

CGSLB Non-Marchand

CP 330

MR-MRS



Votre Liberté Votre Voix



TABLE DES MATIERES

TABLE DES MATIERES	1
LES MAISONS DE REPOS	3
SALAIRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL	4
Classification	4
Nouvelle classification.....	4
Barèmes	7
Contrat de travail	11
Ancienneté barémique.....	11
Allocation de foyer / résidence	12
Prestations irrégulières	13
PRIMES	14
Prime de fin d'année	14
Prime d'attractivité	15
Prime octroyée aux infirmiers en possession d'un titre professionnel particulier ou d'une qualification professionnelle particulière	15
Travail hebdomadaire	16
Dispense de prestations (45 – 50 – 55 ans).....	16
Modalités d'octroi	17
CONGES	18
Vacances annuelles	18
Périodes de vacances ininterrompues (cf. mini-accord 2013)	18
Raisons familiales et impérieuses.....	19
Crédit-temps et allocations de l'ONEM	19
Congé thématique.....	21
Congé palliatif.....	21
Congé pour l'assistance ou les soins d'un membre de sa famille lourdement malade	22
Congé parental	22

Lorsqu'un travailleur veut bénéficier d'une interruption complète de carrière pour l'éducation de ses jeunes enfants, il peut demander un congé parental. Ce congé dure 4 mois. Le travailleur à temps plein peut aussi choisir de réduire son temps de travail de moitié pendant 8 mois ou d'1/5 pendant 20 mois. 22

PREPENSION = RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT D'ENTRERPISE..... 23

2ÈME PILIER PENSION 24

JOUR DE CARENCE 25

FRAIS DE TRANSPORT 25

Transports en commun publics 25

Transport privé 25

DÉLAIS DE PRÉAVIS 25

Nouvelle réglementation en matière de licenciement depuis le 1er janvier 2014 25

Le délai de préavis – le travailleur est licencié..... 26

Licenciement d'un travailleur qui est entré en service à partir du 01/01/2014 26

Licenciement d'un travailleur qui est entré en service avant le 01/01/2014 27

LE TRAVAILLEUR EST UN EMPLOYÉ 27

LE TRAVAILLEUR EST UN OUVRIER 27

Licenciement normal 28

Le délai de préavis – le travailleur remet lui-même son préavis 30

Préavis remis par un travailleur qui est entré en service à partir du 01/01/2014 30

Préavis remis par un travailleur qui est entré en service avant le 01/01/2014 30

LE TRAVAILLEUR EST UN EMPLOYÉ 30

LE TRAVAILLEUR EST UN OUVRIER 33

Une allocation de licenciement ou une ICL? 33

L'extinction de l'allocation de licenciement..... 33

Pas de droit à une allocation de licenciement lorsque le licenciement est donné en vue du RCC ou de la pension de retraite 34

L'introduction progressive de l'ICL..... 34

PRIME SYNDICALE..... 35

DELEGATION SYNDICALE..... 36

LES MAISONS DE REPOS

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

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

La crise financière de 2008, la crise politique en 2010 et la crise budgétaire en 2012 ont empêché la conclusion d'un nouvel accord social pluriannuel.

Même s'il y a bien eu en 2010 un plan d'attractivité pour le personnel infirmier et de soi-disant mini-accords en 2011 et 2013...Actuellement, de nouvelles avancées restent compromises.

La priorité de la CGSLB reste d'œuvrer à la conclusion de nouveaux accords afin de poursuivre le processus entamé pour les travailleurs et d'assurer les services attendus par la population.

Il est indispensable de maintenir ce secteur attractif pour répondre notamment aux défis du vieillissement de la population.

Le Non Marchand doit être au centre des préoccupations politiques et investir dans le bien-être doit rester une priorité pour les autorités.

Notre objectif primordial est donc de construire et réaliser de nouveaux barèmes sectoriels sur base des travaux d'IFIC pour une nouvelle classification de fonctions.

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

Si après la lecture de cette brochure, vous avez des questions spécifiques à votre secteur, n'hésitez pas à contacter un de nos secrétariats, le secrétaire permanent de votre zone ou le responsable de votre secteur à la CGSLB.

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

Il est évident que nous devons faire appel à la solidarité, à l'engagement et à la mobilisation de nombreuses personnes si nous voulons poursuivre dans la même voie...Pour cela nous avons besoin « de votre coup de main ». Vous pouvez apporter votre pierre à l'édifice...soyez candidat pour la CGSLB aux prochaines élections sociales en mai 2016.



Eric DUBOIS - Responsable Sectoriel Non-marchand

Danielle MABUILA - Responsable Soutien Syndical Sectoriel

SALAIRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Classification

Votre travail est lié à une fonction qui est classifiée selon certaines catégories. Un barème est octroyé à cette catégorie et chaque catégorie à une rémunération de départ minimale.

Ce barème évolue par des augmentations annuelles et ou/bisannuelles liées à votre ancienneté.

AR du 06.06.1997, publié le 21.10.97

Nouvelle classification

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

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

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

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

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

En 2015, la Ministre De Block a dégagé un budget pour une première étape dans un phasage progressif d'implémentation de nouveaux barèmes. La décision politique est d'intégrer dans les barèmes un certain nombre de primes octroyées au personnel infirmier notamment.

En 2016, les véritables discussions commencent et les négociations risquent d'être difficiles.

Pour plus d'information au sujet d'IFIC : www.if-ic.org.

Personnel ouvrier et technique

CATEGORIE	ECHELLE	DESCRIPITON
Première	1.12	Personnel non-qualifié, non-porteur d'un diplôme, brevet ou certificat
Deuxième	1.12	Personnel semi-qualifié, ayant une formation ou une qualification professionnelle équivalent à l'Ens. Prof. Sec. Inférieur ou l'Ens. Techn. Sec. Inférieur incomplet.
Troisième	1.22	Personnel qualifié, bénéficiant d'une formation ou d'une qualification professionnelle équivalent à l'Ens. Prof. Sec. Supérieur ou l'Ens. Techn. Sec. Inférieur.
Quatrième	1.26	Personnel qualifié bénéficiant d'une formation ou d'une qualification professionnelle égale à l'Ens. Techn. Sec. Supérieur.
Cinquième	1.40	Personnel surqualifié et chef d'équipe, porteur d'un diplôme de l'Ens. Techn. Sec. Supérieur et ayant une formation complémentaire dans sa fonction, ayant la responsabilité d'un groupe d'ouvriers et la coordination de leurs activités
Sixième	1.59	Responsables d'ouvriers porteurs d'un diplôme d'études supérieures et/ou de spécialisation.
Septième	1.80	Personnel porteur du diplôme d'ingénieur technicien ou ingénieur industriel, d'Ens. Supérieur technique de type long.

Personnel administratif

CATEGORIE	ECHELLE	DESCRIPITON
Première	1.12	Personnel non-qualifié, non-porteur d'un diplôme, brevet ou certificat
Deuxième	1.22	Personnel porteur de : <ul style="list-style-type: none"> - Certificat homologué d'études Sec. Inf. ou certificat équivalent délivré par un jury central ; - Diplôme d'une section appartenant au groupe Commerce, Administration et Organisation d'un cours Techn. Sec. Inférieur ; - Brevet de la section « Travaux de Bureaux » délivré par une Ecole Professionnelle. Secondaire Supérieure ; - Diplôme équivalent obtenu dans le cadre de cours du soir ou de promotion sociale.
Troisième	1.50	Personnel porteur de : <ul style="list-style-type: none"> - Certificat de fin d'études d'Ens. 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.
Quatrième	1.43 1.55	Personnel porteur de : <ul style="list-style-type: none"> - 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.
Cinquième	1.55	Personnel porteur de :

	1.61 1.77	- Diplôme délivré par une école d'Ens. Techn. Supérieur et exigé à l'embauche. L'assistant social et le personnel comptable doivent être porteurs de : - certificat de fin d'études d'un cours supérieur économique de type court ou d'un 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.
--	--------------	--

Personnel infirmier, soignant et paramédical

CATEGORIE	ECHELLE	Description
Première	1.22	Personnel non porteur de brevet, d'attestation de certificat ou d'ancienneté pour pouvoir prétendre à un barème supérieur
Deuxième	1.22	Personnel soignant non porteur d'un brevet, attestation, certificat ou diplôme délivré par un établissement d'enseignement tels qu'ils sont énoncés 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.
Troisième	1.26	Personnel ayant obtenu un titre au terme d'une formation qualifiante mais toutefois insuffisante pour pouvoir prétendre à l'échelle 1.35 (2.22 bis ancienne classification).
Quatrième	1.35	Personnel ayant obtenu un titre qualifiant du niveau de l'Ens. Sec. Supérieur ou équivalent.
Cinquième	1.40 1.57	Personnel infirmier porteur d'un brevet d'assistant en soins hospitaliers.
Sixième	1.43 1.55	Personnel infirmier porteur d'un diplôme d'infirmier breveté (A2).
Septième	1.55 1.61 1.77	Personnel porteur du diplôme de graduat (A1) en art infirmier, e, kinésithérapie, en ergothérapie, en diététique, en logopédie, etc.
Huitième	1.55 1.61 1.77 + 2 ans	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.

