



Recueil de CCT - janvier 2022
Etablissement et service d'éducation et d'hébergement
Communauté française (Fédération Wallonie-Bruxelles)
Commission paritaire 319.02

Eric DUBOIS, Responsable Sectoriel CGSLB

Liens intéressants pour la CP 319.02	5
Sous-Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement	6
Arrêté royal instituant des sous-commissions paritaires pour les maisons d'éducation et d'hébergement et en fixant la dénomination, la compétence et le nombre de membres (Modifié par A.R. 14.12.01)	6
Arrêté royal du 21.06.1999 rendant obligatoire la décision du 12 janvier 1999 prise au sein de la Sous-commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, en exécution de la loi du 19 août 1948 concernant les prestations d'intérêt public en temps de paix	7
Durée du temps de travail	9
Convention collective de travail relative à l'emploi et au temps de travail dans le secteur des maisons d'éducation et d'hébergement 'Aide à la jeunesse' - 22.12.1999	9
Travail de nuit et travail en équipes avec prestations de nuit.	10
Convention collective de travail relative à la définition sectorielle du travail de nuit - 15.06.1998	10
Salaire et conditions de travail	12
Convention collective de travail relative au statut pécuniaire AAJ SASPE - 28.11.2019	12
Convention collective de travail relative au statut pécuniaire-prise en compte de l'expérience - 21.06.2012 (remplaçant la CCT du 24.11.2011)	25
Indexation du salaire – CCT du 16.12.2010	29
Convention collective de travail contenant certaines dispositions quant aux conditions de travail et de rémunération - 05.02.2002	33
Primes, allocations et suppléments	37
Prime de fin d'année	37
Convention collective de travail relative à l'octroi d'une allocation de fin d'année - 27.04.2006	37
Congé et aménagement du temps de travail	40
Aménagement de la fin de carrière professionnelle	40
Convention collective de travail instaurant des dispositions quant à l'aménagement de la fin de carrière professionnelle dénommé 'Plan Tandem IV' - 13.01.2004	40
Quatre jours de congé supplémentaire	42
Convention collective de travail relative à l'octroi de quatre jours de congé supplémentaires - 26.04.2007	42
Congé extralégal	43
Convention collective de travail octroyant des jours de congé extralégaux supplémentaires au personnel des Services d'accueil spécialisés de la petite enfance – 28.10.2021	43
Crédit-temps	45
Convention collective de travail en exécution de la convention collective de travail n°156 du 15 juillet 2021 du Conseil National du Travail, fixant, pour 2021 et 2022, le cadre interprofessionnel de l'abaissement 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 – 23 .09.2021	45
Convention collective de travail en exécution de la conventions collective de travail n°157 du 15 juillet 2021 du Conseil National du Travail, fixant, du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023, le cadre interprofessionnel de l' adaptation à 55 ans de la limite	

d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration - 23.09.2021	47
Convention collective de travail relative au crédit-temps avec motif, en exécution de la convention collective de travail n° 103 ter du Conseil National du Travail – 27.04.2017	48
Dispositions diverses	52
Jour férié.....	52
Convention collective de travail relative à l'octroi d'un jour de congé à l'occasion de la fête de la Communauté française - 26.04.2007	52
Formation	53
Convention collective de travail relative à la promotion de la formation dans les institutions et services - 04.06.1999.....	53
Convention collective de travail relative aux efforts supplémentaires en matière de formation - 25.02.2010	54
Innovation	56
Convention collective de travail relative à l'innovation – 27.11.2014	56
Régime de chômage avec complément d'entreprise	58
Convention collective de travail relative au cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période allant du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023 pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, en exécution de la convention collective de travail n° 151 du Conseil National du Travail – 28.10.2021	58
Convention collective de travail instituant un régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue, et concernant l'exécution de la convention collective de travail n° 152 du Conseil national du Travail – 28.10.2021	61
Convention collective de travail déterminant, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2022, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, ou qui ont une carrière longue, en exécution de la convention collective de travail du Conseil National du Travail n° 153 – 28.10.2021	64
Convention collective de travail déterminant, pour 2023-2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1er juillet 2023 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, ou qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration, en exécution de la convention collective de travail du Conseil National du Travail n° 155 – 28.10.2021	65
STATUT syndical	66
Convention collective de travail relative au statut de la délégation syndicale – 17.12.2009	66

Prime syndicale	80
Convention collective de travail relative à la prime syndicale – 08.10.2007	80
Convention collective de travail relative à la prime syndicale (modifiant la convention collective de travail du 08.10.2007) – 22.11.2018.....	81
Prestations d'intérêt général.....	85
Décision prise au sein de la Sous-commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, en exécution de la loi du 19 août 1948 concernant les prestations d'intérêt public en temps de paix - 12.01.1999 ..	85
Fonds de sécurité d'existence.....	86
Convention collective de travail créant un fonds de sécurité d'existence - 16.09.2010.....	86
Convention collective de travail - Modification et complémentation de la convention collective de travail du 6 juillet 2004 relative à la création du fonds de sécurité d'existence "Fonds social I.S.A.J.H."- 25.04.2019	91
Interventions dans le secteur non marchand pour la promotion de l'emploi (Maribel social)	93
Convention collective de travail instituant un Fonds de sécurité d'existence dénommé 'Fonds MARIBEL' et en fixant les statuts - 10.02.2005	93
Convention collective de travail relative à la création d'un Fonds de sécurité d'existence dénommé 'Fonds intersectoriel de formation francophone' en abrégé F.I.Fr. - 17.09.2002	98
Convention collective de travail relative aux mesures visant à promouvoir l'emploi – 3.12.2002	101

LIENS INTERESSANTS POUR LA CP 319.02

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

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

UNISOC: le site de l'union des entreprises à profit social
<http://www.unisoc.be/new/FR/home/>

UNIPSO: Union des Entreprises à Profit Social : <http://www.unipso.be/>

CNT : Le site du Conseil National du Travail : <http://www.cnt-nar.be/F11.htm>

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

APEF : Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation : <http://www.apefasbl.org/>

Fonds Maribel Social pour les Etablissements et Services d'éducation et d'hébergement (SCP 319.02) :
<http://www.apefasbl.org/les-fonds/les-fonds-maribel-social-1/mirabel/>

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

Fonds social de formation pour le secteur des Institutions et Services d'Aide aux Jeunes et aux Handicapés – ISAJH : <https://www.apefasbl.org/les-fonds-de-formation/isajh-institutions-et-services-daide-aux-jeunes-et-aux-handicapes>

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DES ETABLISSEMENTS ET SERVICES D'EDUCATION ET D'HEBERGEMENT

Arrêté royal instituant des sous-commissions paritaires pour les maisons d'éducation et d'hébergement et en fixant la dénomination, la compétence et le nombre de membres (Modifié par A.R. 14.12.01)

Article 1

Des sous-commissions paritaires, dénommées "Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande" et "Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone", sont instituées. (Modifié par A.R. 14.12.01)

Article 2

La Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande est compétente pour les travailleurs en général et leurs employeurs, à savoir les établissements et services qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement et qui sont agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande ou par la Commission communautaire flamande.

La Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone est compétente pour les travailleurs en général et leurs employeurs, à savoir les établissements et services qui relèvent de la compétence de la Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement et qui sont agréés et/ou subsidiés par la Communauté française, la région wallonne, la Communauté germanophone ou la Commission communautaire française, ainsi que les établissements et services exerçant les mêmes activités et qui ne sont ni agréés ni subventionnés et dont l'activité principale est exercée en Région wallonne. (Modifié par A.R. 14.12.01)

Article 3

La Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté flamande se compose de dix-huit membres effectifs et dix-huit membres suppléants.

La Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone se compose de vingt-deux membres effectifs et vingt-deux membres suppléants. (Modifié par A.R. 14.12.01)

Article 4

Les conventions collectives de travail, conclues au sein des sous-commissions paritaires instituées à l'article 1er ne doivent pas être approuvées par la Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement. (Modifié par A.R. 14.12.01)

Article 5

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

Arrêté royal du 21.06.1999 rendant obligatoire la décision du 12 janvier 1999 prise au sein de la Sous-commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, en exécution de la loi du 19 août 1948 concernant les prestations d'intérêt public en temps de paix

Article 1

Sous-commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement de la Communauté française

Décision du 12 janvier 1999 prise en exécution de la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix

Article 1er. La présente décision s'applique aux travailleurs et aux employeurs des établissements et services qui ressortissent à la Sous-commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement de la Communauté française.

