

CGSLB Non-Marchand

CP 330

MR-MRS



Votre Liberté Votre Voix





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

Eric DUBOIS, Responsable Sectoriel CGSLB pour le Secteur Non-Marchand

<i>Liens intéressants pour le secteur MR-MRS</i>	7
<i>Commission paritaire pour le secteur non-marchand et accord pour le secteur non-marchand</i>	8
Commission paritaire 330 : Commission paritaire des établissements et des services de santé	8
Arrêté royal instituant certaines commissions paritaires et fixant leur dénomination et leur compétence _	8
Reprise des CCT conclus pour les anciennes sous-commissions paritaires 305 – 305.01 – 305.02 – 305.03	11
<i>Accord Fédéral relatif aux secteurs fédéraux de la santé</i>	12
Accord relatif aux secteurs fédéraux de la santé – secteur privé 2005-2010	12
Accord 2011 relatif aux secteurs fédéraux de la santé, secteur privé	29
Accord social 2013	32
<i>Durée du temps de travail</i>	36
Loi sur la durée du temps de travail	36
Loi du 10 AOUT 2001, relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie. (MB du 15/09/2001)	36
Dépassement de la durée du temps de travail hebdomadaire	37
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)	37
Prestations du dimanche – Repos compensatoire	38
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)	38
<i>Salaire et conditions de travail</i>	39
Classification de fonction, échelle barémique et mécanisme d'indexation	39
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.	39
Convention collective de travail relative à l'harmonisation des barèmes des aides-soignants (CCT du 07.11.2013)	48
Ancienneté à l'engagement	52
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)	52
Modalités de paiement de la rémunération	54
Convention collective de travail concernant la périodicité du paiement 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)	54
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)	55
Intervention de l'employeur dans les frais de transport	56
Convention collective de travail du 29 juin 2009 relative au transport entre le domicile et le lieu de travail	56
Intervention de l'employeur pour l'utilisation par le travailleur de son moyen de transport personnel pour raisons de service	62
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.	62
Convention Collective de Travail du 13 mai 2013 relative à l'instauration et au fonctionnement de l'équipe mobile.	63

<i>Primes, Allocations et Suppléments</i>	67
Prestations irrégulières : définitions et suppléments.	67
Allocation de foyer ou de résidence	71
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) _____	71
Allocation de fin d'année	78
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) _	78
Prime d'attractivité	82
Convention collective de travail du 30 juin 2006 concernant l'octroi de la prime d'attractivité modifiée par la CCT du 13.07.2011 _____	82
Titres et qualifications professionnels particuliers – Infirmier(e)s	85
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 _____	85
Complément de fonction	90
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) _____	90
<i>Congés et aménagement du temps de travail</i>	92
Jour de congé supplémentaire « communautaire »	92
Convention collective de travail concernant le jour de congé supplémentaire 'Communautaire' (C.C.T. 28.02.2001) _____	92
Deux jours de vacances supplémentaires	94
Convention collective de travail octroyant deux jours de vacances supplémentaires (C.C.T. du 18.12.1995) _____	94
Congés pour raison familiale	96
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) _____	96
Fin de carrière : diminution des prestations	98
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) _____	98
Crédit-temps : Diminution de la durée de la carrière professionnelle	107
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) _____	107
Convention collective de travail du 2 octobre 2013 en exécution de la convention collective de travail n° 103, conclue le 27 juin 2002 au sen du Conseil national de Travail, instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin carrière. _____	108
Convention collective de travail du 8 juin 2015 en application de la convention collective de travail n°118 du 27 avril 2015 du Conseil National du Travail, fixant, pour 2015-2016, le cadre interprofessionnel 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. _____	111
<i>Dispositions Diverses</i>	112
Jour de carence	112
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) _____	112
Avantages du statut employé pour les travailleurs	113
Convention collective de travail concernant l'octroi de certains avantages du statut d'employé aux ouvriers (C.C.T. du 30.06.2006) _____	113