(*) attribution du barème 1.35 aux aides-soignants (cf mini-accord 2013).

La CCT octroyant le barème 1.35 aux aides-soignantes des secteurs non-marchand fédéraux a été signée le 07/11/2013.

Le barème 1.35 pour les aides-soignantes faisait partie du mini-accord 2013, mais après de longues négociations et diverses actions syndicales, il a été confirmé dans une CCT.

La convention collective prend cours à partir du 1er Janvier 2014 dans les MR-MRS.

Barèmes

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

Barèmes des Maisons de Repos en vigueur au 01/01/2016.

Personnel ouvrier et technique						
echelle	1.12	1.22	1.26	1.40	1.59	1.80
anc	Cat 1&2	Cat 3	Cat 4	Cat 5	Cat 6	Cat 7
0	1.659,98	1.782,77	1.818,66	1.984,34	2.320,76	3.001,33
1	1.799,02	1.926,53	1.962,42	2.134,53	2.470,94	3.148,38
2	1.808,47	1.944,47	1.981,32	2.134,53	2.470,94	3.148,38
3	1.817,92	1.962,42	2.000,22	2.170,58	2.506,99	3.280,10
4	1.827,37	1.980,36	2.019,11	2.170,58	2.506,99	3.280,10
5	1.836,82	1.998,30	2.038,01	2.206,63	2.543,04	3.411,82
6	1.846,26	2.016,25	2.056,91	2.206,63	2.543,04	3.411,82
7	1.855,71	2.034,19	2.075,80	2.242,67	2.579,09	3.543,54
8	1.865,16	2.052,13	2.094,70	2.242,67	2.579,09	3.543,54
9	1.874,61	2.070,08	2.113,60	2.278,72	2.615,39	3.675,26
10	1.932,80	2.143,64	2.187,73	2.326,78	2.664,40	3.724,27
11	1.942,24	2.165,37	2.210,39	2.374,84	2.713,40	3.855,99
12	1.951,70	2.187,09	2.233,06	2.374,84	2.713,40	3.855,99
13	1.961,15	2.208,82	2.255,72	2.422,90	2.762,41	3.987,71
14	1.970,60	2.230,55	2.278,39	2.422,90	2.762,41	3.987,71
15	1.980,05	2.252,28	2.301,06	2.470,95	2.811,42	4.119,43
16	1.989,50	2.274,00	2.323,72	2.470,95	2.811,42	4.119,43
17	1.998,95	2.295,73	2.346,39	2.519,01	2.860,43	4.251,15
18	2.008,40	2.317,46	2.369,06	2.519,01	2.860,43	4.251,15
19	2.017,85	2.339,18	2.391,72	2.567,07	2.909,43	4.382,87
20	2.027,30	2.360,92	2.414,39	2.567,07	2.909,43	4.382,87

21	2.036,75	2.382,64	2.437,06	2.615,37	2.958,44	4.514,59
22	2.046,20	2.404,37	2.459,72	2.615,37	2.958,44	4.514,59
23	2.055,65	2.426,10	2.482,39	2.664,38	3.007,44	4.646,31
24	2.065,10	2.447,82	2.505,05	2.664,38	3.007,44	
25	2.074,55	2.469,55	2.527,72	2.713,38	3.056,45	
26	2.084,00	2.491,27	2.550,39	2.713,38	3.056,45	
27	2.093,45	2.513,00	2.573,05	2.762,39	3.105,46	
28		2.534,73	2.595,72	2.762,39	3.105,46	
29		2.556,46	2.618,71	2.811,39	3.154,47	
30				2.811,39	3.154,47	
31				2.860,40	3.203,48	

Personnel administratif					
Echelle	1.12	1.22	1.50	1.43/1.55	1.55/1.31/1.77
	Cat 1	Cat 2	Cat 3	Cat 4	Cat 5
anc					
0	1.659,98	1.782,77	1.854,75	2.056,43	2.228,63
1	1.799,02	1.926,53	2.010,94	2.212,62	2.390,85
2	1.808,47	1.944,47	2.028,34	2.212,62	2.390,85
3	1.817,92	1.962,42	2.045,73	2.248,67	2.462,94
4	1.827,37	1.980,36	2.063,13	2.248,67	2.462,94
5	1.836,82	1.998,30	2.080,53	2.296,73	2.535,02
6	1.846,26	2.016,25	2.122,58	2.296,73	2.535,02
7	1.855,71	2.034,19	2.164,62	2.607,21	2.889,02
8	1.865,16	2.052,13	2.206,67	2.607,21	2.889,02
9	1.874,61	2.070,08	2.248,72	2.680,73	2.962,54
10	1.932,80	2.143,64	2.338,83	2.729,73	3.011,54
11	1.942,24	2.165,37	2.380,88	2.803,24	3.085,06

12	1.951,70	2.187,09	2.422,93	2.803,24	3.085,06
13	1.961,15	2.208,82	2.464,98	2.876,76	3.158,57
14	1.970,60	2.230,55	2.507,02	2.876,76	3.158,57
15	1.980,05	2.252,28	2.549,07	2.950,27	3.232,08
16	1.989,50	2.274,00	2.591,12	2.950,27	3.485,31
17	1.998,95	2.295,73	2.633,76	3.023,79	3.558,82
18	2.008,40	2.317,46	2.676,64	3.023,79	3.558,82
19	2.017,85	2.339,18	2.719,51	3.097,30	3.632,33
20	2.027,30	2.360,92	2.762,39	3.097,30	3.632,33
21	2.036,75	2.382,64	2.805,27	3.170,81	3.705,85
22	2.046,20	2.404,37	2.848,15	3.170,81	3.705,85
23	2.055,65	2.426,10	2.891,02	3.244,33	3.779,36
24	2.065,10	2.447,82	2.933,90	3.244,33	3.779,36
25	2.074,55	2.469,55	2.976,78	3.317,84	3.852,88
26	2.084,00	2.491,27	3.019,65	3.317,84	3.852,88
27	2.093,45	2.513,00	3.062,53	3.391,35	3.926,39
28		2.534,73	3.105,40		
29		2.556,46	3.148,28		
30					
31					

