emploi handicapé, qui au moment de son engagement est enregistré :
   - au 'Fonds Communautaire pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées',
   - au 'Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap';

- ou au 'Dienststelle der Deutschsprachige Gemeinschaft für Personen mit Behinderung'.

4. Le jeune à scolarité obligatoire partielle, à savoir le demandeur d'emploi âgé de moins de 18 ans qui est encore soumis à l'obligation scolaire et qui ne poursuit plus l'enseignement secondaire en plein exercice.

5. La personne qui réintègre le marché de l'emploi, à savoir le demandeur d'emploi qui remplit simultanément les conditions suivantes :
- ne pas avoir bénéficié d'allocation de chômage ou d'allocation d'interruption de carrière au cours de la période de trois ans qui précède son engagement ;
- ne pas avoir exercé une activité professionnelle au cours de la période de trois ans qui précède son engagement ;
- avoir, avant la période de trois ans visée au 1° et 2°, interrompu son activité professionnelle, ou n'avoir jamais commencé une telle activité.

6. Le bénéficiaire du minimum de moyens d'existence, à savoir le demandeur d'emploi qui, au moment de son engagement, bénéficie sans interruption depuis au moins six mois du minimum de moyens d'existence.

7. Le travailleur peu qualifié, à savoir le travailleur de plus de 18 ans qui n'est pas titulaire de :
- soit, d'un diplôme de l'enseignement universitaire;
- soit, d'un diplôme ou d'un certificat de l'enseignement supérieur de type long ou de type court.

8. Les travailleurs touchés par un licenciement collectif ou un plan de restructuration et plus particulièrement les travailleurs des laboratoires de biologie clinique.

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2008 et est conclue pour une durée indéterminée.
Chacune des parties signataires peut la dénoncer moyennant le respect d'un délai de préavis de trois mois. Cette dénonciation est notifiée par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé et à chacune des parties signataires.
Le délai de préavis prend cours à partir du premier jour du mois qui suit la dénonciation.

Convention collective de travail concernant la définition des groupes à risque (C.C.T. du 20.04.2009)

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements ressortissant à la Commission paritaire des établissements et des services de santé à l'exclusion des entreprises de la branche d'activité de la prothèse dentaire.
Par "travailleurs" on entend : le personnel masculin et féminin, ouvrier et employé.

Article 2

Les dispositions de la présente convention collective de travail fixent les règles applicables à tous les travailleurs.

Article 3

En ce qui concerne les établissements et les services de santé, les groupes à risque sont définis comme suit :

1. Le chômeur de longue durée, à savoir :

1° le chômeur d'emploi qui, pendant les douze mois qui précèdent son engagement, a bénéficié sans interruption d'allocations de chômage ou d'attente pour tous les jours de la semaine ;

2° le demandeur d'emploi qui, pendant les douze mois qui précèdent son engagement, a bénéficié sans interruption d'allocation de chômage selon les dispositions de l'article 103 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

2. Le chômeur à qualification réduite, à savoir le demandeur d'emploi, de plus de 18 ans, qui n'est pas titulaire :

- soit, d'un diplôme de l'enseignement universitaire ;
- soit, d'un diplôme ou d'un certificat de l'enseignement supérieur de type long ou de type court

3. Le handicapé, à savoir le demandeur d'emploi handicapé, qui au moment de son engagement est enregistré :

- au 'Fonds Communautaire pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées',
- au 'Vlaams Fonds voor Sociale Integratie van Personen met een Handicap' ou au 'Dienststelle der Deutchsprachige Gemeinschaft für Personen mit Behinderung'.

4. Le jeune à scolarité obligatoire partielle, à savoir le demandeur d'emploi âgé de moins de 18 ans qui est encore soumis à l'obligation scolaire et qui ne poursuit plus l'enseignement secondaire en plein exercice.

5. La personne qui réintègre le marché de l'emploi, à savoir le demandeur d'emploi qui remplit simultanément les conditions suivantes :

1° ne pas avoir bénéficié d'allocation de chômage ou d'allocation d'interruption de carrière au cours de la période de trois ans qui précède son engagement ;
2° ne pas avoir exercé une activité professionnelle au cours de la période de trois ans qui précède son engagement ;
3° avoir, avant la période de trois ans visée au 1° et 2°, interrompu son activité professionnelle, ou n'avoir jamais commencé une telle activité.

6. Le bénéficiaire du minimum de moyens d'existence, à savoir le demandeur d'emploi qui, au moment de son engagement, bénéficie sans interruption depuis au moins six mois du minimum de moyens d'existence.

7. Le travailleur peu qualifié, à savoir le travailleur de plus de 18 ans qui n'est pas titulaire de :

- soit, d'un diplôme de l'enseignement universitaire ;

- soit, d'un diplôme ou d'un certificat de l'enseignement supérieur de type long ou de type court.

8. Les travailleurs touchés par un licenciement collectif ou un plan de restructuration et plus particulièrement les travailleurs des laboratoires de biologie clinique.

9. les travailleurs pour lesquels le Fonds de Sécurité d'Existence compétent a définie des mesures spécifiques.

Article 5

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 10 septembre 2007 conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé concernant la définition des groupes à risque, rendue obligatoire par arrêté royal du 1er juillet 2008 (Moniteur belge du 12 août 2008).

Article 6

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

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

Convention collective de travail du 09.12.2013 modifiant la convention collective de travail du 20.04.2009 relative à la définition des groupes à risque

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements ressortissant à la Commission paritaire des établissements et des services de santé à l'exclusion des entreprises de la branche d'activité de la prothèse dentaire.

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

Article 2

Dans la convention collective de travail du 20 avril 2009 relative à la définition des groupes à risque (numéro d'enregistrement 92679/co/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 22 décembre 2009 – MB du 6 mai 2010), il est inséré un nouvel article 4, libellé comme suit:

Article 4

§ 1er. En application de l'article 1er de l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), un effort d'au moins 0,05% de la masse salariale, visée à l'article 189, alinéas 1er et 4, de la même loi, en faveur d'un ou plusieurs des groupes à risque suivants:
1° les travailleurs âgés d'au moins 50 ans qui travaillent dans le secteur;
2° les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui travaillent dans le secteur et qui sont menacés par un licenciement :
a) soit parce qu'il a été mis fin à leur contrat de travail moyennant un préavis et que le délai de préavis est en cours;
b) soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise reconnue comme étant en difficultés ou en restructuration;
c) soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise où un licenciement collectif a été annoncé;
3° les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service. Par personnes inoccupées, on entend :
a) les demandeurs d'emploi de longue durée, à savoir les personnes en possession d'une carte de travail visée à l'article 13 de l'arrêté royal du 19 décembre 2001 de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée;
b)les chômeurs indemnisés;
c) les demandeurs d'emploi qui sont peu qualifiés ou très peu qualifiés au sens de l'article 24 de la loi du 24 décembre 1999 de promotion de mise à l'emploi;
d) les personnes qui, après une interruption d'au moins une année, réintègrent le marché du travail;
e) les personnes ayant droit à l'intégration sociale en application de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale et les personnes ayant droit à une

aide sociale en application de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale;
f) les travailleurs qui sont en possession d'une carte de réductions restructurations au sens de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la politique d'activation en cas de restructurations;
g) les demandeurs d'emploi qui ne possèdent pas la nationalité d'un Etat membre de l'Union européenne ou dont au moins l'un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne la possédait pas au moment de son décès ou dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne la possédaient pas au moment de leur décès;
4° les personnes avec une aptitude au travail réduite, c'est-à-dire :
- les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées;
- les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 %;
- les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;
- les personnes qui sont ou étaient occupées comme travailleurs du groupe cible chez un employeur qui tombe dans le champ d'application de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux;
- la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins;
- les personnes qui sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale Personnes handicapées du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux;
- la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident du travail ou maladie professionnelle dans le cadre de programmes de reprise du travail;
5° des jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise, comme visé à l'article 27, 6°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition, comme visé à l'article 36quater du même arrêté royal du 25 novembre 1991.

Pour l'application du précédent alinéa, on entend par secteur l'ensemble des employeurs ressortissant à la même commission paritaire ou sous-commission paritaire autonome.
§ 2.
En application de l'article 2 de l'arrêté royal du 19 février 2013 portant exécution de l'article 189, quatrième alinéa, de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (I), la moitié au moins de l'effort visé au paragraphe premier du présent article est affectée aux initiatives en faveur d'un ou plusieurs des groupes suivants :
a) les jeunes visés au paragraphe 1er, 5°;

b) les personnes visées au paragraphe 1er, 3° et 4°, qui n'ont pas encore 26 ans

Article 3

§ 1er. L'article 4 de ladite convention collective de travail du 20 avril 2009 relative à la définition des groupes à risque devient l'article 5.

§ 2. L'article 5 de ladite convention collective de travail du 20 avril 2009 relative à la définition des groupes à risque devient l'article 6.

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1er janvier 2013 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties signataires peut la dénoncer moyennant respect d'un délai de préavis de trois mois. Ce préavis est signifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire des établissements et des services de santé.

Statuts du Fonds de sécurité d'existence

Convention collective de travail instituant un fonds de sécurité d'existence, dénommé 'Fonds social pour les homes pour personnes âgées et les maisons de repos et de soins privés' et en fixant ses statuts (C.C.T. du 08.10.2007)

A. Institution

Article 1

Par la présente convention collective de travail et en application de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, la Commission paritaire des établissements et des services de santé institue un fonds de sécurité d'existence, dont les statuts sont fixés ci-après.

Article 2

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

- maisons de repos pour personnes âgées,
- maisons de repos et de soins
- résidences-services
- centres de soins de jour pour personnes âgées,
- centres d'accueil de jour pour personnes âgées.
- ressortissant à la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

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

Article 3

La présente convention collective de travail produit ses effets au 1er janvier 2008 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2008.
Elle est reconduite tacitement, d'année en année, sauf dénonciation par une des parties avant le 30 juin de chaque année.
La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, dont ce dernier transmet une copie à chacune des parties contractantes.

B. Statuts

Chapitre I : Dénomination et siège social

Article 4

A partir du 1er janvier 2008, il est institué un fonds de sécurité d'existence, dénommé "Fonds social pour les homes pour personnes âgées et les maisons de repos et de soins privés", dont le siège est établi dans les locaux du AFOSOC - Quai de Commerce 48 à 1000 Bruxelles.
Ce siège peut être transféré ailleurs par décision unanime du comité de gestion, prévu à l'article 12.

Chapitre II : Objet

Article 5

Le fonds assure la promotion et le financement des initiatives en matière de recherche, d'emploi et de formation, en faveur des groupes à risque qui pourraient être ou qui sont embauchés dans le secteur. Il a également pour mission d'aider à financer les coûts pour l'instauration d'une classification des fonctions, ainsi que tous les travaux nécessaires à cet effet.

Le fonds a notamment pour mission de recevoir, de gérer et d'affecter aux objectifs en vue desquels elles sont destinées les cotisations perçues à cet effet par l'Office national de sécurité sociale.

Chapitre III : Financement

Article 6

Les moyens financiers du fonds se composent de cotisations versées par les employeurs qui ressortissent au champ d'application de la présente convention collective de travail, ainsi que du produit éventuel d'intérêts résultant de ces cotisations capitalisées.

Article 7

§ 1

La Commission paritaire des établissements et des services de santé détermine par convention collective de travail les cotisations des employeurs dues au Fonds.

§ 2

Par décision du comité de gestion, prévu à l'article 12, approuvée au sein de la sous-commission paritaire, les montants peuvent être fixés de façon à assurer une réserve financière jugée nécessaire.

Article 8

Les cotisations sont perçues et recouvrées par l'Office national de sécurité sociale en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence.

Article 9

Les frais d'administration du fonds sont fixés annuellement par le comité de gestion prévu à l'article 12.
Ces frais sont couverts en premier lieu par les intérêts des capitaux provenant du versement des cotisations et éventuellement à titre supplémentaire par une retenue sur les cotisations prévues dont le montant est fixé par le comité de gestion précité.

Chapitre IV. : Bénéficiaires, octroi et liquidation des avantages

Article 10

Les travailleurs des établissements visés à l'article 2 ont droit aux avantages sociaux dont le montant, la nature et les conditions d'octroi sont fixés par le comité de gestion prévu à l'article 12.

Article 11

La liquidation des avantages ne peut en aucun cas être subordonnée au versement des cotisations dues par l'employeur.

Chapitre V : Gestion

Article 12

Le fonds est géré par un comité de gestion paritaire qui se compose de quatorze membres effectifs-gestionnaires.

Ces membres sont désignés par et parmi les membres de la commission paritaire concernée, pour la moitié sur la présentation des organisations professionnelles des employeurs et pour l'autre moitié sur la présentation des organisations de travailleurs.
Les membres du comité de gestion sont désignés pour la même période que celle de leur mandat de membre de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.
Le mandat de membre du comité de gestion prend fin en cas de démission ou de décès ou lorsque le mandat de celui-ci comme membre de la Commission paritaire des établissements et des services de santé prend fin ou en raison de sa démission par l'organisation qui l'a présenté. Le nouveau membre achève, le cas échéant, le mandat de son prédécesseur.
Les mandats des membres du comité de gestion sont renouvelables.

Article 13

Les gestionnaires du fonds ne contractent aucune obligation personnelle en ce qui concerne les engagements pris par le fonds. Leur responsabilité se limite à l'exécution du mandat de gestion qu'ils ont reçu.

Article 14

Le comité de gestion choisit chaque année un président et un vice-président parmi ses membres. Quand le président appartient à l'organisation des travailleurs, le vice-président appartient à l'organisation des employeurs et inversement.
Le tour de rôle dans l'octroi de ces fonctions pour l'une ou l'autre organisation susmentionnée se fait chaque année, sauf si le comité de gestion en décide autrement.

Article 15

Le comité de gestion dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et l'administration du fonds, dans les limites fixées par la loi ou par les présents statuts.
Sauf décision contraire du comité de gestion, celui-ci intervient en tous ses actes et agit en droit par l'intermédiaire du président et du vice-président agissant conjointement, chacun étant remplacé, le cas échéant, par un gestionnaire délégué, désigné à cet effet par le comité de gestion.
Le comité de gestion a notamment pour mission :

1. de procéder à l'embauche et au licenciement éventuels du personnel du fonds;
2. d'exercer un contrôle et de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution des présents statuts;
3. de déterminer les frais d'administration, de même que la quotité des recettes annuelles couvrant ces frais;
4. de transmettre chaque année en juin un rapport écrit sur l'exécution de sa mission à la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

Article 16

Le comité de gestion se réunit au moins une fois par semestre au siège du fonds, soit sur convocation du président agissant d'office, soit à la demande de la moitié au moins des membres du comité de gestion, ainsi qu'à la demande d'une des organisations représentées.
Les convocations doivent mentionner l'ordre du jour. Les procès-verbaux sont rédigés par le secrétaire, désigné par le comité de gestion et signés par celui qui a présidé la réunion. Les extraits de ces procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président.

Article 17

Le comité de gestion ne peut délibérer valablement que si la moitié au moins, tant des membres de la délégation des travailleurs que des membres de la délégation des employeurs est présente.
Chaque organisation, représentée au sein du comité de gestion, peut se faire représenter valablement par au maximum une personne qui n'est pas membre de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, en lieu et place d'un membre de cette commission paritaire, pour autant que cette personne ait reçu une procuration au préalable.

Une liste est établie reprenant les noms des personnes qui peuvent entrer en ligne de compte pour utiliser une procuration.
Cette liste est soumise à l'approbation du comité de gestion.
Les décisions du comité de gestion sont prises en principe à l'unanimité des voix des membres présents, sauf en cas de dispositions contraires prévues par le règlement d'ordre intérieur établi par le comité de gestion.

Chapitre VI : Contrôle

Article 18

Conformément à l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, la Commission paritaire des établissements et des services de santé désigne au moins un expert-comptable en vue du contrôle de la gestion du fonds.
Celui-ci doit, au moins une fois par an, faire rapport à la Commission paritaire des établissements et des services de santé.
De plus, il informe régulièrement le comité de gestion du fonds des résultats de ses investigations et fait les recommandations qu'il juge utiles.

Chapitre VII : Bilan et comptes

Article 19

Chaque année à partir de 2008, le "bilan et comptes" de l'exercice écoulé est clôturé au 31 décembre. Le premier "bilan et comptes" comportera la période de démarrage depuis 2008.

Chapitre VIII : Dissolution et liquidation

Article 20

Le fonds est dissout par la Commission paritaire des établissements et des services de santé à la suite d'un préavis éventuel, comme prévu à l'article 3
La commission paritaire précitée décide de la destination des biens et des valeurs du fonds, après le paiement du passif. Cette destination doit être en concordance avec l'objectif en vue duquel le fonds a été institué.
La commission paritaire susmentionnée désigne les liquidateurs parmi les membres du comité de gestion.

Cotisation Fonds pour les groupes à risque

Convention collective de travail du 12 juillet 2021 concernant le montant et le mode de perception des cotisations destinées aux initiatives de formation et d'emploi pour les groupes à risque du fonds social pour les homes pour personnes âgées et les maisons de repos et de soins privés

CHAPITRE I. Champ d'application

Article 1
La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs :
- des maisons de repos pour personnes âgées ;
- des maisons de repos et de soins ;
- les résidences-services ;
- les centres de soins de jour pour personnes âgées ;
- les centres d'accueil de jour pour personnes âgées,

ressortissant à la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

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

Article 2
Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, Titre XIII, chapitre VIII, section 1ère, article 190 §2, alinéa 2.

Article 3
Sous réserve de l'activation de la législation relative aux groupes à risques sur la base de l'article 195 de la loi du 27.12.2006, les employeurs visés à l'article 1er, s'engagent à prendre des mesures de promotion de l'emploi et de formation de personnes appartenant aux groupes à risque ou à qui s'applique un plan d'accompagnement.

Relèvent des groupes à risque, les personnes mentionnées dans l'article 3, de la convention collective de travail du 20 avril 2009, conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, relative à la définition des groupes à risque visés dans le secteur des soins de santé.

Article 4
Le coût de ces initiatives correspond au produit d'une cotisation de 0,30 p.c. pour le quatrième trimestre de 2021, de 0,20 p.c. pour le premier trimestre de 2022 et de 0,10 p.c. pour le deuxième, le troisième et le quatrième trimestre de 2022, calculée sur la base de salaire global des travailleurs, comme prévu par l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs (Moniteur belge du 2 juillet 1981) et les arrêtés d'exécution de cette loi, occupés par les employeurs visés à l'article 1er.

Article 5
Les parties conviennent de confier la perception de la cotisation à l'article 4, à l'Office national de sécurité sociale et cela pour le compte du Fonds social pour les homes pour personnes âgées et les maisons de repos et de soins privés, instauré par la convention collective de travail du 10 septembre 2007, conclue au sein de la Commission paritaire des établissements des services de santé.

Article 6
Le rapport de cette cotisation est destiné entre autres à l'engagement de personnel et aux initiatives de formation pour les groupes à risque qui pourraient être engagés dans le secteur ou qui ont déjà été engagés et à soutenir le développement d'une classification des fonctions sectorielles et les activités à ce sujet.

Article 7
La présente convention collective de travail produit ses effets le 12 juillet 2021 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2022.

Convention collective de travail du 13.07.2011 concernant la formation de 120 heures pour aides-soignantes avec enregistrement provisoire.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des :
- des établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux;
- des maisons de soins psychiatriques;
- des homes pour personnes âgées, des maisons de repos et de soins, des centres de soins de jour, des centres de jours, des centres de court séjour et des résidences-services;

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

Article 2

L'Arrêté Royal du 12 janvier 2006 fixant les modalités d'enregistrement comme aide-soignant prévoit que les aides-soignants qui ont un enregistrement provisoire peuvent acquérir un enregistrement définitif après avoir suivi une formation complémentaire de 120 heures en lien avec les activités d'aide soignant.
Les aides-soignantes avec un enregistrement provisoire doivent donc pouvoir suivre cette formation pour pouvoir continuer à exercer leur fonction dans le futur.

Article 3

Tout travailleur qui répond aux conditions d'un enregistrement provisoire et qui, en conséquence, peut présenter cet enregistrement provisoire par les autorités compétentes, a le droit de suivre, à sa demande, une formation de 120 heures comme prévue dans l'Arrêté Royal du 12 janvier 2006, de sorte que le travailleur puisse recevoir un enregistrement définitif, pour autant que cette formation soit,

- soit financée intégralement en ce qui concerne les frais d'inscription par le Fonds social des hôpitaux privés ou par le Fonds social des Homes pour personnes âgées et des Maisons de repos et de soins privés.
- soit dispensé dans le cadre de l'Enseignement de Promotion sociale de la Communauté Française.

Cette formation de 120H peut être reconnue dans le cadre du Congé Education Payé

L'employeur et le travailleur décident de commun accord quand la formation de 120 heures sera suivie de sorte que la continuité du service ne soit pas mise en danger. La formation doit pouvoir être terminée durant la période de transition prévue par les autorités de sorte que le travailleur puisse être enregistré définitivement.

Article 4

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1e juillet 2011 et prend fin le 31 décembre 2015.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un délai de préavis de trois mois, notifié par courrier recommandé à la poste, adressé au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé

FONDS MARIBEL SOCIAL

Convention collective de travail instituant un fonds de sécurité d'existence, dénommé 'Fonds intersectoriel des services de santé' et en fixant ses statuts (C.C.T. du 10.09.2007)

A. Institution

Article 1

Par la présente convention collective de travail et en application de l'article 1er, premier alinéa, 1° de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence (Moniteur belge du 7 février 1958), la Commission paritaire des établissements et des services de santé institue un fonds de sécurité d'existence dont les statuts sont fixés ci-après.

Article 2

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Commission paritaire des établissements et des services de santé ressortant à l'application du plan fédéral pluriannuel du 1er mars 2000 concernant les employeurs et travailleurs des hôpitaux privés, les maisons de repos pour personnes âgées et les maisons de repos et de soins, les soins infirmiers à domicile, les centres de revalidation et les centres de transfusion sanguine de la Croix-Rouge belge.

Par "employeurs" on entend: les employeurs constitués en association sans but lucratif ou, soit en société, soit en institution à finalité sociale dont les statuts stipulent que les associés ne recherchent aucun bénéfice patrimonial.

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

Article 3

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2008 et est conclue pour une durée indéterminée.
Elle peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année avec effet au 1er janvier de l'année suivante.
La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.
Le président transmet une copie de la dénonciation à chacune des parties signataires ainsi qu'au Ministre de l'Emploi et à l'Office national de sécurité sociale.

B. Statuts

Chapitre I : Dénomination

Article 4

A partir du 1er janvier 2008, il est institué un fonds de sécurité d'existence, dénommé 'Fonds intersectoriel des services de santé'.
Le siège social et le siège administratif du fonds sont établis à AFOSOC, Quai du Commerce 48, 1000 Bruxelles.
Ces sièges peuvent être transférés ailleurs par décision unanime du conseil d'administration du fonds, prévu à l'article 11. Le conseil d'administration doit communiquer sa décision au président de la commission paritaire et au Ministre de l'Emploi.

Chapitre II : Objet

Article 5

Le fonds, régi par la présente convention collective de travail, a pour objet la gestion du produit mutualisé de la réduction des cotisations provenant des réserves dites "non-récurrentes" des fonds maribel social concernés par le plan pluriannuel pour le secteur de la santé du 1er mars 2000.
Le fonds est chargé de :

- recevoir le produit de la réduction de cotisations mentionnée à l'alinéa 1er;
- attribuer le produit de la réduction de cotisations aux employeurs qui ont engagé un travailleur en remplacement d'un travailleur qui, dans le cadre de la convention collective de travail du 10 mai 2007 conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé portant un projet de formation en art infirmier, suit une formation en art infirmier;

Article 6

Dans le cadre de la mission décrite à l'article 5, le fonds peut solliciter l'autorisation d'utiliser une partie du produit de la réduction de cotisations mentionnée à l'article 5, alinéa 1er de la présente convention pour couvrir les frais de personnel et les frais d'administration, et cela en application de l'arrêté ministériel du 20 mai 1998.

Article 7

Dans le cadre de la mission décrite à l'article 5, le fonds remplit toutes les missions confiées aux fonds sectoriels par et/ou en vertu de l'arrêté royal du 18 juillet 2002.

Chapitre III : Financement

Article 8

Les moyens financiers du fonds se composent de:

- le produit de la réduction de cotisations mentionnée à l'article 5, alinéa 1er de la présente convention, en ce compris les intérêts;
- les autres moyens financiers qui lui seraient attribués par ou en vertu d'une convention collective de travail sectorielle pour couvrir les frais d'administration visés à l'article 9.

Article 9

Les frais d'administration du fonds sont fixés annuellement par le conseil d'administration prévu à l'article 11.
Ces frais sont uniquement couverts par:

- les interventions visées à l'article 6 ;
- les moyens éventuellement mis à sa disposition par ou en vertu d'une convention collective de travail sectorielle.

Chapitre IV. : Bénéficiaires, octroi et liquidation des réductions de cotisations

Article 10

Les employeurs bénéficient des interventions du fonds selon les modalités déterminées par et/ou en vertu de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand, ainsi que par et/ou en vertu des conventions collectives de travail suivantes :

- la convention collective de travail du 28 novembre 2006, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les hôpitaux privés, concernant les mesures visant à promouvoir l'emploi dans les hôpitaux privés;
- la convention collective de travail du 28 novembre 2006, conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé, concernant les mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur des maisons de repos pour personnes âgées et les maisons de repos et de soins;
- la convention collective de travail du 28 novembre 2006, conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé, concernant les mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur des services des soins infirmiers à domicile;
- la convention collective de travail du 28 novembre 2006, conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé, concernant les mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur des centres de revalidation autonomes de la Communauté Flamande et les centres Néerlandophones de la Région de Bruxelles-Capitale;
- la convention collective de travail du 28 novembre 2006, conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé, concernant les mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur des centres de revalidation autonomes de la Région wallonne et de la Commission communautaire française;
- la convention collective de travail du 28 novembre 2006, conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé, concernant les mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur des établissements et services de santé bicommunautaires et autres services du bien-être bicommunautaires situés en Région de Bruxelles-Capitale;

Chapitre V : Gestion

Article 11

Le fonds est géré par un conseil d'administration paritaire composé de 16 membres effectifs.
Ces membres sont désignés par la Commission paritaire des établissements et des services de santé, pour la moitié sur présentation des organisations représentatives des employeurs et pour l'autre moitié sur présentation des organisations représentatives des travailleurs.

Article 12

Les membres du conseil d'administration sont désignés pour la même période que celle de leur mandat de membre de la commission paritaire.
Le mandat de membre du conseil d'administration prend fin en cas de démission ou de décès ou lorsque la durée du mandat est expirée ou lorsque l'organisation qui a présenté le membre demande son remplacement ou lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à l'organisation qui l'a présenté.