Convention collective de travail concernant l'octroi du statut d'employé au personnel soignant (C.C.T. 30.06.2006)	116
Formation	117
Convention collective de travail du 02.10.2013 relative à la formation	117
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	118
ChÔmage avec complément d'entreprise (Prépension).....	122
Prépension conventionnelle à partir de 60 ans	122
Convention collective de travail concernant l'octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement (60 ans) (C.C.T. du 09.03.2015)	122
Prépension conventionnelle à 58 ans – travail de nuit	125
Convention collective de travail relative à la prépension conventionnelle à temps plein à partir de 58 ans ayant un passé professionnel de 33 ans, 20 ans de nuit et étant occupé dans le cadre d'un métier lourd (C.C.T. du 06.07.2015)	125
Prépension conventionnelle à partir de 58 ans	129
Longue carrière	129
Convention collective de travail du 8 juin 2015 instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés ayant une longue carrière.....	129
Statut Syndical.....	133
Statut du délégué syndical (> 50 travailleurs)	133
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	133
Statut Syndical dans les structures de moins de 50 travailleurs.	141
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)	141
Formation Syndicale : Crédit d'heure	150
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)	150
Prime syndicale (payée par le Fonds de sécurité d'existence).....	152
Prestations d'intérêt général	152
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)	152
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.	154
Le conseil d'entreprise	158
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.)	158
Fonds Social pour les Groupes à Risque.....	165
Définition	165
Convention collective de travail concernant la définition des groupes à risque (C.C.T. du 10.09.2007)	165
Convention collective de travail concernant la définition des groupes à risque (C.C.T. du 20.04.2009)	166
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.....	169
Statuts du Fonds de sécurité d'existence.....	172
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).....	172
Cotisation Fonds pour les groupes à risque.....	177

Convention collective de travail du 11 mai 2015 concernant le montant et 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. _____	177
Convention collective de travail du 13.07.2011 concernant la formation de 120 heures pour aides-soignantes avec enregistrement provisoire. _____	178
Fonds Maribel social.....	180
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) _____	180
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) __	186
Fonds Intersectoriel Service de santé	191
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) _____	191
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. _____	196
Formation en art infirmier.....	199
Convention collective de travail du 13 mai 2013 concernant le projet de formation en art infirmier ____	199
Convention collective de travail du 12 mai 2014 concernant le projet de formation en art infirmier ____	202
Convention collective de travail du 11 mai 2015 concernant le projet de formation en art infirmier ____	205
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) _____	209
Fonds de pension sectoriel.....	210
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) _____	210
Allocation de pension sectorielle (2006-2010).....	214
Convention collective de travail du 17 février 2012 portant sur le montant de l'allocation de pension sectorielle pour la période 2006-2010 _____	214
Allocation de pension sectorielle (2011)	217
Convention collective de travail du 12 novembre 2012 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2011. _____	217
Convention collective de travail du 12 novembre 2012 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330. _____	219
Convention collective de travail du 10 mars 2014 modifiant le règlement de pension du régime sectoriel de pension complémentaire 330. _____	221
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. _____	223
Allocation de pension sectorielle (2012)	225
Convention collective de travail du 8 juillet 2013 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2012 _____	225
Allocation de pension sectorielle (2013)	227
Convention collective de travail du 16 juin 2014 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2013 _____	227
Allocation de pension sectorielle (2014)	230
Convention collective de travail du 8 juin 2015 relative à l'engagement de pension sectoriel pour l'année 2014.....	230
Montants actuels.....	233
Barèmes des Maisons de Repos depuis le 01/01/2016.	233
Allocation de foyer et de résidence depuis le 01/01/2016.	234
Prime de fin d'année :	234
Prime d'attractivité :	235

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 du 15 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, efficacité 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 »:	7 248 E.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 subside 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 1^{er} janvier 2006 au plus tard, pour pouvoir être pris en considération comme personnel soignant dans le cadre des normes et/ou de la subside, 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} octobre 2005. A partir du 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 2^{ième} 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 2^{ième} 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 2^{ième} 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 1^{er} 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 forfaitaire 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), 3^{ième} 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 1^{er} 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 1^{er} 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 1^{er} 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.

Accord social 2013

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 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 ces 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'Arrêté 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 à 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 répercussions 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.

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.

§ 1^{er}.

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 1^{er} 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 1^{er} janvier 2003, ne bénéficient pas d'une limitation de la durée hebdomadaire de travail conforme au § 1^{er}.

§ 3.

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

§ 4.

Pour l'application des §§ 1^{er} 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.

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

3ème 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

5ème 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

8ème 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 règle 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

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.

Modalités de paiement de la rémunération

Convention collective de travail concernant la périodicité du paiement 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 lieu 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'est 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 1er 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 mois 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 frais 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

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 emplois 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 représentés 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.