Personnel infirmier, soignant et paramédical							
Echelle	1.22	1.26	1.35	1.40/1.57	1.43/1.55	1.55/1.61/1.77	1.55/1.61/1.77 +2J
	Cat 1&2	Cat 3	Cat 4	Cat 5	Cat 6	Cat 7	Cat 8
anc							
0	1.782,77	1.818,66	1.935,78	1.984,34	2.056,43	2.228,63	2.390,85
1	1.926,53	1.962,42	2.079,55	2.134,53	2.212,62	2.390,85	2.462,94
2	1.944,47	1.981,32	2.098,45	2.134,53	2.212,62	2.390,85	2.462,94
3	1.962,42	2.000,22	2.117,34	2.170,58	2.248,67	2.462,94	2.535,02
4	1.980,36	2.019,11	2.136,24	2.170,58	2.248,67	2.462,94	2.535,02
5	1.998,30	2.038,01	2.155,13	2.206,63	2.296,73	2.535,02	2.889,02
6	2.016,25	2.056,91	2.174,03	2.206,63	2.296,73	2.535,02	2.889,02
7	2.034,19	2.075,80	2.192,93	2.494,99	2.607,21	2.889,02	2.962,54
8	2.052,13	2.094,70	2.211,82	2.494,99	2.607,21	2.889,02	3.011,54
9	2.070,08	2.113,60	2.230,72	2.531,04	2.680,73	2.962,54	3.085,06
10	2.143,64	2.187,73	2.304,87	2.579,09	2.729,73	3.011,54	3.085,06
11	2.165,37	2.210,39	2.327,53	2.627,64	2.803,24	3.085,06	3.158,57
12	2.187,09	2.233,06	2.350,20	2.627,64	2.803,24	3.085,06	3.158,57
13	2.208,82	2.255,72	2.372,86	2.676,65	2.876,76	3.158,57	3.232,08
14	2.230,55	2.278,39	2.395,53	2.676,65	2.876,76	3.158,57	3.485,31
15	2.252,28	2.301,06	2.418,20	2.725,65	2.950,27	3.232,08	3.558,82
16	2.274,00	2.323,72	2.440,86	2.725,65	2.950,27	3.485,31	3.558,82
17	2.295,73	2.346,39	2.463,53	2.774,66	3.023,79	3.558,82	3.632,33
18	2.317,46	2.369,06	2.486,20	2.774,66	3.023,79	3.558,82	3.632,33
19	2.339,18	2.391,72	2.508,87	2.823,67	3.097,30	3.632,33	3.705,85
20	2.360,92	2.414,39	2.531,53	2.823,67	3.097,30	3.632,33	3.705,85
21	2.382,64	2.437,06	2.554,20	2.872,67	3.170,81	3.705,85	3.779,36
22	2.404,37	2.459,72	2.576,86	2.872,67	3.170,81	3.705,85	3.779,36
23	2.426,10	2.482,39	2.599,53	2.921,68	3.244,33	3.779,36	3.852,88
24	2.447,82	2.505,05	2.622,60	2.921,68	3.244,33	3.779,36	3.852,88

25	2.469,55	2.527,72	2.645,72	2.970,69	3.317,84	3.852,88	3.926,39
26	2.491,27	2.550,39	2.668,84	2.970,69	3.317,84	3.852,88	
27	2.513,00	2.573,05	2.691,95	3.019,69	3.391,35	3.926,39	
28	2.534,73	2.595,72	2.715,07	3.019,69			
29	2.556,46	2.618,71	2.738,19	3.068,70			
30				3.068,70			
31				3.117,71			

Contrat de travail

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

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

Ancienneté barémique

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

L'ancienneté est calculée par mois de travail entamé.

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

L'ancienneté qui figure dans les barèmes est en principe acquise dans un seul établissement. Néanmoins, l'ancienneté acquise dans un autre établissement est prise en considération lorsque les conditions suivantes sont remplies :

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

- Si vous avez été occupé, avant votre engagement, dans un **établissement d'un autre type, ou lorsque votre interruption de travail est supérieure à 12 mois dans un même type d'établissement**, vous avez droit :

- ✓ Pendant les 6 premiers mois de votre engagement, à la rémunération minimale de départ de la catégorie dans laquelle vous êtes classés,
- ✓ Entre le 7ème et le 12ème mois : à une ancienneté calculée sur base de la moitié de l'ancienneté acquise dans l'établissement précédent (à condition que vous ayez travaillé au moins 13 mois dans cet établissement) et,
- ✓ A partir du 13ème mois, le reste de l'ancienneté acquise dans l'établissement précédente PEUT être pris en compte complètement ou partiellement (la moitié de l'ancienneté doit être appliquée).

Si le résultat du calcul de la moitié de l'ancienneté n'est pas un nombre entier, il est arrondi au nombre entier supérieur.

Remarque : « Projet Formation Art Infirmier ».

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

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

- la fonction nouvelle;
- la nouvelle échelle barémique et éventuellement la catégorie correspondante;
- la date d'entrée en vigueur de l'avenant.

L'ancienneté barémique du travailleur correspond à celle acquise dans la fonction précédente.

Allocation de foyer / résidence

Une allocation de foyer est accordée :

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

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

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

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

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

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

1. pour les travailleurs dont la rémunération mensuelle brute est inférieure à 2144,54 € :
 - Allocation de foyer : 96,49 €
 - Allocation de résidence : 48,24 €

2. pour les travailleurs dont la rémunération mensuelle brute est comprise entre 2144,54 € et 2444,91 €

Allocation de foyer : 48,24 €

Allocation de résidence : 24,12 €

3. pour les travailleurs dont la rémunération mensuelle brute est supérieure à 2444,91 €

Allocation de foyer : /

Allocation de résidence : /

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

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

Prestations irrégulières

On entend par prestations irrégulières :

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

Les 24 heures d'une journée sont divisées en quatre plages horaires :

- a) de 8 h à 19 h : jour
- b) de 19 h à 20 h : soir
- c) de 20 h à 6 h : nuit
- d) de 6 h à 8 h : matin

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

- Pendant la journée du samedi : **26 %**
- Pendant la journée du dimanche et des jours fériés : **56 %**
- Travail de nuit les jours de la semaine et/ou samedi : **35 %**
- Travail de nuit les dimanches et jours fériés : **56 %**
- Service discontinu : **50 %**
- Travail 19h-20h : **20 %**

Ces conditions ne sont pas cumulables.

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

Pour plus de détails prenez contact avec votre secrétariat CGSLB ou sur le www.cgsלב.be

PRIMES

Prime de fin d'année

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

	Partie à titre définitif indexée	La partie variable du salaire brut* indexé en %
2015	333,62 €	2,50 %
2016	montant 2015 x (index octobre 2016 / index octobre 2015)	2,50 %

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

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

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

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

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

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

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

Prime d'attractivité

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:

A partir de 2015 : 629,47 €

A partir de 2016 : montant 2015 X (index octobre 2016 / index octobre 2015)

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

DEUXIEME PARTIE :

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

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

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

Prime octroyée aux infirmiers en possession d'un titre professionnel particulier ou d'une qualification professionnelle particulière

Les infirmiers en possession d'un titre particulier professionnel et d'une qualification particulière professionnelle ont droit à une prime annuelle.

Le montant de la prime est de :

- **1205,61 euros** (dernier montant indexé) pour les infirmiers porteurs d'une **qualification professionnelle particulière**
- **3616,84 euros** (dernier montant indexé) pour les infirmiers porteurs d'un **titre professionnel particulier**

Dès que la ministre aura, via un arrêté ministériel, publié dans le Moniteur Belge les critères de reconnaissance, les infirmiers pourront bénéficier automatiquement de la prime.

Cette prime est versée annuellement en septembre au prorata du temps de travail et du nombre de mois travaillé entre le 1er septembre de l'année précédente et le 31 août de l'année en cours.

Le premier paiement a eu lieu en 2010.

Les primes sont indexées conformément à la loi du 2 août 1971.

Prime octroyée aux infirmiers-chefs

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, qui ont une ancienneté barémique de 18 ans et plus, est accordé un complément de fonction supplémentaire mensuel de 78,19 €, c'est-à-dire 901,92 € (montant 01.01.2016) sur base annuelle et ce depuis le 01.01.2008 (CCT du 30.06.2006).

TEMPS DE TRAVAIL

Travail hebdomadaire

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

Le dépassement de la durée du travail hebdomadaire maximale est limité à 78 heures par trimestre; après 78 heures, on doit prendre un repos compensatoire. Les heures supplémentaires sont rémunérées à 150 %.

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

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

Dispense de prestations (45 – 50 – 55 ans)

CATEGORIE 1

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

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

CATEGORIE 2

Par personnel assimilé, on entend les travailleurs qui n'appartiennent pas à la liste ci-dessus et qui pendant la période de référence de 24 mois précédant le mois dans lequel le travailleur atteint l'âge de 45, 50 ou 55 ans auront travaillé au moins 200 heures chez le même employeur, dans une seule ou plusieurs fonctions, pour lesquelles ils ont perçu le supplément pour prestations irrégulières (dimanche, samedi, jour férié, service de nuit ou services interrompus) ou toute autre indemnité relevant d'une Convention Collective de Travail, ou ont bénéficié d'un repos compensatoire suite à ces prestations.