Le nouveau membre achève, le cas échéant, le mandat de son prédécesseur.
Les mandats des membres du conseil d'administration sont renouvelables.

Article 13

Les membres du conseil d'administration ne contractent aucune obligation personnelle en ce qui concerne les engagements pris par le fonds.
Leur responsabilité se limite à l'exécution de leur mandat.

Article 14

Le conseil d'administration choisit chaque année un président et un vice-président parmi ses membres, issus alternativement de la délégation des travailleurs et de la délégation des employeurs.

Il désigne également la personne chargée du secrétariat.

Article 15

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et l'administration du fonds, dans les limites fixées par et/ou en vertu de la loi du 7 janvier 1958, des présents statuts et de l'arrêté royal du 18 juillet 2002.
Sauf décision contraire du conseil d'administration celui-ci intervient en tous ses actes et agit en droit par l'intermédiaire du président et du vice-président agissant conjointement, chacun étant remplacé le cas échéant par un membre du conseil désigné à cet effet par le conseil d'administration.

Le conseil d'administration a notamment pour missions:

- d'attribuer le produit de la réduction de cotisation conformément aux dispositions visées à l'article 5, alinéa 2 et d'assurer le suivi de cette attribution;
- de procéder à l'embauche et au licenciement éventuels du personnel du fonds;

- d'exercer un contrôle et de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution des présents statuts;
- de déterminer les frais de gestion;
- de transmettre chaque année en juin un rapport écrit sur l'exécution de sa mission à la Commission paritaire des services de santé;
- de transmettre aux instances compétentes les rapports prévus par et/ou en vertu de l'arrêté royal du 18 juillet 2007.

Article 16

Le conseil d'administration se réunit au moins une fois par semestre.
Le conseil se réunit soit sur convocation du président agissant d'office, soit à la demande de la moitié au moins de ses membres soit à la demande d'une des organisations représentées en son sein.
Les convocations doivent mentionner l'ordre du jour.
Les procès-verbaux sont rédigés par le secrétaire désigné par le conseil d'administration et signés par celui qui a présidé la réunion. Les extraits de ces procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président.

Article 17

Le conseil d'administration ne peut se réunir et délibérer valablement que si la moitié au moins tant des membres de la délégation des travailleurs que de la délégation des employeurs est présente.

Article 18

Sauf dispositions contraires prévues par le règlement d'ordre intérieur établi par le conseil d'administration, ses décisions sont prises à l'unanimité des voix des membres présents.

Chapitre VI : Contrôle

Article 19

Conformément à l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence (Moniteur belge du 7 février 1958), la commission paritaire désigne un réviseur d'entreprises en vue du contrôle de la gestion du fonds.
En outre, il informe régulièrement le conseil d'administration du fonds des résultats de ses investigations et fait les recommandations qu'il juge utiles.

Chapitre VII : Bilan et comptes

Article 20

Chaque année, les bilan et comptes de l'exercice écoulé sont clôturés au 31 décembre.

Chapitre VIII : Dissolution et liquidation

Article 21

Le fonds est institué pour une durée indéterminée.

Article 22

Il est dissout par la Commission paritaire des établissements et des services de santé à la suite d'un préavis éventuel comme prévu à l'article 3.

Article 23

Après paiement du passif, les biens et valeurs du fonds sont transférés à un fonds non marchand avec des objectifs similaires.
La commission paritaire des établissements et des services de santé susmentionnée désigne les liquidateurs parmi les membres du conseil d'administration du fonds.

Convention collective de travail concernant les mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur des maisons de repos pour personnes âgées et les maisons de repos et de soins (C.C.T. du 08.10.2007)

Chapitre I : Cadre juridique

Article 1

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 maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les résidences-services, les centres de soins de jour pour personnes âgés et les centres d'accueil de jour pour personnes âgées qui ressortissent à la Commission Paritaire des établissements et des services de santé.

Chapitre III : Définitions

Article 3

§ 1

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 Commission Paritaire des établissements et des 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 a promouvoir l'emploi selon les dispositions de la présente convention.

§ 7

Par "Fonds Social" on entend: le "Fonds Maribcl Social" institué par la convention collective de travail du 8 octobre 2007 conclue au sein de la Commission Paritaire des établissements et des services 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 té royal du 1er juillet 2002 est calculé comme suit : le nombre de travailleurs, occupés au moins à mi-temps, multiplié par le montant de la réduction de cotisation fixée conformément à l'article 2 de l'arrêté royal.
Les parties conviennent de charger le "Fonds Maribel social" de la perception, du contrôle, de la gestion et de l'affectation du produit intégral de la réduction de la cotisation visée ci-dessus. L'affectation a lieu conformément aux dispositions fixées par le comité de gestion du Fonds Maribel social.

Chapitre V : Perception et destination de la réduction de cotisation

Article 5

Le secteur s'engage à un effort supplémentaire en faveur de l'emploi par un accroissement net du volume de l'emploi correspondant au minimum au produit de la réduction forfaitaire des cotisations patronales visé à l'article 4 de la présente convention. Référence sera faite à cet effet au volume de l'emploi tel que précisé à l'article 50 de l'arrêté royal du 18 juillet 2002.
Le plafond de l'intervention du fonds social dans le coût salarial annuel, par embauche complémentaire, peut être augmenté sans toutefois dépasser 64.937,84 ? par an et par ETP. En exécution de l'article 12, alinéa 2 et 3 de l'arrêté royal,

l'intervention du fonds sectoriel est toutefois limitée aux prestations rémunérées, effectives ou assimilées.
Conformément à l'article 12 de l'arrêté royal, le comité de gestion peut prévoir d'indexer ses interventions et le plafond de 64.937.84 € susmentionné.

Article 6

Le maintien et l'accroissement net de l'emploi et l'augmentation du volume de travail dont référence a l'article 7 de la présente convention doivent être réalisés au niveau :

- du secteur défini à l'article 2;
- et de chaque institution réalisant de l'emploi à l'aide des moyens financiers "Maribel social" provenant de l'arrêté royal et de la présente convention collective de travail.

Si l'employeur doit appliquer la dérogation prévue à l'article 14 de l'arrêté royal, il doit satisfaire aux conditions posées à cet effet et obtenir au préalable l'accord du Fonds Maribel social sur base de critères objectifs mentionnés dans le document de travail tel que prévu par l'article 11bis § 2 de FAR.

Article 7

Les institutions visées à 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

§ 1

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 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 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 11bis §2 de PAR.
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;
- 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 subsidiante.

Chapitre VI : Garanties en matière d'affectation de la réduction des cotisations O.N.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 rétablissement. Le Fonds Maribel social peut, le cas échéant, fixer un autre délai de rapport. Le Fonds Maribel social peut, si nécessaire demander des renseignements supplémentaires auprès de l'employeur. Les employeurs s'engagent a fournir toutes les données, relatives à l'emploi dans le cadre du Maribel social qui pourraient être demandées par le Fonds Maribel social.

Article 12

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

Chapitre VII : Dispositions finales et durée de validité

Article 13

A partir de sa date d'entrée en vigueur, la présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 28 novembre 2006 conclue au sein de la Commission Paritaire des services de santé, portant des mesures en vue de la promotion de l'emploi dans le secteur des maisons de repos et les maisons de repos et de soins.
Cette convention 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 a la poste, adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

FONDS INTERSECTORIEL SERVICE DE SANTE

Convention collective de travail instituant un fonds de sécurité d'existence, dénommé « Fonds intersectoriel des services de santé » et en fixant ses statuts (C.C.T. 12.10.2009)

A. Institution

Article 1

Par la présente convention collective de travail et en application de l'article 1er, premier alinéa, 1° de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence (Moniteur belge du 7 février 1958), la Commission paritaire des établissements et des services de santé institue un fonds de sécurité d'existence dont les statuts sont fixés ci-après.

Article 2

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Commission paritaire des établissements et des services de santé ressortant à l'application du plan fédéral pluriannuel du 1er mars 2000 concernant les employeurs et travailleurs des hôpitaux privés, les maisons de repos pour personnes âgées et les maisons de repos et de soins, les soins infirmiers à domicile, les centres de revalidation et les centres de transfusion sanguine de la Croix-Rouge belge.

Par "employeurs" on entend: les employeurs constitués en association sans but lucratif ou, soit en société, soit en institution à finalité sociale dont les statuts stipulent que les associés ne recherchent aucun bénéfice patrimonial.

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

Article 3

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 12 octobre 2009. Elle est conclue pour une durée indéterminée.
Elle peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année avec effet au 1er janvier de l'année suivante.
La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.
Le président transmet une copie de la dénonciation à chacune des parties signataires ainsi qu'au Ministre de l'Emploi et à l'Office national de sécurité sociale.

B. Statuts

Chapitre I : Dénomination

Article 4

A partir du 1er janvier 2008, il est institué un fonds de sécurité d'existence, dénommé « Fonds intersectoriel des services de santé ».
Le siège social et le siège administratif du fonds sont établis à AFOSOC, Quai du Commerce 48, 1000 Bruxelles.
Ces sièges peuvent être transférés ailleurs par décision unanime du conseil d'administration du fonds, prévu à l'article 11. Le conseil d'administration doit communiquer sa décision au président de la commission paritaire et au Ministre de l'Emploi.

Chapitre II : Objet

Article 5

Le fonds, régi par la présente convention collective de travail, a pour objet la gestion du produit mutualisé de la réduction des cotisations provenant des réserves dites "non-récurrentes" des fonds maribel social concernés par le plan pluriannuel pour le secteur de la santé du 1er mars 2000.

Le fonds est chargé de :

- recevoir le produit de la réduction de cotisations mentionnée à l'alinéa 1er;
- attribuer le produit de la réduction de cotisations aux employeurs qui ont engagé un travailleur en remplacement d'un travailleur qui, dans le cadre de la convention collective de travail du 10 mai 2007 conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé portant un projet de formation en art infirmier, suit une formation en art infirmier;

Article 6

Dans le cadre de la mission décrite à l'article 5, le fonds peut solliciter l'autorisation d'utiliser une partie du produit de la réduction de cotisations mentionnée à l'article 5, alinéa 1er de la présente convention pour couvrir les frais de personnel et les frais d'administration, et cela en application de l'arrêté ministériel du 20 mai 1998.

Article 7

Dans le cadre de la mission décrite à l'article 5, le fonds remplit toutes les missions confiées aux fonds sectoriels par et/ou en vertu de l'arrêté royal du 18 juillet 2002.

Chapitre III : Financement

Article 8

Les moyens financiers du fonds se composent de:

- le produit de la réduction de cotisations mentionnée à l'article 5, alinéa 1er de la présente convention, en ce compris les intérêts;
- les autres moyens financiers qui lui seraient attribués par ou en vertu d'une convention collective de travail sectorielle pour couvrir les frais d'administration visés à l'article 9.

Article 9

Les frais d'administration du fonds sont fixés annuellement par le conseil d'administration prévu à l'article 11.

Ces frais sont uniquement couverts par:
- les interventions visées à l'article 6 ;
- les moyens éventuellement mis à sa disposition par ou en vertu d'une convention collective de travail sectorielle.

Chapitre IV. : Bénéficiaires, octroi et liquidation des réductions de cotisations

Article 10

Les employeurs bénéficient des interventions du fonds selon les modalités déterminées par et/ou en vertu de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand, ainsi que par et/ou en vertu des conventions collectives de travail suivantes :
- la convention collective de travail du 8 octobre 2007, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les hôpitaux privés, concernant les mesures visant à promouvoir l'emploi dans les hôpitaux privés;
- la convention collective de travail du 8 octobre 2007, conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé, concernant les mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur des maisons de repos pour personnes âgées et les maisons de repos et de soins;
- la convention collective de travail du 8 octobre 2007, conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé, concernant les mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur des services des soins infirmiers à domicile;
- la convention collective de travail du 8 octobre 2007, conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé, concernant les mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur des centres de revalidation autonomes de la Communauté Flamande et les centres Néerlandophones de la Région de Bruxelles-Capitale;
- la convention collective de travail du 28 novembre 2006, conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé, concernant les mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur des centres de revalidation autonomes de la Région wallonne et de la Commission communautaire française;
- la convention collective de travail du 8 octobre 2007, conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé, concernant les mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur des établissements et services de santé bicommunautaires et autres services du bien-être bicommunautaires situés en Région de Bruxelles-Capitale;

- la convention collective de travail du 8 octobre 2007, conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé, concernant les mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur des établissements et services de santé

- la convention collective de travail du 8 octobre 2007, conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé, concernant les mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur des centres de revalidation autonomes

- la convention collective de travail du 8 octobre 2007, conclue au sein de la Commission paritaire des services de santé, concernant les mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur des initiatives d'habitations protégées, des maisons médicales et des services de sang de la Croix Rouge de Belgique.

Chapitre V : Gestion

Article 11

Le fonds est géré par un conseil d'administration paritaire composé de 16 membres effectifs.
Ces membres sont désignés par la Commission paritaire des établissements et des services de santé, pour la moitié sur présentation des organisations représentatives des employeurs et pour l'autre moitié sur présentation des organisations représentatives des travailleurs.

Article 12

Les membres du conseil d'administration sont désignés pour la même période que celle de leur mandat de membre de la commission paritaire.
Le mandat de membre du conseil d'administration prend fin en cas de démission ou de décès ou lorsque la durée du mandat est expirée ou lorsque l'organisation qui a présenté le membre demande son remplacement ou lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à l'organisation qui l'a présenté.
Le nouveau membre achève, le cas échéant, le mandat de son prédécesseur.
Les mandats des membres du conseil d'administration sont renouvelables.

Article 13

Les membres du conseil d'administration ne contractent aucune obligation personnelle en ce qui concerne les engagements pris par le fonds.
Leur responsabilité se limite à l'exécution de leur mandat.

Article 14

Le conseil d'administration choisit chaque année un président et un vice-président parmi ses membres, issus alternativement de la délégation des travailleurs et de la délégation des employeurs.

Il désigne également la personne chargée du secrétariat.

Article 15

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et l'administration du fonds, dans les limites fixées par et/ou en vertu de la loi du 7 janvier 1958, des présents statuts et de l'arrêté royal du 18 juillet 2002.
Sauf décision contraire du conseil d'administration celui-ci intervient en tous ses actes et agit en droit par l'intermédiaire du président et du vice-président agissant conjointement, chacun étant remplacé le cas échéant par un membre du conseil désigné à cet effet par le conseil d'administration.
Le conseil d'administration a notamment pour missions:

- d'attribuer le produit de la réduction de cotisation conformément aux dispositions visées à l'article 5, alinéa 2 et d'assurer le suivi de cette attribution;
- de procéder à l'embauche et au licenciement éventuels du personnel du fonds;
- d'exercer un contrôle et de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution des présents statuts;
- de déterminer les frais de gestion;
- de transmettre chaque année en juin un rapport écrit sur l'exécution de sa mission à la Commission paritaire des services de santé;
- de transmettre aux instances compétentes les rapports prévus par et/ou en vertu de l'arrêté royal du 18 juillet 2007.

Article 16

Le conseil d'administration se réunit au moins une fois par semestre.
Le conseil se réunit soit sur convocation du président agissant d'office, soit à la demande de la moitié au moins de ses membres soit à la demande d'une des organisations représentées en son sein.
Les convocations doivent mentionner l'ordre du jour.
Les procès-verbaux sont rédigés par le secrétaire désigné par le conseil d'administration et signés par celui qui a présidé la réunion. Les extraits de ces procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président.

Article 17

Le conseil d'administration ne peut se réunir et délibérer valablement que si la moitié au moins tant des membres de la délégation des travailleurs que de la délégation des employeurs est présente.

Article 18

Sauf dispositions contraires prévues par le règlement d'ordre intérieur établi par le conseil d'administration, ses décisions sont prises à l'unanimité des voix des membres présents.
Chapitre VI : Contrôle

Article 19

Conformément à l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence (Moniteur belge du 7 février 1958), la commission paritaire désigne un réviseur d'entreprises en vue du contrôle de la gestion du fonds.
En outre, il informe régulièrement le conseil d'administration du fonds des résultats de ses investigations et fait les recommandations qu'il juge utiles.

Chapitre VII : Bilan et comptes

Article 20

Chaque année, les bilan et comptes de l'exercice écoulé sont clôturés au 31 décembre.

Chapitre VIII : Dissolution et liquidation

Article 21

Le fonds est institué pour une durée indéterminée.

Article 22

Il est dissout par la Commission paritaire des établissements et des services de santé à la suite d'un préavis éventuel comme prévu à l'article 3.

Article 23

Après paiement du passif, les biens et valeurs du fonds sont transférés à un fonds non marchand avec des objectifs similaires.
La commission paritaire des établissements et des services de santé susmentionnée désigne les liquidateurs parmi les membres du conseil d'administration du fonds.

Convention collective de travail du 16 juin 2014 modifiant la CCT du 11 décembre 2008 instituant un fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux » et en fixant ses statuts.

Article 1er

La présente convention collective de travail est conclue en vue de la modification partielle des statuts du fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux », institué par la convention collective de travail du 11 décembre 2008 instituant un fonds de sécurité d'existence dénommé : « Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux » et fixant ses statuts (n° d'enregistrement 90982/co/330 | Arrêté royal du 19/07/2011 | Moniteur belge du 09/09/2011).

Article 2

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

- établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux;
- maisons de soins psychiatriques;
- initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques;
- maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins;
- centres de soins de jour pour personnes âgées;
- centres de revalidation;
- services de soins infirmiers à domicile;
- services de transfusion sanguine et de traitement du sang;
- centres médico-pédiatriques;
- maisons médicales.

Par travailleurs, on entend: les travailleurs masculins et féminins.

Article 3

Le texte de l'article 6 de la convention collective de travail du 11 décembre 2008 instituant un fonds de sécurité d'existence dénommé : « Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux » et fixant ses statuts (n° d'enregistrement 90982/co/330 | Arrêté royal du 19/07/2011 | Moniteur belge du 09/09/2011) est remplacé par le texte suivant:
« Le fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux a pour objectif:

- d'agir en tant qu'organisateur du OFP pensioenfonds van de federale non-profit/OFP fonds de pension du secteur non-marchand fédéral, institué par la convention collective de travail instituant un régime sectoriel de pension complémentaire;
- de recevoir, gérer et attribuer les moyens financiers et leurs recettes, déduction faite des frais de fonctionnement, au financement du deuxième pilier de pension du federale non-profit sector/secteur non-marchand fédéral;
- de mettre sur pied ou organiser des travaux ou initiatives utiles à la réalisation de son objectif. »

Article 4

Le texte de l'article 14 de la convention collective de travail du 11 décembre 2008 instituant un fonds de sécurité d'existence dénommé : « Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux » et fixant ses statuts (n° d'enregistrement 90982/co/330 | Arrêté royal du 19/07/2011 | Moniteur belge du 09/09/2011) est remplacé par le texte suivant:
« Le comité de gestion ne peut siéger et décider valablement que si la moitié tant des membres représentant les travailleurs que des membres représentant les employeurs est effectivement présente ou représentée par procuration. Chaque membre présent peut être porteur d'un maximum de 2 procurations. Les décisions du

comité de gestion sont prises à une majorité au moins des membres avec voix délibérative présents ou représentés par une procuration, représentant, d'une part les travailleurs et, d'autre part, les employeurs ».

Article 5

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et prend effet le 1er janvier 2014.
Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois, signifié par courrier recommandé au Président de la commission paritaire des établissements et des services de santé.

Formation en art infirmier.

Convention collective de travail du 12 mars 2018 concernant le projet de formation en art infirmier

Vu le plan pluriannuel du 1er mars 2000 qui prévoit en son point 6 le "projet de formation pour les praticiens de l'art infirmier", il est convenu ce qui suit.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Commission paritaire des établissements et des services de santé ressortissant à l'application du plan fédéral pluriannuel du 1er mars 2000 notamment les employeurs et les travailleurs des hôpitaux privés, les maisons de soins psychiatriques, les maisons de repos pour personnes âgées et les maisons de repos et de soins, les soins infirmiers à domicile, les centres de revalidation, les maisons médicales et les centres de transfusion sanguine de la Croix-Rouge belge.
La présente convention collective de travail s'applique également aux employeurs et aux travailleurs des services pour l'habitation protégée et les maisons de soins psychiatriques (MSP).

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

Article 2

La présente convention collective de travail instaure en faveur des travailleurs répondant aux critères déterminés à l'article 3 un droit à une modification de la nature de leurs prestations avec maintien de la rémunération consistant à suivre une formation qualifiante de maximum quatre ans afin de devenir praticiens de l'art infirmier (brevet, diplômé, graduat ou bachelier), dans le cadre de l'enseignement de plein exercice ou de promotion sociale.

Critères d'accès

Article 3

Les critères d'admission à la formation sont les suivants :
- répondre aux conditions d'accès à l'enseignement :
- certificat d'enseignement secondaire supérieur ou assimilé ou
- certificat d'études de 6ème année de l'enseignement professionnel secondaire (EPPS) pour l'enseignement professionnel complémentaire.
- être actuellement occupé dans les liens d'un contrat de travail qui couvre la durée de la formation, au moins à mi-temps dans une institution relevant des secteurs de la santé visés à l'article premier;
- ne pas déjà posséder un diplôme de brevet, diplômé, graduat ou bachelier en soins infirmier, ni posséder un diplôme bachelier ou Master;

- conditions d'ancienneté : avoir une expérience de minimum 3 ans dans une ou plusieurs institutions relevant des secteurs de la santé visés à l'article 1er, et ce endéans une période de 5 ans précédant immédiatement le début de la formation (le 1er septembre).
- avoir réussi l'épreuve de sélection organisée par les services régionaux de l'emploi; en prenant en compte le fait que le travailleur peut participer maximum deux fois aux tests de sélection dans une période de 5 ans. La participation au test de sélection antérieure au 1 avril 2013 n'est pas prise en compte.

- s'inscrire au cours avant le 15 septembre 2018, sauf cas reconnus par le Conseil d'administration dont question ci-dessous.

- Ne pas être occupé en tant que remplaçant d'un travailleur en formation, conformément à l'article 6 de cette convention collective de travail, pour autant que la période du contrat de remplacement coure encore.
- Ne pas avoir déjà participé à la formation dont on parle dans la présente convention collective de travail

Ces critères d'accès seront vérifiés par le Conseil d'administration du Fonds Intersectoriel des services de santé sur base d'un formulaire ad hoc signé par le travailleur intéressé et auquel est jointe une attestation d'emploi signée par son employeur.

Tenant compte du nombre de places finançables, le Conseil d'administration du Fonds pourra déterminer un ordre de priorité des candidatures pour l'accès à la formation

Le Conseil d'Administration prendra en compte les critères de sélection suivants :
1. Les résultats des tests
2. La durée nécessaire de la formation pour obtenir un diplôme, avec priorité aux candidats avec une durée de formation réduite
3. La durée de travail potentielle comme infirmier(ère) du début de la formation jusqu'à la pension légale.

Le Conseil d'Administration est compétent pour prendre toute décision nécessaire pour le suivi et le bon déroulement du projet.

Statut

Article 4

Le travailleur répondant aux critères d'admission ci-dessus a le droit de s'absenter par année scolaire entre le début de celle-ci jusqu'au 30 juin de l'année civile suivante (vacances annuelles exclues) avec maintien de sa rémunération normale payée aux échéances habituelles pour suivre les cours et présenter les examens ainsi qu'effectuer les stages requis éventuellement en dehors de l'institution qui l'occupe. Par rémunération normale on entend la rémunération barémique brute indexée compte tenu de l'allocation de foyer ou de résidence et des augmentations barémiques.

Les périodes d'absences pour suivre les cours sont considérées le cas échéant comme assimilées pour ce qui concerne l'allocation de fin d'année.
La convention collective de travail concernant le remboursement des frais de transport reste d'application pour le déplacement du lieu de domicile au lieu d'école.

Procédure et modalités

Article 5

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur communique à son employeur, pour chaque année d'études, la preuve de l'inscription aux cours (attestation d'inscription régulière délivrée par l'établissement scolaire au sens de la réglementation sur le congé éducation payé).
La demande relative à une année scolaire doit être introduite auprès de l'employeur au plus tard le 31 octobre de l'année concernée.

Le travailleur fournira en outre à son employeur les attestations d'assiduité délivrées par l'établissement scolaire à la fin de chaque trimestre au sens de la réglementation sur le congé éducation payé; s'il n'est pas en possession de ce document, l'employeur est fondé à refuser le droit au salaire au cours du trimestre suivant.

Perd le droit à l'absence rémunérée :

- le travailleur qui s'est absenté irrégulièrement des cours pour plus d'un dixième de leur durée;
- le travailleur qui, après acceptation de sa candidature, se livre à une nouvelle activité lucrative, indépendante, salarié ou dans le cadre d'un statut d'intérimaire;
Le contrôle de l'assiduité et de l'utilisation du congé sont effectués par le Conseil d'administration du Fonds Intersectoriel des Services de Santé.
- le travailleur qui n'a pas réussi l'année d'étude dans laquelle il s'est inscrit à l'issue de la seconde session (le redoublement n'est pas possible sauf les cas reconnus par le Conseil d'Administration dont question ci-dessous).

Remplacement du travailleur en formation

Article 6

Le remplacement du travailleur en formation est assuré par un travailleur engagé dans les liens d'un contrat à durée indéterminée. Ce contrat stipulera la formule suivante : "L'engagement du travailleur se situe dans le cadre du point 6 du plan pluriannuel pour le secteur de la santé du premier mars 2000. A cet égard il est expressément convenu entre les parties que ce contrat prendra fin au retour définitif du remplacé au motif suffisant de fin d'études à l'issue d'un délai de préavis légal. ".

Si l'employeur effectue le remplacement en ajoutant des heures de travail à un (ou plusieurs) contrat(s) existant(s), l'avenant à ce(s) contrat(s) devra mentionner la clause suivante : "Ces heures complémentaires sont octroyées dans le cadre de l'exécution du projet de formation en art infirmier » À cet égard il est expressément convenu entre les parties que cet avenant au contrat prendra fin au retour définitif du remplacé au motif suffisant de fin d'études"

Article 7

L'application de la présente convention est confiée au Conseil d'Administration du Fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds Intersectoriel des services de santé » crée par la Commission paritaire des établissements et des services de santé par convention collective de travail du 8 octobre 2007, enregistrée sous le numéro 85869/CO/330 (arrêté royal du 30 juillet 2008 – Moniteur belge du 3 septembre 2008).

Article 8

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 13 février 2017 conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé concernant le projet de formation en art infirmier, enregistrée sous le numéro 138560 /CO/330 (arrêté royal du 12/11/2017 – Moniteur belge du 05/12/2017).