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

§ 1^{er}

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

§ 1^{er}

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

§ 1^{er}

Les articles 2, §1^{er}, 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 1^{er} 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 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 cohabitants légaux 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 où 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.

.....

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 réhabilitation à partir du moment où 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 correspondant 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.

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 1er en 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 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 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.

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 1er. - 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 1^{er} 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 de 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.

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.

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.

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 :

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

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 :

$$X = 96 \times Y/Z \quad \text{dans laquelle :}$$

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 :

$X = 192 \times Y/Z$ 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.

$X = 288 \times Y/Z$ 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 œuvre 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 la 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 royal du 10 août 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 intégrés 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 8 juin 2015 en application de la convention collective de travail n°118 du 27 avril 2015 du Conseil National du Travail, fixant, pour 2015-2016, le cadre interprofessionnel 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.

Article 1^{er}

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 application de la convention collective de travail n°118 du 27 avril 2015 du Conseil National du Travail, fixant, pour 2015- 2016, le cadre interprofessionnel 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.

Article 3

Les modalités et conditions d'application en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations 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, sont celles reprises dans la convention collective de travail n°118 du 27 avril 2015 du Conseil National du Travail, fixant, pour 2015-2016, le cadre interprofessionnel 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, 1°,2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

Article 4

La présente convention est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2015 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2016.

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 entendu 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 créés 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 soutien 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 soutien 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.

CHÔMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (PREPENSION)

Prépension conventionnelle à partir de 60 ans

Convention collective de travail concernant l'octroi d'une indemnité complémentaire en faveur de certains travailleurs âgés en cas de licenciement (60 ans) (C.C.T. du 09.03.2015)

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.

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

Article 2

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

Article 3

La présente convention collective de travail s'applique à tous les travailleurs qui disposent d'un contrat de travail et pour autant qu'ils aient droit d'allocations de chômage et qu'ils répondent aux conditions d'âge et d'ancienneté prévues par l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Article 4

Les règles de ce régime conventionnel de chômage avec complément d'entreprise s'appliquent 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, sauf en cas de licenciement pour motif grave.

La condition d'âge susmentionnée doit être remplie non seulement dans la période du 1er janvier 2015 au 31 décembre 2017 mais aussi au moment de la fin du contrat de travail.

La condition de carrière est déterminée de la manière suivante :

- 1° 40 ans pour les employés hommes ;
- 2° 31 ans pour les employées femmes.

La carrière professionnelle visée à l'alinéa précédent est portée, pour les travailleurs femmes, à 32 ans à partir du 1er janvier 2016 et, à 33 ans à partir du 1er janvier 2017.

La condition de carrière susmentionnée doit être remplie au plus tard au moment de la fin du contrat de travail.

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

Article 5

Les travailleurs visés à l'article 3 de la présente convention collective de travail 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 dans 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 rémunération nette de référence et les allocations de chômage.

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

Le dernier salaire mensuel brut comprend d'une part la rémunération du mois civil précédant la fin du contrat de travail et d'autre part 1 /12e des primes contractuelles directement liées aux prestations fournies par le travailleur et sur lesquelles sont effectuées des retenues de sécurité sociale et dont la périodicité n'excède pas un mois, 1 /12e du double pécule de vacances, de la prime de fin d'année et de la prime d'attractivité.

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

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

primes incluses ;

- en cas de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à 4/5 ième temps ou mi-temps, d'interruption de carrière ou de RCC à mi-temps : la rémunération mensuelle brute à prendre en considération est celle correspondant à la rémunération du régime du travail antérieur.

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

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

Article 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 appliquera les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail du 19 décembre 1974 de même que toutes les dispositions légales ou réglementaires applicables en la matière, à savoir notamment les dispositions de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 et du 3 mai 2007.

Article 9

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

Elle entre en vigueur le 1 janvier 2015 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2017.

Prépension conventionnelle à 58 ans – travail de nuit

Convention collective de travail relative à la prépension conventionnelle à temps plein à partir de 58 ans ayant un passé professionnel de 33 ans, 20 ans de nuit et étant occupé dans le cadre d'un métier lourd (C.C.T. du 06.07.2015)

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 en application des:

1° la convention collective de travail n°111 du Conseil National du Travail , conclue le 27 avril 2015, fixant, à titre interprofessionnel pour 2015 et 2016, les conditions d'octroi d'une indemnité complémentaire 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°112 du Conseil National du Travail, conclue le 27 avril 2015, fixant, à titre interprofessionnel pour 2015 et 2016, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à 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 ;

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 30 décembre 2014 ;

5° l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle.