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

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

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

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

B = le nombre d'heures effectivement prestées pendant la période de référence

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

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

Depuis le 1er octobre 2005, les travailleurs n'ont plus le droit d'opter pour la prime de 5,26 % et le maintien des prestations, à l'exception du personnel infirmier, et des infirmiers chefs de service et chefs de service adjoints.

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

Depuis le 1er octobre 2005, les travailleurs n'ont plus le droit d'opter pour la prime de 10,52 % et le maintien des prestations, à l'exception du personnel infirmier, et des infirmiers chefs de service et chefs de service adjoints.

A **55 ans**, le personnel à temps plein a droit à l'octroi d'une dispense de ses prestations de son temps de travail hebdomadaire moyen sous la forme de **288 heures de dispense de prestations payées par an**, y compris les heures de dispense de prestations.

Depuis le 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.

Modalités d'octroi

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

Le travailleur dispose d'un mois pour communiquer son choix à l'employeur. La dispense de prestations ou l'octroi du supplément entre en vigueur à partir du premier jour du mois au cours duquel les âges susmentionnés sont atteints. Le travailleur a le droit de déterminer son choix à chaque saut d'âge (50 et 55

ans). L'option de la dispense de prestations est toujours définitive. L'option de paiement d'une prime peut à tout moment être convertie en dispense de prestations de travail.

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

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

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

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

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

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

Depuis le 1er octobre 2007, ces travailleurs ont droit annuellement à:

- 152 heures de dispense de prestations de travail à partir de 55 ans.

Pour plus de détails prenez contact avec votre secrétariat CGSLB ou sur le www.cgsלב.be

CONGES

Vacances annuelles

Tous les travailleurs ont droit à **2 jours de vacances supplémentaires** en plus des jours de vacances légaux. Dans la majorité des hôpitaux, (tous, à part les hôpitaux qui ont adhéré à la Fédération WIJNEN), **4 jours** au lieu de 2 jours de vacances supplémentaires sont octroyés aux travailleurs.

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

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

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

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

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

Périodes de vacances ininterrompues (cf. mini-accord 2013)

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 2 semaines de congé principales avec 3 week ends consécutifs durant la période de mai à octobre, sans que cela ne nuise à la continuité du service.

Les données relatives au nombre de décisions positives et négatives seront transmises annuellement aux organes de concertation représentant les travailleurs (Conseil d'entreprise, Comité de prévention et protection du travail ou délégation 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.

Raisons familiales et impérieuses

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

1. La maladie, l'accident ou le décès d'un descendant, du conjoint ou d'une autre personne qui appartient à la famille ;
2. La maladie, l'accident ou le décès d'un père, d'une mère ou d'un descendant habitant seul ;
3. Lorsque l'accueil des enfants du travailleur est nécessaire ;
4. Des dommages matériels graves aux biens du travailleur.

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

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

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

Néanmoins, les heures prestées ce jour doivent être rémunérées.

Crédit-temps et allocations de l'ONEM

Le crédit-temps permet au travailleur de suspendre complètement ou partiellement ses prestations pour travailler à 4/5 temps ou à mi-temps.

Le gouvernement Michel 1^{er} est fortement intervenu dans les allocations versées par l'ONEM pour le crédit-temps. Vous devez donc toujours établir une distinction entre le droit au crédit-temps et le droit aux allocations. En effet, vous n'aurez pas systématiquement droit aux allocations de l'ONEM pour compenser la perte de salaire.

Vous trouverez ci-dessous un bref aperçu des différents systèmes de crédit-temps. Si vous souhaitez plus d'informations à ce sujet, n'hésitez pas à prendre contact avec votre secrétariat CGSLB.

Chacun des systèmes décrits ci-dessous s'accompagne de règles organisationnelles qui permettent le fonctionnement normal des entreprises.

Il existe 3 types de crédit-temps:

Le crédit-temps sans motif: Droit: oui - Allocation ONEM : non

Le crédit-temps sans motif donne la possibilité au travailleur qui a une ancienneté de 24 mois et une carrière professionnelle de 5 ans de suspendre ses prestations de 12 mois à temps plein, de 24 mois à ½ temps ou de 60 mois à 4/5. Le travailleur peut combiner les divers systèmes jusqu'à concurrence de maximum 12 mois à temps plein.

Depuis le 1er Janvier 2015, plus aucune allocation n'est versée par l'ONEM pour compenser la perte de salaire.

Le crédit-temps complémentaire avec motif: Droit :oui - Allocation ONEM: oui

Le crédit-temps avec motif donne la possibilité au travailleur ayant 24 mois d'ancienneté de suspendre ses prestations de travail, à mi-temps ou à 4/5 pendant 36 mois au motif de "formation" ou durant 48 mois pour les motifs suivants: "soins à un enfant de moins de 8 ans", "soins palliatifs", "enfant ou membre de la famille gravement malade" ou "enfant handicapé jusqu'à 21 ans".

Le travailleur doit pouvoir justifier sa demande.

Les travailleurs qui bénéficient de ce régime ont droit à une allocation pour compenser la perte de salaire.

Le crédit-temps de fin de carrière

Régime général: Réduction du temps de travail pour les travailleurs de 60 ans ou plus: Droit : Oui – Allocation ONEM : Oui

La réduction du temps de travail pour les travailleurs de 60 ans ou plus offre la possibilité aux travailleurs qui le souhaitent de réduire leur temps de travail, à la fin de leur carrière, en passant en 4/5 (pour les travailleurs à temps plein) ou à mi-temps (pour les travailleurs occupés au moins à ¾ temps). Aucune durée maximale n'est prévue. Dans ce cas, une ancienneté de 24 mois dans l'entreprise est requise ainsi qu'une carrière professionnelle de 25 ans.

Les travailleurs qui bénéficient de ce régime ont droit à une allocation de l'ONEM pour compenser la perte de salaire.

Régime sectoriel du crédit-temps fin de carrière: Réduction du temps de travail pour les travailleurs de 55 ans ou plus: Droit Oui – Allocation ONEM: Oui

La CP 330 a profité de la possibilité pour abaisser à 55 ans la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi en fin de carrière pour les travailleurs qui se trouvent dans une des situations suivantes:

1. Au moment du début de la réduction des prestations, être occupé dans une entreprise reconnue en restructuration ou en difficulté;
2. Au moment de l'avertissement écrit à l'employeur, pouvoir prouver 35 ans de carrière comme salarié, au sens de la réglementation "chômage avec complément d'entreprise";
3. Au moment de l'avertissement écrit à l'employeur:
 - Soit, avoir exercé un métier lourd pendant minimum 5 ans ces 10 dernières années ;
 - Soit, avoir exercé un métier lourd pendant minimum 7 ans ces 15 dernières années;
 - Ou avoir été occupé pendant 20 ans dans un régime de nuit.

Par "métier lourd", il faut comprendre que le travailleur:

- A exercé en "équipes successives de 2 travailleurs qui font le même travail tant en ce qui concerne son objet qu'en ce qui concerne son ampleur";
- A exercé un travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins 11 heures séparant 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;
- A travaillé dans un régime avec prestations de nuit.

Régime sectoriel: Réduction du temps de travail pour les travailleurs de 50 ans ou plus: Droit Oui – Allocation ONEM: Non

Dans la CP 330, le travailleur a droit à cette formule de crédit-temps à partir de 50 ans, sous les formes ci-dessous, sans bénéficier d'allocation de l'ONEM:

- ⇒ ½ temps à condition que le travailleur ait exercé un métier lourd repris dans la liste des métiers lourds;
- ⇒ 4/5 temps si le travailleur a exercé un métier lourd ou s'il comptabilise une carrière professionnelle de 28 ans;
- ⇒ ½ temps ou 4/5 quand l'entreprise du travailleur est reconnue en difficulté ou en restructuration.

Congé thématique

Chaque employé a droit à la prise d'un congé thématique.

L'employé peut interrompre sa carrière entièrement ou partiellement soit:

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

Une interruption de travail complète pour un des trois motifs susmentionnés, vous donne droit à 707,08 € par mois.