Durée

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 15 janvier 2018 et cesse d'être en vigueur le 30 septembre 2022.

Convention collective de travail du 11 février 2019 concernant le projet de formation en art infirmier

Vu le plan pluriannuel du 1er mars 2000 qui prévoit en son point 6 le "projet de formation pour les praticiens de l'art infirmier", il est convenu ce qui suit.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux établissements ressortissant à la Commission Paritaire des établissements et des services de santé, à l'exclusion de ceux de la prothèse dentaire.

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

Article 2

La présente convention collective de travail instaure en faveur des travailleurs répondant aux critères déterminés à l'article 3 un droit à une modification de la nature de leurs prestations avec maintien de la rémunération consistant à suivre une formation qualifiante de maximum quatre ans afin de devenir praticiens de l'art

infirmier (brevet, diplômé, graduat ou bachelier), dans le cadre de l'enseignement de plein exercice ou de promotion sociale.

Critères d'accès

Article 3

Les critères d'admission à la formation sont les suivants :
- répondre aux conditions d'accès à l'enseignement :
- certificat d'enseignement secondaire supérieur ou assimilé ou
- certificat d'études de 6ème année de l'enseignement professionnel secondaire (EPPS) pour l'enseignement professionnel complémentaire.
- être actuellement occupé dans les liens d'un contrat de travail qui couvre la durée de la formation, au moins à mi-temps dans une institution relevant des secteurs de la santé visés à l'article premier;
- ne pas déjà posséder un diplôme de brevet, diplômé, graduat ou bachelier en soins infirmier, ni posséder un diplôme bachelier ou Master;
- conditions d'ancienneté : avoir une expérience de minimum 2 ans dans une ou plusieurs institutions relevant des secteurs de la santé visés à l'article 1er, et ce endéans une période de 5 ans précédant immédiatement le début de la formation (le 1er septembre). Si un travailleur a été précédemment employé dans un établissement public où sont exercées des activités similaires à celles décrites dans le champ d'application de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, son ancienneté dans cet établissement sera assimilée pour vérifier si la condition d'ancienneté est remplie.
- avoir réussi l'épreuve de sélection organisée par les services régionaux de l'emploi; en prenant en compte le fait que le travailleur peut participer maximum deux fois aux tests de sélection dans une période de 5 ans. La participation au test de sélection antérieure au 1 avril 2013 n'est pas prise en compte.

- s'inscrire au cours avant le 15 septembre 2019, sauf cas reconnus par le Conseil d'administration dont question ci-dessous.

- Ne pas être occupé en tant que remplaçant d'un travailleur en formation, conformément à l'article 6 de cette convention collective de travail, pour autant que la période du contrat de remplacement coure encore.
- Ne pas avoir déjà participé à la formation dont on parle dans la présente convention collective de travail

Ces critères d'accès seront vérifiés par le Conseil d'administration du Fonds Intersectoriel des services de santé sur base d'un formulaire ad hoc signé par le travailleur intéressé et auquel est jointe une attestation d'emploi signée par son employeur.

Tenant compte du nombre de places finançables, le Conseil d'administration du Fonds pourra déterminer un ordre de priorité des candidatures pour l'accès à la formation

Le Conseil d'Administration prendra en compte les critères de sélection suivants :

1. Les résultats des tests
2. La durée nécessaire de la formation pour obtenir un diplôme, avec priorité aux candidats avec une durée de formation réduite
3. La durée de travail potentielle comme infirmier(ère) du début de la formation jusqu'à la pension légale.

Le Conseil d'Administration est compétent pour prendre toute décision nécessaire pour le suivi et le bon déroulement du projet.

Statut

Article 4

Le travailleur répondant aux critères d'admission ci-dessus a le droit de s'absenter par année scolaire entre le début de celle-ci jusqu'au 30 juin de l'année civile suivante (vacances annuelles exclues) avec maintien de sa rémunération normale payée aux échéances habituelles pour suivre les cours et présenter les examens ainsi qu'effectuer les stages requis éventuellement en dehors de l'institution qui l'occupe. Par rémunération normale on entend la rémunération barémique brute indexée compte tenu de l'allocation de foyer ou de résidence et des augmentations barémiques.
Les périodes d'absences pour suivre les cours sont considérées le cas échéant comme assimilées pour ce qui concerne l'allocation de fin d'année.
La convention collective de travail concernant le remboursement des frais de transport reste d'application pour le déplacement du lieu de domicile au lieu d'école.

Procédure et modalités

Article 5

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur communique à son employeur, pour chaque année d'études, la preuve de l'inscription aux cours (attestation d'inscription régulière délivrée par l'établissement scolaire au sens de la réglementation sur le congé éducation payé).
La demande relative à une année scolaire doit être introduite auprès de l'employeur au plus tard le 31 octobre de l'année concernée.

Le travailleur fournira en outre à son employeur les attestations d'assiduité délivrées par l'établissement scolaire à la fin de chaque trimestre au sens de la réglementation sur le congé éducation payé; s'il n'est pas en possession de ce document, l'employeur est fondé à refuser le droit au salaire au cours du trimestre suivant.

Perd le droit à l'absence rémunérée :

- le travailleur qui s'est absenté irrégulièrement des cours pour plus d'un dixième de leur durée;
- le travailleur qui, après acceptation de sa candidature, se livre à une nouvelle activité lucrative, indépendante, salarié ou dans le cadre d'un statut d'intérimaire;

Le contrôle de l'assiduité et de l'utilisation du congé sont effectués par le Conseil d'administration du Fonds Intersectoriel des Services de Santé.
- le travailleur qui n'a pas réussi l'année d'étude dans laquelle il s'est inscrit à l'issue de la seconde session (le redoublement n'est pas possible sauf les cas reconnus par le Conseil d'Administration dont question ci-dessous).

Remplacement du travailleur en formation

Article 6

Le remplacement du travailleur en formation est assuré par un travailleur engagé dans les liens d'un contrat à durée indéterminée. Ce contrat stipulera la formule suivante : "L'engagement du travailleur se situe dans le cadre du point 6 du plan pluriannuel pour le secteur de la santé du premier mars 2000. A cet égard il est expressément convenu entre les parties que ce contrat prendra fin au retour définitif du remplacé au motif suffisant de fin d'études à l'issue d'un délai de préavis légal. ".

Si l'employeur effectue le remplacement en ajoutant des heures de travail à un (ou plusieurs) contrat(s) existant(s), l'avenant à ce(s) contrat(s) devra mentionner la clause suivante : "Ces heures complémentaires sont octroyées dans le cadre de l'exécution du projet de formation en art infirmier » À cet égard il est expressément convenu entre les parties que cet avenant au contrat prendra fin au retour définitif du remplacé au motif suffisant de fin d'études"

Article 7

L'application de la présente convention est confiée au Conseil d'Administration du Fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds Intersectoriel des services de santé » créé par la Commission paritaire des établissements et des services de santé par convention collective de travail du 11 février 2019, enregistrée sous le numéro xxxxxx/CO/330 (arrêté royal du xx/xx/xxxx – Moniteur belge du xx/xx/xxxx).

Article 8

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail 12 mars 2018 conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé concernant le projet de formation en art infirmier, enregistrée sous le numéro 145684 /CO/330 (arrêté royal du 07/10/2018– Moniteur belge du 22/10/2018).

Durée

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 15 janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 30 septembre 2023.

Convention collective de travail du 27 janvier 2020 concernant le projet de formation en art infirmier

Vu le plan pluriannuel du 1er mars 2000 qui prévoit en son point 6 le "projet de formation pour les praticiens de l'art infirmier", il est convenu ce qui suit.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux établissements ressortissant à la Commission Paritaire des établissements et des services de santé, à l'exclusion de ceux de la prothèse dentaire.

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

Article 2

La présente convention collective de travail instaure en faveur des travailleurs répondant aux critères déterminés à l'article 3 un droit à une modification de la nature de leurs prestations avec maintien de la rémunération consistant à suivre une formation qualifiante de maximum quatre ans afin de devenir praticiens de l'art infirmier (brevet, diplômé, graduat ou bachelier), dans le cadre de l'enseignement de plein exercice ou de promotion sociale.

Critères d'accès

Article 3

Les critères d'admission à la formation sont les suivants :
- répondre aux conditions d'accès à l'enseignement :
- certificat d'enseignement secondaire supérieur ou assimilé ou
- certificat d'études de 6ème année de l'enseignement professionnel secondaire (EPPS) pour l'enseignement professionnel complémentaire.
- être actuellement occupé dans les liens d'un contrat de travail qui couvre la durée de la formation, au moins à mi-temps dans une institution relevant des secteurs de la santé visés à l'article premier;
- ne pas déjà posséder un diplôme de brevet, diplômé, graduat ou bachelier en soins infirmier, ni posséder un diplôme bachelier ou Master;
- conditions d'ancienneté : avoir une expérience de minimum 2 ans dans une ou plusieurs institutions relevant des secteurs de la santé visés à l'article 1er, et ce endéans une période de 5 ans précédant immédiatement le début de la formation (le 1er septembre). Si un travailleur a été précédemment employé dans un établissement public où sont exercées des activités similaires à celles décrites dans le champ d'application de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, son ancienneté dans cet établissement sera assimilée pour vérifier si la condition d'ancienneté est remplie.
- avoir réussi l'épreuve de sélection organisée par les services régionaux de l'emploi; en prenant en compte le fait que le travailleur peut participer maximum deux fois aux

tests de sélection dans une période de 5 ans. La participation au test de sélection antérieure au 1 avril 2013 n'est pas prise en compte.

- s'inscrire au cours avant le 15 septembre 2020, sauf cas reconnus par le Conseil d'administration dont question ci-dessous.

- Ne pas être occupé en tant que remplaçant d'un travailleur en formation, conformément à l'article 6 de cette convention collective de travail, pour autant que la période du contrat de remplacement coure encore.
- Ne pas avoir déjà participé à la formation dont on parle dans la présente convention collective de travail

Ces critères d'accès seront vérifiés par le Conseil d'administration du Fonds Intersectoriel des services de santé sur base d'un formulaire ad hoc signé par le travailleur intéressé et auquel est jointe une attestation d'emploi signée par son employeur.

Tenant compte du nombre de places finançables, le Conseil d'administration du Fonds pourra déterminer un ordre de priorité des candidatures pour l'accès à la formation

Le Conseil d'Administration prendra en compte les critères de sélection suivants :

1. Les résultats des tests
2. La durée nécessaire de la formation pour obtenir un diplôme, avec priorité aux candidats avec une durée de formation réduite
3. La durée de travail potentielle comme infirmier(ère) du début de la formation jusqu'à la pension légale.

Le Conseil d'Administration est compétent pour prendre toute décision nécessaire pour le suivi et le bon déroulement du projet.

Statut

Article 4

Le travailleur répondant aux critères d'admission ci-dessus a le droit de s'absenter par année scolaire entre le début de celle-ci jusqu'au 30 juin de l'année civile suivante (vacances annuelles exclues) avec maintien de sa rémunération normale payée aux échéances habituelles pour suivre les cours et présenter les examens ainsi qu'effectuer les stages requis éventuellement en dehors de l'institution qui l'occupe. Par rémunération normale on entend la rémunération barémique brute indexée compte tenu de l'allocation de foyer ou de résidence et des augmentations barémiques.
Les périodes d'absences pour suivre les cours sont considérées le cas échéant comme assimilées pour ce qui concerne l'allocation de fin d'année.
La convention collective de travail concernant le remboursement des frais de transport reste d'application pour le déplacement du lieu de domicile au lieu d'école.

Procédure et modalités

Article 5

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur communique à son employeur, pour chaque année d'études, la preuve de l'inscription aux cours (attestation d'inscription régulière délivrée par l'établissement scolaire au sens de la réglementation sur le congé éducation payé).
La demande relative à une année scolaire doit être introduite auprès de l'employeur au plus tard le 31 octobre de l'année concernée.

Le travailleur fournira en outre à son employeur les attestations d'assiduité délivrées par l'établissement scolaire à la fin de chaque trimestre au sens de la réglementation sur le congé éducation payé; s'il n'est pas en possession de ce document, l'employeur est fondé à refuser le droit au salaire au cours du trimestre suivant.

Perd le droit à l'absence rémunérée :

- le travailleur qui s'est absenté irrégulièrement des cours pour plus d'un dixième de leur durée;
- le travailleur qui, après acceptation de sa candidature, se livre à une nouvelle activité lucrative, indépendante, salarié ou dans le cadre d'un statut d'intérimaire;
Le contrôle de l'assiduité et de l'utilisation du congé sont effectués par le Conseil d'administration du Fonds Intersectoriel des Services de Santé.
- le travailleur qui n'a pas réussi l'année d'étude dans laquelle il s'est inscrit à l'issue de la seconde session (le redoublement n'est pas possible sauf les cas reconnus par le Conseil d'Administration dont question ci-dessous).

Remplacement du travailleur en formation

Article 6

Le remplacement du travailleur en formation est assuré par un travailleur engagé dans les liens d'un contrat à durée indéterminée. Ce contrat stipulera la formule suivante : "L'engagement du travailleur se situe dans le cadre du point 6 du plan pluriannuel pour le secteur de la santé du premier mars 2000. A cet égard il est expressément convenu entre les parties que ce contrat prendra fin au retour définitif du remplacé au motif suffisant de fin d'études à l'issue d'un délai de préavis légal. ".

Si l'employeur effectue le remplacement en ajoutant des heures de travail à un (ou plusieurs) contrat(s) existant(s), l'avenant à ce(s) contrat(s) devra mentionner la clause suivante : "Ces heures complémentaires sont octroyées dans le cadre de l'exécution du projet de formation en art infirmier » À cet égard il est expressément convenu entre les parties que cet avenant au contrat prendra fin au retour définitif du remplacé au motif suffisant de fin d'études"

Article 7

L'application de la présente convention est confiée au Conseil d'Administration du Fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds Intersectoriel des services de

santé » créé par la Commission paritaire des établissements et des services de santé par convention collective de travail du 11 février 2019, enregistrée sous le numéro 15116/CO/330 (arrêté royal du 16/06/2019 – Moniteur belge du 9/7/2019).

Article 8

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail 11 février 2019 conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé concernant le projet de formation en art infirmier, enregistrée sous le numéro 15114 /CO/330 (arrêté royal du 16/06/2019– Moniteur belge du 9/7/2019).

Durée

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 15 janvier 2020 et cesse d'être en vigueur le 30 septembre 2024.

Convention collective de travail du 08 février 2021 concernant le projet de formation en art infirmier

Vu le plan pluriannuel du 1er mars 2000 qui prévoit en son point 6 le "projet de formation pour les praticiens de l'art infirmier", il est convenu ce qui suit.

Art. 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux établissements ressortissant à la Commission Paritaire des établissements et des services de santé, à l'exclusion de ceux de la prothèse dentaire.

Par "travailleurs" on entend : le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.
Art. 2

La présente convention collective de travail instaure en faveur des travailleurs répondant aux critères déterminés à l'article 3 un droit à une modification de la nature de leurs prestations avec maintien de la rémunération consistant à suivre une formation qualifiante de maximum quatre ans afin de devenir praticiens de l'art infirmier (brevet, diplômé, graduat ou bachelier), dans le cadre de l'enseignement de plein exercice ou de promotion sociale.

Critères d'accès
Art. 3

Les critères d'admission à la formation sont les suivants :
- répondre aux conditions d'accès à l'enseignement.

- être actuellement occupé dans les liens d'un contrat de travail qui couvre la durée de la formation, au moins à mi-temps dans une institution relevant des secteurs de la santé visés à l'article 1er;

- conditions d'ancienneté : avoir une expérience de minimum 2 ans dans une ou plusieurs institutions relevant des secteurs de la santé visés à l'article 1er, et ce endéans une période de 5 ans précédant immédiatement le début de la formation (le 1er septembre). Si un travailleur a été précédemment employé dans un établissement public où sont exercées des activités similaires à celles décrites dans le champ d'application de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, son ancienneté dans cet établissement sera assimilée pour vérifier si la condition d'ancienneté est remplie.
- avoir réussi l'épreuve de sélection organisée par le Fonds Intersectoriel des Services de Santé, en collaboration avec les bureaux de sélection spécialisés; en prenant en compte le fait que le travailleur peut participer maximum deux fois aux tests de sélection dans une période de 5 ans. La participation au test de sélection antérieure au 1 avril 2013 n'est pas prise en compte.

- s'inscrire au cours avant le 15 septembre 2020, sauf cas reconnus par le Conseil d'administration dont question ci-dessous.

- Ne pas être occupé en tant que remplaçant d'un travailleur en formation, conformément à l'article 6 de cette convention collective de travail, pour autant que la période du contrat de remplacement coure encore.
- Ne pas avoir déjà participé à la formation dont on parle dans la présente convention collective de travail

Ces critères d'accès seront vérifiés par le Conseil d'administration du Fonds Intersectoriel des services de santé sur base d'un formulaire ad hoc signé par le travailleur intéressé et auquel est joint une attestation d'emploi signée par son employeur.

Tenant compte du nombre de places finançables, le Conseil d'administration du Fonds pourra déterminer un ordre de priorité des candidatures pour l'accès à la formation

Le conseil d'administration donne la priorité aux candidats sélectionnés qui ne sont pas encore titulaires d'un diplôme de bachelor ou d'un diplôme universitaire. Au sein de ce groupe, le Conseil d'Administration prendra en compte les critères de sélection suivants :

1. Les résultats des tests ;
2. La durée nécessaire de la formation pour obtenir un diplôme, avec priorité aux candidats qui ont déjà terminé une partie de la formation ;
3. La durée de travail potentielle comme infirmier(ère) du début de la formation jusqu'à la pension légale.

Ensuite, les candidats sélectionnés qui sont déjà titulaires d'un diplôme de bachelor ou d'un diplôme universitaire sont pris en compte et classés selon les mêmes critères de sélection.

Le Conseil d'Administration est compétent pour prendre toute décision nécessaire pour le suivi et le bon déroulement du projet.

Statut
Art. 4.

Le travailleur répondant aux critères d'admission ci-dessus a le droit de s'absenter pendant la durée entière de sa période de formation du premier au dernier jour effectif d'école (vacances annuelles exclues) avec maintien de sa rémunération normale payée aux échéances habituelles pour suivre les cours et présenter les examens ainsi qu'effectuer les stages requis éventuellement en dehors de l'institution qui l'occupe. Par rémunération normale on entend la rémunération barémique brute indexée compte tenu de l'allocation de foyer ou de résidence et des augmentations barémiques.
Les périodes d'absences pour suivre les cours sont considérées, le cas échéant, comme assimilées pour ce qui concerne l'allocation de fin d'année.
La convention collective de travail concernant le remboursement des frais de transport reste d'application pour le déplacement du lieu de domicile au lieu d'école.

Procédure et modalités
Art. 5
Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur communique à son employeur, pour chaque année d'études, la preuve de l'inscription aux cours (attestation d'inscription régulière délivrée par l'établissement scolaire).
La demande relative à une année scolaire doit être introduite auprès de l'employeur au plus tard le 31 octobre de l'année concernée.
Le travailleur fournira en outre à son employeur les attestations d'assiduité délivrées par l'établissement scolaire à la fin de chaque trimestre au sens de la réglementation sur le congé éducation payé; s'il n'est pas en possession de ce document, l'employeur est fondé à refuser le droit au salaire au cours du trimestre suivant.
Perd le droit à l'absence rémunérée :
- le travailleur qui s'est absenté irrégulièrement des cours pour plus d'un dixième de leur durée;
- le travailleur qui, après acceptation de sa candidature, se livre à une nouvelle activité lucrative, indépendante, salarié ou dans le cadre d'un statut d'intérimaire;
Le contrôle de l'assiduité et de l'utilisation du congé sont effectués par le Conseil d'administration du Fonds Intersectoriel des Services de Santé.
- le travailleur qui n'a pas réussi l'année d'étude dans laquelle il s'est inscrit à l'issue de la seconde session (le redoublement n'est pas possible sauf les cas reconnus par le Conseil d'Administration dont question ci-dessous).

Remplacement du travailleur en formation
Art. 6

Le remplacement du travailleur en formation est assuré par un travailleur engagé dans les liens d'un contrat à durée indéterminée. Ce contrat stipulera la formule suivante : "L'engagement du travailleur se situe dans le cadre du point 6 du plan

pluriannuel pour le secteur de la santé du 1er mars 2000. A cet égard, il est expressément convenu entre les parties que ce contrat prendra fin au retour définitif du remplacé au motif suffisant de fin d'études à l'issue d'un délai de préavis légal. ".
Si l'employeur effectue le remplacement en ajoutant des heures de travail à un (ou plusieurs) contrat(s) existant(s), l'avenant à ce(s) contrat(s) devra mentionner la clause suivante : "Ces heures complémentaires sont octroyées dans le cadre de l'exécution du projet de formation en art infirmier » À cet égard il est expressément convenu entre les parties que cet avenant au contrat prendra fin au retour définitif du remplacé au motif suffisant de fin d'études"

Art. 7

L'application de la présente convention est confiée au Conseil d'Administration du Fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds Intersectoriel des services de santé » créé par la Commission paritaire des établissements et des services de santé par convention collective de travail du 11 février 2019, enregistrée sous le numéro 151116/CO/330 (arrêté royal du 16/06/2019 – Moniteur belge du 9/7/2019).
Art. 8. La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail 11 février 2019 conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé concernant le projet de formation en art infirmier, enregistrée sous le numéro 157773 /CO/330 (arrêté royal du 20/12/2020– Moniteur belge du 05/02/2021).

Durée
Art. 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 15 janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 septembre 2025.
Art. 10. Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Projet de formation aide-soignant

Convention collective du 11 février 2019

Préambule : La présente convention collective de travail a pour but de:

- Prolonger un projet pilote intitulé « projet de formation aide-soignant», en complément du projet de formation en art infirmier, tel que défini par la convention collective de travail du 11 février 2019.

- promouvoir un pourvoi plus rapide des postes vacants de la fonction d'aide-soignant ;
- fixer les règles suivant lesquelles ce projet pilote devra être introduit.
- Depuis 2017, le projet pilote sera organisé pour le personnel qui peut suivre la formation en enseignement néerlandophone.
- Les travailleurs en formation depuis le départ du projet pilote en 2016 en enseignement francophone peuvent poursuivre leur formation.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux établissements ressortissant à la Commission Paritaire des établissements et des services de santé, à l'exclusion de ceux de la prothèse dentaire.
Par "travailleurs", on entend le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

Article 2

La présente convention collective de travail instaure en faveur des travailleurs répondant aux critères déterminés à l'article 3 un droit à une modification de la nature de leurs prestations avec maintien de la rémunération.

Cette modification consiste à suivre une formation à temps partiel (qui peut être flexible ou sous forme de modules) jusqu'à l'obtention du certificat d'aide-soignant délivré par l'un des centres d'éducation des adultes ou l'une des écoles de promotion sociale choisis par le Fonds intersectoriel des services de santé.

La formation suivie doit permettre au travailleur qui suit la formation de répondre aux critères de reconnaissance de l'exercice de la fonction d'aide-soignant comme déterminé par l'arrêté royal du 12 janvier 2006.

Le total des heures de formation constatées par l'établissement d'enseignement nécessaires au suivi de la formation entière (les heures de cours, les périodes de stage et le temps nécessaire pour prendre part aux examens) est assimilé à du temps de travail.
Ce nombre total d'heures de formation assimilées peut être réparti sur plusieurs années, avec un maximum de trois ans.

Le nombre total d'heures de formation est déterminé dès le début de la formation et, le cas échéant, peut être réduit par l'octroi de dispenses au travailleur en formation sur base des compétences acquises. Ces dispenses sont déterminées par l'établissement d'enseignement selon les règles en vigueur en la matière dans les communautés respectives compétentes pour l'enseignement.

Le travailleur en formation qui, pour suivre la formation aide-soignant peut recourir à un congé -éducation payé, peut utiliser ce congé - éducation en plus des heures de formation pour lesquelles il a été dispensé de ses prestations.

Critères d'accès

Article 3

Les critères d'admission à la formation sont les suivants :
- Ne pas exercer de fonction pour laquelle une reconnaissance légale est requise dans le cadre de l'exercice de professions de soins, à l'exception des assistants logistiques.

Commentaire :

Nous pensons que sont concernées, entre autres, les fonctions suivantes : aide en cuisine, collaborateur administratif, assistant logistique, technicien de surface, ouvrier d'entretien…

- Être titulaire d'un diplôme ou d'un certificat donnant accès à la formation d'aide-soignant ou avoir réussi un test d'accès aux études d'une école d'aide-soignant.

- Ne pas être titulaire d'un diplôme de l'enseignement de bachelier ou de master (reconnu en Belgique ou assimilé).

- Être actuellement occupé, au moins à mi-temps, dans les liens d'un contrat de travail qui couvre la durée de la formation, dans une institution relevant des secteurs visés à l'article 1.
- Satisfaire aux conditions d'ancienneté : être actif depuis au minimum 1 an auprès de l'employeur actuel au 1er septembre 2019.
- Réussir les tests organisés par les services régionaux de sélection.

- S'inscrire dans l'institut d'enseignement avant le 1er septembre 2019 ou le 1er février 2020, sauf cas reconnus par le Conseil d'administration du Fonds Intersectoriel des services de santé.

- ne plus être occupé comme remplaçant d'un travailleur qui suit déjà une formation soit par le biais du projet formation en art infirmier tel que prévu par la convention collective de travail du 11 février 2019 soit par le biais de la formation aide-soignant, telle que décrite dans la présente convention collective de travail.
- Ne pas avoir commencé de formation prévue dans les projets 'formation en art infirmier' comme prévu dans la convention collective de travail du 11 février 2019 ou 'projet de formation aide-soignant' tel que décrit dans la présente convention collective de travail.

Ces critères d'accès seront vérifiés par le Conseil d'administration du Fonds Intersectoriel des Services de Santé.

Tenant compte du nombre de places finançables, le Conseil d'administration du Fonds pourra établir un ordre de priorité pour l'accès à la formation parmi les candidatures admissibles conformément aux conditions d'accès reprises à l'article 3.

Le Conseil d'administration prendra en compte les critères de sélection suivants :
1. Les résultats des tests ;
2. La durée de travail potentielle comme aide-soignant du début de la formation jusqu'à l'âge légal de la pension.

Le Conseil d'administration est compétent pour prendre toute décision nécessaire au suivi et au bon déroulement du projet.

L'employeur peut demander de postposer la participation du collaborateur au projet de formation aide-soignant à l'année scolaire ou au module suivant, dans le cas où l'absence du collaborateur compromet de façon significative la continuité du travail.