Article 3

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs licenciés qui bénéficient des allocations de chômage et qui, pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail, atteignent l'âge de 58 ans ou plus au moment de la fin de leur contrat de travail et qui à ce moment-là peuvent justifier une carrière professionnelle de 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 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, modifié par les conventions collectives de travail n°46 sexies du 9 janvier 1995 et n°46 septies du 25 avril 1995, 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, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Article 4

Ce régime de chômage avec complément d'entreprise s'applique aux travailleurs de 58 ans et plus et qui sont licenciés durant la durée de validité de cette convention, 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.

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 4, § 2 de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 ou 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 de la convention collective n°111, conclue le 27 avril 2015 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 entre en vigueur le 1er janvier 2015 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2016.

Prépension conventionnelle à partir de 58 ans

Longue carrière

Convention collective de travail du 8 juin 2015 instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés ayant une longue carrière

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 en application des conventions collectives suivantes :

1° la convention collective de travail n°115 du Conseil National du Travail, conclue le 27 avril 2015, instituant, à titre interprofessionnel pour 2015 et 2016, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une longue carrière ;

2° la convention collective de travail n°116 du Conseil National du Travail, conclue le 27 avril 2015, fixant, à titre interprofessionnel pour 2015 et 2016, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant une longue carrière ;

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 30 décembre 2014.

Article 3

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs licenciés qui bénéficient des allocations de chômage et qui, pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail, atteignent l'âge de 58 ans ou plus au moment de la fin de leur contrat de travail et qui à ce moment-là peuvent justifier une carrière professionnelle d'au moins 40 ans en tant que salarié, calculés et assimilés conformément à l'article 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Article 4

Par dérogation à l'article 3, le régime visé par la présente convention s'applique également aux travailleurs licenciés avant le 1er janvier 2016 qui bénéficient d'allocations de chômage et qui, au plus tard au 31 décembre 2015, atteignent l'âge de 56 ans ou plus au moment de la fin de leur contrat de travail et qui à ce moment-là peuvent justifier une carrière professionnelle d'au moins 40 ans en tant que salarié, calculés et assimilés conformément à l'article 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Article 5

Ce régime de chômage avec complément d'entreprise s'applique aux travailleurs de 58 ans et plus et qui sont licenciés suivant la procédure de concertation prévue dans la convention collective de travail n°17 du Conseil National du Travail, 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 6

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.

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

Article 7

L'indemnité complémentaire 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 8

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 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 de la convention collective n°115 et n° 116 conclue le 27 avril 2015 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 entre en vigueur le 1er janvier 2015 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2016.

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% 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 conventions 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 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).

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,	
- <u>ou</u> 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% 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 une 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 agréées, 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, le 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).

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 inférieure à un jour pour le personnel occupé à temps plein et à une demi-journée pour le personnel occupé à temps partiel.

Les délégués intéressés ont la possibilité de demander la récupération d'un jour ou d'un demi-jour de repos qui coïncide avec un jour ou un demi-jour de cours tel que décrit ci-dessus à l'article 3, dans ce cas cependant ce jour ou ce demi-jour de cours vient en déduction du crédit global attribué à l'alinéa premier.

Article 5

Les organisations représentatives de travailleurs doivent adresser, au moins un mois à l'avance, une requête écrite à l'employeur concerné, en vue d'obtenir le congé nécessaire pour que les membres intéressés puissent participer aux cours.

Cette requête doit comporter :

- a) la liste nominative des mandataires syndicaux bénéficiant de la demande de congé, ainsi que la durée de leur absence;
- b) le lieu, la date et la durée du cours organisé;
- c) l'ordre du jour et le programme sommaire des cours.

L'employeur donne une suite favorable à cette requête dans la mesure où la présence des personnes concernées aux dates prévues pour les cours n'est pas nécessaire pour assurer la continuité des soins et le fonctionnement normal des services.

En cas de force majeure empêchant pour des raisons urgentes de service une personne de suivre les cours aux dates pour lesquelles l'employeur avait donné son accord, celui-ci avertit immédiatement l'organisation représentative de travailleurs concernée.