Une réduction de moitié donne droit à une allocation de 325,92 € par mois pour les moins de 50 ans et de 552,84 € par mois pour les plus de 50 ans. Une réduction d'1/5 donne droit à une allocation de 110,57 € (*) par mois pour les moins de 50 ans et de 221,14 € pour les plus de 50 ans.

Les allocations sont soumises à l'index. Les montants ci-dessus sont tels qu'indexés au taux en vigueur depuis le 01/12/2012.

(*) Allocation majorée si le travailleur est isolé, c'est-à-dire cohabite avec un ou plusieurs enfants à sa charge.

Congé palliatif

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

Les congés palliatifs peuvent être **prolongés** d'un mois.

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

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

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

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

Lorsque le travailleur ou la travailleuse a épuisé son droit au congé pour soins palliatifs, il bénéficie d'une « super-priorité » pour utiliser son droit au crédit-temps. En effet, ils ne sont pas comptabilisés dans le seuil organisationnel pendant un délai de 6 mois. De plus, dans la cascade des priorités développées par la convention collective de travail n°103, ces travailleurs ont été mis en tête des priorités.

Congé pour l'assistance ou les soins d'un membre de sa famille lourdement malade

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

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

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

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

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

L'employeur peut, pour des raisons liées au fonctionnement de l'entreprise, reporter par écrit la date de début du congé thématique endéans les deux jours ouvrables suivant la réception de votre notification. Ce report peut durer jusqu'à sept jours.

Ce genre de congé **n'est pas pris en compte dans la durée maximale du crédit-temps ou de la réduction de carrière**. Lorsque le travailleur a épuisé son droit au congé pour assistance médicale, il bénéficie d'une « super-priorité » pour utiliser son droit au crédit-temps. En effet, ils ne sont pas comptabilisés dans le seuil organisationnel pendant un délai de 6 mois. De plus, dans la cascade des priorités développées par la convention collective de travail n°103, ces travailleurs ont été mis en tête des priorités.

Congé parental

Lorsqu'un travailleur veut bénéficier d'une interruption complète de carrière pour l'éducation de ses jeunes enfants, il peut demander un congé parental. Ce congé dure 4 mois. Le travailleur à temps plein peut aussi choisir de réduire son temps de travail de moitié pendant 8 mois ou d'1/5 pendant 20 mois.

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

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

Le travailleur peut également combiner les différentes formes d'interruption. Il peut, par exemple, pour un même enfant, combiner un mois d'interruption complète avec deux mois de réduction de moitié et dix mois de réduction d'1/5.

Le congé parental peut être pris:

- ☑ Depuis la naissance de l'enfant jusqu'à ses 12 ans
- ☑ En cas d'adoption, le congé parental peut être exercé pendant la période qui court à partir de l'inscription de l'enfant au registre de la population ou registre des étrangers comme faisant partie de la famille, dans la commune où le travailleur a son domicile, et ceci, au plus tard jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 12 ans.

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

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

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

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

Pour plus de détails prenez contact avec votre secrétariat CGSLB

PREPENSION = régime de chômage avec complément d'entreprise

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

Pour les nouvelles CCT, les conditions d'âge et d'ancienneté sont respectivement augmentées à 60 ans et 40 ans dès le 1er janvier 2012. Pour les CCT existantes prolongées sans interruption, les conditions d'âge et d'ancienneté sont augmentées à 60 ans et 40 ans à partir du 1er janvier 2015.

Prépension à mi-temps: un cadre d'extinction sera mis en place, plus aucun nouvel entrant ne sera admis à partir de 2012 (accord du gouvernement).

Le schéma ci-dessous montre les différents systèmes de régime de chômage avec complément d'entreprise (avec les conditions d'âge et d'ancienneté). Nous vous conseillons de vous renseigner auprès de votre secrétariat CGSLB pour connaître la dernière situation.

Regime RCC CP 330	Conditions d'âge	Carrière		Durée	
		Homme	Femme	début	fin
SYSTEME GENERAL	60	40	31 (2015) 32 (2016) 33 (2017)	01/01/2015	31/12/2017
METIERS LOURDS(*)	58 (*)	35		01/01/2015	31/12/2016

TRAVAIL DE NUIT	58	33	01/01/2015	31/12/2016
LONGUE CARRIERE	56	40	01/01/2015	31/12/2015
	58	40	01/01/2015	31/12/2016
RCC MEDICAL	58	35	01/01/2015	31/12/2016

(*) le droit peut s'ouvrir si une CCT d'entreprise est signée

2ème pilier pension

Le règlement de pension sectoriel a été fixé et entériné par une convention collective de travail du 13 décembre 2010.

Ce régime de pension a pour but de composer un capital de pension ou une rente qui y correspond, qui est versé à l'affilié (ou si l'affilié décède avant le terme prévu, à ses ayants-droit).

Le règlement de pension définit les droits et les obligations de l'organisateur, de l'organisme de pension, des employeurs, des affiliés et de leurs ayants-droit, ainsi que les conditions dans lesquelles ces droits peuvent être exercés.

Pour consulter l'intégralité du règlement de pension pour les établissements et les services de santé, il suffit de vous rendre dans l'un de nos secrétariats CGSLB.

Le régime de pension sectoriel ne s'applique pas aux personnes suivantes:

- les travailleurs sous contrat de travail intérimaire ;
- les travailleurs sous contrat de vacances, étudiant ou contrat de formation professionnelle individuelle.

Depuis 2012, les travailleurs reçoivent chaque année du Fonds de pension une fiche de pension avec des informations sur le capital de pension déjà constitué.

Quel est le montant du capital-pension complémentaire?

- Pour ceux qui travaillaient dans le secteur au 01/01/2010, 7 euros par trimestre pour la période allant du 01/01/2006 au 31/12/2010
- 7 euros par trimestre travaillé pour la période du 01/01/2010 au 31/12/2010
- 7 euros par trimestre travaillé pour la période du 01/01/2011 au 31/12/2011
- 11,25 euros par trimestre travaillé pour la période du 01/01/2012 au 31/12/2012
- 11,25 euros par trimestre travaillé pour la période du 01/01/2013 au 31/12/2013
- 10 euros par trimestre travaillé pour la période du 01/01/2014 au 31/12/2014

Pour avoir droit à ce montant, vous devez avoir été lié par un contrat de travail durant au moins 2 trimestres consécutifs au cours des périodes mentionnées ci-dessus.

La pension complémentaire est un complément à la pension légale. Elle ne remplace donc pas la pension de retraite ou la pension de survie légale mais elle s'y ajoute. La pension complémentaire n'influence dès lors en aucune manière la pension légale.

Pour de plus amples informations, n'hésitez pas à consulter le site <http://www.f2p330.org/> ou rendez-vous dans l'un de nos secrétariats CGSLB

JOUR DE CARENCE

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

Pour plus de détails prenez contact avec votre secrétariat CGSLB ou sur le www.cgslb.be

FRAIS DE TRANSPORT

Transports en commun publics

En cas d'utilisation des transports en commun publics, les employeurs interviennent dans les frais de déplacement effectivement consentis par les travailleurs (CCT n° 19 octies, conclue au sein du Conseil national du travail le 20 février 2009).

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.

Transport privé

Du 1er juillet 2015 au 30 juin 2016, l'intervention de l'employeur pour l'utilisation d'un **véhicule privé motorisé** pour des raisons de service est fixé à **0,3412€/km**

Ce montant de l'indemnité kilométrique est annuellement adapté au 1er juillet.

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 **0,22 €/km**.

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.

Pour plus de détails prenez contact avec votre secrétariat CGSLB ou sur le www.cgslb.be

Délais de préavis

Nouvelle réglementation en matière de licenciement depuis le 1er janvier 2014

Depuis le 1er janvier 2014, une nouvelle réglementation en matière de licenciement est entrée en vigueur pour les ouvriers et les employés. Ces nouvelles règles ont été introduites par la loi du 26 décembre 2013. Ces règles s'appliqueront à tous les contrats de travail conclus à partir du 1er janvier 2014. La loi prévoit une réglementation pour la gestion du passé, qui consiste à prendre une photo de la situation individuelle du travailleur au 31/12/2013. Ces droits déjà acquis seront garantis. À ces droits acquis viennent alors s'ajouter les nouveaux droits, constitués via les nouvelles règles pour une ancienneté calculée à partir du 1/1/2014 jusqu'à la date du licenciement.