L'employeur avertit le Fonds intersectoriel des Services de santé de sa décision de postposer la participation du collaborateur au projet de formation. Il motive cette décision sur base des règles décrites dans l'article 113 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

Statut

Article 4

Le travailleur répondant aux critères d'admission ci-dessus a le droit de suivre les cours, passer les examens et de prendre part aux stages avec maintien de sa rémunération normale payée aux échéances habituelles. Par rémunération normale, il y a lieu d'entendre la rémunération barémique brute indexée compte tenu de l'allocation de foyer ou de résidence et des augmentations barémiques.

Le cas échéant, les périodes d'absences consacrées à suivre les cours sont considérées comme assimilées pour ce qui concerne l'allocation de fin d'année.
La convention collective de travail concernant le remboursement des frais de transport reste d'application pour le déplacement du lieu de domicile au lieu d'école.
Les primes pour prestations irrégulières ne sont pas d'application pour les heures libérées en vue de suivre la formation.

Planning des horaires de travail

Article 5

Le travailleur en formation fournit à son employeur, dès qu'ils sont disponibles, les plannings concrets des heures de formation, des stages ainsi que des examens tels que déterminés par l'établissement d'enseignement.
Le projet prévoit une absence autorisée du lieu de travail, pendant les heures de cours, de stage et d'examen. Le nombre d'heures d'absence rémunérées correspondra donc exactement au nombre total de ces heures.
Lors du cycle de formation, l'employeur prévoira un horaire de travail qui permette au travailleur d'assister aux cours, aux examens et aux stages.

En cas d'événements imprévus ou de circonstances exceptionnelles, il peut être dérogé au planning à la demande de l'employeur ou du travailleur. Si la demande

émane de l'employeur, celui-ci doit fournir au travailleur une attestation d'absence valable pour l'institut de formation.

Commentaire
Concrètement, le planning des heures de travail doit garantir que la durée moyenne de travail (temps de travail + temps de formation) du travailleur, sur la période de référence, soit respectée selon la formule suivante:
X = Y - Z
Dans laquelle, sur cette période de référence :
- X = nombre d'heures de travail effectives du travailleur en formation à planifier
- Y = heures de travail contractuelles du travailleur en formation
- Z = nombre d'heures à consacrer à la formation (heures de cours, stage, examens) pendant la même période qu'Y.

Sur base trimestrielle, pour les travailleurs à mi-temps:
Y = 19 heures x 13 semaines= 247 heures
Z = 120 heures de temps de formation (cours, stage, examens) de ce même trimestre. Ici "120" est pris à titre d'exemple).
X = 247-120 = 127 heures à inclure dans le temps de travail.
Sur base trimestrielle, pour les travailleurs à temps plein :
Y = 38 heures x 13 semaines= 494 heures
Z = 120 heures de temps de formation (cours, stage, examens) de ce même trimestre. Ici "120" est pris à titre d'exemple).
X = 494-120 = 374 heures à inclure dans le temps de travail.
Exemple en cas d'horaire fixe pour un travailleur à mi-temps (19/38) avec, pendant cette semaine, 12 heures de temps de formation (par ex. deux jours de formation de 6 heures) :

Y = 19 heures
Z = 12 heures
X = 19 – 12 = 7 heures à inclure dans le temps de travail.
Exemple en cas de temps de travail variable d'un travailleur à mi-temps (en moyenne 19 heures par semaine) avec, pendant cette semaine, 12 heures de temps de formation dans un horaire de 24 heures de la semaine concernée :
Semaine 1 :
Y = 24 heures
Z = 12 heures
X = 24 – 12 heures = 12 heures à inclure dans le temps de travail.
Semaine 2 :
Y = 14 heures
Z = 12 heures
X = 14 – 12 heures = 2 heures à inclure dans le temps de travail.

Les heures des jours fériés légaux, vacances annuelles, de maladie avec salaire garanti et autres sont incluses de la même façon dans les temps de travail que pour les travailleurs qui ne prennent pas part au projet de formation.
Les plannings d'horaires demeurent soumis aux mêmes règles légales, par exemple les temps de repos.

Procédure et modalités

Article 6

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur communique à son employeur, pour chaque semestre d'études, la preuve de l'inscription aux cours (attestation d'inscription régulière délivrée par l'établissement scolaire au sens de la réglementation sur le congé - éducation payé).

Ce document relatif à une année scolaire doit être introduit auprès de l'employeur au plus tard dans les 15 jours calendriers suivant le début de la formation.

Perd le droit à l'absence rémunérée :

- le travailleur qui s'est absenté des cours sans motif légitime ;
- le travailleur qui, après acceptation de sa candidature, se livre à une nouvelle activité lucrative en tant qu'indépendant, salarié ou dans le cadre d'un statut d'intérimaire;

Le contrôle de l'assiduité et de l'utilisation des heures dispensées de prestations est effectué par le Conseil d'administration du Fonds intersectoriel des Services de Santé sur base d'une attestation d'assiduité que le travailleur en formation fournit chaque trimestre à son employeur.

En principe, le travailleur ne peut pas refaire un semestre ni prolonger la durée prévue de ses études.

Les travailleurs en formation qui n'ont pas réussi leur semestre, et, par conséquent, devraient prolonger leurs études, peuvent envoyer une lettre motivée au Conseil d'administration du Fonds intersectoriel des Services de Santé, qui décidera si le travailleur en formation peut recommencer un semestre ou prolonger la durée prévue de ses études.
Le travailleur en formation peut demander de prolonger la durée des études uniquement en cas de circonstances exceptionnelles indépendantes de sa volonté.

Remplacement du travailleur en formation

Article 7

L'employeur du travailleur en formation a droit à une intervention financière pour le remplacement du travailleur en formation à charge du Fonds intersectoriel des Services de Santé, égale au total du nombre d'heures de formation suivies par le travailleur en formation.
Le nombre d'heures subsidiées pour le remplacement du travailleur en formation est égal, par trimestre, au nombre total d'heures de la durée de la formation divisé par le nombre de trimestres nécessaires au suivi du cursus en entier.

L'employeur peut utiliser ces heures soit en remplaçant le travailleur en formation par un travailleur engagé sous contrat à durée indéterminée, soit en attribuant des heures supplémentaires à un travailleur occupé dans l'entreprise avec un contrat à temps partiel. Le remplaçant ne doit pas nécessairement occuper la même fonction.

Si l'employeur effectue le remplacement avec un nouveau contrat de travail, ce contrat stipulera la clause suivante : "L'engagement du travailleur se situe dans le cadre de l'exécution du projet pilote de formation aide-soignant. À cet égard il est expressément convenu entre les parties que ce contrat prendra fin au retour définitif du remplacé au motif suffisant de fin d'études à l'issue d'un délai de préavis légal. Par retour définitif, il y a lieu d'entendre la fin de la formation pour devenir aide-soignant du travailleur en formation".

Si l'employeur effectue le remplacement en ajoutant des heures de travail à un (ou plusieurs) contrat(s) existant(s), l'avenant à ce(s) contrat(s) devra mentionner la clause suivante : "Ces heures complémentaires sont octroyées dans le cadre de l'exécution du projet de formation aide-soignant. » À cet égard il est expressément convenu entre les parties que cet avenant au contrat prendra fin au retour définitif du remplacé au motif suffisant de fin d'études"

Article 8

L'application de la présente convention est confiée au Conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds Intersectoriel des Services de Santé » créé par la Commission paritaire des établissements et des services de santé par convention collective de travail du 11 février 2019, enregistrée sous le numéro xxxxx/CO/330 (arrêté royal du xx/xx/xxxx – Moniteur belge du xx/xx/xxxx).

Le Conseil d'administration du Fonds évalue chaque année les résultats et décide de la poursuite ou de l'arrêt du projet de formation aide-soignant.

Durée

Article 9

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail 12 mars 2018 conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé concernant le projet de formation d'aide-soignant, enregistrée sous le numéro 145685/CO/330 (arrêté royal du 14/10/2018– Moniteur belge du 08/11/2018).

Article 10

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 15 janvier 2019 et cesse d'être en vigueur le 30 septembre 2022.

Convention collective du 27 janvier 2020

Préambule : La présente convention collective de travail a pour but de:

- Prolonger un projet pilote intitulé « projet de formation aide-soignant», en complément du projet de formation en art infirmier, tel que défini par la convention collective de travail du 27 janvier 2020.
- promouvoir un pourvoi plus rapide des postes vacants de la fonction d'aide-soignant ;
- fixer les règles suivant lesquelles ce projet pilote devra être introduit.
- En 2017, le projet pilote sera organisé pour le personnel qui peut suivre la formation en enseignement néerlandophone.
- Les travailleurs en formation depuis le départ du projet pilote en 2016 en enseignement francophone peuvent poursuivre leur formation.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Commission paritaire des établissements et des services de santé ressortissant à l'application du plan fédéral pluriannuel du 1er mars 2000 notamment les employeurs et les travailleurs des hôpitaux privés, les maisons de soins psychiatriques, les services pour l'habitation protégée, les maisons de repos pour personnes âgées et les maisons de repos et de soins, les soins infirmiers à domicile, les centres de revalidation, les maisons médicales et les centres de transfusion sanguine de la Croix-Rouge belge.
Par "travailleurs", on entend le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

Article 2

La présente convention collective de travail instaure en faveur des travailleurs répondant aux critères déterminés à l'article 3 un droit à une modification de la nature de leurs prestations avec maintien de la rémunération.

Cette modification consiste à suivre une formation à temps partiel (qui peut être flexible ou sous forme de modules) jusqu'à l'obtention du certificat d'aide-soignant délivré par l'un des centres d'éducation des adultes ou l'une des écoles de promotion sociale choisis par le Fonds intersectoriel des services de santé.

La formation suivie doit permettre au travailleur qui suit la formation de répondre aux critères de reconnaissance de l'exercice de la fonction d'aide-soignant comme déterminé par l'arrêté royal du 12 janvier 2006, y compris les actes infirmiers ajoutés par l'arrêté royal du 27 février 2019.

Le total des heures de formation constatées par l'établissement d'enseignement nécessaires au suivi de la formation entière (les heures de cours, les périodes de stage et le temps nécessaire pour prendre part aux examens) est assimilé à du temps de travail.
Ce nombre total d'heures de formation assimilées peut être réparti sur plusieurs années, avec un maximum de trois ans.

Le nombre total d'heures de formation est déterminé dès le début de la formation et, le cas échéant, peut être réduit par l'octroi de dispenses au travailleur en formation sur base des compétences acquises. Ces dispenses sont déterminées par l'établissement d'enseignement selon les règles en vigueur en la matière dans les communautés respectives compétentes pour l'enseignement.

Le travailleur en formation qui, pour suivre la formation aide-soignant peut recourir à un congé -éducation payé, peut utiliser ce congé - éducation en plus des heures de formation pour lesquelles il a été dispensé de ses prestations.

Critères d'accès

Article 3

Les critères d'admission à la formation sont les suivants :

- Ne pas exercer de fonction pour laquelle une reconnaissance légale est requise dans le cadre de l'exercice de professions de soins, à l'exception des assistants logistiques.

Commentaire :

Nous pensons que sont concernées, entre autres, les fonctions suivantes : aide en cuisine, collaborateur administratif, assistant logistique, technicien de surface, ouvrier d'entretien…

- Être titulaire d'un diplôme ou d'un certificat donnant accès à la formation d'aide-soignant ou avoir réussi un test d'accès aux études d'une école d'aide-soignant.

- Ne pas être titulaire d'un diplôme de l'enseignement de bachelier ou de master (reconnu en Belgique ou assimilé).

- Être actuellement occupé, au moins à mi-temps, dans les liens d'un contrat de travail qui couvre la durée de la formation, dans une institution relevant des secteurs visés à l'article 1.
- Satisfaire aux conditions d'ancienneté : être actif depuis au minimum 1 an auprès de l'employeur actuel au 1er septembre 2019.
- Réussir les tests organisés par les services régionaux de sélection.

- S'inscrire dans l'institut d'enseignement avant le 1er septembre 2020 ou le 1er février 2021, sauf cas reconnus par le Conseil d'administration du Fonds Intersectoriel des services de santé.

- Ne plus être occupé, dès le début de la formation, comme remplaçant d'un travailleur qui suit déjà une formation soit par le biais d'un projet formation en art infirmier tel que prévu par la convention collective de travail du 27 janvier 2020 soit

par le biais de la formation d'aide-soignant, telle que décrite dans la présente convention collective de travail.
- Ne pas avoir commencé de formation prévue dans les projets 'formation en art infirmier' comme prévu dans la convention collective de travail du 27 janvier 2020 ou 'projet de formation aide-soignant' tel que décrit dans la présente convention collective de travail.

Ces critères d'accès seront vérifiés par le Conseil d'administration du Fonds Intersectoriel des Services de Santé.

Tenant compte du nombre de places finançables, le Conseil d'administration du Fonds pourra établir un ordre de priorité pour l'accès à la formation parmi les candidatures admissibles conformément aux conditions d'accès reprises à l'article 3.

Le Conseil d'administration prendra en compte les critères de sélection suivants :
1. Les résultats des tests ;
2. La durée de travail potentielle comme aide-soignant du début de la formation jusqu'à l'âge légal de la pension.

Le Conseil d'administration est compétent pour prendre toute décision nécessaire au suivi et au bon déroulement du projet.

L'employeur peut demander de postposer la participation du collaborateur au projet de formation aide-soignant à l'année scolaire ou au module suivant, dans le cas où l'absence du collaborateur compromet de façon significative la continuité du travail.

L'employeur avertit le Fonds intersectoriel des Services de santé de sa décision de postposer la participation du collaborateur au projet de formation. Il motive cette décision sur base des règles décrites dans l'article 113 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

Statut

Article 4

Le travailleur répondant aux critères d'admission ci-dessus a le droit de suivre les cours, passer les examens et de prendre part aux stages avec maintien de sa rémunération normale payée aux échéances habituelles. Par rémunération normale, il y a lieu d'entendre la rémunération barémique brute indexée compte tenu de l'allocation de foyer ou de résidence et des augmentations barémiques.

Le cas échéant, les périodes d'absences consacrées à suivre les cours sont considérées comme assimilées pour ce qui concerne l'allocation de fin d'année.
La convention collective de travail concernant le remboursement des frais de transport reste d'application pour le déplacement du lieu de domicile au lieu d'école.
Les primes pour prestations irrégulières ne sont pas d'application pour les heures libérées en vue de suivre la formation.

Planning des horaires de travail

Article 5

Le travailleur en formation fournit à son employeur, dès qu'ils sont disponibles, les plannings concrets des heures de formation, des stages ainsi que des examens tels que déterminés par l'établissement d'enseignement.
Le projet prévoit une absence autorisée du lieu de travail, pendant les heures de cours, de stage et d'examen. Le nombre d'heures d'absence rémunérées correspondra donc exactement au nombre total de ces heures.
Lors du cycle de formation, l'employeur prévoira un horaire de travail qui permette au travailleur d'assister aux cours, aux examens et aux stages.

En cas d'événements imprévus ou de circonstances exceptionnelles, il peut être dérogé au planning à la demande de l'employeur ou du travailleur. Si la demande émane de l'employeur, celui-ci doit fournir au travailleur une attestation d'absence valable pour l'institut de formation.

Commentaire
Concrètement, le planning des heures de travail doit garantir que la durée moyenne de travail (temps de travail + temps de formation) du travailleur, sur la période de référence, soit respectée selon la formule suivante:
X = Y - Z
Dans laquelle, sur cette période de référence :
- X = nombre d'heures de travail effectives du travailleur en formation à planifier
- Y = heures de travail contractuelles du travailleur en formation
- Z = nombre d'heures à consacrer à la formation (heures de cours, stage, examens) pendant la même période qu'Y.

Sur base trimestrielle, pour les travailleurs à mi-temps:
Y = 19 heures x 13 semaines= 247 heures
Z = 120 heures de temps de formation (cours, stage, examens) de ce même trimestre. Ici "120" est pris à titre d'exemple).
X = 247-120 = 127 heures à inclure dans le temps de travail.
Sur base trimestrielle, pour les travailleurs à temps plein :
Y = 38 heures x 13 semaines= 494 heures
Z = 120 heures de temps de formation (cours, stage, examens) de ce même trimestre. Ici "120" est pris à titre d'exemple).
X = 494-120 = 374 heures à inclure dans le temps de travail.
Exemple en cas d'horaire fixe pour un travailleur à mi-temps (19/38) avec, pendant cette semaine, 12 heures de temps de formation (par ex. deux jours de formation de 6 heures) :

Y = 19 heures
Z = 12 heures
X = 19 – 12 = 7 heures à inclure dans le temps de travail.
Exemple en cas de temps de travail variable d'un travailleur à mi-temps (en moyenne 19 heures par semaine) avec, pendant cette semaine, 12 heures de temps de formation dans un horaire de 24 heures de la semaine concernée :
Semaine 1 :
Y = 24 heures

Z = 12 heures
X = 24 – 12 heures = 12 heures à inclure dans le temps de travail.
Semaine 2 :
Y = 14 heures
Z = 12 heures
X = 14 – 12 heures = 2 heures à inclure dans le temps de travail.

Les heures des jours fériés légaux, vacances annuelles, de maladie avec salaire garanti et autres sont incluses de la même façon dans les temps de travail que pour les travailleurs qui ne prennent pas part au projet de formation.
Les plannings d'horaires demeurent soumis aux mêmes règles légales, par exemple les temps de repos.

Procédure et modalités

Article 6

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur communique à son employeur, pour chaque semestre d'études, la preuve de l'inscription aux cours (attestation d'inscription régulière délivrée par l'établissement scolaire au sens de la réglementation sur le congé - éducation payé).

Ce document relatif à une formation doit être introduit auprès de l'employeur au plus tard dans les 15 jours calendriers suivant le début de la formation.

Perd le droit à l'absence rémunérée :

- le travailleur qui s'est absenté des cours sans motif légitime ;
- le travailleur qui, après acceptation de sa candidature, se livre à une nouvelle activité lucrative en tant qu'indépendant, salarié ou dans le cadre d'un statut d'intérimaire;

Le contrôle de l'assiduité et de l'utilisation des heures dispensées de prestations est effectué par le Conseil d'administration du Fonds intersectoriel des Services de Santé sur base d'une attestation d'assiduité que le travailleur en formation fournit chaque trimestre à son employeur.

En principe, le travailleur ne peut pas refaire un semestre ni prolonger la durée prévue de ses études.

Les travailleurs en formation qui n'ont pas réussi leur semestre, et, par conséquent, devraient prolonger leurs études, peuvent envoyer une lettre motivée au Conseil d'administration du Fonds intersectoriel des Services de Santé, qui décidera si le travailleur en formation peut recommencer un semestre ou prolonger la durée prévue de ses études.
Le travailleur en formation peut demander de prolonger la durée des études uniquement en cas de circonstances exceptionnelles indépendantes de sa volonté.

Remplacement du travailleur en formation

Article 7

L'employeur du travailleur en formation a droit à une intervention financière pour le remplacement du travailleur en formation à charge du Fonds intersectoriel des Services de Santé, égale au total du nombre d'heures de formation suivies par le travailleur en formation.
Le nombre d'heures subsidiées pour le remplacement du travailleur en formation est égal, par trimestre, au nombre total d'heures de la durée de la formation divisé par le nombre de trimestres nécessaires au suivi du cursus en entier.

L'employeur peut utiliser ces heures soit en remplaçant le travailleur en formation par un travailleur engagé sous contrat à durée indéterminée, soit en attribuant des heures supplémentaires à un travailleur occupé dans l'entreprise avec un contrat à temps partiel. Le remplaçant ne doit pas nécessairement occuper la même fonction.

Si l'employeur effectue le remplacement avec un nouveau contrat de travail, ce contrat stipulera la clause suivante : "L'engagement du travailleur se situe dans le cadre de l'exécution du projet pilote de formation aide-soignant. À cet égard il est expressément convenu entre les parties que ce contrat prendra fin au retour définitif du remplacé au motif suffisant de fin d'études à l'issue d'un délai de préavis légal. Par retour définitif, il y a lieu d'entendre la fin de la formation pour devenir aide-soignant du travailleur en formation".

Si l'employeur effectue le remplacement en ajoutant des heures de travail à un (ou plusieurs) contrat(s) existant(s), l'avenant à ce(s) contrat(s) devra mentionner la clause suivante : "Ces heures complémentaires sont octroyées dans le cadre de l'exécution du projet de formation aide-soignant. » À cet égard il est expressément convenu entre les parties que cet avenant au contrat prendra fin au retour définitif du remplacé au motif suffisant de fin d'études"

Article 8

L'application de la présente convention est confiée au Conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds Intersectoriel des Services de Santé » créé par la Commission paritaire des établissements et des services de santé par convention collective de travail du 11 février 2019, enregistrée sous le numéro 15116/CO/330 (arrêté royal du 16/06/2019 – Moniteur belge du 9/7/2019).

Le Conseil d'administration du Fonds évalue chaque année les résultats et décide de la poursuite ou de l'arrêt du projet de formation aide-soignant.

Durée

Article 9

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail 11 février 2019 conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé concernant le projet de formation aide-soignant.

Article 10

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 15 janvier 2020 et cesse d'être en vigueur le 30 septembre 2023.

Convention collective du 08 février 2021

Préambule :
La présente convention collective de travail a pour but de :
- Prolonger un projet pilote intitulé « projet de formation aide-soignant », en complément du projet de formation en art infirmier, tel que défini par la convention collective de travail du 8 février 2021.
- promouvoir un pourvoi plus rapide des postes vacants de la fonction d'aide-soignant ;
- fixer les règles suivant lesquelles ce projet pilote devra être introduit.
- Depuis 2017, le projet pilote est uniquement organisé pour le personnel qui peut suivre la formation en enseignement néerlandophone.
- Les travailleurs en formation depuis le départ du projet pilote en 2016 en enseignement francophone peuvent poursuivre leur formation.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux établissements ressortissant à la Commission Paritaire des établissements et des services de santé, à l'exclusion de ceux de la prothèse dentaire.

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

Article. 2

La présente convention collective de travail instaure en faveur des travailleurs répondant aux critères déterminés à l'article 3 le droit à une modification de la nature de leurs prestations avec maintien de la rémunération.

Cette modification consiste à suivre une formation à temps partiel (qui peut être flexible ou sous forme de modules) jusqu'à l'obtention du certificat d'aide-soignant délivré par l'un des centres d'éducation des adultes ou l'une des écoles de promotion sociale choisis par le Fonds intersectoriel des services de santé.
La formation suivie doit permettre au travailleur qui suit la formation de répondre aux critères de reconnaissance de l'exercice de la fonction d'aide-soignant comme déterminé par l'arrêté royal du 12 janvier 2006, y compris les actes infirmiers ajoutés par l'arrêté royal du 27 février 2019.
Le total des heures de formation constatées par l'établissement d'enseignement nécessaires au suivi de la formation entière (les heures de cours, les périodes de stage et le temps nécessaire pour prendre part aux examens) est assimilé à du temps de travail.
Ce nombre total d'heures de formation assimilées peut être réparti sur plusieurs années, avec un maximum de trois ans.

Le nombre total d'heures de formation est déterminé dès le début de la formation et, le cas échéant, peut être réduit par l'octroi de dispenses au travailleur en formation sur base des compétences acquises. Ces dispenses sont déterminées par l'établissement d'enseignement selon les règles en vigueur en la matière dans les communautés respectives compétentes pour l'enseignement.
Le travailleur en formation qui, pour suivre la formation aide-soignant peut recourir à un congé formation flamand ou congé -éducation payé, peut l'utiliser en plus des heures de formation pour lesquelles il a été dispensé de ses prestations.

Critères d'accès
Article. 3

Les critères d'admission à la formation sont les suivants :
- Ne pas exercer de fonction pour laquelle une reconnaissance légale est requise dans le cadre de l'exercice de professions de soins, à l'exception des assistants logistiques.

Commentaire :
Nous pensons que sont concernées, entre autres, les fonctions suivantes : aide en cuisine, collaborateur administratif, assistant logistique, technicien de surface, ouvrier d'entretien…

- Être titulaire d'un diplôme ou d'un certificat donnant accès à la formation d'aide-soignant ou avoir réussi un test d'accès aux études d'une école d'aide-soignant.

-
- Être actuellement occupé, au moins à mi-temps, dans les liens d'un contrat de travail qui couvre la durée de la formation, dans une institution relevant des secteurs visés à l'article 1.
- Satisfaire aux conditions d'ancienneté : être actif depuis au minimum 1 an auprès de l'employeur actuel au 1er septembre 2019.
Réussir le test de sélection organisé par le Fonds Intersectoriel des Services de Santé, en collaboration avec les bureaux de sélection spécialisés.
- S'inscrire dans l'institut d'enseignement avant le 1er septembre 2021 ou le 1er février 2022, sauf cas reconnus par le Conseil d'administration du Fonds Intersectoriel des services de santé.

- Ne plus être occupé, dès le début de la formation, comme remplaçant d'un travailleur qui suit déjà une formation soit par le biais d'un projet formation en art infirmier tel que prévu par la convention collective de travail du 8 février 2021 soit par le biais de la formation d'aide-soignant, telle que décrite dans la présente convention collective de travail.
- Ne pas avoir commencé de formation prévue dans les projets 'formation en art infirmier' comme prévu dans la convention collective de travail du 8 février 2021 ou 'projet de formation d'aide-soignant' tel que décrit dans la présente convention collective de travail.

Ces critères d'accès seront vérifiés par le Conseil d'administration du Fonds Intersectoriel des Services de Santé.

Tenant compte du nombre de places finançables, le Conseil d'administration du Fonds pourra établir un ordre de priorité pour l'accès à la formation parmi les candidatures admissibles conformément aux conditions d'accès reprises à l'article 3.

Le Conseil d'administration prendra en compte les critères de sélection suivants :
1. Les résultats des tests ;
2. La durée de travail potentielle comme aide-soignant du début de la formation jusqu'à l'âge légal de la pension.

Le Conseil d'administration est compétent pour prendre toute décision nécessaire au suivi et au bon déroulement du projet.

L'employeur peut demander de postposer la participation du collaborateur au projet de formation d'aide-soignant à l'année scolaire ou au semestre suivant, dans le cas où l'absence du collaborateur compromet de façon significative la continuité du travail.

L'employeur avertit le Fonds intersectoriel des Services de santé de sa décision de postposer la participation du collaborateur au projet de formation. Il motive cette décision sur base des règles décrites dans l'article 113 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 contenant des dispositions sociales.

Statut
Article 4

Le travailleur répondant aux critères d'admission ci-dessus a le droit de suivre les cours, passer les examens et de prendre part aux stages avec maintien de sa rémunération normale payée aux échéances habituelles. Par rémunération normale, il y a lieu d'entendre la rémunération barémique brute indexée compte tenu de l'allocation de foyer ou de résidence et des augmentations barémiques.
Le cas échéant, les périodes d'absences consacrées à suivre les cours sont considérées comme assimilées pour ce qui concerne l'allocation de fin d'année.
La convention collective de travail concernant le remboursement des frais de transport reste d'application pour le déplacement du lieu de domicile au lieu d'école.