Article 6

Tous les différends auxquels peuvent donner lieu l'application de la présente convention collective de travail sont examinés par le comité de conciliation de la sous-commission paritaire.

Article 7

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1981 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut mettre fin à la présente convention collective de travail moyennant un préavis de six mois, à notifier par lettre recommandée à la poste au président de la Sous-commission paritaire pour les établissements qui ne sont pas soumis à la loi sur les hôpitaux.

Le délai de préavis prend cours à dater du premier jour du mois suivant la date de la communication du préavis par le président de la sous-commission paritaire aux organisations intéressées.

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 :

- € 62 pour un emploi à temps plein
- € 31 pour un emploi à temps partiel

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 plus 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 le 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 :
 - o 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 :
 - o 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 :
 - o lorsque ce dernier est empêché d'assister à la réunion; dans ce cas, il avertit le suppléant;
 - o si le mandat du délégué effectif a pris fin; dans ce dernier cas, le délégué suppléant achève le mandat.

Article 3

Lorsqu'il n'y a plus de délégués du personnel suppléants pour occuper un siège vacant, le mandat devenu vacant est achevé par un candidat non élu de la même catégorie et de la même liste suivant l'ordre des résultats des élections.

Tâche du président et modalités de son remplacement

Article 4

La présidence du conseil est assurée par le chef d'entreprise, ou par son délégué à la présidence. Lors de la première réunion du conseil, le président désigne le président suppléant, qui aura le même pouvoir et la même autorité que le président.

Article 5

Le président veille au bon fonctionnement du conseil, maintient l'ordre, fait respecter les règlements, dirige et clôture les débats, pose les questions qui doivent faire l'objet d'une décision et annonce les décisions prises.

Article 6

Dans le cadre des dispositions légales sur la compétence des conseils d'entreprise, le président est chargé de veiller à la mise en exécution des décisions prises par le conseil.

Article 7

Le président met les locaux et le matériel nécessaires pour les réunions à la disposition du conseil.

Modalités concernant la désignation, le remplacement et la tâche du secrétaire

Article 8

Le secrétaire est élu parmi les membres effectifs de la délégation du personnel et il est désigné sur la proposition de cette dernière, par le conseil lors de sa première réunion. Lorsqu'aucun accord n'intervient, l'organisation représentée désignera le secrétaire parmi les membres effectifs qui figuraient sur la liste de candidats ayant obtenu le plus grand nombre de voix; en cas de partage des voix, il sera désigné parmi les membres effectifs de la liste sur laquelle figure le membre ayant obtenu le plus grand nombre de voix de préférence et, en cas d'égalité des voix de préférence, le membre ayant la plus grande ancienneté.

Jusqu'à la désignation du secrétaire, ses fonctions sont assurées par les soins du président.

Au cours de la première réunion, un secrétaire suppléant sera également désigné. Il sera désigné de la même façon que le secrétaire.

Article 9

La tâche du secrétaire du conseil d'entreprise comporte ce qui suit :

- faire envoyer ou faire parvenir les convocations pour les réunions du conseil d'entreprise aux membres effectifs et suppléants du conseil;
- assister régulièrement aux réunions;
- rédiger les procès-verbaux des réunions;
- donner lecture du procès-verbal des réunions et de la correspondance adressée au conseil;
- répondre en accord avec le président, aux lettres adressées au conseil;

- collaborer, à la demande du conseil d'entreprise, au travail administratif décidé par ce dernier.

Il s'occupe également de l'affichage à l'intention des membres du personnel, du procès-verbal de chaque séance dans le respect des dispositions des articles 25 et 26.

En accord avec le président, il assure la préparation et le suivi des réunions et établit les contacts appropriés.

Article 10

Le secrétaire disposera pendant les heures de travail, après concertation avec le président, du temps nécessaire pour assumer les tâches reprises à l'article 9. Il reçoit pour cela la même rémunération que pour les heures de travail effectives.

Organisation des réunions

Article 11

Le conseil d'entreprise se réunit au siège, tel qu'il est stipulé à l'article 1er. Le conseil d'entreprise se réunit une fois par mois.

A la fin de chaque réunion la date de la prochaine réunion est fixée.

Article 12

Le président doit convoquer le conseil lorsqu'au moins un tiers des membres effectifs de la délégation du personnel lui en fait la demande.