Pour mettre un terme aux différences historiques entre ouvriers et employés, également en ce qui concerne la carrière passée, la nouvelle loi prévoit aussi pour certains ouvriers une indemnité en compensation du

licenciement (ICL) ou une allocation de licenciement. Vous trouverez ci-dessous un aperçu des situations les plus fréquentes.

Si vous avez d'autres questions sur le respect des délais de préavis, veuillez prendre contact avec votre délégué CGSLB ou votre secrétariat CGSLB.

Le délai de préavis – le travailleur est licencié

Licenciement d'un travailleur qui est entré en service à partir du 01/01/2014

Pour tous les travailleurs engagés à partir du 1/1/2014, le préavis sera calculé en semaines. Le tableau ci-dessous reprend les nouveaux délais de préavis qui s'appliquent à la fois aux ouvriers et aux employés.

ANCIENNETÉ	SEMAINES	ANCIENNETE	SEMAINES
0	2	18 ans	57
3 mois	4	19	60
6 mois	6	20	62
9 mois	7	21	63
1 an	8	22	64
1 an et 3 mois	9	23	65
1 an et 6 mois	10	24	66
1 an et 9 mois	11	25	67
2 ans	12	26	68
3	13	27	69
4	15	28	70
5	18	29	71
6	21	30	72
7	24	31	73
8	27	32	74
9	30	33	75
10	33	34	76
11	36	35	77
12	39	36	78
13	42	37	79
14	45	38	80

15	48	39	81
16	51	40	82
17	54	...	+ 1 sem/an

Licenciement d'un travailleur qui est entré en service avant le 01/01/2014

LE TRAVAILLEUR EST UN EMPLOYÉ

Le calcul du délai de préavis total se fait en deux étapes :

Première étape/ Le délai de préavis en vigueur jusqu'au 31/12/2013.

Dans ce cas, nous prenons une photo des droits acquis au 31/12/2013. Les délais de préavis pour les employés des hôpitaux privés (en vigueur au 31/12/2013) étaient les suivants:

Salaire annuel brut ≤ 32.254 € au 31/12/2013	L'employé a droit à 3 mois de préavis par tranche de 5 années d'ancienneté entamées (au 31/12/2013).
Salaire annuel brut > 32.254 € au 31/12/2013	Par année d'ancienneté entamée (au 31/12/2013), l'employé a droit à 1 mois de préavis, avec un minimum de 3 mois de préavis.

Deuxième étape/ Le nouveau délai de préavis à partir du 1/1/2014.

Dans ce cas, il faut calculer l'ancienneté atteinte entre le 01/01/2014 et la date du licenciement.

Le délai de préavis total que l'employeur devra respecter sera égal à la somme des délais de préavis obtenus pour la 1ère et la 2e étape.

LE TRAVAILLEUR EST UN OUVRIER

Ouvrier avec moins de 5 ans d'ancienneté dans les secteurs fédéraux de la santé

Le calcul du délai de préavis se fait en deux étapes:

⇒ **Première étape/** Le délai de préavis en vigueur jusqu'au 31/12/2013.

Nous prenons une photo des droits acquis au 31/12/2013. Les délais de préavis pour les ouvriers avec moins de 5 ans d'ancienneté dans les secteurs fédéraux de la santé (en vigueur au 31/12/2013) étaient les suivants:

En fonction de la date de début du contrat de travail, il existe deux possibilités:

- Début de l'exécution du contrat de travail **avant le 01/01/2012** (jusqu'au 31/12/2013)

Licenciement normal

ANCIENNETÉ	DUREE PRÉAVIS DONNÉ PAR EMPLOYEUR
<6 mois	28 jours calendriers
6 mois à 5 ans	35 jours calendriers
5 ans à 10 ans	42 jours calendriers
10 ans à 15 ans	56 jours calendriers
15 ans à 20 ans	84 jours calendriers
À partir de 20 ans	112 jours calendriers

Licenciement en vue du RCC

ANCIENNETÉ	DUREE PRÉAVIS DONNÉ PAR EMPLOYEUR
<20 ans	28 jours calendriers
A partir de 20 ans	56 jours calendriers

- Début de l'exécution du contrat de travail **après le 01/01/2012** (jusqu'au 31/12/2013)

Licenciement normal et licenciement en vue du RCC et de la pension de retraite

ANCIENNETÉ	DUREE PRÉAVIS DONNÉ PAR EMPLOYEUR
<6 mois	28 jours calendriers
6 mois jusque 5 ans	40 jours calendriers

- ⇒ **Deuxième étape/** Le nouveau délai de préavis à partir du 1/1/2014

Dans ce cas, il faut calculer l'ancienneté atteinte entre le 01/01/2014 et la date du licenciement.

Le délai de préavis total que l'employeur devra respecter sera égal à la somme des délais de préavis obtenus pour la 1ère et la 2e étape.

Ouvrier avec plus de 5 ans d'ancienneté dans les secteurs fédéraux de la santé¹

Le calcul du délai de préavis se fait en deux étapes:

1 On entend ici l'ancienneté totale obtenue en travaillant dans une ou plusieurs institutions appartenant aux services fédéraux de la santé. Par ex. 2 années dans les soins aux personnes âgées et 7 ans dans un hôpital représentent ensemble 9 ans d'ancienneté dans les services fédéraux de la santé. Voici les institutions qui relèvent des services fédéraux de la santé: les institutions qui sont soumises à la loi sur les hôpitaux; les maisons de soins psychiatriques, les initiatives d'habitation protégée, les homes pour personnes âgées, les maisons de repos et de soins, les centres de soins de jour, les centres de revalidation, les soins infirmiers à domicile, les services intégrés pour les soins à domicile, les services du Sang de la Croix Rouge de Belgique, les centres médicopédiatriques et maisons médicales.

⇒ **Première étape/** Le délai de préavis en vigueur jusqu'au 31/12/2013.

Nous prenons une photo des droits acquis au 31/12/2013. Les délais de préavis pour les ouvriers avec plus de 5 ans d'ancienneté dans les secteurs fédéraux de la santé (en vigueur au 31/12/2013) étaient les suivants:

Licenciement normal

ANCIENNETÉ	DUREE PRÉAVIS REMIS PAR EMPLOYEUR
Plus de 5 ans d'ancienneté au 31/12/2013 dans les secteurs fédéraux de la santé	L'ouvrier a droit à 3 mois de préavis par tranche de 5 années d'ancienneté entamées (au 31/12/2013).

Licenciement en vue du RCC / pension de retraite

Ouvrier en service <u>avant le 01/01/2012</u> et avec plus de 5 ans d'ancienneté dans le secteur et qui est licencié en vue du régime de chômage avec complément d'entreprise ou de la pension	
<20 ans	28 jours calendriers
A partir de 20 ans	56 jours calendriers

Licenciement en vue du RCC / pension de retraite

Ouvrier en service <u>après le 01/01/2012</u> et avec plus de 5 ans d'ancienneté dans le secteur et qui est licencié en vue du régime de chômage avec complément d'entreprise ou de la pension	
<6 mois	28 jours calendriers
6 mois jusque 5 ans	40 jours calendriers

⇒ **Deuxième étape/** Le nouveau délai de préavis à partir du 1/1/2014

Dans ce cas, il faut calculer l'ancienneté atteinte entre le 01/01/2014 et la date du licenciement.

Le délai de préavis total que l'employeur devra respecter sera égal à la somme des délais de préavis obtenus pour la 1ère et la 2e étape.

Le délai de préavis – le travailleur remet lui-même son préavis

Préavis remis par un travailleur qui est entré en service à partir du 01/01/2014

Pour tous les travailleurs engagés à partir du 1/1/2014, le préavis sera calculé en semaines. Le tableau ci-dessous reprend les nouveaux délais de préavis qui s'appliquent à la fois aux ouvriers et aux employés.