Par « travailleurs » on entend les employés et les employées et les ouvriers et ouvrières.

Article 2

A l'épuisement des différentes tentatives de négociations prévues par la convention collective de travail du 12 janvier 1999 relative au statut de la délégation syndicale, et si les organisations syndicales envisagent de recourir à la grève, ces derniers doivent déposer un préavis de quatorze jours calendrier au président de la Sous-commission paritaire et à l'employeur.

Article 3

En application des dispositions relative au statut de la délégation syndicale et en cas de préavis de grève dûment notifié, le service minimum est fixé entre les parties afin de répondre aux besoins vitaux des personnes prises en charge par des actes qualifiés qui ne peuvent pas être évités. Le nombre de membres du personnel requis par services agréés ne peut dépasser le nombre le plus bas qui ait existé en fonctionnement normal.

Il ne peut être inférieur aux nombres suivants :

- a) éducatif résidentiel : 1 éducateur pour 10 personnes prises en charge;
- b) éducatif non résidentiel : 1 éducateur pour 20 personnes prises en charge;
- c) 1 membre du personnel administratif;
- d) 1 membre du personnel technique.

Article 4

Si les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord, elles ont l'obligation de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la sous-commission paritaire avant l'expiration du préavis de grève.

Article 5

La présente décision entre en vigueur le 12 janvier 1999.

DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL

Convention collective de travail relative à l'emploi et au temps de travail dans le secteur des maisons d'éducation et d'hébergement 'Aide à la jeunesse' - 22.12.1999

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des établissements et services de l'Aide à la Jeunesse qui ressortissent à la Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement agréés et/ou subventionnés par la Communauté française, secteur de l'Aide à la Jeunesse, ainsi qu'aux travailleurs et aux employeurs des établissements et services exerçant les mêmes activités et qui ne sont ni agréés ni subventionnés.

Article 2

Par "travailleurs" on entend les employées et employés et les ouvrières et les ouvriers.

Article 3

Le temps de travail moyen hebdomadaire est ramené de 39 heures par semaine à 38 heures par semaine.

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er novembre 1999 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties signataires par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement, moyennant le respect d'un préavis de trois mois.

Travail de nuit et travail en équipes avec prestations de nuit.

Convention collective de travail relative à la définition sectorielle du travail de nuit - 15.06.1998

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des établissements et services qui ressortissent à la Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement agréés et/ou subventionnés par la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale, ainsi que pour les établissements et services de la Région wallonne et de la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale, exerçant les mêmes activités et qui ne sont ni agréés ni subventionnés.

Par "travailleurs" on entend les employés et employées et les ouvriers et ouvrières.

Article 2

En application de la loi du 17 février 1997 relative au travail de nuit, et vu la spécificité du secteur qui nécessite de donner au travail de nuit une définition qui lui soit propre, il est convenu que la dérogation à l'interdiction du travail de nuit a été accordée au secteur en vertu de l'article 36 de la loi du 17 février 1997, pour permettre :

- D'assurer la sécurité et le bien-être des personnes accueillies dans le secteur en répondant de façon immédiate à leurs besoins vitaux par certains actes qualifiés qui ne souffrent pas d'être remis. (Modifié par C.C.T. 15.01.99)
- D'assurer auprès de ces personnes une présence continue correspondant à l'encadrement adéquat
- De respecter les normes et critères d'agrément

Pour que la réponse soit adéquate, le personnel qui assure les prestations de nuit doit présenter des qualifications similaires à celles qui sont exigées pour les prestations de jour de même nature, en conformité avec le projet pédagogique du service.

Article 3

Les dérogations éventuelles à la présente convention collective de travail seront soumises à l'approbation de la Sous-commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement de la Communauté française.

Article 4

Les conditions du travail de nuit seront déterminées par une convention collective de travail particulière.

Article 5

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 1998 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties signataires par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement, moyennant le respect d'un préavis de trois mois.

SALAIRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Convention collective de travail relative au statut pécuniaire AAJ SASPE - 28.11.2019

Chapitre I : Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux travailleurs et aux employeurs des services de l'Aide à la jeunesse et des SASPE qui ressortissent à la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Article 2

On entend par "travailleurs" :

- les employées et employés ;
- les ouvrières et ouvriers.

Chapitre II : Classification professionnelle

Article 3

La classification du personnel reprise aux articles 1 er et 2 est celle de :

- l'annexe I pour le personnel AAJ;
- l'annexe II pour le personnel SASPE de la présente convention collective de travail.

Chapitre III : Affectation des échelles de rémunération

Article 4

La numérotation des échelles de rémunération (ainsi que les échelles de référence) applicable aux travailleurs visés aux articles 1er et 2 sont celles de:

- l'annexe III pour le personnel AAJ
- l'annexe IV pour le personnel SASP de la présente convention collective de travail.

Chapitre IV : Conditions de rémunération

Article 5

. Le salaire annuel minimum garanti est fixé au 1er janvier 2019 à 21.739,56 EUR.

Article 6

Les échelles barémiques applicables aux travailleurs visés aux articles 1er et 2 sont reprises à l'annexe V.

Article 7

Le salaire annuel minimum garanti repris à l'article 5 et les échelles barémiques reprises à l'article 6 sont publiés à 100 p.c. au 1er janvier 2019.

Chapitre V : Avantages pécuniaires complémentaires

Article 8

L'allocation annuelle spéciale due aux travailleurs visés aux articles 1er et 2 est fixée à 846,24 EUR au 1^{er} janvier 2019.

Article 9

Le montant de l'allocation annuelle spéciale reprise à l'article 8 est publié à 100 p.c. au 1er janvier 2019.

Article 10

L'allocation annuelle spéciale visée aux articles 8 et 9 est octroyée prorata temporis ; son paiement s'effectue mensuellement par douzième. Elle fait partie intégrante du salaire

Chapitre VI : Calcul de l'ancienneté

Article 11

Les modalités de calcul de l'ancienneté sont définies par la convention collective de travail n° 110889 du 21 juin 2012 relative à la prise en compte de l'expérience dans le statut pécuniaire des travailleurs, telle que modifiée par la CCT du 28 mars 2019.

Chapitre VII : Liaisons des rémunérations à l'indice des prix à la consommation

Article 12

§ 1

Les barèmes et minima garantis aux articles 5, 6 et 7 ainsi que l'allocation annuelle spéciale visée aux articles 8, 9 et 10 sont rattachés à l'indice des prix à la consommation du Royaume, conformément aux modalités fixées par 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.

Ils sont indexés au 1er janvier 2019 liés à l'indice-pivot d'août 2018 fixé à 105.10 et correspondant au coefficient d'augmentation 1,000.

§ 2

Par "indice-pivot", il faut entendre : les nombres appartenant à une série dont le premier est 105.10 et dont chacun des suivants est obtenu en multipliant par 1,02 l'indice-pivot précédent, lui-même arrondi; les fractions de centième de point étant arrondies au

centième de point supérieur ou négligées selon qu'elles atteignent ou non 50 p.c. d'un centième. Le tableau suivant est donné à titre exemplatif mais non limitatif :

107.20

109,34

111.53

113,76

§ 3

Chaque fois que l'indice santé quadrimestriel atteint l'un des indices-pivots ou est ramené à l'un d'eux, les rémunérations annuelles qui sont applicables à ce moment sont calculés à nouveau en les affectant du coefficient $1,02n$, "n" représentant le rang de l'indice-pivot atteint. Pour le calcul du coefficient $1,02n$, les fractions de dix millièmes d'unité sont arrondies ou négligées selon qu'elles atteignent ou non 50 p.c. d'un dix millièmes, selon le tableau suivant donné à titre exemplatif mais non limitatif :

Rang n	Indice-pivot	Coefficient d'augmentation	Pourcentage paiement
0	105.01	1,0000	100,00
1	107,20	1,0200	102,00
2	109,34	1,0404	104,04
3	111,53	1,0612	106,12
4	113,76	1,0824	108,24

§ 4

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 1976 (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.