Les demandeurs communiquent les points qu'ils souhaitent voir figurer à l'ordre du jour. Ladite réunion a lieu, au plus tard, dans les 8 jours ouvrables suivant la demande.

Le conseil peut également être convoqué à la demande du président.

Article 13

La réunion du conseil d'entreprise a lieu pendant les heures de travail normales. Le conseil peut également décider de se réunir en dehors des heures de travail. Le temps consacré à la réunion est considéré comme du temps de travail normal rémunéré en tant que tel.

Article 14

Pour autant que l'employeur n'organise pas lui-même le transport, les frais de transport supplémentaire des délégués du personnel qui assistent à la réunion du conseil sont à charge de l'employeur dans les cas suivants :

- lorsqu'ils assistent à des réunions regroupant plusieurs sièges;
- lorsque en dehors des heures de travail habituelles, ils doivent utiliser leur propre véhicule pour pouvoir assister à la réunion;
- lorsqu'ils se trouvent dans l'impossibilité de faire usage de leurs titres de transport normaux.

Article 15

Les membres de la délégation du personnel peuvent prévoir une réunion préparatoire. L'employeur est préalablement informé de la date et de l'heure de cette réunion.

Commentaire

En ce qui concerne l'article 15, il est noté les déclarations suivantes :

1. les travailleurs s'engagent de prendre en considération les impératifs de l'organisation des services;
2. les employeurs déclarent ne pas invoquer cet article pour empêcher généralement des réunions préparatoires.

Convocation à la réunion et ordre du jour

Article 16

La convocation pour la réunion est envoyée par le secrétaire au moins huit ou cinq jours ouvrables avant la réunion suivant que la convocation est envoyée ou non par la poste.

La convocation doit mentionner les points de l'ordre du jour de la réunion. La convocation doit, conjointement avec le rapport ou le procès-verbal de la réunion précédente et les documents supplémentaires éventuels, être envoyée individuellement et par écrit à chaque membre effectif et suppléant du conseil ou doit être remise dans l'entreprise.

Article 17

L'ordre du jour est établi par le président d'un commun accord avec le secrétaire compte tenu des points introduits.

Les membres du conseil qui souhaitent placer une question déterminée à l'ordre du jour, doivent en informer le président par l'intermédiaire du secrétaire, au moins neuf jours ouvrables avant la réunion.

Dans les mêmes délais, ils transmettent au président, par l'entremise du secrétaire, toutes les pièces relatives à cette question.

Chaque question mise à l'ordre du jour par un membre effectif doit figurer à l'ordre du jour, pour autant que la question relève de la compétence du conseil d'entreprise.

Article 18

Lorsqu'il s'agit d'une réunion prévue à l'article 12, la convocation doit mentionner la personne qui l'a demandée.

Dans ce cas, il faudra faire parvenir la convocation, l'ordre du jour et les documents aux membres effectifs et suppléants du conseil au plus tard le dernier jour ouvrable avant le jour de la réunion.

Article 19

Le conseil d'entreprise ne peut délibérer valablement que si la moitié au moins des délégués du personnel encore en fonction, sont présents. Si cette condition n'est pas remplie, le président peut convoquer une nouvelle réunion dans les huit jours ouvrables avec le même ordre du jour. Les décisions relatives à cet ordre du jour sont valables, quel que soit le nombre de membres présents.

Déroulement de la réunion

Article 20

Les points de l'ordre du jour sont traités suivant l'ordre dans lequel ils figurent à l'ordre du jour.

Si un membre demande d'urgence de discuter d'une question qui ne figure pas à l'ordre du jour et pour autant que cette question porte sur une matière pour laquelle le conseil d'entreprise est compétent, le conseil décide de la rejeter ou de la prendre en considération d'urgence. La proposition d'accorder l'urgence est faite par motion d'ordre.

Seul le conseil d'entreprise en tant que tel est compétent pour modifier l'ordre des points de l'ordre du jour, pour remettre certains points à une réunion ultérieure ou pour supprimer définitivement certains points de l'ordre du jour. Les décisions du conseil sont prises à l'unanimité des voix émises par les membres présents.

Article 21

Le conseil d'entreprise peut faire appel à des experts suivant la procédure prévue à l'article 34 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973 portant règlement des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise.

Procès-verbal de la réunion

Article 22

Dans le procès-verbal il est pris acte :

- des personnes présentes, excusées et absentes, de l'heure du début et de la fin de la réunion;
- des propositions faites au sein du conseil;
- d'un rapport des délibérations et des discussions;
- du contenu des avis qui ont été remis et des décisions qui ont été prises.