ANNÉES D'ANCIENNETÉ	PRÉAVIS REMIS PAR LE TRAVAILLEUR
	À PARTIR DU 1/1/2014
De 0 < 3 mois	1 semaine
De 3 < 6 mois	2 semaines
De 6 < 9 mois	3 semaines
De 9 < 12 mois	3 semaines
De 12 < 15 mois	4 semaines
De 15 < 18 mois	4 semaines
De 18 < 21 mois	5 semaines
De 21 < 24 mois	5 semaines
De 2 < 3 ans	6 semaines
De 3 < 4 ans	6 semaines
De 4 < 5 ans	7 semaines
De 5 < 6 ans	9 semaines
De 6 < 7 ans	10 semaines
De 7 < 8 ans	12 semaines
À partir de 8 ans....	13 semaines

Préavis remis par un travailleur qui est entré en service avant le 01/01/2014

Tout dépend si le travailleur était un employé ou un ouvrier au 31/12/2013.

LE TRAVAILLEUR EST UN EMPLOYÉ

⇒ **Employé dont le salaire annuel est inférieur ou égal à 32 254 € au 31/12/2013**

Le calcul du préavis comporte deux étapes, mais est limité à 13 semaines de préavis (= 3mois):

- **Première étape/ Le délai de préavis en vigueur jusqu'au 31/12/2013.**

Nous prenons une photo des droits acquis au 31/12/2013. Les délais de préavis pour les employés avec un salaire inférieur à 32 254 € au 31/12/2013 étaient les suivants:

- < 5 ans d'ancienneté : 1,5 mois

- > 5 ans d'ancienneté : 3 mois

- **Deuxième étape/ Le nouveau délai de préavis à partir du 1/1/2014**

Dans ce cas, il faut calculer l'ancienneté atteinte entre le 01/01/2014 et la date du licenciement.

Le délai de préavis total que l'employeur devra respecter sera égal à la somme des délais de préavis obtenus pour la 1ère et la 2e étape.

Si l'employé avait plus de 5 ans d'ancienneté au 31/12/2013, le maximum de 13 semaines est déjà atteint et on ne prend donc pas de photo.

Exemple 1

Un employé dont le salaire annuel est inférieur ou égal à 32.254 EUR au 31/12/2013 remet son préavis le 1/7/2015. Il est entré en service le 1/3/2008.

- Première étape : du 1/3/2008 au 31/12/2013, son ancienneté est de 5 ans et 9 mois. Étant donné que son ancienneté au 31/12/2013 est supérieure à 5 ans, le maximum de 3 mois de préavis est atteint.
- Deuxième étape : inutile

La durée du préavis est de 3 mois.

Exemple 2

Un employé dont le salaire annuel est inférieur ou égal à 32.254 EUR au 31/12/2013 remet son préavis le 1/7/2015. Il est entré en service le 1/3/2010.

- Première étape: du 1/3/2010 au 31/12/2013, son ancienneté est de 3 ans et 9 mois. Sur la base de la photo pour la gestion du passé, cet employé qui remet lui-même son préavis a droit à un préavis de 1,5 mois.
- Deuxième étape: du 1/1/2014 au 1/7/2015, son ancienneté est de 1 an et 6 mois (18 mois). Sur la base des nouveaux délais de préavis dans le cas d'une démission, 1 an et 6 mois d'ancienneté représentent un préavis de 5 semaines.

La durée totale du préavis est de: 1,5 mois (=6,5 semaines) + 5 semaines = 12,5 semaines. Le maximum de 13 semaines n'est dans ce cas pas atteint.

- ⇒ **Employé dont le salaire annuel est supérieur à 32 254 €, mais inférieur à 64 508 € au 31/12/2013**

Le calcul du préavis comporte deux étapes, mais est limité à 13 semaines de préavis lorsque le délai de préavis maximum d'application avant le 1/1/2014 n'est pas atteint:

- **Première étape/ Le délai de préavis en vigueur jusqu'au 31/12/2013.**

Nous prenons une photo des droits acquis au 31/12/2013. Les délais de préavis pour les employés avec un salaire entre 32 254 € et 64 508 € au 31/12/2013 étaient les suivants:

- < 5 ans d'ancienneté : 1,5 mois

- > 5 ans d'ancienneté: 3 mois

- > 10 ans d'ancienneté: 4,5 mois

- **Deuxième étape/ Le nouveau délai de préavis à partir du 1/1/2014**

Dans ce cas, il faut calculer l'ancienneté atteinte entre le 01/01/2014 et la date du licenciement.

Le délai de préavis total que l'employeur devra respecter sera égal à la somme des délais de préavis obtenus pour la 1ère et la 2e étape.

Si l'employé avait plus de 10 ans d'ancienneté au 31/12/2013, le maximum de 4,5 mois est déjà atteint.

Exemple 1

Un employé dont le salaire annuel est situé entre 32.254 EUR et 64.058 EUR au 31/12/2013, remet son préavis le 1/7/2015. Il est entré en service le 1/3/1998.

- Première étape : du 1/3/1998 au 31/12/2013, son ancienneté est de 15 ans et 9 mois. Sur la base de son ancienneté au 31/12/2013, le maximum de 4,5 mois est atteint.
- Deuxième étape : inutile

La durée du préavis est de 4,5 mois

Exemple 2

Un employé dont le salaire annuel est situé entre 32.254 EUR et 64.058 EUR au 31/12/2013, remet son préavis le 1/7/2015. Il est entré en service le 1/3/2008.

- Première étape : du 1/3/2008 au 31/12/2013, son ancienneté est de 5 ans et 9 mois. Sur la base de son ancienneté au 31/12/2013, le délai de préavis est de 3 mois.
- Deuxième étape : du 1/1/2014 au 1/7/2015, son ancienneté est de 1 an et 6 mois. Le délai de préavis dans le nouveau régime est de 5 semaines.

La durée du préavis est de 3 mois (13 semaines) et 5 semaines, mais elle est limitée à 13 semaines.

⇒ **Employé dont le salaire annuel est supérieur à 64 508 € au 31/12/2013**

Le calcul du préavis comporte deux étapes, mais est limité à 13 semaines de préavis lorsque le délai de préavis maximum d'application avant le 1/1/2014 n'est pas atteint:

- **Première étape/ Le délai de préavis en vigueur jusqu'au 31/12/2013.**

Nous prenons une photo des droits acquis au 31/12/2013. Les délais de préavis pour les employés avec un salaire supérieur à 64 508 € au 31/12/2013 étaient les suivants:

- < 5 ans d'ancienneté : 1,5 mois
- > 5 ans d'ancienneté : 3 mois
- > 10 ans d'ancienneté : 4,5 mois
- > 15 ans d'ancienneté : 6 mois

- **Deuxième étape/ Le nouveau délai de préavis à partir du 1/1/2014**

Dans ce cas, il faut calculer l'ancienneté atteinte entre le 01/01/2014 et la date du licenciement.

Le délai de préavis total que l'employeur devra respecter sera égal à la somme des délais de préavis obtenus pour la 1ère et la 2e étape.

Si l'employé avait plus de 15 ans d'ancienneté au 31/12/2013, le maximum de 6 mois est déjà atteint.

Exemple 1

Un employé dont le salaire annuel est supérieur à 64.058 EUR au 31/12/2013 remet son préavis le 1/7/2015. Il est entré en service le 1/3/1985.

- Première étape : du 1/3/1985 au 31/12/2013, son ancienneté est de 28 ans et 9 mois. Sur la base de son ancienneté au 31/12/2013, le maximum de 6 mois est atteint.
- Deuxième étape : inutile

La durée du préavis est de 6 mois.

Exemple 2

Un employé dont le salaire annuel est supérieur à 64.058 EUR au 31/12/2013 remet son préavis le 1/12/2018. Il est entré en service le 1/2/2002.

- Première étape : du 1/2/2002 au 31/12/2013, son ancienneté est de 11 ans et 10 mois. Sur la base de son ancienneté au 31/12/2013, son préavis est de 4,5 mois.
- Deuxième étape : du 1/1/2014 au 1/12/2018, son ancienneté est de 4 ans et 11 mois. Le délai de préavis dans le nouveau régime est de 7 semaines.

La durée du préavis est de 4,5 mois (19,5 semaines) + 7 semaines, mais elle est plafonnée à 13 SEMAINES.

LE TRAVAILLEUR EST UN OUVRIER

Le calcul du délai de préavis total se fait en deux étapes :

⇒ **Première étape/** Le délai de préavis en vigueur jusqu'au 31/12/2013.