§ 5

L'augmentation ou la diminution des rémunérations visées au paragraphe 1er selon le calcul prévu aux paragraphes 3 et 4 est appliquée à partir du deuxième mois qui suit le mois dont l'indice santé quadrimestriel atteint l'indice-pivot repris au paragraphe 2.

Chapitre VIII : Dispositions finales

Article 13

La présente convention collective abroge et remplace la convention collective de travail 151606/CO/319.02 du 28 mars 2019.

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le jour de l'entrée en vigueur de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 5 décembre 2018 relatif aux conditions générales d'agrément et d'octroi des subventions pour les services visés à l'article 139 du décret du 18 janvier

2018 portant le Code de la prévention, de l'aide à la jeunesse et de la protection de la jeunesse.

Chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis de six mois, adressé par lettre recommandée au président de la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Le délai de six mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président de la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Annexe I à la convention collective de travail du 28 mars 2019 concernant le statut pécuniaire du personnel (AAJ)

A. Personnel éducateur :

- 1° coordinateur : au minimum titulaire d'un diplôme de bachelier éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif, de bachelier assistant social ou de bachelier assistant en psychologie ;
- 2° éducateur classe 1 : titulaire d'un diplôme de bachelier éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif ;
- 3° éducateur classe 2 : titulaire d'un diplôme ou d'un certificat d'études de l'enseignement secondaire supérieur à orientation sociale ou éducative, de plein exercice ou de promotion sociale.

B. Personnel psycho-social : titulaire d'un diplôme de bachelier assistant social, d'un diplôme de bachelier assistant en psychologie, d'un master en sciences psychologiques ou assimilé, d'un master en criminologie, d'un master en sciences de l'éducation ou assimilé, d'un master en sociologie ou assimilé ou d'un master en ingénierie et action sociales ou assimilé.

C. Personnel juridique : titulaire d'un master en droit.

D. Personnel administratif :

- 1° commis : titulaire d'un certificat de l'enseignement secondaire inférieur ou certificat d'enseignement secondaire du 2ème degré ;
- 2° rédacteur : titulaire d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur ;
- 3° secrétaire de direction : titulaire d'un diplôme de bachelier en secrétariat de direction ;
- 4° économiste : titulaire d'un certificat de l'enseignement secondaire supérieur à orientation économique ;
- 5° économiste gradué :
 - a) titulaire d'un diplôme de bachelier en management de la logistique ou de bachelier en comptabilité ou d'un diplôme de bachelier assimilé ;
 - b) est assimilé à cette qualification le membre du personnel qui exerce de manière ininterrompue depuis le 1er janvier 2007, quel que soit l'horaire hebdomadaire presté, la fonction d'économiste visée au 4° et ce, dans un service agréé sur la base du présent arrêté ou dans un service de formation agréé sur la base de l'article 145 du décret.

E. Personnel technique : aucune condition de qualification.

F. Personnel de direction :

1° directeur administratif :

- a) titulaire d'un master en sciences commerciales, d'un master en sciences économiques, d'un master en sciences de gestion ou d'un master assimilé ;
- b) titulaire d'un diplôme de bachelier en gestion, comptabilité, économie ou assimilé ;

2° directeur ou directeur pédagogique : titulaire d'un diplôme de bachelier éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif, de bachelier assistant social ou de bachelier assistant en psychologie, d'un master en sciences psychologiques ou assimilé, d'un master en criminologie, d'un master en sciences de l'éducation ou assimilé, d'un master en sociologie ou assimilé ou d'un master en ingénierie et action sociales ou assimilé, avec une expérience d'au moins trois ans équivalent temps plein de fonctions éducatives ou psycho-sociales ;

3° directeur général :

- a) titulaire d'un master en sciences commerciales, d'un master en sciences économiques, d'un master en sciences de gestion ou d'un master assimilé ;
- b) titulaire d'un diplôme de bachelier éducateur spécialisé en accompagnement psycho-éducatif, de bachelier assistant social ou de bachelier assistant en psychologie, d'un master en sciences psychologiques ou assimilé, d'un master en criminologie, d'un master en sciences de l'éducation ou assimilé, d'un master en sociologie ou assimilé ou d'un master en ingénierie et action sociales ou assimilé ;

avec une expérience d'au moins six ans équivalent temps plein de fonctions éducatives, psycho-sociales ou de gestion.

G. Personnel médical : docteur en médecine

Annexe II à la convention collective de travail du 28 mars 2019 concernant le statut pécuniaire du personnel (SASPE).

FONCTIONS	QUALIFICATIONS
Educateur classe I	un diplôme ou certificat d'études du niveau de l'enseignement supérieur pédagogique, social ou paramédical, au moins de type court, de plein exercice ou de promotion sociale;
	est assimilé à cette qualification, l'éducateur de la classe IIA ou IIB qui était en fonction au 1er septembre 1966, à condition de compter respectivement dix et quinze années de service comme éducateur au 21 décembre 1974.
Educateur classe II	les éducateurs de la classe II qui réunissent les conditions requises pour accéder à la classe IIA et qui étaient en service le 7 septembre 1976 peuvent continuer à bénéficier de la rémunération prévue antérieurement pour la classe II lorsque le montant de celle-ci s'avère plus avantageux que celui attaché à l'échelle barémique de la classe IIA.
Educateur classe IIA	un diplôme ou certificat d'études de l'enseignement secondaire supérieur à orientation sociale, éducative ou paramédicale, de plein exercice ou de promotion sociale;
	un brevet d'infirmier ou d'assistant en nursing;
	un brevet de puéricultrice, pour autant que le membre du personnel

	détenteur de ce brevet s'occupe d'enfants de 0 à 6 ans.
Educateur classe IIB	un diplôme ou certificat de fin d'études secondaires supérieures ou assimilé;
	est assimilé à cette qualification, l'éducateur de la classe III qui était en fonction au 1er septembre 1966 à condition de compter 5 années de service comme éducateur au 21 décembre 1974.
Educateur classe III	le certificat d'enseignement secondaire inférieur;
	est assimilé à cette qualification le personnel qui comptait trois années comme éducateur au 21 décembre 1974 de même que le personnel en service au 15 septembre 1975 et possédant à cette date un certificat ou un brevet de l'enseignement professionnel inférieur.
Chef éducateur	mêmes conditions de qualifications que pour l'éducateur classe I.
Educateur chef de groupe	les chefs éducateurs ayant au moins une année de service dans cette fonction.
Puéricultrice	les porteurs d'un brevet ou certificat octroyant ce titre.
Assistant ou auxiliaire social	les porteurs d'un diplôme octroyant un de ces titres.
Assistant en psychologie	les porteurs d'un diplôme octroyant ce titre.
Licencié en psychologie	les porteurs du diplôme octroyant ce titre.
Licencié en droit ou en criminologie	les porteurs du diplôme octroyant ce titre.
Licencié en sciences de l'éducation	les porteurs du diplôme octroyant ce titre.
Licencié en sciences sociales	les porteurs du diplôme octroyant ce titre.
Commis	certificat de l'enseignement secondaire inférieur;
	est assimilé à cette qualification à partir du 1er janvier 1974 le personnel administratif qui était en service avant le 1er juillet 1973.
Rédacteur	certificat de l'enseignement secondaire supérieur;
	est assimilé à cette qualification le personnel administratif qui était en fonction dans un service agréé sur la base de l'arrêté du 7 décembre 1987 à la date du 1er janvier 1994, comptait à cette date au moins 20 ans de fonction à temps plein dans un service tel que visé à l'article 3,2° et 3° de l'arrêté du 7 décembre précité, et peut présenter une attestation relative au suivi d'une fonction en matière de législation