Les primes pour prestations irrégulières ne sont pas d'application pour les heures libérées en vue de suivre la formation.

Planning des horaires de travail
Article 5

Le travailleur en formation fournit à son employeur, dès qu'ils sont disponibles, les plannings concrets des heures de formation, des stages ainsi que des examens tels que déterminés par l'établissement d'enseignement.

Le projet prévoit une absence autorisée du lieu de travail pendant les heures de cours, de stage et d'examen. Le nombre d'heures d'absence rémunérées correspondra donc exactement au nombre total de ces heures.

Lors du cycle de formation, l'employeur prévoira un horaire de travail qui permette au travailleur d'assister aux cours, aux examens et aux stages.

En cas d'événements imprévus ou de circonstances exceptionnelles, il peut être dérogé au planning à la demande de l'employeur ou du travailleur. Si la demande émane de l'employeur, celui-ci doit fournir au travailleur une attestation d'absence valable pour l'institut de formation.
Commentaire

Concrètement, le planning des heures de travail doit garantir que la durée moyenne de travail (temps de travail + temps de formation) du travailleur, sur la période de référence, soit respectée selon la formule suivante:

X = Y - Z
Dans laquelle, sur cette période de référence :
- X = nombre d'heures de travail effectives du travailleur en formation à planifier
- Y = heures de travail contractuelles du travailleur en formation
- Z = nombre d'heures à consacrer à la formation (heures de cours, stage, examens) pendant la même période qu'Y.

Sur base trimestrielle, pour les travailleurs à mi-temps:
Y = 19 heures x 13 semaines= 247 heures
Z = 120 heures de temps de formation (cours, stage, examens) de ce même trimestre. Ici "120" est pris à titre d'exemple.
X = 247-120 = 127 heures à inclure dans le temps de travail.

Sur base trimestrielle, pour les travailleurs à temps plein :
Y = 38 heures x 13 semaines= 494 heures
Z = 120 heures de temps de formation (cours, stage, examens) de ce même trimestre. Ici "120" est pris à titre d'exemple.
X = 494-120 = 374 heures à inclure dans le temps de travail.
Exemple en cas d'horaire fixe pour un travailleur à mi-temps (19/38) avec, pendant cette semaine, 12 heures de temps de formation (par ex. deux jours de formation de 6 heures) :

Y = 19 heures
Z = 12 heures
X = 19 – 12 = 7 heures à inclure dans le temps de travail.

Exemple en cas de temps de travail variable d'un travailleur à mi-temps (en moyenne 19 heures par semaine) avec, pendant cette semaine, 12 heures de temps de formation dans un horaire de 24 heures de la semaine concernée :

Semaine 1 :
Y = 24 heures

Z = 12 heures
X = 24 – 12 heures = 12 heures à inclure dans le temps de travail.
Semaine 2 :
Y = 14 heures
Z = 12 heures
X = 14 – 12 heures = 2 heures à inclure dans le temps de travail.

Les heures des jours fériés légaux, vacances annuelles, maladie avec salaire garanti et autres sont incluses de la même façon dans les temps de travail que pour les travailleurs qui ne prennent pas part au projet de formation.

Les plannings d'horaires demeurent soumis aux mêmes règles légales, par exemple, en ce qui concerne les temps de repos.

Procédure et modalités
Article 6

Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur communique à son employeur, pour chaque semestre d'études, la preuve de l'inscription aux cours (attestation d'inscription régulière délivrée par l'établissement scolaire au sens de la réglementation sur le congé - éducation payé).
Ce document relatif à une formation doit être introduit auprès de l'employeur au plus tard dans les 15 jours calendriers suivant le début de la formation.
Perd le droit à l'absence rémunérée :
- le travailleur qui s'est absenté des cours sans motif légitime ;
- le travailleur qui, après acceptation de sa candidature, se livre à une nouvelle activité lucrative en tant qu'indépendant, salarié ou dans le cadre d'un statut d'intérimaire;

Le contrôle de l'assiduité et de l'utilisation des heures dispensées de prestations est effectué par le Conseil d'administration du Fonds intersectoriel des Services de Santé sur base d'une attestation d'assiduité que le travailleur en formation fournit chaque trimestre à son employeur.
En principe, le travailleur ne peut pas refaire un semestre ni prolonger la durée prévue de ses études.
Les travailleurs en formation qui n'ont pas réussi leur semestre, et, par conséquent, devraient prolonger leurs études, peuvent envoyer une lettre motivée au Conseil d'administration du Fonds intersectoriel des Services de Santé, qui décidera si le travailleur en formation peut recommencer un semestre ou prolonger la durée prévue de ses études.

Le travailleur en formation peut demander de prolonger la durée des études uniquement en cas de circonstances exceptionnelles indépendantes de sa volonté.

Remplacement du travailleur en formation
Article 7

L'employeur du travailleur en formation a droit à une intervention financière pour le remplacement du travailleur en formation à charge du Fonds intersectoriel des Services de Santé, égale au total du nombre d'heures de formation suivies par le travailleur en formation.

Le nombre d'heures subsidiées pour le remplacement du travailleur en formation est égal, par trimestre, au nombre total d'heures de la durée de la formation divisé par le nombre de trimestres nécessaires au suivi du cursus en entier.

L'employeur peut utiliser ces heures soit en remplaçant le travailleur en formation par un travailleur engagé sous contrat à durée indéterminée, soit en attribuant des heures supplémentaires à un travailleur occupé dans l'entreprise avec un contrat à temps partiel. Le remplaçant ne doit pas nécessairement occuper la même fonction.
Si l'employeur effectue le remplacement avec un nouveau contrat de travail, ce contrat stipulera la clause suivante : "L'engagement du travailleur se situe dans le cadre de l'exécution du projet pilote de formation d'aide-soignant. À cet égard il est expressément convenu entre les parties que ce contrat prendra fin au retour définitif du remplacé au motif suffisant de fin d'études à l'issue d'un délai de préavis légal. Par retour définitif, il y a lieu d'entendre la fin de la formation pour devenir aide-soignant du travailleur en formation".
Si l'employeur effectue le remplacement en ajoutant des heures de travail à un (ou plusieurs) contrat(s) existant(s), l'avenant à ce(s) contrat(s) devra mentionner la clause suivante : "Ces heures complémentaires sont octroyées dans le cadre de l'exécution du projet de formation aide-soignant. » À cet égard il est expressément convenu entre les parties que cet avenant au contrat prendra fin au retour définitif du remplacé au motif suffisant de fin d'études"

Article 8

L'application de la présente convention est confiée au Conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds Intersectoriel des Services de Santé » créé par la Commission paritaire des établissements et des services de santé par convention collective de travail du 11 février 2019, enregistrée sous le numéro 151116/CO/330 (arrêté royal du 16/06/2019 – Moniteur belge du 9/7/2019).
Le Conseil d'administration du Fonds évalue chaque année les résultats et décide de la poursuite ou de l'arrêt du projet de formation d'aide-soignant.
Durée
Article 9

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail 27 janvier 2020 conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé concernant le projet de formation d'aide-soignant, enregistrée sous le numéro 157774/CO/330 (arrêté royal du xx/xx/xxxx– Moniteur belge du xx/xx/xxxx).

Article 10

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 15 janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 septembre 2024.

Article 11

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

Ancienneté des travailleurs qui ont achevé avec succès une formation infirmière.

Convention collective de travail concernant la fixation des modalités de détermination de l'ancienneté des travailleurs qui ont achevé avec succès une formation infirmière (C.C.T. 27.10.2003)

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique au employeurs et aux travailleurs des établissements ressortissant à la Commission paritaire des services de santé relevant des secteurs de la santé dits "fédéraux", à savoir les hôpitaux privés, les maisons de repos et les maisons de repos et de soins (MR et MRS), les soins infirmiers à domicile, les centres de revalidation autonomes et les centres de transfusion sanguine de la Croix Rouge de Belgique.
Par "travailleurs", on entend le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

Article 2

Le travailleur et l'employeur peuvent, après l'achèvement avec succès d'une formation infirmière par le travailleur, convenir d'une modification de la fonction du travailleur.
Dans ce cas, un avenant au contrat initial doit être rédigé et signé par l'employeur et le travailleur, comprenant obligatoirement les éléments suivants :

- la fonction nouvelle de l'infirmier(ère);
- la nouvelle échelle barémique et éventuellement la catégorie correspondante;
- la nouvelle ancienneté barémique telle que fixée à l'article 3 de la présente convention collective de travail;
- la date d'entrée en vigueur de cet avenant.

Article 3

L'ancienneté barémique du travailleur visé dans la présente convention collective de travail, correspond à celle acquise dans la fonction précédente, mais plafonnée à l'ancienneté qu'il pourrait faire valoir s'il avait entamé sa carrière dans la nouvelle échelle barémique, en tenant compte de l'âge de démarrage du barème.
Si ce mode de détermination entraîne une diminution de la rémunération du travailleur, celui-ci bénéficiera, dans la nouvelle échelle barémique, d'une ancienneté

barémique immédiatement au-dessus du montant de la rémunération qu'il obtenait dans l'ancienne échelle barémique.

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er octobre 2003.
Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée au président de la Commission paritaire des services de santé.

Actes complémentaires

Convention collective de travail relative aux modalités de la formation des aide-soignant·e·s dans le cadre de 5 actes complémentaires (C.C.T. du 09.03.2020)

Article 1er : Champ d'application
La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs ressortissant à la Commission paritaire des établissements et services de santé.

Par 'travailleur·euse', on entend le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

Article 2 - Contexte
L'arrêté royal du 27 février 2019 fixant les activités infirmières qui peuvent être effectuées par les aides-soignant·es et les conditions dans lesquelles ces aides-soignant·es peuvent poser ces actes.
Les aides-soignant·es doivent selon les dispositions de l'AR, suivre 150 heures de formation pour remplir les conditions leur permettant de poser ces actes supplémentaires.

Pour des raisons de responsabilité légale, de qualité et de sécurité des soins, d'organisation du travail et de mobilité professionnelle, les partenaires sociaux s'entendent pour mettre tout en œuvre pour que l'ensemble du personnel concerné suive la formation.

Article 3 - Formation théorique

Pour les établissements et services mentionnés ci-avant, les partenaires sociaux s'engagent à financer la formation agréée par les fonds de formation sectoriels au moyen d'une intervention provenant de ces fonds.

Plus spécifiquement, pour les établissements et services mentionnés ci-avant agréés et/ou subventionnés par la Fédération Wallonie-Bruxelles ou la Communauté germanophone, les partenaires sociaux s'engagent à soutenir financièrement, par une intervention financière des fonds sectoriels de formation, les formations reconnues par l'enseignement et rendues éligibles au financement des fonds de formation sectoriels sur base des critères déterminés par lesdits fonds.

Les aides-soignant·e·s ont le droit de suivre les formations visées aux alineas précédents, afin qu'ils·elles puissent poser les 5 actes supplémentaires délégués par le personnel infirmier en vertu de l'A.R. du 27 février 2019.

Les aides-soignants qui souhaitent suivre une de ces formations, doivent en avertir leur employeur.
L'employeur et le travailleur conviennent de commun accord à quel moment la formation sera suivie.

Les heures de formation sont assimilées à du temps de travail.
Dans le cas d'une formation en E-learning, les heures de formation seront de préférence suivies en groupe, de manière encadrée, et non pas individuellement.
L'employeur met les facilités informatiques collectives nécessaires à disposition.

Article 4 : Stage
Le stage de maximum 75 heures est presté sur le lieu de travail habituel et est assimilé à du temps de travail.

Si la totalité du stage ou une partie de celui-ci ne peut pas être prestée sur le lieu de travail habituel, le stage doit se faire dans un autre établissement ou service. Les heures de stages et le temps de déplacement dépassant le temps habituel de déplacement entre le domicile et le lieu de travail sont assimilés à du temps de travail. Les éventuels frais de déplacement supplémentaires sont à charge de l'employeur.

Article 5 : Dispositions finales
La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2020 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2024. Les parties signataires peuvent proroger ce délai via une convention collective de travail.
Elle abroge et remplace la convention collective de travail portant sur le même objet du 27 janvier 2020 enregistrée le 19 mars 2020 sous le numéro 157730/CO/330.

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

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

Projet de formation #choisislessoins

Convention collective de travail du 25 mars 2021

En exécution du point 4. d. de l'Accord social secteurs fédéraux des soins du 12 novembre 2020, il est convenu ce qui suit.

Art. 1
La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements ressortissant à la Commission Paritaire des établissements et des services de santé, à l'exclusion du secteur de la prothèse dentaire.

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

But

Art. 2
La présente convention collective de travail a pour objectif d' attirer de nouveaux travailleurs en dehors de la CP 330 vers un emploi qualifié (infirmier ou aide-soignant) en leur proposant un contrat (de formation) chez un employeur au sein de la CP 330.
Après avoir terminé sa formation, le travailleur reste en fonction et la profession de santé réglementée peut être exercée.

Critères d'accès

Art. 3
Les critères d'admission à la formation sont les suivants :
- répondre aux conditions d'accès à l'enseignement pour la formation choisie.
- ne pas être sous contrat de travail dans un établissement qui ressort du champ d'application de la commission paritaire des établissements et des services de santé ou dans un établissement public où sont exercées des activités similaires à celles décrites dans le champ d'application de la commission paritaire des établissements et des services de santé au moment de l'inscription au projet de formation #choisislessoins.

- avoir un contrat de travail ou exercer une activité en tant qu'indépendant au moment de l'inscription au projet de formation #choisislessoins.

- avoir une expérience de travail de minimum 2 ans au moment de l'inscription au projet de formation #choisislessoins.
- ne pas être déjà en formation dans un programme de formation qualifiant financé par les fonds Maribel Social ou les accords sociaux du secteur non-marchand au moment de l'inscription au projet de formation #choisislessoins.
- réussir le test de sélection organisé par le Fonds Intersectoriel des Services de Santé, en collaboration avec les bureaux de sélection spécialisés. [Commentaire : Un candidat peut participer aux tests de sélection au maximum deux fois par période de 5 ans à compter de la première participation au test de sélection].]

- s'inscrire comme candidat au projet de formation #choisislessoins avant la date de fin d'inscription, fixée chaque année par le Conseil d'Administration du Fonds Intersectoriel pour les Services de Santé.

Ces critères d'accès seront vérifiés par le Conseil d'Administration du Fonds Intersectoriel des Services de Santé sur la base d'un formulaire d'inscription signé par le candidat concerné pour le projet de formation #choisislessoins. La preuve d'une expérience professionnelle de 2 ans doit être jointe.

Art. 4

Tenant compte du nombre de places finançables, le Conseil d'Administration du Fonds intersectoriel des Services de Santé pourra déterminer un ordre de priorité des candidatures pour l'accès à la formation prévu dans le projet de formation #choisislessoins.

Le Conseil d'Administration prendra en compte les critères de sélection suivants :

1. Les résultats des tests ;
2. La durée nécessaire de la formation pour obtenir un diplôme, avec priorité aux candidats qui ont déjà terminé une partie de la formation;
3. La durée de travail potentielle comme infirmier(ère) ou aide-soignant du début de la formation jusqu'à la pension légale.

Chaque candidat sera informé du résultat de la procédure de sélection.

Art. 5

le Conseil d'Administration du Fonds Intersectoriel des Services de Santé est compétent pour prendre toute décision nécessaire pour le suivi et le bon déroulement du projet de formation.

Le contrat de travail

Art.6

§1. Le Fonds Intersectoriel des Services de Santé établit une liste d'employeurs qui souhaitent participer au projet de formation #choisislessoins. Cette liste est envoyée aux candidats sélectionnés.

§2. Chaque candidat sélectionné doit contacter un ou plusieurs employeurs de son choix dans cette liste en vue d'un entretien d'embauche dans le cadre de ce projet de formation. Il est possible d'établir ce contact avec un employeur qui ne figure pas sur la liste, à condition que cet employeur entre dans le champ d'application de cette convention collective de travail.

§3. De commun accord , le candidat sélectionné sera engagé par l'employeur sous un contrat de travail à durée indéterminée dont la date de début du contrat coïncide avec le premier jour de l'année scolaire de la formation pour laquelle le candidat a été sélectionné.

§4. Ce contrat de travail contient la clause suivante :

'Sans préjudice des dispositions légales en matière de licenciement, l'employeur n'est pas tenu de maintenir en service le « travailleur en formation » (cfr le projet de formation #choisislessoins) si le travailleur décide de mettre fin à son projet, si le travailleur ne réussit pas sa formation ou si l'employeur ne dispose pas d'un poste de

travail à la fin de la formation. Ces circonstances constituent une raison suffisante pour mettre fin au contrat en respectant le délai de préavis légal.'
§5. Après la signature de ce contrat de travail, le candidat sélectionné pour le projet de formation #choisislessoins doit, si nécessaire, mettre fin à son contrat de travail avec l'employeur précédent conformément aux dispositions légales.

Le choix de l'opérateur de formation

Art. 7
Le candidat sélectionné peut s'inscrire dans l'école de son choix, mais uniquement à la formation pour laquelle il a reçu un accord du Fonds Intersectoriel des Services de Santé

Statut du travailleur en formation

Art. 8
§.1. La présente convention collective de travail instaure en faveur des travailleurs recrutés dans le cadre de ce projet de formation un droit à une modification de la nature de leurs prestations avec maintien de la rémunération consistant à suivre une formation qualifiante afin de devenir aide-soignants ou praticiens de l'art infirmier, dans le cadre de l'enseignement de plein exercice ou de promotion sociale.
§.2. Le travailleur recruté dans le cadre de ce projet de formation a le droit de s'absenter pendant la durée entière de sa période de formation du premier au dernier jour effectif d'école (vacances annuelles exclues) avec maintien de sa rémunération payée aux échéances habituelles pour suivre les cours et présenter les examens ainsi qu'effectuer les stages. Les stages sont effectués, le plus possible, auprès de l'employeur du travailleur en formation.

Art. 9
Le travailleur en formation a droit à toutes les conditions salariales et de travail d'application, étant entendu que pendant toute la durée de la formation, il sera rémunéré selon les barèmes déterminés à l'annexe 1 de la présente convention collective de travail.

Art. 10
Les périodes d'absences pour suivre les cours sont considérées, le cas échéant, comme assimilées en ce qui concerne l'allocation de fin d'année et la prime d'attractivité.

Art. 11
La convention collective de travail concernant le remboursement des frais de transport reste d'application pour le déplacement du lieu de domicile au lieu de formation.

Art.12
Chaque candidat sélectionné· qui entame une formation dans le projet #choisislessoins reçoit uniquement pour la première année une bourse d'étude de € 1200 . Cette bourse d'étude est considérée comme une intervention forfaitaire pour les frais scolaires (frais d'inscription, matériel, livres, …) et/ou pour les frais liés à la garde d'enfants.

Le montant de cette bourse d'étude unique s'élève à € 600 si le candidat sélectionné répond déjà au début du projet de formation aux critères de reconnaissance de l'exercice de la fonction d'aide-soignant comme déterminé par l'arrêté royal du 12 janvier 2006.

Procédure et modalités

Art. 13.
§1. Pour bénéficier de la rémunération, le travailleur communique à son employeur et au Fonds Intersectoriel des Services de Santé , pour chaque année d'études, la preuve de l'inscription aux cours (attestation d'inscription régulière délivrée par l'établissement scolaire).
§2. La demande relative à une année scolaire doit être introduite auprès de l'employeur au plus tard le 31 octobre de l'année concernée.
§3. Le travailleur fournira en outre à son employeur et au Fonds Intersectoriel des Services de Santé les attestations d'assiduité délivrées par l'établissement scolaire à la fin de chaque trimestre. S'il n'est pas en possession de ce document, l'employeur est fondé à refuser le droit au salaire au cours du trimestre suivant.

Art. 14
Perd le droit à l'absence rémunérée pour suivre une formation:
- le travailleur qui s'est absenté irrégulièrement des cours pour plus d'un dixième de leur durée;
- le travailleur qui n'a pas réussi l'année/semestre d'étude dans laquelle il s'est inscrit à l'issue de la seconde session (le redoublement n'est pas possible sauf les cas reconnus par le Conseil d'Administration dont question ci-dessous).
- le travailleur qui, après acceptation de sa candidature, se livre à une nouvelle activité lucrative, indépendante, salarié ou dans le cadre d'un statut d'intérimaire;

Art. 15
Le contrôle de l'assiduité et de l'utilisation du congé sont effectués par le Conseil d'Administration du Fonds Intersectoriel des Services de Santé.

L'emploi après la formation

Art. 16
Après avoir suivi avec succès la formation, le travailleur est employé en tant que aide-soignant ou infirmier et est rémunéré selon le barème applicable dans la fonction occupée. Les années d'études dans le cadre du projet de formation #choisislessoins sont prises en compte pour déterminer l'ancienneté pécuniaire dans la grille barémique applicable pour la fonction occupée.

Financement du salaire et la bourse d'étude du travailleur en formation

Art. 17
Le Fonds Intersectoriel des Services de Santé financera le coût salarial du travailleur pendant toute la durée de la formation.

- Pour les travailleurs qui suivent une formation d'aide-soignant, la subvention annuelle maximale pour le coût salarial s'élève à 40 181,85 € par travailleur en formation.
- Pour les travailleurs qui suivent une formation d'infirmier, la subvention salariale annuelle maximale par travailleur en formation est fixée comme suit :

Ancienneté	subvention salariale maximale FINSS
0	40 181,85
1	42 636,48
2	43 464,75
3	44 245,79

La subvention salariale annuelle maximale pour 0 année d'ancienneté s'élève à 41 759,56 euro si, au début de la formation, le travailleur en formation répond déjà aux critères de reconnaissance de l'exercice de la fonction d'aide-soignant comme déterminé par l'arrêté royal du 12 janvier 2006.

Art. 18
Le Fonds Intersectoriel des Services de Santé finance la bourse d'études forfaitaire de € 1 200 ou de € 600 conformément aux dispositions de l'article 12. Celle-ci est versée par l'employeur au travailleur en formation au cours de la première année de formation.

Art. 19
Le Fonds Intersectoriel des Services de Santé finance, le cas échéant, le délai de préavis légal si le travailleur en formation met fin à la formation avant la fin de celle-ci. (Cfr. clause du contrat de travail à l'article 6, §4 de la présente convention collective).

Art. 20
L'application de la présente convention est confiée au Conseil d'Administration du Fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds Intersectoriel des Services de Santé » créé par la Commission paritaire des établissements et des services de santé via la convention collective de travail du 11 février 2019, enregistrée sous le numéro 15116/CO/330 (arrêté royal du 16/06/2019 – Moniteur belge du 9/7/2019).

Durée

Art. 21
La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2025.

Art. 22

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la

concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Annexe

Le travailleur recruté dans le cadre du projet de formation #choisislessoins est rémunéré pendant la formation selon les barèmes figurant dans la présente annexe. Les échelles barémiques se trouvent dans les différentes conventions collectives de travail conclues dans la commission paritaire des Etablissements et Services de Santé.
Pour les services de santé fédéraux et les secteurs régionalisés flamands pendant la première phase de la mise en œuvre du modèle salriale IFIC
- Formation aide-soignant : barème IFIC phase 1, calculé selon la combinaison 1.26 (+ allocation de foyer ou de résidence)/cat10 à 0 an d'ancienneté
- Formation infirmier : Barème IFIC phase 1, calculée pour chaque année de formation conformément aux combinaisons de codes suivantes :

Anc	Code barémique
0	1.26 (+allocation de foyer ou de résidence)/cat10
1	1.35 (+allocation de foyer ou de résidence)/cat11
2	1.35 (+allocation de foyer ou de résidence)/cat11
3	1.35 (+allocation de foyer ou de résidence)/cat11

Le travailleur recruté dans le cadre du projet de formation #choisislessoins qui répond déjà aux critères de reconnaissance de l'exercice de la fonction d'aide-soignant comme déterminé par l'arrêté royal du 12 janvier 2006, au début du projet de formation, a droit, dès le début du contrat de travail, à une rémunération conforme au code barémique 1.35 (+allocation de foyer ou de résidence)/cat11
Pour les services de santé fédéraux et les secteurs régionalisés flamands à partir de la 2ième phase de la mise en œuvre modèle salarial IFIC
- Formation aide-soignant : le barème-cible IFIC cat10 à 0 an d'ancienneté
- Formation infirmier : le barème-cible IFIC conformément au tableau suivant :

Anc	Code baremique
0	le barème-cible IFIC cat10
1	le barème-cible IFIC cat11
2	le barème-cible IFIC cat11
3	le barème-cible IFIC cat11

Le travailleur recruté dans le cadre du projet de formation #choisislessoins qui répond déjà aux critères de reconnaissance de l'exercice de la fonction d'aide-soignant comme déterminé par l'arrêté royal du 12 janvier 2006, au début du projet de formation, a droit à dès le début du contrat de travail à une rémunération conforme au barème-cible IFIC cat11

Pour les services et établissements de santé bicommunautaires à Bruxelles et les secteurs régionalisés à Bruxelles, en Wallonie et en Communauté germanophone :
- Formation aide-soignant : barème 1.26 (+ allocation de foyer ou de résidence)/cat10 à 0 an d'ancienneté
- Formation infirmier : le barème-conformément au tableau suivant :

Anc	Code barémique

0 1.26 (+allocation de foyer ou de résidence)
1 1.35 (+allocation de foyer ou de résidence)
2 1.35 (+allocation de foyer ou de résidence)
3 1.35 (+allocation de foyer ou de résidence)

Le travailleur recruté dans le cadre du projet de formation #choisislessoins qui répond déjà aux critères de reconnaissance de l'exercice de la fonction d'aide-soignant comme déterminé par l'arrêté royal du 12 janvier 2006, au début du projet de formation, a droit, dès le début du contrat de travail à une rémunération conforme au code barémique 1.35 (+allocation de foyer ou de résidence)

Pour les services externes pour la prévention et la protection au travail et le secteur résiduaire :
- Formation aide-soignant : barème cat 2 pour le personnel soignant à 0 an d'ancienneté
- Formation infirmier : le barème-conformément au tableau suivant :

Anc Code barémique
0 barème cat 2 personnel soignant
1 barème cat 3 personnel soignant
2 barème cat 3 personnel soignant
3 barème cat 3 personnel soignant

Le travailleur recruté dans le cadre du projet de formation #choisislessoins qui répond déjà aux critères de reconnaissance de l'exercice de la fonction d'aide-soignant comme déterminé par l'arrêté royal du 12 janvier 2006, au début du projet de formation, a droit dès le début du contrat de travail à une rémunération conforme au barème cat 3 personnel soignant

Ces salaires suivent les adaptations conventionnelles et les indexations

FONDS DE PENSION SECTORIEL

Convention collective de travail instituant un fonds de sécurité d'existence, dénommé 'Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux' et en fixant ses statuts (C.C.T. du 11.12.2008)

Article 1

Par la présente convention collective de travail et en application de l'article 1er de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence (Moniteur belge du 7 février 1958) et en application du point 7 de l'accord pluriannuel fédéral du 26 avril 2005, la Commission paritaire des établissements et des services de santé instaure un fonds de sécurité d'existence dont les statuts sont fixés ci-après.