Dans ce cas, nous prenons une photo des droits acquis au 31/12/2013. Les délais de préavis pour ouvriers, avec 5 ans d'ancienneté dans le secteur ou non au 31/12/2013) étaient les suivants:

- < 20 ans d'ancienneté : 14 jours
- À partir de 20 ans d'ancienneté : 28 jours

⇒ **Deuxième étape/** Le nouveau délai de préavis à partir du 1/1/2014

Dans ce cas, il faut calculer l'ancienneté atteinte entre le 01/01/2014 et la date du licenciement.

Le délai de préavis total que l'employeur devra respecter sera égal à la somme des délais de préavis obtenus pour la 1ère et la 2e étape.

Une allocation de licenciement ou une ICL?

Afin d'offrir aux ouvriers, souvent désavantagés par le passé, une compensation pour leurs délais de préavis plus courts, un système d'indemnité en compensation du licenciement a été introduit. Ce système a pour but de compenser la différence en matière de délai de préavis entre les ouvriers et les employés licenciés. L'introduction de l'ICL se fera progressivement, via un scénario d'extinction de l'actuelle allocation de licenciement pour les ouvriers licenciés.

Dans le secteur des hôpitaux privés, cette problématique n'est présente que dans une moindre mesure, étant donné qu'après 5 ans d'ancienneté dans le secteur, les ouvriers se voient octroyer les mêmes délais de préavis que les employés. Sur le plan juridique, il reste des ouvriers, et par conséquent, ils ont droit à cette ICL. Le calcul dans le point 2 démontrera toutefois qu'il y aura très peu de cas d'ICL pour les ouvriers avec plus de 5 ans d'ancienneté dans le secteur, vu que ce groupe a déjà été aligné auparavant sur celui des employés.

L'extinction de l'allocation de licenciement

L'allocation de licenciement pour les ouvriers, à charge de l'ONEM, sera progressivement supprimée. Ce scénario d'extinction se déroulera comme suit:

Les ouvriers en service avant le 01/01/2014 auront encore droit à une allocation de licenciement dans la mesure où ils ont :

- Moins de 20 ans d'ancienneté auprès de leur employeur au 01/01/2014
- Moins de 15 ans d'ancienneté auprès de leur employeur au 01/01/2015
- Moins de 10 ans d'ancienneté auprès de leur employeur au 01/01/2016

À partir du 01/01/2017, plus aucun ouvrier n'aura droit à une allocation de licenciement, mais tous les ouvriers engagés avant le 01/01/2014, qui ne sont pas visés par les conditions ci-dessus, auront encore droit à une ICL.

Les ouvriers en service à partir du 01/01/2014 n'auront plus droit à une allocation de licenciement

Les montants de l'allocation de licenciement pour les ouvriers visés ci-dessus sont les suivants :

- Pour les contrats de travail entrés en vigueur à partir du 1.1.2012 : 1.250 EUR
- Pour les contrats de travail entrés en vigueur avant le 1.1.2012 :
 - moins de 5 ans d'ancienneté : 1.250 EUR
 - 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté : 2.500 EUR
 - 10 ans d'ancienneté et plus : 3.750 EUR

NB: l'allocation de licenciement pour les travailleurs licenciés occupés à temps partiel est calculée au pro rata.

Pas de droit à une allocation de licenciement lorsque le licenciement est donné en vue du RCC ou de la pension de retraite.

L'introduction progressive de l'ICL

L'indemnité en compensation du licenciement pour les ouvriers licenciés, à charge de l'ONEM, sera introduite progressivement. Ce scénario se déroulera de la manière suivante:

Les ouvriers en service avant le 01/01/2014 auront droit à une indemnité en compensation du licenciement dans la mesure où ils ont:

- Au moins 20 ans d'ancienneté auprès de leur employeur au 01/01/2014
- Au moins 15 ans d'ancienneté auprès de leur employeur au 01/01/2015
- Au moins 10 ans d'ancienneté auprès de leur employeur au 01/01/2016
- Moins de 10 ans d'ancienneté auprès de leur employeur ou 01/01/2017

Les ouvriers en service à partir du 01/01/2014 n'auront pas droit à une allocation de licenciement

L'indemnité en compensation du licenciement sera calculée selon la formule suivante:

- Le nombre total de semaines de préavis calculé sur base de l'ancienneté acquise entre la date d'entrée en service et la date du licenciement selon le nouveau régime
- moins le préavis, calculé sur base de l'ancienneté acquise entre la date d'entrée en service et le 31/12/2013 selon l'ancien régime
- moins le préavis, calculé sur base de l'ancienneté acquise entre le 1/1/2014 et la date du licenciement selon le nouveau régime

Exemple 1

Un ouvrier qui travaille dans le secteur des soins de la santé fédéraux (plus de 5 ans d'ancienneté) est licencié le 10/10/2015. Il est entré en service le 05/05/1995.

L'ICL est calculée de la manière suivante:

- Le nombre total de semaines de préavis, calculé sur base de l'ancienneté acquise entre la date d'entrée en service et la date du licenciement selon le nouveau régime
 - Ancienneté dans le nouveau régime : 20-21 ans d'ancienneté : 62 semaines
- moins le préavis, calculé sur base de l'ancienneté acquise entre la date d'entrée en service et le 31/12/2013 selon l'ancien régime

- Ancienneté dans l'ancien régime (sac à dos): 5 tranches de 5 années d'ancienneté entamées: 15 mois (=65 semaines)
 - moins le préavis, calculé sur base de l'ancienneté acquise entre le 1/1/2014 et la date du licenciement selon le nouveau régime
 - Ancienneté dans le nouveau régime : 1 an et 10 mois : 11 semaines
- => L'ouvrier, avec le délai de préavis d'un employé, n'aura pas droit à une ICL, vu qu'elle est négative.

Exemple 2

Un ouvrier qui travaille dans le secteur des soins de la santé fédéraux (plus de 5 ans d'ancienneté) est licencié le 10/10/2015. Il est entré en service le 01/07/2004.

L'ouvrier remplit la condition pour pouvoir bénéficier d'une indemnité en compensation du licenciement. En effet, il a moins de 15 ans d'ancienneté (à savoir: 11 ans) à la date du licenciement. Étant donné qu'il est entré en service avant le 1/1/2012 et qu'il compte plus de 10 ans d'ancienneté à la date du licenciement, il a droit à une allocation de licenciement de 3750 euros.

PRIME SYNDICALE

Une bonne action syndicale nécessite une solidarité des travailleurs qui se manifeste par l'affiliation à un syndicat. C'est la seule manière de défendre vos intérêts individuels et collectifs. Pour vous affilier, prenez contact avec un secrétariat CGSLB (voir en fin de brochure) ou sur le www.cgslb.be.

Si vous êtes affilié, vous payerez une cotisation mensuelle.

Afin de compenser partiellement les cotisations d'affiliation à la CGSLB, vous recevrez annuellement une prime syndicale de votre secrétariat.

La prime s'élève à 90 € pour un travailleur temps plein et 45 € pour un travailleur à temps partiel.

Pour en bénéficier, les conditions suivantes doivent être remplies :

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

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

DELEGATION SYNDICALE

La CCT concernant le statut des délégations syndicales **1er juillet 1972(modifié par la CCT du 23.12.2011)** précise que la délégation syndicale peut être installée dans chaque établissement qui pendant les 6 mois précédant la demande d'installation occupe au moins **un effectif de 50 personnes et ce quelle que soit la durée contractuelle de travail.**

La CCT concernant le statut des délégations syndicales du **26 janvier 2009 (modifié par la CCT du 23.12.2011)** précise que la délégation syndicale peut être installée dans chaque établissement qui pendant les 6 mois précédant la demande d'installation occupe au moins **50 membres du personnel.**

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

La délégation syndicale est compétente pour négocier dans une institution et veiller au respect de la législation sociale. Le délégué syndical peut également, à titre individuel, assister un collègue dans les conflits avec son employeur.

L'intérêt et le bénéfice d'une délégation syndicale dans une institution ne peuvent donc pas être sous-estimés.

Pour plus de détails prenez contact avec votre secrétariat CGSLB ou sur le www.cgsib.be.