	sociale et de gestion.
Économe	mêmes conditions de qualifications que pour le rédacteur.
Econome gradué	les porteurs d'un diplôme de gradué ou de bachelier en comptabilité, gestion ou économat ou autre titre assimilé dans la même fonction;
	les économes non titulaires d'un diplôme de gradué ou de bachelier en comptabilité, gestion ou économat ou autre titre assimilé dans la même fonction ayant en date du 1er janvier 2007 plus de 5 ans d'ancienneté acquise dans la fonction d'économe et dans le secteur sont assimilés au barème d'économe gradué;
	les économes non titulaires d'un diplôme de gradué ou de bachelier en comptabilité, gestion ou économat ou autre titre assimilé dans la même fonction et ayant une ancienneté inférieure ou équivalente à 5 ans dans la fonction et dans le secteur en date du 1er janvier 2007 devront prouver l'acquisition d'un diplôme de bachelier endéans le 31 décembre 2010 pour maintenir la qualification d'économe gradué.
Secrétaire gradué	les porteurs d'un diplôme de gradué.
Personnel technique	aucune condition de qualification.
Directeur	diplôme ou certificat de fin d'études de l'enseignement supérieur pédagogique ou social, à l'exception du diplôme de bibliothécaire-documentaliste, au moins de type court, de plein exercice ou de promotion sociale, ainsi que trois ans de fonctions éducatives;
	licence dans le secteur des sciences humaines et sociales, notamment avec une orientation pédagogique, sociale ou de santé, ainsi que trois ans de fonctions éducatives.
	licence en sciences commerciales ou en sciences économiques appliquées.
Infirmier breveté	les porteurs du brevet d'infirmier.
Infirmier gradué	les porteurs d'un diplôme octroyant ce titre.

Annexe III à la convention collective de travail du 28 mars 2019 concernant le statut pécuniaire du personnel (AAJ)

<i>Classification de fonctions avant le 1^{er} janvier 2019</i>	<i>Echelle avant l'entrée en vigueur de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 5 décembre 2018 relatif aux conditions générales d'agrément et d'octroi des subventions pour les</i>	<i>Nouvelle classification au 1er janvier 2019</i>	<i>Echelle applicable après l'entrée en vigueur de l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 5 décembre</i>

	<i>services visés à l'article 139 du décret du 18 janvier 2018 portant le Code de la prévention, de l'aide à la jeunesse et de la protection de la jeunesse</i>		<i>2018 relatif aux conditions générales d'agrément et d'octroi des subventions pour les services visés à l'article 139 du décret du 18 janvier 2018 portant le Code de la prévention, de l'aide à la jeunesse et de la protection de la jeunesse</i>
Educateur classe I	1 (jusqu'au 31 mars 2019)	Educateur classe 1	6 (partir du 1er avril 2019)
Educateur classe II	2	Educateur classe II	2
Educateur classe IIA	2 A	Cadre en extinction *	2 A
Educateur classe IIB	2 B	Cadre en extinction *	2 B
Educateur classe III	3	Cadre en extinction *	3
Chef éducateur	4	Coordinateur barème A	5
Educateur chef de groupe	5	Cadre en extinction *	5
Auxiliaire social	6	Cadre en extinction *	6
Assistant social	6	Assistant social	6
Assistant en psychologie	6	Assistant en psychologie	6
Infirmier gradué	6	Cadre en extinction *	6
Infirmier breveté	17	Cadre en extinction *	17
Licencié en psychologie, en droit, en criminologie, en sciences de l'éducation,	7	Master en sciences psychologiques, en criminologie, en sciences de l'éducation, en sociologie, en ingénierie et actions sociales ou assimilés	7

en sciences sociales		pour l'ensemble de ces diplômes.	
Licencié en droit	7	Master en droit	7
Commis	8	Commis	8
Rédacteur	9	Rédacteur	9
Econome	10	Econome	10
Econome gradué	1	Econome gradué (bachelier) / est assimilé à cette qualification le membre du personnel qui exerce de manière ininterrompue depuis le 1er janvier 2007, quel que soit l'horaire hebdomadaire presté, la fonction d'économe disposant d'un CESS à orientation économique et ce, dans un service agréé sur la base du présent arrêté ou dans un service de formation agréé sur la base de l'article 145 du décret	1
Secrétaire gradué	1	Cadre en extinction	1
		Secrétaire de direction	1
Personnel technique	11	Personnel technique	11
Directeur administratif barème A	7	Directeur administratif barème B	12
Directeur pédagogique barème A	7	Directeur pédagogique (barème B)	12
Directeur administratif barème B	12	Directeur administratif (barème B)	12
Directeur pédagogique barème B	12	Directeur pédagogique (barème B)	12
Directeur général barème A	12	Directeur général (barème B)	14
Directeur général barème B	14	Directeur général (barème B)	14
Médecin généraliste	15	Docteur en médecine	15
Médecin spécialiste	16	Cadre en extinction *	16

*Art. 65 de l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 5 décembre 2018 relatif aux conditions générales d'agrément et d'octroi des subventions pour les services visés à l'article 139 du décret du 18 janvier 2018 portant le Code de la prévention, de l'aide à la jeunesse et de la protection de la jeunesse :

« Les membres du personnel du service qui étaient pris en considération sur la base des réglementations antérieures et qui ne satisfont pas aux conditions de qualification fixées à l'annexe 2 à la date d'entrée en vigueur du présent arrêté sont pris en considération pour le calcul de la subvention pour frais de personnel du service jusqu'à leur départ naturel ».

Annexe IV à la convention collective de travail du 28 mars 2019 concernant le statut pécuniaire du personnel (SASPE)

FONCTIONS	N° de l'échelle	Echelle de référence
A. Personnel éducateur		
Educateur classe I	1	1/55-1/61-1/77
Educateur classe II	2	1/43-1/55
Educateur classe IIA	2A	1/43-1/55
Educateur classe IIB	2B	1/35
Educateur classe III	3	1/26
Chef-éducateur	4	1/66
Educateur chef de groupe	5	1/78S
Puéricultrice	18	1/35
B. Personnel psycho-social		
Assistant ou auxiliaire social	6	1/55-1/61-1/77
Assistant en psychologie	6	1/55-1/61-1/77
Licencié	7	1/80
C. Personnel administratif		
Commis	8	1/26
Rédacteur	9	1/50
Econome	10	1/47
Econome gradué	1	1/55-1/61-1/77
Secrétaire gradué	1	1/55-1/61-1/77
D. Personnel technique		
Personnel technique	11	1/22
E. Personnel de direction		

Directeur	7	1/80
F. Personnel médical		
Infirmier breveté	17	1/43-1/55
Infirmier gradué	6	1/55-1/61-1/77

**Annexe V à la convention collective de travail du 28 mars 2019 concernant le statut pécuniaire du personnel (AAJ-SASPE)
Barèmes annuels applicables au 1er janvier 2019**