Article 2

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

- tous les établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux, coordonnée le 7 août 1987;
- maisons de soins psychiatriques;
- initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques;
- maisons de repos pour personnes âgées;
- maisons de repos et de soins;
- centres de soins de jour pour personnes âgées;
- centres de revalidation;
- les services de soins infirmiers à domicile;
- services intégrés des soins infirmier à domicile;
- services de transfusion sanguine et de traitement du sang;
- centres médico-pédiatriques;
- maisons médicales.

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

Article 3

La présente convention collective de travail produit ses effets à partir de la date de signature et est conclue pour une durée indéterminée.
Elle peut être dénoncée par chacune des parties, pour la première fois le 30 juin 2010, moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé et aux organisations y représentées.

A. Statuts du fonds d'épargne sectoriel

Article 4

A partir de la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, il est institué un fonds d'épargne sectoriel, dénommé "Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux".

Article 5

Le siège social et le siège administratif du fonds sont établis dans les locaux du AFOSOC/VESOFO à 1000 Bruxelles, Quai du Commerce 48.
Ces sièges peuvent être transférés ailleurs par décision du comité de gestion du fonds, prévu à l'article 9.

Article 6

§ 1

Le fonds d'épargne sectoriel a pour objet principal l'organisation et la préparation d'un fonds de pension sectoriel (cf. deuxième pilier de pension) qui doit effectivement entrer en vigueur au plus tôt le 1er janvier 2010.

§ 2

Une étude est réalisée, portant sur l'entrée en vigueur et l'exécution d'un deuxième pilier de pension pour tout le personnel salarié des secteurs privés fédéraux de la santé.

§ 3

Compte tenu des résultats de l'étude visée au § 2, le fonds d'épargne sectoriel créera le cadre juridique requis pour un fonds de pension sectoriel et ce, pour le 30 septembre 2009 au plus tard.

§ 4

En attendant l'entrée en vigueur dudit fonds de pension sectoriel, le fonds d'épargne sectoriel gérera les cotisations versées par le gouvernement. Ces sommes seront, après déduction des frais d'administration, thésaurisées et transmises au "fonds de pension sectoriel" lors de son entrée en vigueur.

B. Financement

Article 7

Les moyens financiers du fonds de pension sectoriel se composent des cotisations que le gouvernement versera à compter du 1er janvier 2006 tel que prévu par le plan social pluriannuel du 26 avril 2005, chapitre 7, ainsi que des éventuels rendements en intérêts de ces sommes capitalisées.

Article 8

Les frais d'administration du fonds, y compris les frais d'études, sont fixés annuellement par le comité de gestion prévu à l'article 9.
Ces frais sont couverts en première instance par les intérêts des capitaux découlant des cotisations versées et, éventuellement, de manière subsidiaire, par une retenue sur les cotisations prévues et dont le montant est fixé par ledit comité de gestion.

C. Gestion

Article 9

Le fonds est géré par un comité de gestion de 24 membres désignés par la Commission paritaire des établissements et des services de santé, pour la moitié sur présentation des organisations représentatives des employeurs et pour l'autre moitié, sur présentation des organisations représentatives des travailleurs. Ces membres sont au moins pour moitié choisis au sein des membres de la Commission paritaire des établissements et des services de santé. Les autres membres peuvent être proposés par les organisations patronales et syndicales reconnues concernées, moyennant l'accord de la Commission paritaire des établissements et des services de santé et ceci autant pour la délégation patronale que syndicale.

Les membres du comité de gestion sont désignés par la Commission paritaire des établissements et des services de santé. Leur mandat a une durée de 4 années.

Le mandat de membre du comité de gestion prend fin par démission, décès, lorsque le mandat de membre de la Commission paritaire des établissements et des services de santé prend fin ou en cas de congé donné par l'organisation qui l'a présenté.

Le cas échéant, le nouveau membre termine le mandat de son prédécesseur.
Les mandats des membres du comité de gestion sont renouvelables.

Article 10

Les gestionnaires du fonds ne portent aucune responsabilité personnelle en ce qui concerne les engagements du fonds. Leur responsabilité se limite à l'exécution du mandat de gestion dont ils ont été chargés.

Article 11

Le comité de gestion du fonds choisit parmi ses membres, par période de deux années, un président et un vice-président, de rôle linguistique différent, issus alternativement de la délégation des travailleurs et de la délégation des employeurs.

Article 12

Le comité de gestion dispose des compétences les plus étendues dans la gestion et l'administration du fonds, dans les limites prévues par la loi et par les statuts. Le comité de gestion peut établir un règlement d'ordre intérieur.

Sauf décision contraire du comité de gestion, ce dernier intervient dans tous ses actes et les traite de droit, par l'intermédiaire et conjointement de son président et de son vice-président.
Le comité de gestion a pour mission, entre autres :

- de prendre toutes les mesures en vue de l'exécution du fonds d'épargne sectoriel;
- de veiller au respect strict du calendrier fixé;
- de fixer les frais d'administration;
- de faire rapport, à intervalles réguliers, de l'exécution de sa mission à la Commission paritaire des établissements et des services de santé;
- de procéder à l'embauche ou au licenciement éventuel du personnel.

Article 13

Le comité de gestion se réunit pour la première fois dans le mois suivant la conclusion de la présente convention collective de travail.
Lors de cette première réunion, un calendrier strict sera établi en vue de créer, à court terme, le cadre légal au sein du secteur, sur la base des résultats de l'étude objective relative au deuxième pilier de pension.
Ensuite, le comité de gestion se réunira aux dates fixées lors de cette première réunion au siège du fonds d'épargne sectoriel, avec un minimum d'une réunion par semestre.
A la demande d'1/4 des membres du comité de gestion, une réunion extraordinaire sera convoquée dans les 14 jours.
Les procès-verbaux sont établis sous la responsabilité du président et du vice-président.
Ces procès-verbaux sont transmis aux membres du comité de gestion.

Article 14

Le comité de gestion ne peut siéger et délibérer valablement que si au moins la moitié des membres représentant les employeurs et la moitié des membres représentant les travailleurs sont effectivement présents ou représentés par le porteur de procuration. Chaque membre présent a droit à une procuration.
Les décisions du comité de gestion sont prises à la majorité des voix de chaque banc.

D. Budget, comptes

Article 15

L'exercice prend cours le 1er janvier et s'achève le 31 décembre.
Le premier exercice comptable se terminera le 31 décembre 2007.

Article 16

Chaque année au cours du mois de décembre au plus tard, le budget pour l'année suivante doit être soumis à l'approbation de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

Article 17

Les comptes de l'année écoulée sont clôturés au 31 décembre. La clôture et le bilan doivent être suffisamment détaillés au point de vue comptable.
Le conseil d'administration, ainsi que le réviseur ou l'expert comptable désigné en vertu de l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence par la Commission paritaire des établissements et des services de santé, présentent annuellement un rapport écrit sur l'exécution de leur mission au cours de l'année écoulée.
Le bilan, ainsi que les rapports écrits susmentionnés, doivent être soumis au cours du mois d'avril au plus tard, à l'approbation de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

E. Dissolution et liquidation

Article 18

Le fonds d'épargne sectoriel est dissous par la Commission paritaire des établissements et des services de santé à la suite d'un éventuel préavis, prévu à l'article 3.
Ladite commission paritaire décide de l'affectation des biens et valeurs du fonds par apurement du passif.
Cette affectation doit être conforme à l'objet social assigné au fonds d'épargne sectoriel.
La commission paritaire précitée désigne les liquidateurs parmi les membres du comité de gestion.

Convention collective de travail du 13 décembre 2010 relative à l'instauration d'un régime de pension complémentaire sectoriel

CHAPITRE Ier. - Objet de la convention
Article 1

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 8 de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, appelée ci-après "LPC", et de la décision des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.
Cette convention collective de travail vise à instaurer un régime de pension complémentaire sectoriel. L'engagement de pension fait l'objet du règlement de pension repris en annexe, qui fait partie intégrante de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE II. - Champ d'application
Article 2

La présente convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et tous les travailleurs, à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente

convention collective de travail, qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et aux :
- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux;
- maisons de soins psychiatriques;
- initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques;
- maisons de repos pour personnes âgées et maisons de repos et de soins;
- centres de soins de jour pour personnes âgées;
- centres de revalidation;
- services de soins infirmiers à domicile;
- services de transfusion sanguine et de traitement du sang;
- centres médico-pédiatriques;
- maisons médicales.

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

Par "Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux", on entend dans la présente convention collective de travail : le Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux qui a été instauré comme fonds de sécurité d'existence par la convention collective de travail du 11 décembre 2008.

Article 3

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux : - travailleurs sous contrat de travail intérimaire; - travailleurs sous contrat de vacances, d'étudiant ou FPI (formation professionnelle individuelle en entreprise); - collaborateurs occupés dans le cadre du travail assisté et aux personnes occupées dans le cadre de l'article 60, § 7, de la loi organique du 8 juillet 1976 relative aux centres publics d'aide sociale et une occupation dans le cadre de l'article 78 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991, à moins qu'il soit question d'un contrat de travail; - travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale; - médecins employés qui suivent une formation de médecin spécialiste et sont partiellement assujettis par l'intermédiaire d'hôpitaux employeurs du secteur privé (indice ONSS 072).

CHAPITRE III. - Organisateur
Article 4

Le "Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux", dont le siège social est établi quai du Commerce 48, à 1000 Bruxelles, agit comme organisateur du régime de pension complémentaire sectoriel.

CHAPITRE IV. - Engagement de pension
Article 5

Les règles et modalités relatives à l'exécution de l'engagement de pension, ainsi que les droits et devoirs de l'organisateur, des employeurs, des affiliés et de leurs bénéficiaires sont fixés dans le règlement de pension qui est joint en annexe à la présente convention collective de travail.

Article 6

Un Fonds de pension pour le secteur fédéral du secteur non-marchand/social-profit OFP (Organisme de financement des pensions), ayant son siège social établi quai du Commerce 48, à 1000 Bruxelles et agréé par la Commission bancaire, financière et des assurances (CBFA), est créé et choisi comme institution de pension. La gestion et l'exécution de l'engagement de pension lui sont confiées.

CHAPITRE V. - Entrée en vigueur du régime de pension complémentaire sectoriel
Article 7

Le régime de pension complémentaire sectoriel entre en vigueur le 1er janvier 2011.

CHAPITRE VI. - Entrée en vigueur, durée de validité et dénonciation de la convention collective de travail
Article 8

§ 1er. La présente convention collective de travail prend effet à partir de la date de sa signature. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. La présente convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année civile, avec effet au 1er janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui enverra une copie à chacune des parties signataires.

Convention collective de travail du 12 novembre 2012 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330.

Article 1
Cette convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 8 de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, et de la décision des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.
La présente convention collective de travail a pour objet la modification du règlement de pension joint comme annexe à la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (n° d'enregistrement 103537/CO/330), conclue au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé.

Article 2

Cette convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et tous les travailleurs, à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente convention collective de travail, qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et aux:

- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux;
- maisons de soins psychiatriques;
- initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques;
- maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins;
- centres de soins de jour pour personnes âgées;
- centres de revalidation;
- services de soins infirmiers à domicile;
- services de transfusion sanguine et de traitement du sang;
- centres médico-pédiatriques;
- maisons médicales.

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

Par «Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux», on entend dans cette convention collective de travail: le Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux qui a été instauré comme fonds de sécurité d'existence par la convention collective de travail du 11 décembre 2008 (n° d'enregistrement 90982/CO/330, force obligatoire par AR du 19/07/2011, M.B. 09/09/2011).

Article 3

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux:

- travailleurs sous contrat de travail intérimaire;
- travailleurs sous contrat de vacances, d'étudiant ou FPI (formation professionnelle individuelle en entreprise);
- collaborateurs dans le cadre du travail assisté et aux personnes occupées dans le cadre de l'article 60, § 7, de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide social et une occupation dans le cadre de l'article 78 de l'AR du 25/11/1991, à moins qu'il soit question d'un contrat de travail;
- travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale;
- médecins employés qui suivent une formation de médecin spécialiste et sont partiellement assujettis par l'intermédiaire d'hôpitaux employeurs du secteur privé (indice ONSS 072).

Article 4

Le règlement de pension joint comme annexe à la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (n° d'enregistrement 103537/CO/330) conformément aux dispositions de l'article 5 de celle-ci, est remplacé par le règlement de pension joint comme annexe à la présente convention collective de travail.

Article 5

§1. La présente convention collective de travail produit ses effets le 26 juin 2012 et est conclue pour une durée indéterminée.
§2. Cette convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année civile, avec effet au 1er janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui enverra une copie à chacune des parties signataires.

Convention collective de travail du 10 mars 2014 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330.

Article 1

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 8 de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, et de la décision des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.
La présente convention collective de travail a pour objet la modification du règlement de pension joint comme annexe à la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (n° d'enregistrement 103537/CO/330), modifiée dernièrement par la convention collective de travail du 12 novembre 2012 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (n° d'enregistrement 113964/CO/330), conclue au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé.

Article 2

Cette convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et tous les travailleurs, à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente convention collective de travail, qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et aux:

- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux;
- maisons de soins psychiatriques;

- initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques;
- maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins;
- centres de soins de jour pour personnes âgées;
- centres de revalidation;
- services de soins infirmiers à domicile;
- services de transfusion sanguine et de traitement du sang;
- centres médico-pédiatriques;
- maisons médicales.

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

Par «Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux», on entend dans cette convention collective de travail: le Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux qui a été instauré comme fonds de sécurité d'existence par la convention collective de travail du 11 décembre 2008 (n° d'enregistrement 90982/CO/330, force obligatoire par AR du 19/07/2011, M.B. 09/09/2011).

Article 3

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux:

- travailleurs sous contrat de travail intérimaire;
- travailleurs sous contrat de vacances, d'étudiant ou FPI (formation professionnelle individuelle en entreprise);
- collaborateurs dans le cadre du travail assisté et aux personnes occupées dans le cadre de l'article 60, § 7, de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide social et une occupation dans le cadre de l'article 78 de l'AR du 25/11/1991, à moins qu'il soit question d'un contrat de travail;
- travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale;
- médecins employés qui suivent une formation de médecin spécialiste et sont partiellement assujettis par l'intermédiaire d'hôpitaux employeurs du secteur privé (indice ONSS 072).

Article 4

Le règlement de pension joint comme annexe à la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (n° d'enregistrement 103537/CO/330), modifiée dernièrement par la convention collective de travail du 12 novembre 2012 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (n° d'enregistrement 113964/CO/330) est remplacé par le règlement de pension repris comme annexe à la présente convention collective de travail.

Article 5

§1. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

§2. Cette convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année civile, avec effet au 1er janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui enverra une copie à chacune des parties signataires.

Convention collective de travail du 11 mai 2015 modifiant la CCT du 13 décembre 2010 portant sur l'instauration d'un régime de pension complémentaire sectoriel.

Article 1

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 28 avril 2003, article 8, relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, et de la décision des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.
La présente convention collective de travail a pour objet la modification de la convention collective de travail du 13 décembre 2010 portant sur l'instauration d'un régime de pension complémentaire sectoriel (numéro d'enregistrement 103537/CO/330), modifiée en dernier lieu par la convention collective de travail du 10 mars 2014 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (numéro d'enregistrement 121162/CO/330), conclue au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé.

Article 2

La présente convention collective de travail s'applique à tous les employeurs de tous les travailleurs, à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente convention collective de travail, qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et aux:

- établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux;
- maisons de soins psychiatriques;
- initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques;
- maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins;
- centres de soins de jour pour personnes âgées;
- centres de revalidation;
- services de soins infirmiers à domicile;
- services de transfusion sanguine et de traitement du sang;
- centres médico-pédiatriques;
- maisons médicales.

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

Article 3

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux:

- travailleurs sous contrat de travail intérimaire
- travailleurs sous contrat de vacances, d'étudiant ou FPI (formation professionnelle individuelle en entreprise)
- apprentis pour lesquels aucune cotisation de sécurité sociale n'est payée (apprenti classes moyennes, apprenti sous contrat d'apprentissage industriel, apprenti en formation de chef d'entreprise, apprenti sous convention d'insertion socio-professionnelle, reconnue par les Communautés et les Régions, stagiaire sous convention d'immersion professionnelle)
- collaborateurs dans le cadre du travail assisté et aux personnes occupées dans le cadre de l'article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'aide social et une occupation dans le cadre de l'article 78 de l'AR du 25/11/1991, à moins qu'il soit question d'un contrat de travail;
- travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale
- médecins employés qui suivent une formation de médecin spécialiste et sont partiellement assujettis par l'intermédiaire d'hôpitaux employeurs du secteur privé (indice ONSS 072).

Article 4

L'article 4 de la convention collective de travail du 13 décembre 2010 portant sur l'instauration d'un régime de pension complémentaire sectoriel (numéro d'enregistrement 103537/CO/330), modifiée en dernier lieu par la convention collective de travail du 10 mars 2014 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (numéro d'enregistrement 121162/CO/330), est remplacé par le texte suivant:
« Article 4.
Le Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux, dont le siège social est établi à 1000 Bruxelles, Square Sainctelette 13-15, agit comme organisateur du régime de pension complémentaire sectoriel. ».

Article 5

L'article 6 de la convention collective de travail du 13 décembre 2010 portant sur l'instauration d'un régime de pension complémentaire sectoriel (numéro d'enregistrement 103537/CO/330), modifiée en dernier lieu par la convention collective de travail du 10 mars 2014 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (numéro d'enregistrement 121162/CO/330), est remplacé par le texte suivant:
« Article 6.
Un Fonds de pension pour le secteur fédéral du secteur non-marchand/social-profit OFP (Organisme de financement des pensions), ayant son siège social établi à 1000 Bruxelles, Square Sainctelette 13-15, agréé le 8 mai 2012 sous le numéro 50604, est créé et choisi comme institution de pension. La gestion et l'exécution de l'engagement de pension lui sont confiées. »

Article 6

§1er.
La présente convention collective de travail entre en vigueur le 15 décembre 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.
§2.
La présente convention collective de travail peut être dénoncée moyennant un délai de préavis de six mois, notifié par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

Convention collective de travail du 06 juillet 2016 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire.

CHAPITRE Ier. Objet de la convention

Article 1

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 8 de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, et de la décision des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.
La présente convention collective de travail a pour objet la modification du règlement de pension joint comme annexe à la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (numéro d'enregistrement 103537/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 janvier 2014, Moniteur belge du 2 avril 2014), modifiée par la convention collective de travail du 12 novembre 2012 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (numéro d'enregistrement 113964/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 janvier 2014, Moniteur belge du 2 avril 2014), modifiée par la convention collective de travail du 10 mars 2014 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (numéro d'enregistrement 121162/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 3 avril 2015, Moniteur belge du 20 avril 2015), modifiée par la convention collective de travail du 11 mai 2015 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (numéro d'enregistrement 127322/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 30 octobre 2015, Moniteur belge du 24 novembre 2015), conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

CHAPITRE II. Champ d'application

Article 2

Cette convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et tous les travailleurs, à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente

convention collective de travail, qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et aux :

- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux;

- maisons de soins psychiatriques;

- initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques;

- maisons de repos pour personnes âgées et maisons de repos et de soins;

- centres de soins de jour pour personnes âgées;

- centres de revalidation;

- services de soins infirmiers à domicile;

- services de transfusion sanguine et de traitement du sang;

- centres médico-pédiatriques;

- maisons médicales.

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

Par "Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux", on entend dans cette convention collective de travail : le "Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux" qui a été instauré comme fonds de sécurité d'existence par la convention collective de travail du 11 décembre 2008 (numéro d'enregistrement 90982/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 19 juillet 2011, Moniteur belge du 9 septembre 2011).

Article 3

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux :

- travailleurs sous contrat de travail intérimaire;

- travailleurs sous contrat de vacances, d'étudiant ou FPI (formation professionnelle individuelle en entreprise);

- élèves pour lesquels aucune cotisation de sécurité sociale n'est payée (élève reconnu des classes moyennes, élève sous contrat d'apprentissage industriel, élève en formation de chef d'entreprise, élève sous contrat d'insertion socio-professionnelle reconnu par les communautés et régions, stagiaire avec conversion d'immersion professionnelle);
- collaborateurs dans le cadre du travail assisté et personnes occupées dans le cadre de l'article 60, § 7 de la loi organique du 8 juillet 1976 des CPAS et occupées dans le cadre de l'article 78 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991, à moins qu'il soit question d'un contrat de travail;

- travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale;

- médecins-employés qui suivent une formation de médecin spécialiste et sont partiellement assujettis par l'intermédiaire d'hôpitaux employeurs du secteur privé (indice ONSS 072).

CHAPITRE III. Règlement de pension

Article 4

Le règlement de pension repris comme annexe, conformément aux dispositions de l'article 5 de la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (numéro d'enregistrement 103537/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 janvier 2014, Moniteur belge du 2 avril 2014), modifiée par la convention collective de travail du 12 novembre 2012 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (numéro d'enregistrement 113964/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 janvier 2014, Moniteur belge du 2 avril 2014), modifiée par la convention collective de travail du 10 mars 2014 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (numéro d'enregistrement 121162/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 3 avril 2015, Moniteur belge du 20 avril 2015), modifiée par la convention collective de travail du 11 mai 2015 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (numéro d'enregistrement 127322/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 30 octobre 2015, Moniteur belge du 24 novembre 2015), est remplacé par le règlement de pension repris comme annexe à la présente convention collective de travail.

CHAPITRE IV

Entrée en vigueur, durée de validité et dénonciation de la convention collective de travail

Article 5

§ 1er. La présente convention collective de travail prend effet le 1er janvier 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Cette convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année civile, avec effet au 1er janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui enverra une copie à chacune des parties signataires.

Convention collective de travail du 03 juin 2019 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire.

CHAPITRE Ier. Objet de la convention

Article 1

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 8 de la loi du 28 avril 2003 relative aux pensions complémentaires et au régime fiscal de celles-ci et de certains avantages complémentaires en matière de sécurité sociale, et de la décision des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

La présente convention collective de travail a pour objet la modification du règlement de pension joint comme annexe à la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (numéro d'enregistrement 103537/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 janvier 2014, Moniteur belge du 2 avril 2014), modifiée par la convention collective de travail du 12 novembre 2012 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (numéro d'enregistrement 113964/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 janvier 2014, Moniteur belge du 2 avril 2014), modifiée par la convention collective de travail du 10 mars 2014 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (numéro d'enregistrement 121162/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 3 avril 2015, Moniteur belge du 20 avril 2015), modifiée par la convention collective de travail du 11 mai 2015 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (numéro d'enregistrement 127322/CO/330, rendue

obligatoire par arrêté royal du 30 octobre 2015, Moniteur belge du 24 novembre 2015), modifiée par la convention collective de travail du 6 juillet 2016 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (numéro d'enregistrement 135009/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 2 mai 2017, Moniteur belge du 26 mai 2017), conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et des services de santé.

CHAPITRE II. *Champ d'application*

Article 2

Cette convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et tous les travailleurs, à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente convention collective de travail, qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et aux :

- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux;

- maisons de soins psychiatriques;

- initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques;

- maisons de repos pour personnes âgées et maisons de repos et de soins;

- centres de soins de jour pour personnes âgées;

- centres de revalidation;

- services de soins infirmiers à domicile;

- services de transfusion sanguine et de traitement du sang;

- centres médico-pédiatriques;

- maisons médicales.

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

Par "Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux", on entend dans cette convention collective de travail : le "Fonds d'épargne sectoriel des secteurs fédéraux" qui a été instauré comme fonds de sécurité d'existence par la convention collective de travail du 11 décembre 2008 (numéro d'enregistrement 90982/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 19 juillet 2011, Moniteur belge du 9 septembre 2011).

Article 3

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux :

- travailleurs sous contrat de travail intérimaire;

- travailleurs sous contrat de vacances, d'étudiant ou FPI (formation professionnelle individuelle en entreprise);
- élèves pour lesquels aucune cotisation de sécurité sociale n'est payée (élève reconnu des classes moyennes, élève sous contrat d'apprentissage industriel, élève en formation de chef d'entreprise, élève sous contrat d'insertion socio-profession-nelle reconnu par les communautés et régions, stagiaire avec conversion d'immersion professionnelle);
- collaborateurs dans le cadre du travail assisté et personnes occupées dans le cadre de l'article 60, § 7 de la loi organique du 8 juillet 1976 des CPAS et occupées dans le cadre de l'article 78 de l'arrêté royal du 25 novembre 1991, à moins qu'il soit question d'un contrat de travail;
- travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale;
- médecins-employés qui suivent une formation de médecin spécialiste et sont partiellement assujettis par l'intermédiaire d'hôpitaux employeurs du secteur privé (indice ONSS 072).

CHAPITRE III. *Règlement de pension*

Article 4

Le règlement de pension repris comme annexe, conformément aux dispositions de l'article 5 de la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (numéro d'enregistrement 103537/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 janvier 2014, Moniteur belge du 2 avril 2014), modifiée par la convention collective de travail du 12 novembre 2012 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (numéro d'enregistrement 113964/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 9 janvier 2014, Moniteur belge du 2 avril 2014), modifiée par la convention collective de travail du 10 mars 2014 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (numéro d'enregistrement 121162/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 3 avril 2015, Moniteur belge du 20 avril 2015), modifiée par la convention collective de travail du 11 mai 2015 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (numéro d'enregistrement 127322/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 30 octobre 2015, Moniteur belge du 24 novembre 2015), modifiée par la convention collective de travail du 6 juillet 2016 modifiant le règlement de pension du régime de pension complémentaire sectoriel 330 (numéro d'enregistrement 135009/CO/330, rendue obligatoire par arrêté royal du 2 mai 2017, Moniteur belge du 26 mai 2017), est remplacé par le règlement de pension repris comme annexe à la présente convention collective de travail.

CHAPITRE IV.
Entrée en vigueur, durée de validité et dénonciation de la convention collective de travail

Article 5
§ 1er. La présente convention collective de travail prend effet le 1er décembre 2018 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Cette convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année civile, avec effet au 1er janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui enverra une copie à chacune des parties signataires.