Article 23

Il est donné lecture du procès-verbal de la réunion précédente dès ouverture de la séance qui suit celle à laquelle il se rapporte, il est approuvé immédiatement, en même temps que les modifications éventuelles. Les remarques faites sont reprises au procès-verbal de la réunion en cours.

Le procès-verbal de la réunion précédente signé par le président et le secrétaire, est conservé dans un registre qui sera placé dans un meuble destiné à cet effet et aux autres archives du conseil d'entreprise et qui peut être fermé à clef. Ces archives peuvent être consultées par les membres du conseil s'ils le demandent.

Les archives comportent également tous les documents qui ont été soumis au conseil.

Information du personnel au sujet des travaux du conseil d'entreprise **Information du personnel par le conseil d'entreprise**

Article 24

Au moins trois jours ouvrables avant la réunion, le président fait apposer sur les tableaux d'affichage destinés à cet effet un avis mentionnant la date et l'heure de la réunion et les points de l'ordre du jour.

S'il s'agit d'une réunion mentionnée à l'article 12, cet avis est affiché le jour où les membres sont convoqués.

Article 25

L'affichage à l'intention du personnel du procès-verbal de la réunion précédente a lieu au plus tard le cinquième jour ouvrable après la réunion du conseil d'entreprise au cours de laquelle le procès-verbal a été approuvé.

Dans cette communication au personnel, il est au moins fait état :

- du déroulement et des conclusions des discussions relatives aux questions traitées;
- de l'évolution et de l'état des travaux relatifs aux points pour lesquels aucune décision n'a encore été prise;
- des délais dans lesquels les décisions doivent être exécutées.

Article 26

Le conseil d'entreprise décide des points qui ne sont pas repris dans la communication au personnel en raison de leur caractère confidentiel.

Le conseil d'entreprise décide, dans le cadre des articles 32 et 33 de l'arrêté royal du 27 novembre 1973, portant réglementation des informations économiques et financières à fournir aux conseils d'entreprise, des informations économiques et financières qui ne seront pas reprises dans le communiqué affiché.

Archives - Modification du règlement - Dispositions finales

Article 27

Un exemplaire de tous les documents utilisés dans le cadre du fonctionnement du conseil d'entreprise est destiné aux archives.

Les archives sont conservées à un endroit déterminé par le conseil d'entreprise. La conservation est assurée par le secrétaire. Les archives restent à la disposition des membres, qui peuvent les consulter sur place.

Article 28

Le présent règlement d'ordre intérieur peut être modifié sur proposition régulièrement inscrite à l'ordre du jour.

Article 29

Le conseil d'entreprise ne peut délibérer des modifications proposées que si au moins deux tiers des membres sont présents.

Article 30

Un exemplaire du règlement d'ordre intérieur doit être remis à chaque membre effectif et suppléant du conseil d'entreprise.

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 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 :

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 1^{er}, 5°;

b) les personnes visées au paragraphe 1^{er}, 3^o et 4^o, 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 11 mai 2015 concernant le montant et 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.

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.

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

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 risques 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 troisième et de 0,10 p.c. pour le quatrième trimestre de 2015 et de 0,10 p.c. pour le premier, le deuxième, le troisième et le quatrième trimestre de 2016, 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 1er mai 2015 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2016.

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 1^e 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 âgées 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 à promouvoir l'emploi selon les dispositions de la présente convention.

§ 7

Par "Fonds Social" on entend: le "Fonds Maribel Social" institué par la convention collective de travail 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 à l'article 2 § 1er de l'arrêté 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 à l'article 3, § 6, de la présente convention qui ont l'intention de réaliser un effort supplémentaire en matière d'emploi en exécution de la présente convention doivent introduire au préalable un acte de candidature.

Article 8

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

Article 12

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

Chapitre VII : Dispositions finales et durée de validité

Article 13

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 à 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 1^{er}

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 pensioenfond 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 1^{er} 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 13 mai 2013 concernant le projet de formation en art infirmier

Vu le plan pluriannuel du 1^{er} 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 1^{er} 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.

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 trois ans afin de devenir praticiens de l'art infirmier (brevet, diplôme ou graduat), dans le cadre de l'enseignement de plein exercice ou de promotion sociale.