Anc.	1	2	2A	2B	3	4	5	6	7
	€	€	€	€	€	€	€	€	€
0	28.303,03	26.136,09	26.188,46	24.756,00	23.160,47	33.037,43	35.695,59	28.381,30	38.106,19
1	29.974,69	27.749,62	28.177,50	26.249,87	24.915,53	34.445,17	36.900,57	30.295,29	39.776,88
2	30.083,64	27.858,56	28.177,50	26.540,84	25.154,58	34.554,13	37.009,52	30.422,32	40.030,98
3	30.886,98	28.314,73	28.636,63	26.831,76	25.393,64	35.607,13	37.919,48	31.243,78	41.553,98
4	30.886,98	28.314,73	28.636,63	27.013,80	25.575,64	35.607,13	37.919,48	31.243,78	41.553,98
5	31.690,35	28.886,59	29.248,64	27.304,77	25.836,91	36.660,46	38.829,42	32.156,01	43.213,10
6	31.690,35	28.886,59	29.248,64	27.583,78	26.018,95	36.660,46	38.829,42	32.156,01	43.213,10
7	35.245,65	32.022,66	33.202,36	27.814,01	26.280,22	37.750,03	39.775,66	35.783,93	44.872,23
8	35.245,65	32.022,66	33.202,36	27.996,06	26.462,26	37.750,03	39.775,66	35.783,93	44.872,23
9	36.244,20	32.876,06	34.138,73	28.323,29	26.746,77	38.984,51	40.867,06	37.544,86	46.531,34
10	36.716,26	33.348,12	34.719,78	29.037,56	27.460,86	39.456,53	41.339,14	38.016,94	47.003,46
11	37.714,85	34.201,48	35.536,81	29.401,05	27.795,60	40.691,31	42.430,58	38.942,94	48.662,59
12	37.714,85	34.201,48	35.536,81	29.619,42	28.013,97	40.691,31	42.430,58	38.942,94	48.662,59
13	38.677,13	35.054,85	36.390,20	29.982,95	28.348,77	41.889,82	43.485,73	39.868,92	50.321,73
14	38.677,13	35.054,85	36.390,20	30.201,31	28.567,11	41.889,82	43.485,73	39.868,92	50.321,73
15	39.639,41	35.908,20	37.243,59	30.564,88	28.930,37	43.088,00	44.540,88	40.794,91	51.980,84
16	42.078,76	35.908,20	37.243,59	30.783,19	29.148,73	43.088,00	44.540,88	43.234,26	51.980,84
17	43.041,03	36.761,56	38.096,98	31.146,76	29.511,96	44.286,50	45.596,00	44.160,23	53.639,97
18	43.041,03	36.761,56	38.096,98	31.365,09	29.730,31	44.286,50	45.596,00	44.910,46	53.639,97
19	44.003,31	37.614,94	38.950,25	31.728,64	30.093,55	45.485,01	46.651,10	45.836,44	55.299,10
20	44.003,31	37.614,94	38.950,25	31.946,98	30.311,90	45.485,01	46.651,10	45.836,44	55.299,10
21	44.965,60	38.386,61	39.803,64	32.310,51	30.675,16	46.683,19	47.706,28	46.762,46	56.958,27
22	44.965,60	38.386,61	39.803,64	32.528,88	30.893,48	46.683,19	47.706,28	46.762,46	56.958,27
23	45.927,88	39.158,36	40.657,02	32.892,41	31.256,77	47.881,69	48.761,40	47.688,43	58.617,38
24	45.927,88	39.158,36	40.657,02	33.114,70	31.475,10	47.881,69	48.761,40	47.688,43	58.617,38
25	46.890,20	40.011,69	41.510,41	33.482,57	31.838,34	49.080,18	49.816,55	48.614,44	58.617,38
26	46.890,20	40.011,69	41.510,41	33.705,26	32.056,70	49.080,18	49.816,55	48.614,44	58.617,38
27	47.852,44	40.865,04	42.363,68	34.073,12	32.419,94	50.278,37	50.871,70	49.540,42	58.617,38
28	47.852,44	40.865,04	42.363,68	34.295,85	32.638,30	50.278,37	50.871,70	49.540,42	58.617,38
29	48.106,57	41.119,16	42.617,91	34.663,72	33.004,66	50.532,49	51.125,81	49.540,42	58.617,38
30	48.106,57	41.119,16	42.617,91	34.663,72	33.004,66	50.532,49	51.125,81	49.540,42	58.617,38
31	48.106,57	41.119,16	42.617,91	34.663,72	33.004,66	50.532,49	51.379,92	49.540,42	58.617,38

Anc.	8	9	10	11	12
	€	€	€	€	€
0	23.160,47	23.620,09	26.953,47	22.703,30	41.192,94
1	24.915,53	25.524,14	28.836,52	24.534,19	42.273,31
2	25.154,58	25.800,67	28.942,51	24.762,60	42.527,43
3	25.393,64	26.052,23	29.401,63	24.991,12	44.050,40
4	25.575,64	26.244,74	29.401,63	25.219,65	44.050,40
5	25.836,91	26.495,32	29.973,57	25.448,42	45.709,54
6	26.018,95	26.922,39	29.973,57	25.676,70	45.709,54
7	26.280,22	27.432,47	31.044,63	25.905,22	47.368,67
8	26.462,26	27.837,52	31.044,63	26.133,75	47.368,67
9	26.723,54	28.496,65	32.260,98	26.362,15	49.027,79
10	27.437,63	29.364,73	32.723,92	27.299,02	49.027,79
11	27.735,18	30.023,90	33.839,55	27.575,77	50.686,91
12	27.953,56	30.428,96	33.839,55	27.852,40	50.686,91
13	28.251,17	31.088,14	34.919,87	28.104,67	52.346,05
14	28.469,50	31.493,15	34.919,87	28.405,78	52.346,05
15	28.796,48	32.152,33	36.000,24	28.682,53	54.005,21
16	29.014,80	32.557,38	36.000,24	28.959,16	54.005,21
17	29.341,74	33.222,29	37.080,59	29.235,91	55.664,34
18	29.560,10	33.635,33	37.080,59	29.512,54	55.664,34
19	29.887,04	34.302,45	38.160,92	29.789,29	57.323,43
20	30.105,36	34.715,51	38.160,92	30.066,04	57.323,43
21	30.432,34	35.382,66	39.241,33	30.342,67	58.982,55
22	30.650,67	35.795,69	39.241,33	30.619,30	58.982,55
23	30.977,63	36.462,91	40.321,68	30.896,05	60.641,72
24	31.195,97	36.875,90	40.321,68	31.172,80	60.641,72
25	31.522,91	37.543,07	41.402,02	31.449,43	62.300,85
26	31.741,27	37.956,07	41.402,02	31.678,33	62.300,85
27	32.130,32	38.623,26	42.482,37	31.950,43	62.300,85
28	32.348,68	39.036,27	42.482,37	32.159,73	62.300,85
29	32.740,83	39.703,44	43.562,74	32.369,04	62.300,85
30	32.740,83	39.703,44	43.562,74	32.369,04	62.300,85
31	32.740,83	39.703,44	43.562,74	32.369,04	62.300,85

Anc.	13	14	15	16	17	18
	€	€	€	€	€	€
0	35.986,01	48.056,00	44.618,41	59.169,58	26.188,46	24.756,00
1	37.191,01	48.882,23	45.690,62	59.169,58	28.076,33	26.249,87
2	37.299,95	50.030,66	46.762,84	61.467,20	28.185,27	26.540,84
3	38.209,92	50.695,62	47.835,05	61.467,20	28.641,47	26.831,76
4	38.209,92	52.302,39	47.835,05	63.764,84	28.641,47	27.013,80
5	39.119,85	52.509,06	49.711,39	63.764,84	29.213,33	27.304,77
6	39.119,85	54.110,60	49.711,39	66.062,49	29.213,33	27.583,78
7	40.066,08	54.110,60	51.587,72	66.062,49	32.349,41	27.814,01
8	40.066,08	56.371,32	51.587,72	68.360,13	32.349,41	27.996,06
9	41.157,49	56.371,32	53.464,04	68.360,13	33.995,24	28.323,29
10	41.629,57	58.632,05	53.464,04	70.657,77	34.467,31	29.037,56
11	42.721,01	58.632,05	55.340,37	70.657,77	35.393,29	29.401,05
12	42.721,01	60.892,76	55.340,37	72.955,41	35.393,29	29.619,42
13	43.776,16	60.892,76	57.216,70	72.955,41	36.319,29	29.982,95
14	43.776,16	63.153,51	57.216,70	75.253,05	36.319,29	30.201,31
15	44.831,30	63.153,51	59.093,03	75.253,05	37.245,27	30.564,88
16	44.831,30	65.414,23	59.093,03	77.550,70	37.245,27	30.783,19
17	45.886,42	65.414,23	60.969,38	77.550,70	38.171,24	31.146,76
18	45.886,42	67.674,96	60.969,38	79.848,33	38.171,24	31.365,09
19	46.941,54	67.674,96	62.845,68	79.848,33	39.097,27	31.728,64
20	46.941,54	69.935,68	62.845,68	82.145,98	39.097,27	31.946,98
21	47.996,71	69.935,68	64.722,02	82.145,98	40.023,23	32.310,51
22	47.996,71	72.196,41	64.722,02	84.443,62	40.023,23	32.528,88
23	49.051,83	72.196,41	66.598,35	84.443,62	40.949,24	32.892,41
24	49.051,83	72.196,41	66.598,35	84.443,62	40.949,24	33.114,70
25	50.106,97	72.196,41	66.598,35	84.443,62	41.875,22	33.482,57
26	50.106,97	72.196,41	66.598,35	84.443,62	41.875,22	33.705,26
27	51.162,12	72.196,41	66.598,35	84.443,62	42.801,20	34.073,12
28	51.162,12	72.196,41	66.598,35	84.443,62	42.801,20	34.295,85
29	51.416,25	72.196,41	66.598,35	84.443,62	43.019,03	34.663,72
30	51.416,25	72.196,41	66.598,35	84.443,62	43.019,03	34.663,72
31	51.670,37	72.196,41	66.598,35	84.443,62	43.019,03	34.663,72

Convention collective de travail relative au statut pécuniaire-prise en compte de l'expérience - 21.06.2012 (remplaçant la CCT du 24.11.2011)

Article 1

La présente convention collective de travail est applicable aux travailleurs et aux employeurs des établissements et services qui ressortissent à la Sous-Commission paritaire 319.02.