Allocation de pension sectorielle (2006-2010)

Convention collective de travail du 17 février 2012 portant sur le montant de l'allocation de pension sectorielle pour la période 2006-2010

Article 1

Cette convention collective de travail est conclue
- en application de l'article 5 de la convention collective de travail du 13 décembre 2010 portant sur l'instauration d'un régime de pension complémentaire sectoriel, conclue au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé
- en application du point 4.1 du règlement de pension qui est joint en annexe à la convention collective de travail susmentionnée.

Article 2

Cette convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et tous les travailleurs, à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente convention collective de travail, qui ressortissent à la commission paritaire des établissements et des services de santé et aux:

- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux;
- maisons de soins psychiatriques;
- initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques;
- maisons de repos pour personnes âgées et maisons de repos et de soins;
- centres de soins de jour pour personnes âgées;
- centres de revalidation;
- services de soins infirmiers à domicile;
- services de transfusion sanguine et de traitement du sang;
- centres médico-pédiatriques;
- maisons médicales.

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

Article 3

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux:

- travailleurs sous contrat de travail intérimaire
- travailleurs sous contrat de vacances, d'étudiant ou FPI (formation professionnelle individuelle en entreprise)
- collaborateurs dans le cadre du travail assisté et aux personnes occupées dans le cadre de l'article 60, § 7, de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'aide social et une occupation dans le cadre de l'article 78 de l'AR du 25/11/1991, à moins qu'il soit question d'un contrat de travail
- travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale
- médecins employés qui suivent une formation de médecin spécialiste et sont partiellement assujettis par l'intermédiaire d'hôpitaux employeurs du secteur privé (indice ONSS 072).

Article 4

§ 1. Le 1 janvier 2012, un supplément unique a été versé au compte de pension individuel pour la période du 1 janvier 2006 jusqu'au 31 décembre 2010.

§ 2. La date-valeur à partir de laquelle le rendement est octroyé est le 1er janvier 2012.

Article 5

§ 1 Le supplément unique est égal à sept euro par trimestre donnant droit pour la période entre le 1er janvier 2006 et le 31 décembre 2010, pour autant:

- qu'au 1er janvier 2010, l'affilié ait été dans les liens d'un contrat de travail avec une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension,
- et que pendant au moins deux trimestres consécutifs, il ait été dans les liens d'un contrat de travail avec une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension, dans la période entre le 1er janvier 2006 et le 31 décembre 2010.

§ 2. Pour les travailleurs entrés en service depuis le 1er janvier 2010, la prime unique est égale à sept euro par trimestre donnant droit pour la période entre le 1er janvier 2010 et le 31 décembre 2010 pour autant que l'affilié ait été dans les liens d'un contrat de travail avec une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension durant au moins 2 trimestres consécutifs.

Article 6

§ 1. Le nombre de trimestres ouvrant le droit est déterminé comme suit:

- Si l'affilié était lié par un contrat de travail avec une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension et a presté à temps plein durant un trimestre-calendrier, le trimestre compte pour 1.
- Si l'affilié était lié par un contrat de travail avec une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension durant un trimestre calendrier et a accompli moins que des prestations à temps plein, le trimestre compte pour une part de 1 par rapport à la fraction d'occupation effective, mais avec un minimum de 0,50.
- La somme des trimestres et parties de trimestres ainsi déterminée est additionnée durant la période concernée, et le résultat est arrondi à l'unité la plus proche.

§ 2. Le nombre de trimestres ouvrant le droit est fixé sur base des données qui sont communiquées à l'Office National de Sécurité Sociale via la Banque-carrefour de la Sécurité sociale.

§ 3. La fraction d'occupation effective est le champ calculé par l'ONSS dans la déclaration trimestrielle (DMFA) indiquant par occupation et par travailleur quel est son taux d'occupation par rapport à un travailleur à temps plein pour un trimestre entier. La fraction d'occupation effective est définie comme la somme des jours par rapport à 13 fois le nombre de jours par semaine du système de travail. Le nombre de jours retenus n'est pas le nombre de jours effectivement prestés, mais tous les jours pour lesquels l'employeur intervient – directement ou indirectement- et plus particulièrement : les codes de prestation 01,02, 03, 04, 05, 12, 20 et 721.

01: toutes les données de travail couvertes par un salaire et des cotisations ONSS, à l'exception des vacances légales et complémentaires de ouvriers, 02 : vacances légales de ouvriers ; 03 : vacances complémentaires des ouvriers ; 04 : premier jour d'absence pour intempéries entreprise de construction (pas d'application ici), 05 : congé éducation ; 12 : vacances en vertu d'une cct déclarée obligatoire ou repos compensatoire entreprise de construction ou repos compensatoire commerce de carburants (pas d'application ici) ; 20 : jours sans solde de repos compensatoire dans le cadre de mesures de réduction du temps de travail avec un salaire horaire augmenté ; 72 : chômage temporaire en raison d'intempéries.

Article 7

§1. Cette convention collective de travail prend effet le premier janvier 2012 et elle est conclue pour une durée indéterminée.

§2. Cette convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année civile, avec effet au 1er janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la commission paritaire des établissements et des services de santé, qui enverra une copie à chacune des parties signataires.

Allocation de pension sectorielle (2011)

Convention collective de travail du 12 novembre 2012 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2011.

Article 1
La présente convention collective de travail est conclue

- en exécution de l'article 5 de la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (n° d'enregistrement 103537/CO/330), conclue au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé;
- en application du point 4 du règlement de pension repris comme annexe à ladite convention collective de travail et tel que modifié par la convention collective de travail du 1er octobre 2012 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330.

Article 2.
Cette convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et tous les travailleurs, à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente convention collective de travail, qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et aux:

- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux;
- maisons de soins psychiatriques;
- initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques;
- maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins;
- centres de soins de jour pour personnes âgées;
- centres de revalidation;
- services de soins infirmiers à domicile;
- services de transfusion sanguine et de traitement du sang;
- centres médico-pédiatriques;
- maisons de santé.

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

Article 3.

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux:

- travailleurs sous contrat de travail intérimaire;
- travailleurs sous contrat de vacances, d'étudiant ou FPI (formation professionnelle individuelle en entreprise);

- collaborateurs dans le cadre du travail assisté et aux personnes occupées dans le cadre de l'article 60, § 7, de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide social et une occupation dans le cadre de l'article 78 de l'AR du 25/11/1991, à moins qu'il soit question d'un contrat de travail;
- travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale;
- médecins employés qui suivent une formation de médecin spécialiste et sont partiellement assujettis par l'intermédiaire d'hôpitaux employeurs du secteur privé (indice ONSS 072).

Article 4.

§ 1. Le 1er janvier 2012, un supplément unique est versé sur le compte de pension individuel pour l'année 2011.

§ 2. La date de valeur à partir de laquelle le rendement est octroyé est le 1er janvier 2012.

Article 5.

Le supplément pour l'année 2011 s'élève à 7 euros par trimestre qui y donne droit pour la période du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2011 pour autant:

- qu'au cours de l'année 2011, l'affilié soit lié par un contrat de travail avec une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension;
- ET qu'il ait été lié par un contrat de travail pendant au moins deux trimestres consécutifs à une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension, durant la période du 1er janvier 2006 au 31 décembre 2011.

Article 6.

§ 1. Le supplément est octroyé au prorata de la «durée de travail contractuelle», à savoir [le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur] divisé par [le nombre moyen d'heures par semaine de la personne-étalon].
Si le travailleur n'a pas travaillé un trimestre entier ou a changé de durée de travail contractuelle au courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est convertie au prorata en fonction du nombre de jours civils de la durée de travail vis-à-vis du nombre de jours civils du trimestre concerné.

§ 2. Si le travailleur a pris sa pension légale au courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est converti au prorata en fonction du nombre de jours civils jusqu'à la date de la retraite vis-à-vis du nombre de jours civils durant le trimestre concerné.

§ 3. Le calcul du supplément est établi sur la base des données communiquées par l'Office national de sécurité sociale par le biais de la Banque Carrefour de la sécurité sociale.

Article 7.

§ 1. La présente convention collective de travail prend effet le 1er janvier 2012 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Cette convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année civile, avec effet au 1er janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui enverra une copie à chacune des parties signataires.

Allocation de pension sectorielle (2012)

Convention collective de travail du 8 juillet 2013 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2012

Chapitre premier : Objet de la convention

Article 1

La présente convention collective de travail est conclue

- en exécution de l'article 5 de la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (n° d'enregistrement 103537/CO/330), conclue au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé;
- en application de l'article 4 du règlement de pension repris comme annexe à ladite convention collective de travail et tel que modifié par la convention collective de travail du 12 novembre 2012 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 113964/CO/330).

Chapitre 2 : Champ d'application

Article 2

Cette convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et tous les travailleurs, à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente convention collective de travail, qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et aux:

- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux;
- maisons de soins psychiatriques;

- initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques;
- maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins;
- centres de soins de jour pour personnes âgées;
- centres de revalidation;
- services de soins infirmiers à domicile;
- services de transfusion sanguine et de traitement du sang;
- centres médico-pédiatriques;
- maisons de santé.

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

Article 3

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux:

travailleurs sous contrat de travail intérimaire;

travailleurs sous contrat de vacances, d'étudiant ou FPI (formation professionnelle individuelle en entreprise);

collaborateurs dans le cadre du travail assisté et aux personnes occupées dans le cadre de l'article 60, § 7, de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide social et une occupation dans le cadre de l'article 78 de l'AR du 25/11/1991, à moins qu'il soit question d'un contrat de travail;

travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale;

médecins employés qui suivent une formation de médecin spécialiste et sont partiellement assujettis par l'intermédiaire d'hôpitaux employeurs du secteur privé (indice ONSS 072).

Chapitre 3 : Engagement de pension

Article 4

§ 1. Le 1er janvier 2013, un supplément unique est versé sur le compte de pension individuel pour l'année 2012.

§ 2. La date de valeur à partir de laquelle le rendement est octroyé est le 1er janvier 2013.

Article 5

Le supplément pour l'année 2012 s'élève à 11 euros et 25 eurocents par trimestre qui y donne droit pour la période du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2012 pour autant:

qu'au cours de l'année 2012, l'affilié soit lié par un contrat de travail avec une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension;

ET qu'il ait été lié par un contrat de travail pendant au moins deux trimestres consécutifs à une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension, durant la période du 1er janvier 2012 au 31 décembre 2012.

Article 6

§ 1. Le supplément est octroyé au prorata de la «durée de travail contractuelle», à savoir [le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur] divisé par [le nombre moyen d'heures par semaine de la personne-étalon].

Si le travailleur n'a pas travaillé un trimestre entier ou a changé de durée de travail contractuelle au courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est convertie au prorata en fonction du nombre de jours civils de la durée de travail vis-à-vis du nombre de jours civils du trimestre concerné.

§ 2. Si le travailleur a pris sa pension légale au courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est convertie au prorata en fonction du nombre de jours civils jusqu'à la date de la retraite vis-à-vis du nombre de jours civils durant le trimestre concerné.

§ 3. En cas d'indemnité de préavis, le supplément visé dans la présente convention collective de travail est attribué pour la période complète à laquelle cette indemnité de préavis correspond, pour autant que cette période prenne cours en 2012 et que le travailleur concerné ait, préalablement à cette période, rempli les conditions de la présente convention collective de travail.

§ 4. Le calcul du supplément est établi sur la base des données communiquées par l'Office national de sécurité sociale par le biais de la Banque Carrefour de la sécurité sociale.

Chapitre 4 : Entrée en vigueur, durée de validité et dénonciation de la convention collective de travail

Article 7

§ 1. La présente convention collective de travail prend effet le 1er janvier 2013 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Cette convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année civile, avec effet au 1er janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui enverra une copie à chacune des parties signataires.

Allocation de pension sectorielle (2013)

Convention collective de travail du 16 juin 2014 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2013

Chapitre premier. Objet de la convention

Article 1

La présente convention collective de travail est conclue

- en exécution de l'article 5 de la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (n° d'enregistrement 103537/CO/330), conclue au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé;
- en application de l'article 4 du règlement de pension repris comme annexe à ladite convention collective de travail et tel que modifié par la convention collective de travail du 12 novembre 2012 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 113964/CO/330|AR 09/01/2014|MB 02/04/2014) et la convention collective de travail du 10 mars 2014 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 121162/CO/330).

Chapitre 2. Champ d'application

Article 2

Cette convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et tous les travailleurs, à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente convention collective de travail, qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et aux:

- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux;
- maisons de soins psychiatriques;
- initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques;
- maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins;
- centres de soins de jour pour personnes âgées;
- centres de revalidation;
- services de soins infirmiers à domicile;
- services de transfusion sanguine et de traitement du sang;
- centres médico-pédiatriques;
- maisons de santé.

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

Article 3

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux:

- travailleurs avec un contrat de travail intérimaire ;
- travailleurs avec des contrats de vacances, d'étudiants et FPI (formation professionnelle individuelle);
- apprentis qui ne sont pas soumis aux cotisations de sécurité sociale (apprentis agréés des classes moyennes, apprentis industriels, apprentis en formation de chef d'entreprise, apprentis sous convention d'insertion, reconnus par les communautés et régions, stagiaires en convention d'immersion professionnelle);
- collaborateurs à l'assistance par le travail et les personnes employées dans le cadre de l'art. 60 §7 de la loi organique relative à l'organisation de CPAS et un emploi dans le cadre de l'article 78 de l'AR du 25.11.1991, s'il n'est pas question d'un contrat de travail;
- travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale;
- médecins-employés qui suivent la formation de médecin spécialiste, et qui sont soumis à un assujettissement restreint, par des employeur hôpitaux du secteur privé (Code 072 ONSS).

Chapitre 3. Engagement de pension

Article 4

§ 1. Le 1er janvier 2014, un supplément unique est versé sur le compte de pension individuel pour l'année 2013.

§ 2. La date de valeur à partir de laquelle le rendement est octroyé est le 1er janvier 2014.

Article 5

Le supplément pour l'année 2013 s'élève à 11 euros et 25 eurocents par trimestre qui y donne droit pour la période du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2013 pour autant:

- qu'au cours de l'année 2013, l'affilié soit lié par un contrat de travail avec une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension;
- ET qu'il ait été lié par un contrat de travail pendant au moins deux trimestres consécutifs à une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension, durant la période du 1er janvier 2013 au 31 décembre 2013.

Article 6

§ 1. Le supplément est octroyé au prorata de la «durée de travail contractuelle», à savoir [le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur] divisé par [le nombre moyen d'heures par semaine de la personne-étalon].
Si le travailleur n'a pas travaillé un trimestre entier ou a changé de durée de travail contractuelle au courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est convertie

au prorata en fonction du nombre de jours civils de la durée de travail vis-à-vis du nombre de jours civils du trimestre concerné.

§ 2. Si le travailleur a pris sa pension légale au courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est convertie au prorata en fonction du nombre de jours civils jusqu'à la date de la retraite vis-à-vis du nombre de jours civils durant le trimestre concerné.

§ 3. En cas d'indemnité de préavis, le supplément visé dans la présente convention collective de travail est attribué pour la période complète à laquelle cette indemnité de préavis correspond, pour autant que cette période prenne cours en 2013 et que le travailleur concerné ait, préalablement à cette période, rempli les conditions de la présente convention collective de travail.

§ 4. Le calcul du supplément est établi sur la base des données communiquées par l'Office national de sécurité sociale par le biais de la Banque Carrefour de la sécurité sociale.

Chapitre 4. Entrée en vigueur, durée de validité et dénonciation de la convention collective de travail

Article 7

§ 1. La présente convention collective de travail prend effet le 1er janvier 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Cette convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année civile, avec effet au 1er janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui enverra une copie à chacune des parties signataires.

Allocation de pension sectorielle (2014)

Convention collective de travail du 8 juin 2015 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2014

Chapitre premier. Objet de la convention

Article 1

La présente convention collective de travail est conclue

- en exécution de l'article 5 de la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (n° d'enregistrement 103537/CO/330), conclue au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé;

- en application de l'article 4 du règlement de pension repris comme annexe à ladite convention collective de travail et tel que modifié par la convention collective de travail du 12 novembre 2012 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 113964/CO/330) et la convention collective de travail du 10 mars 2014 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 121162/CO/330).

Chapitre 2. Champ d'application

Article 2

Cette convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et tous les travailleurs, à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente convention collective de travail, qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et aux:

- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux;
- maisons de soins psychiatriques;
- initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques;
- maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins;
- centres de soins de jour pour personnes âgées;
- centres de revalidation;
- services de soins infirmiers à domicile;
- services de transfusion sanguine et de traitement du sang;
- centres médico-pédiatriques;
- maisons de santé.

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

Article 3

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux:

- travailleurs avec un contrat de travail intérimaire ;
- travailleurs avec des contrats de vacances, d'étudiants et FPI (formation professionnelle individuelle);
- apprentis qui ne sont pas soumis aux cotisations de sécurité sociale (apprentis agréés des classes moyennes, apprentis industriels, apprentis en formation de chef d'entreprise, apprentis sous convention d'insertion, reconnus par les communautés et régions, stagiaires en convention d'immersion professionnelle);
- collaborateurs à l'assistance par le travail et les personnes employées dans le cadre de l'art. 60 §7 de la loi organique relative à l'organisation de CPAS et un emploi dans le cadre de l'article 78 de l'AR du 25.11.1991, s'il n'est pas question d'un contrat de travail;

- travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale;
- médecins-employés qui suivent la formation de médecin spécialiste, et qui sont soumis à un assujettissement restreint, par des employeurs hôpitaux du secteur privé (Code 072 ONSS).

Chapitre 3. Engagement de pension

Article 4

§ 1. Le 1er janvier 2015, un supplément unique est versé sur le compte de pension individuel pour l'année 2014.

§ 2. La date de valeur à partir de laquelle le rendement est octroyé est le 1er janvier 2015.

Article 5

Le supplément pour l'année 2014 s'élève à 10 euros par trimestre qui y donne droit pour la période du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014 pour autant:

- qu'au cours de l'année 2014, l'affilié soit lié par un contrat de travail avec une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension;
- ET qu'il ait été lié par un contrat de travail pendant au moins deux trimestres consécutifs à une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension, durant la période du 1er janvier 2014 au 31 décembre 2014.

Article 6

§ 1. Le supplément est octroyé au prorata de la «durée de travail contractuelle», à savoir [le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur] divisé par [le nombre moyen d'heures par semaine de la personne-étalon].
Si le travailleur n'a pas travaillé un trimestre entier ou a changé de durée de travail contractuelle au courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est convertie au prorata en fonction du nombre de jours civils de la durée de travail vis-à-vis du nombre de jours civils du trimestre concerné.

§ 2. Si le travailleur a pris sa pension légale au courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est convertie au prorata en fonction du nombre de jours civils jusqu'à la date de la retraite vis-à-vis du nombre de jours civils durant le trimestre concerné.

§ 3. En cas d'indemnité de préavis, le supplément visé dans la présente convention collective de travail est attribué pour la période complète à laquelle cette indemnité de préavis correspond, pour autant que cette période prenne cours en 2014 et que le travailleur concerné ait, préalablement à cette période, rempli les conditions de la présente convention collective de travail.

§ 4. Le calcul du supplément est établi sur la base des données communiquées par l'Office national de sécurité sociale par le biais de la Banque Carrefour de la sécurité sociale.

Chapitre 4. Entrée en vigueur, durée de validité et dénonciation de la convention collective de travail

Article 7

§ 1. La présente convention collective de travail prend effet le 1er janvier 2015 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Cette convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année civile, avec effet au 1er janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui enverra une copie à chacune des parties signataires.

Allocation de pension sectorielle (2015)

Convention collective de travail du 13 juin 2016 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2015

Chapitre premier. Objet de la convention

Article 1

La présente convention collective de travail est conclue

- en exécution de l'article 5 de la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (n° d'enregistrement 103537/CO/330), conclue au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé, tel que modifié par la convention collective de travail du 10 mars 2014 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 121162/CO/330) et par la convention collective de travail du 11 mai 2015 modifiant la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (n° d'enregistrement 127323/CO/330)

- en application de l'article 4 du règlement de pension repris comme annexe à ladite convention collective de travail et tel que modifié par la convention collective de travail du 12 novembre 2012 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 113964/CO/330), par la convention collective de travail du 10 mars 2014 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement

121162/CO/330) et par la convention collective de travail du 11 mai 2015 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 127322/CO/330).

Chapitre 2. Champ d'application

Article 2

Cette convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et tous les travailleurs, à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente convention collective de travail, qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et aux:

- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux;

– maisons de soins psychiatriques;

– initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques;

– maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins;

- centres de soins de jour pour personnes âgées;

- centres de revalidation;

- services de soins infirmiers à domicile;

- services de transfusion sanguine et de traitement du sang;

- centres médico-pédiatriques;

- maisons de santé.

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

Article 3

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux:

- travailleurs avec un contrat de travail intérimaire ;

- travailleurs avec des contrats de vacances, d'étudiants et FPI (formation professionnelle individuelle);

- apprentis pour lesquels aucune cotisation de sécurité sociale n'est payée (apprentis agréés des classes moyennes, apprentis industriels, apprentis en formation de chef d'entreprise, apprentis sous convention d'insertion, reconnus par les communautés et régions, stagiaires en convention d'immersion professionnelle);

- collaborateurs à l'assistance par le travail et les personnes employées dans le cadre de l'art. 60 §7 de la loi organique relative à l'organisation de CPAS et un emploi dans le cadre de l'article 78 de l'AR du 25.11.1991, s'il n'est pas question d'un contrat de travail;

- travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale;

- médecins-employés qui suivent la formation de médecin spécialiste, et qui sont soumis à un assujettissement restreint, par des employeurs hôpitaux du secteur privé (Code 072 ONSS).

Chapitre 3. Engagement de pension

Article 4

§ 1. Le 1er janvier 2016, un supplément unique est versé sur le compte de pension individuel pour l'année 2015.

§ 2. La date de valeur à partir de laquelle le rendement est octroyé est le 1er janvier 2016.

Article 5

Le supplément pour l'année 2015 s'élève à un maximum de dix euros par trimestre qui y donne droit pour la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2015 pour autant:

- qu'au cours de l'année 2015, l'affilié soit lié par un contrat de travail avec une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension;
- ET qu'il ait été lié par un contrat de travail pendant au moins deux trimestres consécutifs à une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension, durant la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2015.

Article 6

§ 1. Le supplément est octroyé au prorata de la «durée de travail contractuelle», à savoir [le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur] divisé par [le nombre moyen d'heures par semaine de la personne-étalon].

Si le travailleur n'a pas travaillé un trimestre entier ou a changé de durée de travail contractuelle au courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est convertie au prorata en fonction du nombre de jours civils de la durée de travail vis-à-vis du nombre de jours civils du trimestre concerné.

§ 2. Si le travailleur a pris sa pension légale au courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est convertie au prorata en fonction du nombre de jours civils jusqu'à la date de la retraite vis-à-vis du nombre de jours civils durant le trimestre concerné.

§ 3. En cas d'indemnité de préavis, le supplément visé dans la présente convention collective de travail est attribué pour la période complète à laquelle cette indemnité de préavis correspond, pour autant que cette période prenne cours en 2015 et que le travailleur concerné ait, préalablement à cette période, rempli les conditions de la présente convention collective de travail.

§ 4. Le calcul du supplément est établi sur la base des données communiquées par l'Office national de sécurité sociale par le biais de la Banque Carrefour de la sécurité sociale.

Chapitre 4. Entrée en vigueur, durée de validité et dénonciation de la convention collective de travail

Article 7

§ 1. La présente convention collective de travail prend effet le 1er janvier 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Cette convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année civile, avec effet au 1er janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui enverra une copie à chacune des parties signataires.

Allocation de pension sectorielle (2016)

Convention collective de travail du 08 mai 2017 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2016

Chapitre premier. Objet de la convention

Article 1

La présente convention collective de travail est conclue

- en exécution de l'article 5 de la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (n° d'enregistrement 103537/CO/330), conclue au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé, tel que modifié par la convention collective de travail du 10 mars 2014 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 121162/CO/330), par la convention collective de travail du 6 juillet 2016 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 135009/CO/330) et par la convention collective de travail du 11 mai 2015 modifiant la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (n° d'enregistrement 127323/CO/330) ;

- en application de l'article 4 du règlement de pension repris comme annexe à ladite convention collective de travail et tel que modifié par la convention collective de travail du 12 novembre 2012 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 113964/CO/330), par la convention collective de travail du 10 mars 2014 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 121162/CO/330), par la convention collective de travail du 6 juillet 2016 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 135009/CO/330) et par la convention collective de travail du 11 mai

2015 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 127322/CO/330).

Chapitre 2. Champ d'application

Article 2

Cette convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et tous les travailleurs, à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente convention collective de travail, qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et aux :

- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux ;
- maisons de soins psychiatriques ;
- initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques ;
- maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins ;
- centres de soins de jour pour personnes âgées ;
- centres de revalidation ;
- services de soins infirmiers à domicile ;
- services de transfusion sanguine et de traitement du sang ;
- centres médico-pédiatriques ;
- maisons de santé.

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

Article 3

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux :

- travailleurs avec un contrat de travail intérimaire ;

- travailleurs avec des contrats de vacances, d'étudiants et FPI (formation professionnelle individuelle) ;

- apprentis pour lesquels aucune cotisation de sécurité sociale n'est payée (apprentis agréés des classes moyennes, apprentis industriels, apprentis en formation de chef d'entreprise, apprentis sous convention d'insertion, reconnus par les communautés et régions, stagiaires en convention d'immersion professionnelle) ;

- collaborateurs à l'assistance par le travail et les personnes employées dans le cadre de l'art. 60, § 7, de la loi organique relative à l'organisation de CPAS et un emploi dans le cadre de l'article 78 de l'AR du 25.11.1991, s'il n'est pas question d'un contrat de travail ;

- travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale ;

- médecins-employés qui suivent la formation de médecin spécialiste, et qui sont soumis à un assujettissement restreint, par des employeurs hôpitaux du secteur privé (Code 072 ONSS).

Chapitre 3. Engagement de pension

Article 4

§ 1. Le 1er janvier 2017, un supplément unique est versé sur le compte de pension individuel pour l'année 2016.

§ 2. La date de valeur à partir de laquelle le rendement est octroyé est le 1er janvier 2017.

Article 5

Le supplément pour l'année 2016 s'élève à un maximum de dix euros par trimestre qui y donne droit pour la période du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2016 pour autant :

- qu'au cours de l'année 2016, l'affilié soit lié par un contrat de travail avec une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension ;
- ET qu'il ait été lié par un contrat de travail pendant au moins deux trimestres consécutifs à une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension, durant la période du 1er janvier 2016 au 31 décembre 2016.