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 (C.E.S.S.) ou assimilé pour les études supérieures (graduat), ou
 - certificat d'études de 6^{ème} année de l'enseignement professionnel secondaire (E.P.P.S.) pour l'enseignement professionnel complémentaire ;
- être actuellement occupé dans les liens d'un contrat de travail à durée indéterminée au moins à mi-temps dans une institution relevant des secteurs dits « fédéraux » 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 précédent immédiatement l'entrée en formation de minimum 3 ans dans une ou plusieurs institutions relevant des secteurs dits « fédéraux » de la santé visés à l'article 1er ;
- 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 2013, 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 comportant la clause de l'article 6 de la convention collective de travail pour la période que le contrat de remplacement couvre
- 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 prendra en compte les critères de sélection suivants :

1. Les résultats des tests
2. La durée nécessaire pour obtenir un diplôme
3. La durée de travail potentielle comme infirmier(ère) 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.

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'absence 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.

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).

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 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 de trois mois maximum ».

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 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 14 avril 2008 conclue au sein de la Commission paritaire des établissements et services de santé concernant le projet de formation en art infirmier, enregistrée sous le numéro 88373/CO/305

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 avril 2013 et cesse d'être en vigueur le 30 septembre 2016.

Convention collective de travail du 12 mai 2014 concernant le projet de formation en art infirmier

Vu le plan pluriannuel du 1^{er} 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 1^{er} 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.

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 trois 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.

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 (CESS) ou assimilé pour les études supérieures (graduat) 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 dits "fédéraux" 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 dits "fédéraux" 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 2014, 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 comportant la clause de l'article 6 de la convention collective de travail pour la période que le contrat de remplacement couvre.
- 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 prendra en compte les critères de sélection suivants :

- Les résultats des tests
- La durée nécessaire pour obtenir un diplôme
- La durée de travail potentielle comme infirmier(ère) 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.

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.

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).

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. ".

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 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 mai 2013 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 115951/CO/330.

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 avril 2014 et cesse d'être en vigueur le 30 septembre 2017.

Convention collective de travail du 11 mai 2015 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.

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 trois 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.

Article 3

- répondre aux conditions d'accès à l'enseignement :
 - certificat d'enseignement secondaire supérieur (CESS) ou assimilé pour les études supérieures (graduat) 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 dits "fédéraux" 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 dits "fédéraux" 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 2014, 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 comportant la clause de l'article 6 de la convention collective de travail pour la période que le contrat de remplacement couvre.
- 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 prendra en compte les critères de sélection suivants :

1. Les résultats des tests
2. La durée nécessaire pour obtenir un diplôme
3. La durée de travail potentielle comme infirmier(ère) 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.

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.

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).

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. ".

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 12 mai 2014 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 122624/CO/330 (arrêté royal du 22/02/2015 – Moniteur belge du 05/03/2015).

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1 avril 2015 et cesse d'être en vigueur le 30 septembre 2018.

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 aux 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.

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 gèrera 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.

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.

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 1^{er} 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 1^{er} 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.

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.

MONTANTS ACTUELS

Barèmes des Maisons de Repos depuis le 01/01/2016.

Barèmes CP

Ouvriers

Cat. 1	1.12
Cat. 2	1.14
Cat. 3	1.22
Cat. 4	1.26

Personnel administratif

Cat. 1	1.22
Cat. 2	1.26
Cat. 3	1.50
Cat. 4	1.43-1.55
Cat. 5	1.55-1.61-1.77

Personnel soignant et infirmier

Cat. 1	1.26
Cat. 2	1.35
Cat. 3	1.40-1.57
Cat. 4	1.43-1.55
Cat. 5	1.55-1.61-1.77
Cat. 6	1.55-1.61-1.77 +2j
Cat. 7	1.78s

Personnel technique et paramédical

Cat. 1	1.22
Cat. 2	1.35
Cat. 3	1.40-1.57
Cat. 4	1.43-1.55
Cat. 5	1.55-1.61-1.77

Barème d'application pour les MR et MRS affiliés à FEMARBEL
Voir barème CP

SALAIRES BAREMIQUES

38 heures/semaine

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	78,19 €/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 férielé 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 depuis le 01/01/2016.

Limite/Mois	Montants All. de foyer/Mois	Montants All. de rés./Mois
2187,47 €	98,42 €	49,21 €
2493,85 €	49,21 €	24,60 €

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 %

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 %