On entend par travailleurs :

- les employées et les employés,
- les ouvrières et les ouvriers.

Article 2

§ 1. La présente convention collective vise à préciser les notions d'ancienneté et d'expérience utilisées dans les CCT relatives au statut pécuniaire et à l'ancienneté i.e. :

- La CCT 102942 du 16 décembre 2010 relative aux services AAJ et SASPE subventionnés par la Communauté française
- La CCT 102943 du 16 décembre 2010 relative aux services AAWIPH et AED subventionnées par la Région wallonne
- La CCT 96972 du 17 juin 2009 relative aux services subventionnés par la Communauté germanophone

Elle définit ces notions pour les secteurs ressortissant à la SCP 319.02 et subventionnés par la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale.

§ 2. Par expérience il faut entendre l'expérience qui s'acquiert au cours de prestations professionnelles et assimilées et qui se constitue intrinsèquement avec l'ancienneté.

§ 3. L'ancienneté est constituée par les prestations professionnelles et assimilées telles définies dans les tableaux annexés, selon les différentes autorités subsidiantes intervenant dans le secteur de la SCP 319.02.

§ 4. Le mode de calcul de l'ancienneté est défini dans les tableaux annexés, selon les différentes autorités subsidiantes intervenant dans le secteur de la SCP 319.02.

§ 5. Le tableau en annexe définit comment l'employeur doit tenir compte des prestations pour calculer l'ancienneté qui servira de base à la rémunération des travailleurs, sans préjudice des accords plus favorables conclus entre les parties.

Article 3

La présente CCT :

- Abroge et remplace la CCT 108133 du 24 novembre 2011.
- Précise en les complétant la CCT 102943 et la CCT 96972.
- Modifie la CCT 102942 dont elle annule et remplace la chapitre VI « calcul de l'ancienneté », article 11.

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur la 1er janvier 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par des signataires par lettre recommandée adressée à la présidente de la Sous-commission paritaire moyennant respect d'un préavis de trois mois.

Annexe 1 : Ancienneté barémique secteurs Communauté française (référence CCT 102942)

Aaj - Sasje

PRESTATIONS ET ASSIMILATIONS PRISES EN COMPTE DANS L'ENTREPRISE

- a) L'ancienneté équivaut aux prestations effectives en vertu de la législation sociale ; on entend par là toutes les journées rémunérées (y compris les vacances, les jours fériés, les jours de petit chômage, les journées d'absence couvertes par le salaire garanti).
- b) les périodes de congé de maternité et d'allaitement, l'écartement prophylactique, les périodes d'interruption de carrière d'un an maximum, de crédit-temps donnant droit à une allocation d'interruption, les 10 jours d'absence pour motifs impérieux .
- c) la durée de l'incapacité de travail d'un travailleur sera également assimilée,
- d) l'expérience acquise dans le cadre des contrats de remplacements, les contrats de CST,TCT, ACS,APE PRIME ainsi que les services prestés en tant qu'intérimaire.
- e) congés sans solde de max 15 jours

Mode de calcul

Il est compté un mois d'ancienneté pécuniaire par mois complet de prestations, quel que soit le régime horaire presté

Changement de fonction ou de service

La totalité de l'ancienneté est maintenue à tout membre du personnel en cas de promotion un autre grade, de changement de fonction ou de service, à l'exception du personnel de direction

Personnel de direction

Pour le personnel de direction, les prestations antérieures dans les fonctions autres que direction ne sont prises en considération qu'à concurrence de 75%, néanmoins, cette réduction ne s'applique pas :

- aux titulaires d'une des licences universitaires dans le secteurs des sciences humaines,
- lorsqu'elle entraîne une diminution de la rémunération en cas de promotion à la fonction de direction ; dans ce cas, il y a maintien de la rémunération liée à la fonction précédente,.

ANCIENNETE REPRISE A L'EMBAUCHE

Secteurs

- a) dans un ou plusieurs services principalement agréés ou subventionnés sur la base des arrêtés d'application de la loi du 8 avril 1965 relative à la protection de la jeunesse et l'**Aide à la jeunesse**, dans les services des Tribunaux de la jeunesse et des Comités de protection de la jeunesse ;
- b) dans un ou plusieurs établissements agréés pour l'**accueil des mineurs d'âge handicapés** placés à charge des institutions fédérales, communautaires ou régionales compétentes
- c) dans un service agréé par un autre pouvoir public dans le cadre d'activités s'adressant **principalement aux enfants**.

Fonctions exercées

- **pour la fonction d'éducateur** : toutes prestations antérieures d'éducateur, psychologue, assistant social, enseignant, surveillant d'école ;
- **pour les puéricultrices** : toutes prestations antérieures de puéricultrice ;
- **pour les fonctions d'assistant social, de psychologue, d'infirmier, de personnel administratif et d'entretien** : toutes prestations antérieures dans la même fonction ;
- **pour la fonction de direction** : toutes les prestations antérieures citées ci-dessus, ainsi que les prestations de direction dans les secteurs pédagogique, social et paramédical.

personnel non éducatif : néant

Indexation du salaire – CCT du 16.12.2010

La présente CCT vise à transposer la Directive 2000/78/CE du 27/11/2007 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (suppression de l'âge de prise de rang). Elle reprend les conditions de rémunération et de travail applicables au 1/1/2009.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux travailleurs et aux employeurs des services de l'Aide à la jeunesse et des SASPE qui ressortissent à la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Article 2

On entend par travailleurs :

- les employées et employés ;
- les ouvrières et ouvriers

Article 3

La classification du personnel reprise aux articles 1 er et 2 est celle de : - l'annexe I pour le personnel AAJ ; - l'annexe II pour le personnel SASPE De la présente convention collective de travail.

CHAPITRE III. Affectation des échelles de rémunération

Article 4

La numérotation des échelles de rémunération (ainsi que les échelles de référence) applicable aux travailleurs visés aux articles 1 er et 2 sont celles de

- l'annexe III pour le personnel AAJ
- l'annexe IV pour le personnel SASPE de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE IV. Conditions de rémunération

Article 5

Le salaire annuel minimum garanti est fixé au 1er 2007 à 12 736,27 EUR.

Article 6

Les échelles barémiques applicables aux travailleurs visés aux articles 1 et 2 sont reprises à l'annexe V.

Article 7

Le salaire annuel minimum garanti repris à l'article 5 et les échelles barémiques reprises à l'article 6 sont publiés à 100 p.c. au 1^{er} janvier 1990.

CHAPITRE V. Avantages pécuniaires complémentaires

Article 8

L'allocation annuelle spéciale due aux travailleurs visés aux articles 1 « et 2 est fixée à 495,79 EUR au 1^{er} janvier 2007.

Article 9

Le montant de l'allocation annuelle spéciale reprise à l'article 8 est publié à 100 p.c. au 1^{er} janvier 1990.

Article 10

L'allocation annuelle spéciale visée aux articles 9 et 10 est octroyée prorata temporis ; son paiement s'effectue mensuellement par douzième.
Elle fait partie intégrante du salaire

CHAPITRE VI. Calcul de l'ancienneté

Article 11

1. Les normes applicables pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire sont les suivantes :

- a) L'ancienneté équivaut aux prestations effectives antérieures, ainsi qu'à celles assimilables à des prestations effectives en vertu de la législation sociale ;"
- b) Il est compté un mois d'ancienneté pécuniaire par mois complet de prestations, quel que soit le régime horaire presté.