Article 6

§ 1. Le supplément est octroyé au prorata de la « durée de travail contractuelle », à savoir [le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur] divisé par [le nombre moyen d'heures par semaine de la personne-étalon].

Si le travailleur n'a pas travaillé un trimestre entier ou a changé de durée de travail contractuelle au courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est convertie

au prorata en fonction du nombre de jours civils de la durée de travail vis-à-vis du nombre de jours civils du trimestre concerné.

§ 2. Si le travailleur a pris sa pension légale au courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est convertie au prorata en fonction du nombre de jours civils jusqu'à la date de la retraite vis-à-vis du nombre de jours civils durant le trimestre concerné.

§ 3. En cas d'indemnité de préavis, le supplément visé dans la présente convention collective de travail est attribué pour la période complète à laquelle cette indemnité de préavis correspond, pour autant que cette période prenne cours en 2016 et que le travailleur concerné ait, préalablement à cette période, rempli les conditions de la présente convention collective de travail.

§ 4. Le calcul du supplément est établi sur la base des données communiquées par l'Office national de sécurité sociale par le biais de la Banque Carrefour de la sécurité sociale.

Chapitre 4. Entrée en vigueur, durée de validité et dénonciation de la convention collective de travail

Article 7

§ 1. La présente convention collective de travail prend effet le 1er janvier 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. Cette convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année civile, avec effet au 1er janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui enverra une copie à chacune des parties signataires.

Allocation de pension sectorielle (2017)

Convention collective de travail du 14 mai 2018 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2017

Chapitre premier. Objet de la convention

Article 1

La présente convention collective de travail est conclue

- en exécution de l'article 5 de la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (n° d'enregistrement 103537/CO/330), conclue au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé, tel que modifié par la convention collective de travail du 10 mars 2014 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 121162/CO/330), par la convention collective de travail du 6 juillet 2016 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 135009/CO/330) et par la convention collective de travail du 11 mai 2015 modifiant la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (n° d'enregistrement 127323/CO/330) ;
- en application de l'article 4 du règlement de pension repris comme annexe à ladite convention collective de travail et tel que modifié par la convention collective de travail du 12 novembre 2012 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 113964/CO/330), par la convention collective de travail du 10 mars 2014 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 121162/CO/330), par la convention collective de travail du 6 juillet 2016 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 135009/CO/330) et par la convention collective de travail du 11 mai 2015 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 127322/CO/330).

Chapitre 2. Champ d’application

Article 2

Cette convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et tous les travailleurs, à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente convention collective de travail, qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et aux :
- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux ;
- maisons de soins psychiatriques ;
- initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques ;
- maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins ;
- centres de soins de jour pour personnes âgées ;
- centres de revalidation ;
- services de soins infirmiers à domicile ;
- services de transfusion sanguine et de traitement du sang ;
- centres médico-pédiatriques ;
- maisons de santé.

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

Article 3

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux :
- travailleurs avec un contrat de travail intérimaire ;

- travailleurs avec des contrats de vacances, d'étudiants et FPI (formation professionnelle individuelle) ;
- apprentis pour lesquels aucune cotisation de sécurité sociale n'est payée (apprentis agréés des classes moyennes, apprentis industriels, apprentis en formation de chef d'entreprise, apprentis sous convention d'insertion, reconnus par les communautés et régions, stagiaires en convention d'immersion professionnelle) ;
- collaborateurs à l'assistance par le travail et les personnes employées dans le cadre de l'art. 60, § 7, de la loi organique relative à l'organisation de CPAS et un emploi dans le cadre de l'article 78 de l'AR du 25.11.1991, s'il n'est pas question d'un contrat de travail ;
- travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale ;
- médecins-employés qui suivent la formation de médecin spécialiste, et qui sont soumis à un assujettissement restreint, par des employeurs hôpitaux du secteur privé (Code 072 ONSS).

Chapitre 3. Engagement de pension

Article 4

§ 1. Le 1er janvier 2018, un supplément unique est versé sur le compte de pension individuel pour l'année 2017.
§ 2. La date de valeur à partir de laquelle le rendement est octroyé est le 1er janvier 2018.

Article 5

Le supplément pour l'année 2017 s'élève à un maximum de dix euros par trimestre qui y donne droit pour la période du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2017 pour autant :

- qu'au cours de l'année 2017, l'affilié soit lié par un contrat de travail avec une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension ;
- ET qu'il ait été lié par un contrat de travail pendant au moins deux trimestres consécutifs à une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension, durant la période du 1er janvier 2017 au 31 décembre 2017.

Article 6

§ 1. Le supplément est octroyé au prorata de la «durée de travail contractuelle», à savoir [le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur] divisé par [le nombre moyen d'heures par semaine de la personne-étalon].
Si le travailleur n'a pas travaillé un trimestre entier ou a changé de durée de travail contractuelle au courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est convertie au prorata en fonction du nombre de jours civils de la durée de travail vis-à-vis du nombre de jours civils du trimestre concerné.
§ 2. Si le travailleur a pris sa pension légale au courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est convertie au prorata en fonction du nombre de jours civils jusqu'à la date de la retraite vis-à-vis du nombre de jours civils durant le trimestre concerné.
§ 3. En cas d'indemnité de préavis, le supplément visé dans la présente convention collective de travail est attribué pour la période complète à laquelle cette indemnité de préavis correspond, pour autant que cette période prenne cours en 2017 et que le

travailleur concerné ait, préalablement à cette période, rempli les conditions de la présente convention collective de travail.
§ 4. Le calcul du supplément est établi sur la base des données communiquées par l'Office national de sécurité sociale par le biais de la Banque Carrefour de la sécurité sociale.

Chapitre 4. Entrée en vigueur, durée de validité et dénonciation de la convention collective de travail

Article 7
§ 1. La présente convention collective de travail prend effet le 1er janvier 2018 et est conclue pour une durée indéterminée.
§ 2. Cette convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année civile, avec effet au 1er janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui enverra une copie à chacune des parties signataires.

Allocation de pension sectorielle (2018)

Convention collective de travail du 18 novembre 2019 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2018

Chapitre premier. Objet de la convention

Article 1
La présente convention collective de travail est conclue

- en exécution de l'article 5 de la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (n° d'enregistrement 103537/CO/330), conclue au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé, tel que modifié par la convention collective de travail du 3 juin 2019 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 152885/CO/330), par la convention collective de travail du 11 mai 2015 modifiant la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (n° d'enregistrement 127323/CO/330) ;
- en application de l'article 5 du règlement de pension repris comme annexe à ladite convention collective de travail du 3 juin 2019 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (n° d'enregistrement 152885/CO/330) ;

Chapitre 2. Champ d'application

Article 2

Cette convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et tous les travailleurs, à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente convention collective de travail, qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et aux :
- établissements soumis à la loi sur les hôpitaux ;
- maisons de soins psychiatriques ;
- initiatives d'habitation protégée pour patients psychiatriques ;
- maisons de repos pour personnes âgées et des maisons de repos et de soins ;
- centres de soins de jour pour personnes âgées ;
- centres de revalidation ;
- services de soins infirmiers à domicile ;
- services de transfusion sanguine et de traitement du sang ;
- centres médico-pédiatriques ;
- maisons de santé.

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

Article 3

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux :
- travailleurs avec un contrat de travail intérimaire ;
- travailleurs avec des contrats de vacances, d'étudiants et FPI (formation professionnelle individuelle) ;
- apprentis pour lesquels aucune cotisation de sécurité sociale n'est payée (apprentis agréés des classes moyennes, apprentis industriels, apprentis en formation de chef d'entreprise, apprentis sous convention d'insertion, reconnus par les communautés et régions, stagiaires en convention d'immersion professionnelle) ;
- collaborateurs à l'assistance par le travail et les personnes employées dans le cadre de l'art. 60, § 7, de la loi organique relative à l'organisation de CPAS et un emploi dans le cadre de l'article 78 de l'AR du 25.11.1991, s'il n'est pas question d'un contrat de travail ;
- travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale ;
- médecins-employés qui suivent la formation de médecin spécialiste, et qui sont soumis à un assujettissement restreint, par des employeurs hôpitaux du secteur privé (Code 072 ONSS).

Chapitre 3. Engagement de pension

Article 4

§ 1. Le 1er janvier 2019, un supplément unique est versé sur le compte de pension individuel pour l'année 2018.
§ 2. La date de valeur à partir de laquelle le rendement est octroyé est le 1er janvier 2019.

Article 5
Le supplément pour l'année 2018 s'élève à un maximum de dix euros par trimestre qui y donne droit pour la période du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018 pour autant :

- qu'au cours de l'année 2018, l'affilié soit lié par un contrat de travail avec une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension ;
- ET qu'il ait été lié par un contrat de travail pendant au moins deux trimestres consécutifs à une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension, durant la période du 1er janvier 2018 au 31 décembre 2018.

Article 6
§ 1. Le supplément est octroyé au prorata de la «durée de travail contractuelle», à savoir [le nombre moyen d'heures par semaine du travailleur] divisé par [le nombre moyen d'heures par semaine de la personne-étalon].
Si le travailleur n'a pas travaillé un trimestre entier ou a changé de durée de travail contractuelle au courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est convertie au prorata en fonction du nombre de jours civils de la durée de travail vis-à-vis du nombre de jours civils du trimestre concerné.
§ 2. Si le travailleur a pris sa pension légale au courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est convertie au prorata en fonction du nombre de jours civils jusqu'à la date de la retraite vis-à-vis du nombre de jours civils durant le trimestre concerné.
§ 3. En cas d'indemnité de préavis, le supplément visé dans la présente convention collective de travail est attribué pour la période complète à laquelle cette indemnité de préavis correspond, pour autant que cette période prenne cours en 2017 et que le travailleur concerné ait, préalablement à cette période, rempli les conditions de la présente convention collective de travail.
§ 4. Le calcul du supplément est établi sur la base des données communiquées par l'Office national de sécurité sociale par le biais de la Banque Carrefour de la sécurité sociale.

Chapitre 4. Entrée en vigueur, durée de validité et dénonciation de la convention collective de travail

Article 7
§ 1. La présente convention collective de travail prend effet le 1er janvier 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.
§ 2. Cette convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année civile, avec effet au 1er janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui enverra une copie à chacune des parties signataires.

Allocation de pension sectorielle (2019)

Convention collective de travail du 14 septembre 2020 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2019

Article 1er

La présente convention collective de travail est conclue:

- en exécution de l'article 5 de la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (numéro d'enregistrement 103537/CO/330), conclue au sein de la commission paritaire des établissements et des services de santé, et telle que modifiée en dernier lieu par la convention collective de travail du 3 juin 2019 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (numéro d'enregistrement 152885/CO/330) et par la convention collective de travail du 11 mai 2015 modifiant la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (numéro d'enregistrement 127323/CO/330);
- en application de l'article 5 du règlement de pension repris comme annexe à la convention collective de travail du 3 juin 2019 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (numéro d'enregistrement 152885/CO/330).

Chapitre 2: Champ d'application

Article 2

La présente convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et travailleurs qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et qui font partie des secteurs ci-dessous relevant de la compétence de la Communauté française et/ou de la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale (COCOF), à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente convention collective de travail:

- les hôpitaux catégoriels (c'est-à-dire les hôpitaux qui disposent exclusivement d'un service G (revalidation de patients gériatriques) et/ou d'un service Sp (service spécialisé de traitement et de revalidation) tels que mentionnés à l'article 5, §1er, I, premier alinéa, 3° et 4° de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980;
- les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les centres de soins de jour, les logements à assistance, les centres de court séjour pour personnes âgées;
- les maisons de soins psychiatriques;
- les initiatives d'habitation protégée;
- les centres de revalidation à l'exclusion des établissements avec lesquels le Comité de l'assurance de l'INAMI, sur proposition du Collège des médecins directeurs, en application de l'article 22, 6°, de la loi concernant l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée du 14 juillet 1994, a conclu une convention et qui ne tombent pas sous l'application de l'article 5, §1er, I, 5°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

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

Article 3
La présente convention collective de travail ne s'applique pas:
- aux travailleurs sous contrat de travail intérimaire;
- aux travailleurs sous contrat de vacances, d'étudiant ou FPI (formation professionnelle individuelle en entreprise);
- aux apprentis pour lesquels aucune cotisation de sécurité sociale n'est payée (apprentis agréés des classes moyennes, apprentis industriels, apprentis en formation de chef d'entreprise, apprentis sous convention d'insertion socio-professionnelle reconnue par les Communautés et Régions, stagiaires en convention d'immersion professionnelle);
- aux collaborateurs dans le cadre du travail assisté et aux personnes occupées dans le cadre de l'article 60, § 7 de la loi organique des C.P.A.S. et occupées dans le cadre de l'article 78 de l'AR du 25/11/1991, à moins qu'il ne soit question d'un contrat de travail;
- aux travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale;
- aux médecins-employés qui suivent la formation de médecin spécialiste et qui sont soumis à un assujettissement restreint par des employeurs hôpitaux du secteur privé (code 072 ONSS).

Chapitre 3. Engagement de pension

Article 4
§ 1er. Le 1er janvier 2020, un supplément unique est versé sur le compte de pension individuel pour l'année 2019.
§ 2. La date de valeur à partir de laquelle le rendement est octroyé devient le 1er janvier 2020.

Article 5
Le supplément pour l'année 2019 s'élève à maximum dix euros par trimestre qui y donne droit pour la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2019 pour autant:
- que, durant l'année 2019, l'affilié ait été lié par un contrat de travail avec une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension;
- et qu'il ait été lié par un contrat de travail pendant au moins deux trimestres consécutifs à une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension, durant la période du 1er janvier 2019 au 31 décembre 2019.

Article 6
§ 1er. Le supplément est octroyé proportionnellement à la "durée de travail contractuelle", à savoir [le nombre moyen d'heures hebdomadaires prestées par le travailleur] divisé par [le nombre moyen d'heures hebdomadaires prestées par la personne de référence].
Si le travailleur n'a pas presté un trimestre complet ou s'il a changé de durée de travail contractuelle en cours de trimestre, la durée de travail contractuelle est proratisée en fonction du nombre de jours civils de la durée de travail par rapport au nombre de jours civils du trimestre concerné.
§ 2. Si le travailleur a obtenu sa pension légale dans le courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est proratisée en fonction du nombre de jours civils jusqu'à la date de la pension par rapport au nombre de jours civils du trimestre concerné.

§ 3. En cas d'indemnité de préavis, le supplément, fixé par la présente convention collective de travail, est octroyé pour l'ensemble de la période correspondant à l'indemnité de préavis, pour autant que cette période débute au cours de l'année 2019 et que, préalablement à cette période, le travailleur concerné ait satisfait aux conditions de la présente convention collective de travail.
§ 4. Le calcul du supplément est établi sur la base des données communiquées par l'Office national de Sécurité sociale par le biais de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale.

Chapitre 4. Entrée en vigueur, durée et dénonciation de la convention collective de travail

Article 7
§ 1er. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2020 et est conclue pour une durée indéterminée.
§ 2. La présente convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année calendrier, avec effet au 1er janvier de l'année calendrier suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la commission paritaire des établissements et des services de santé, qui en enverra une copie à chacune des parties signataires.

Chapitre 5. Disposition finale

Article 8

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

Allocation de pension sectorielle (2020)

Convention collective de travail du 10 mai 2021 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2020

Chapitre 1er. Objet de la convention

Article 1er
La présente convention collective de travail est conclue:
- en exécution de l'article 5 de la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (numéro d'enregistrement 103537/CO/330), conclue au sein de la commission paritaire

des établissements et des services de santé, et telle que modifiée en dernier lieu par la convention collective de travail du 3 juin 2019 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (numéro d'enregistrement 152885/CO/330) et par la convention collective de travail du 11 mai 2015 modifiant la convention collective de travail du 13 décembre 2010 instaurant un régime de pension complémentaire sectoriel (numéro d'enregistrement 127323/CO/330);

- en application de l'article 5 du règlement de pension repris comme annexe à la convention collective de travail du 3 juin 2019 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330 (numéro d'enregistrement 152885/CO/330).

Chapitre 2. Champ d'application

Article 2

La présente convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et travailleurs qui ressortissent à la Commission paritaire des établissements et des services de santé et qui font partie des secteurs ci-dessous relevant de la compétence de la Communauté française et/ou de la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale (COCOF), à l'exception des catégories prévues à l'article 3 de la présente convention collective de travail::

- les hôpitaux catégoriels (c'est-à-dire les hôpitaux qui disposent exclusivement d'un service G (revalidation de patients gériatriques) et/ou d'un service Sp (service spécialisé de traitement et de revalidation) tels que mentionnés à l'article 5, §1er, I, premier alinéa, 3° et 4° de la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980;
- les maisons de repos pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les centres de soins de jour, les logements à assistance, les centres de court séjour pour personnes âgées;
- les maisons de soins psychiatriques;
- les initiatives d'habitation protégée;
- les centres de revalidation à l'exclusion des établissements avec lesquels le Comité de l'assurance de l'INAMI, sur proposition du Collège des médecins directeurs, en application de l'article 22, 6°, de la loi concernant l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnée du 14 juillet 1994, a conclu une convention et qui ne tombent pas sous l'application de l'article 5, §1er, I, 5°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles.

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

Article 3

La présente convention collective de travail ne s'applique pas:

- aux travailleurs sous contrat de travail intérimaire;
- aux travailleurs sous contrat de vacances, d'étudiant ou FPI (formation professionnelle individuelle en entreprise);
- aux apprentis pour lesquels aucune cotisation de sécurité sociale n'est payée (apprentis agréés des classes moyennes, apprentis industriels, apprentis en formation de chef d'entreprise, apprentis sous convention d'insertion socio-professionnelle reconnue par les Communautés et Régions, stagiaires en convention d'immersion professionnelle);

- aux collaborateurs dans le cadre du travail assisté et aux personnes occupées dans le cadre de l'article 60, § 7 de la loi organique des C.P.A.S. et occupées dans le cadre de l'article 78 de l'AR du 25/11/1991, à moins qu'il ne soit question d'un contrat de travail;
- aux travailleurs qui exercent des activités alors qu'ils bénéficient déjà d'une pension de retraite légale;
- aux médecins-employés qui suivent la formation de médecin spécialiste et qui sont soumis à un assujettissement restreint par des employeurs hôpitaux du secteur privé (code ONSS 072).

Chapitre 3. Engagement de pension

Article 4

§ 1er. Le 1er janvier 2021, un supplément unique est versé sur le compte de pension individuel pour l'année 2020.
§ 2. La date de valeur à partir de laquelle le rendement est octroyé devient le 1er janvier 2021.

Article 5

Le supplément pour l'année 2020 s'élève à maximum dix euros par trimestre qui y donne droit pour la période du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020 pour autant:

- que, durant l'année 2020, l'affilié ait été lié par un contrat de travail à une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension;
- et qu'il ait été lié par un contrat de travail pendant au moins deux trimestres consécutifs à une organisation à laquelle s'applique le règlement de pension, durant la période du 1er janvier 2020 au 31 décembre 2020.

Article 6

§ 1er. Le supplément est octroyé proportionnellement à la "durée de travail contractuelle", à savoir [le nombre moyen d'heures hebdomadaires prestées par le travailleur] divisé par [le nombre moyen d'heures hebdomadaires prestées par la personne de référence].
Si le travailleur n'a pas presté un trimestre complet ou s'il a changé de durée de travail contractuelle en cours de trimestre, la durée de travail contractuelle est proratisée en fonction du nombre de jours civils de la durée de travail par rapport au nombre de jours civils du trimestre concerné.
§ 2. Si le travailleur a obtenu sa pension légale dans le courant du trimestre, la durée de travail contractuelle est proratisée en fonction du nombre de jours civils jusqu'à la date de la pension par rapport au nombre de jours civils du trimestre concerné.
§ 3. En cas d'indemnité de préavis, le supplément, fixé par la présente convention collective de travail, est octroyé pour l'ensemble de la période correspondant à l'indemnité de préavis, pour autant que cette période débute au cours de l'année 2020 et que, préalablement à cette période, le travailleur concerné ait satisfait aux conditions de la présente convention collective de travail.
§ 4. Le calcul du supplément est établi sur la base des données communiquées par l'Office national de Sécurité sociale par le biais de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale.

Chapitre 4. Entrée en vigueur, durée de validité et dénonciation de la convention collective de travail

Article 7

§ 1er. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021 et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2. La présente convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année civile, avec effet au 1er janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, qui adresse une copie de la dénonciation à chaque partie signataire.

Article 8

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

MONTANTS ACTUELS

Barèmes des Maisons de Repos depuis le 01/01/2022.

Vous trouverez les barèmes en cliquant ici

Indemnités

Complément de fonction pour les infirmiers chefs et chefs de service: au moins 18 ans d'ancienneté			
A partir de 18 ans d'ancienneté	84,64 €/mois	EUR par mois	
Supplément pour des prestations irrégulières			
Travail du samedi	26 %		
Travail du dimanche	56 %		
Service interrompu	50 %		
Travail à un jour férié	56 %		
Travail de nuit	35 %		
Travail de nuit à un jour férié ou un dimanche	56 % (rés.-serv.:50 %)		
Travail de 19h à 20h	20 %		
rés.-serv.:	**Prime annuelle fixe**		
Prime brute annuelle de 161,41 EUR, paiement à partir d'octobre.			

Allocation de foyer et de résidence

Limite/Mois	Montants All. de foyer/Mois	Montants All. de rés./Mois
2415,20 € 2753,48 €	108,67€ 54,33 €	54,33€ 27,17 €

Prime de fin d'année :

	Partie forfaitaire	Partie Variable
2002	€ 266,26	2,50 %

2003	€ 270,41	2,50 %
2004	€ 276,06	2,50 %
2005	€ 280,81	2,50 %
2006	€ 286,15	2,50 %
2007	€ 291,27	2,50 %
2008	€ 305,25	2,50 %
2009	€ 303,48	2,50%
2010	€ 311,22	2,50%
2011	€ 320,81	2,50%
2012	€ 328,80	2,50%
2013	€ 331,86	2,50%
2014	€ 332,19	2,50%
2015	€ 333,62	2,50 %
2016	€ 337,32	2,50%
2017	€ 343,19	2,50%
2018	€ 349,78	2,50%
2019	€ 353,80	2,50%
2020 (*)	€ 357,48	2,50%
2021(**)	€ 366,35	2,50%

(*)Pour les secteurs régionalisés (Région wallonne), il y a un supplément de 372,63€ (accord Non Marchand)
(**)Pour les secteurs régionalisés (Région wallonne), il y a un supplément de 381,87€ (accord Non Marchand)

Prime d'attractivité :

	Partie forfaitaire	Partie Variable
2006	€ 218,41	0,53 %
2007	€ 345,41	0,53 %
2008	€ 522,69	0,53 %
2009	€ 575,69	0,53 %
2010	€ 575,69	0,53 %
2011	€ 605,30	0,53 %
2012	€ 620,37	0,53 %

2013	€ 626,14	0,53 %
2014	€ 626,77	0,53 %
2015	€ 629,47	0,53 %
2016	€ 636,46	0,53%
2017	€ 647,53	0,53%
2018	€ 659,96	0,53%
2019	€ 667,55	0,53%
2020	€ 674,49	0,53%
2021	€ 691,22	0,53%

Prime annuelle au mois de septembre aux infirmiers avec un QPP ou un TPP :

- une qualification professionnelle particulière (QPP) 1.331,10 €
- un titre professionnel particulier (TPP) 3.993,43 €

Plus d'application dans une MRPA ou MRS en Flandre pour les nouveaux agréments à compter du 02.09.2016.

Pension complémentaire

Depuis 2006, une pension complémentaire sectorielle a été constituée pour les travailleurs des différents sous-secteurs de la Commission paritaire 330. Les travailleurs ayant droit reçoivent chaque année une attestation du Fonds de pension indiquant la situation de leur compte d'épargne-pension.

Cependant, la 6e réforme de l'État, qui a déplacé plusieurs sous-secteurs vers les régions, a une fois de plus entraîné des différences dans l'allocation de l'État, ce qui a malheureusement conduit à des montants différentes selon la région dans laquelle vous travaillez.

année	**Secteurs Fédéraux**: -Hôpitaux privés, -Soins à domicile, -Centres de revalidation fédéraux, -Maisons médicales, -Service de sang de la Croix-rouge	**Secteur Résiduaire**	**Secteurs régionalisés** : -Hôpitaux catégoriels -maisons de soins psychiatriques, -Homes pour personnes âgées, -Centre de revalidation, -Initiatives d'habitations protégées

	CP 330.01	CP 330.04	Flandre	Bruxelles	Wallonie et Cté Germanophone
2006	€ 7/€ 28	Pas applicable	€ 7/€ 28	€ 7/€ 28	€ 7/€ 28
2007	€ 7/€ 28	Pas applicable	€ 7/€ 28	€ 7/€ 28	€ 7/€ 28
2008	€ 7/€ 28	Pas applicable	€ 7/€ 28	€ 7/€ 28	€ 7/€ 28
2009	€ 7/€ 28	Pas applicable	€ 7/€ 28	€ 7/€ 28	€ 7/€ 28
2010	€ 7/€ 28	Pas applicable	€ 7/€ 28	€ 7/€ 28	€ 7/€ 28
2011	€ 7/€ 28	Pas applicable	€ 7/€ 28	€ 7/€ 28	€ 7/€ 28
2012	€ 11,25/€ 45	Pas applicable	€ 11,25/€ 45	€ 11,25/€ 45	€ 11,25/€ 45
2013	€ 11,25/€ 45	Pas applicable	€ 11,25/€ 45	€ 11,25/€ 45	€ 11,25/€ 45
2014	€ 10/€ 40	Pas applicable	€ 10/€ 40	€ 10/€ 40	€ 10/€ 40
2015	€ 10/€ 40	Pas applicable	€ 10/€ 40	€ 10/€ 40	€ 10/€ 40
2016	€ 10/€ 40	Pas applicable	€ 10/€ 40	€ 10/€ 40	€ 10/€ 40
2017	€ 40/€ 160	Pas applicable	€ 10/€ 40	€ 10/€ 40	€ 10/€ 40
2018	€ 40/€ 160	€ 30/€ 120	€ 20/€ 80	€ 10/€ 40	€ 10/€ 40
2019	€ 28/€ 112	€ 16/€ 64	€ 37,5/€ 150*	€ 6,5/€ 26	€ 10/€ 40
2020	€ 28/€ 112	€28/€112	€ 45/€ 180	€ 6,5/€ 26	€ 10/€ 40

www.cgslb.be