2. Sont considérées comme des prestations à temps plein :

- a) les prestations effectuées à un régime horaire de 38 heures/semaine dans les services spécifiés à l'article 1 de la présente convention collective de travail ; sans préjudice de l'application de conventions collectives d'entreprise pour résoudre des cas particuliers et pour autant qu'il y ait accord du Ministre compétant de la Communauté française ;
- b) les prestations effectuées dans l'enseignement, à un régime horaire considéré comme à temps plein suivant les dispositions appliquées dans ce secteur ;
- c) pour le personnel des SASPE, les prestations effectuées dans les milieux d'accueil de l'enfance ;
- d) les prestations à un régime horaire considéré comme à temps plein par les conventions de travail applicables dans les secteurs où ces prestations antérieurs ont été effectuées.

3. Pour le personnel de direction, les prestations antérieures dans des fonctions autres que de direction ne sont prises en considération qu'à concurrence de 75 p.c., s-ou-21 tion-oeupee ; néanmoins, cette réduction ne s'applique pas :

a)aux titulaires d'une des licences universitaires dans le secteur des sciences humaines, notamment les licences en droit, en psychologie, en sciences de l'éducation et en sciences sociales ou licencié dans la spécialité fixée par le Ministre compétant de la Communauté française, dans les cas où cette possibilité est prévue par un arrêté spécifique du Gouvernement de la Communauté française afférent au type de projet pédagogique ou à la catégorie de services concerné ;

b) lorsqu'elle entraîne une diminution de la rémunération en cas de promotion à la fonction de direction ; dans ce cas, il y a maintien de la rémunération liée à la fonction précédente, sans préjudice de son indexation, jusqu'à ce que la rémunération normalement applicable pour la fonction de direction dépasse la rémunération liée à la fonction précédente.

4. Les documents suivants sont requis en vue de prouver la réalité des prestations invoquées :

a)l'attestation de l'employeur précisant la fonction occupée, la période exacte des prestations et l'horaire hebdomadaire presté ;

b)l'attestation relative aux versements effectués auprès d'une caisse de pension ou d'un organisme de sécurité sociale ;

c) tout autre document justificatif éventuellement requis par l'administration de l'Aide à la jeunesse et/ou de l'ONE.

§ 2. Pour le calcul de l'ancienneté pécuniaire, il est tenu compte des dispositions visées au § 1' du présent article toutefois dans les limites suivantes :

sont prises en considération les prestations à temps plein ou partiel effectuées dans la fonction occupée dans le service, ainsi que les prestations antérieures effectuées :

a)dans un ou plusieurs services principalement agréés ou subventionnés sur la base des arrêtés d'application de la loi du 8 avril 1965 relative à la protection de la jeunesse et du décret du 4 mars 1991 relatif à l'aide à la jeunesse, ainsi que dans les services officiels de la Protection de la jeunesse et l'Aide à la jeunesse, dans les services des Tribunaux de la jeunesse et des Comités de protection de la jeunesse ;

b)dans un ou plusieurs établissements agréés pour l'accueil des mineurs d'âge handicapés placés à charge des institutions fédérales, communautaires ou régionales compétentes ;

c) dans un service agréé par un autre pouvoir public dans le cadre d'activités s'adressant principalement aux enfants.

2. les membres du personnel ayant presté dans les secteurs visés au 1° a) et b) précités avant le 1' janvier 1984 conservent, pour les prestations antérieures à cette date, l'ancienneté acquise à la date de sortie de ces secteurs avant le 1' janvier 1984 le cas échéant, ou l'ancienneté acquise au 1er janvier 1984 si les prestations ont continué au-delà de cette date. Cette ancienneté acquise est calculée sur les services admissibles

pour le calcul de l'ancienneté, à savoir

pour la fonction d'éducateur : toutes prestations antérieures d'éducateur, psychologue, assistant social, enseignant, surveillant d'école ;

pour les puéricultrices : toutes les prestations antérieures de puéricultrice ;

pour les fonctions d'assistant social, de psychologue, d'infirmier, de personnel administratif et d'entretien : toutes prestations antérieures dans la même fonction ;

pour la fonction de direction : toutes les prestations antérieures citées ci-dessus, ainsi que les prestations de direction dans les secteurs pédagogique, social et paramédical.

3. la totalité de l'ancienneté est maintenue à tout membre du personnel en cas de promotion à un autre grade, de changement de fonction ou de service, hormis la fonction de direction.

4. pour autant qu'il y ait reprise des mêmes prestations chez le même employeur à l'issue du service militaire ou civil, celui-ci est assimilé à des prestations effectives à concurrence de maximum douze mois.

CHAPITRE VII.

Liaisons des rémunérations à l'indice des prix à la consommation

Article 12

Les barèmes et minima garantis aux articles 5, 6 et 7 ainsi que l'allocation annuelle spéciale visée aux articles 9, 10 et 11 sont rattachés à l'indice des prix à la consommation du Royaume conformément aux modalités fixées par 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.

Article 13

La présente convention collective remplace la convention 88965 du 21-12-2006. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis de six mois, adressé par lettre recommandée au président de la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Le délai de six mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président de la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Convention collective de travail contenant certaines dispositions quant aux conditions de travail et de rémunération - 05.02.2002

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des établissements et services qui ressortissent à la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement et qui, sont agréés et/ou subsidiés par la Communauté française, la Région wallonne, la Communauté germanophone et/ou la Commission communautaire française, ainsi que pour les établissements et services exerçant les mêmes activités et qui ne sont ni agréés ni subventionnés et dont l'activité principale est exercée en Région wallonne.

Par "travailleurs" on entend les employées et employés, et les ouvrières et ouvriers.

Article 2

Les périodes de présence durant les séjours extérieurs aux établissements et services et n'étant pas considérées comme temps de travail, font l'objet d'une indemnité de séjour fixée à 26,35 EUR au 1er janvier 2002, par jour calendrier entamé en ce y compris le jour d'arrivée et le jour de départ. Ce montant est soumis à l'index des prix à la consommation du Royaume conformément aux modalités fixées par la loi du 1er mars 1977 organisant un régime de liaison des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public. Cette indemnité forfaitaire, conformément à l'arrêté royal du 5 octobre 1999, n'est pas considérée comme rémunération.

Par jour calendrier, chaque période, au delà de 11 heures de prestations, non considérée comme temps de travail, fait l'objet d'une récupération forfaitaire de 5 heures.

Article 3

Est visé par la présente disposition tout séjour visant à procurer aux bénéficiaires des établissements et services concernés une rupture par rapport au rythme habituel de la vie quotidienne, et ce notamment pendant les congés scolaires ou périodes de vacances, mais aussi lors de certains week-ends ou jours fériés. Il s'agit essentiellement de périodes de vacances ou d'activités de loisirs qui sont organisées par une équipe adaptée de l'institution ou du service, et qui sont constituées de prestations adaptées au type d'activités proposées lors de ces séjours de vacances ou de loisirs.

Article 4

Sauf cas de force majeure apprécié par le bureau de conciliation de la Sous-commission paritaire, chaque travailleur doit, s'il y est appelé, effectuer des prestations d'accompagnement en séjour extérieur pour un maximum de 15 jours calendriers par année civile. Le nombre de jours ne peut être supérieur que si le travailleur marque son accord.

Article 5

Par période de 7 jours calendriers, et indépendamment du repos dominical, le travailleur a le droit de bénéficier, dès l'issue du séjour, d'au moins un jour de repos à prendre dans le total des récupérations acquises par la prestation du séjour. Les modalités concrètes

d'organisation du travail durant ces périodes sont fixées par le conseil d'entreprise ou, en concertation avec la délégation syndicale, ou encore dans le règlement de travail.

Article 6

Les employeurs garantissent que les travailleurs étant en mission permanente pendant les séjours extérieurs sont donc couverts par l'assurance-loi.

Article 7

En dehors des séjours extérieurs à l'institution ou au service, et compte tenu de la définition du temps de travail pour le secteur, une période maximale de 3 heures par 24 heures, entre 20h00 et 06h00, n'est pas considérée comme temps de travail, cette période de 3 heures étant forfaitairement considérée comme nécessaire au travailleur pour du repos pris dans un lieu convenablement aménagé à cet effet. Dans ce cas, toutes les heures de présence sont rémunérées au taux dû et assimilées comme du temps de travail pour le calcul de la rémunération et le droit aux prestations sociales.

CHAPITRE IV. Dispositions régissant la durée de travail hebdomadaire.

Article 8.

Sans préjudice de l'application des Conventions collectives de travail existantes au niveau des institutions et services, la période minimale sur base de laquelle le temps de travail hebdomadaire doit être respecté est de 4 semaines. Il est toutefois respecté sur une période plus longue, sans pouvoir excéder la période de 52 semaines à condition que l'horaire des membres du personnel concernés par cette extension de durée, soit établi sur la même période et connu du personnel concerné au moins un mois avant sa prise de cours.

Les modifications de cet horaire pourraient néanmoins intervenir avec l'accord du travailleur pour pallier certaines situations, telles que des maladies, des départs, des demandes d'échanges d'horaire.

Article 9.

§ 1er .Le nombre de prestations sur quatre semaines est plafonné à vingt pour un temps plein. Toutefois, par convention collective de travail, un établissement ou un service peut étendre la période de référence sans dépasser soixante-cinq prestations pour un trimestre.

§ 2. Par prestation, il faut entendre une période continue de travail éventuellement interrompue par une pause maximale de 90 minutes qui ne supprime pas l'unité de la prestation. Les parties de prestation peuvent être de même nature ou de nature différente telles que prévues à l'article 11 ci-dessous.

CHAPITRE V. Dispositions régissant dans certains cas l'intervalle entre deux prestations.

Article 10.

Pour le personnel dont une partie des prestations se situe entre 20h00 et 06h00, et sauf empêchement apprécié par les parties, lorsqu'une prestation consiste en une réunion pédagogique, une session de formation, une prestation liée à l'exécution d'un mandat syndical ou une prestation de référant, et qu'elle est suivie ou précédée d'une autre prestation, l'intervalle entre ces deux prestations peut être inférieur à l'intervalle minimal (11 heures),

dans ce cas, l'intervalle précédant la première des deux prestations ainsi que l'intervalle suivant la deuxième prestation ne peuvent être inférieurs à 11 heures. Lorsque ces prestations entraînent un déplacement supplémentaire, sur la journée, celui-ci est considéré comme « déplacement mission », et indemnisé comme tel.

CHAPITRE VI. *Dispositions régissant l'intervalle de repos entre deux parties de prestation de même nature*

Article 11.

§ 1^{er}. En vue de ne pas accroître inutilement la lourdeur des prestations fournies et compte tenu de l'existence d'un Arrêté royal définissant le temps de travail dans le secteur, le temps de pause octroyé, en ce y compris le temps libéré pour la pause repas, entre deux parties de prestations de même nature ne peut excéder 90 minutes.

§ 2. N'est pas considérée comme prestation de même nature une prestation dont une partie est constituée d'une réunion d'équipe, d'une participation à des contacts avec les familles ou l'environnement du bénéficiaire (les déplacements liés à ce type de prestation sont à considérer comme des « déplacements mission », et indemnisés comme tels) ou les prestations liées à l'exécution d'un mandat syndical.

§ 3. Toute dérogation à la présente disposition devra faire l'objet d'une Convention collective de travail avec le ou les permanents des organisations syndicales représentées dans l'institution ou le service, ou à défaut, avec au moins deux permanents régionaux des organisations syndicales représentées à la Commission paritaire.

Article 12

Les dispositions de la présente Convention collective de travail ont pour objet de concilier le bien-être des bénéficiaires, le respect du projet pédagogique et les conditions de travail du personnel. Son application nécessite dès lors un climat de concertation adéquat dans l'ensemble des institutions et services, notamment pour organiser la fréquence des prestations irrégulières (de nuit, de week-end, de soirée, de jour férié et de service coupé).

Article 13

La présente Convention collective de travail a pour objet de fixer les modalités de certaines prestations. Si ces prestations faisaient jusqu'à présent l'objet de conventions locales, il reviendra aux parties ayant conclu ces conventions locales d'examiner la possibilité de les maintenir, totalement ou partiellement, compte tenu :

- des obligations légales en matière de durée du travail;
- des compensations et obligations financières découlant de la présente Convention collective de travail;
- des dispositions des pouvoirs de tutelle relatives au financement des normes d'encadrement et des rémunérations et indemnités.

Article 14

Afin de mettre en œuvre les dispositions prévues dans la présente convention collective de travail, la délégation syndicale des institutions ou services négocie les formes d'amélioration des conditions de travail, en fixant, par convention collective de travail, par exemple:

- le nombre de week-end à prester, par mois, par trimestre, par année,
- le fait d'organiser le travail en quatre jours par semaine en fonction de la loi du 9 juillet 2001,
- les modalités de remplacement d'un travailleur empêché de prester.

Article 15

La présente Convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2002. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant le respect d'un préavis d'un an, notifié par lettre recommandée à la poste adressée à la Présidente de la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

PRIMES, ALLOCATIONS ET SUPPLEMENTS

Prime de fin d'année

Convention collective de travail relative à l'octroi d'une allocation de fin d'année - 27.04.2006

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des services d'accueil spécialisé de la petite enfance (anciennement pouponnières et centre de crise) qui ressortissent à la Sous-Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne, de la Communauté germanophone ou de la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale, qui sont agréés et/ou subventionnés par la Communauté française, ainsi qu'aux travailleurs et aux employeurs des établissements et services exerçant les mêmes activités et qui ne sont ni agréés ni subventionnés et dont l'activité principale se situe en Région wallonne.

Article 2

On entend par travailleurs :

- les employées et employés
- les ouvrières et ouvriers

Article 3

Une allocation de fin d'année est due aux travailleurs visés aux articles 1 et 2 de la présente convention collective de travail selon les modalités définies ci-après.

Article 4

Le montant de l'allocation de fin d'année est composé d'une partie forfaitaire et d'une partie variable. Le montant de l'allocation est calculé conformément aux dispositions prévues dans la Convention collective de travail du 14 novembre 1989 (rendue obligatoire par l'A.R. 3 juillet 1990 publié au Moniteur Belge du 25 juillet 1990) modifiée par la Convention collective de travail du 7 octobre 1996 (rendue obligatoire par l'A.R. 23 décembre 1997 publié au Moniteur Belge du 5 juin 1998), relatives à l'allocation de fin d'année.

Pour la partie forfaitaire :

- a) Pour l'année 1989, la partie forfaitaire est fixée à $8.107 \times 140,91$ (index octobre 1989) / $135,96$ (index octobre 1988)

b) Pour l'année 1990 et les années suivantes, la partie forfaitaire octroyée l'année précédente est augmentée chaque fois d'un pourcentage en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation; sont pris en considération, les indices qui sont en vigueur en octobre de l'année précédente et en octobre de l'année de paiement; le pourcentage est établi jusqu'à la quatrième décimale inclusivement.

Pour la partie variable :

La partie variable s'élève à 2,5 p.c. de la rémunération annuelle brute qui a servi de base au calcul de la rémunération due au bénéficiaire pour le mois d'octobre de l'année considérée.

Article 5

1. La totalité du montant de l'allocation est liquidée au travailleur qui, étant lié par un contrat de louage de service (contrat d'emploi ou de travail), est titulaire d'une fonction comportant des prestations de travail complètes effectives ou assimilées et qui a ou aurait bénéficié de la totalité de sa rémunération pendant toute la durée de la période de référence (du 1er janvier au 30 septembre de l'année pour laquelle l'allocation est due).
2. Lorsqu'un travailleur effectuant des prestations de travail complètes ne peut bénéficier de la totalité du montant de l'allocation par suite de prestations de travail incomplètes ('part-time'), ce montant est réduit au prorata de la rémunération qu'il a ou aurait perçue
3. Lorsqu'un travailleur effectuant des prestations de travail complètes ne peut bénéficier de la totalité du montant de l'allocation, vu qu'il est entré en service de l'établissement ou l'a quitté au cours de la période de référence, ce montant est réduit au prorata des prestations de travail effectuées ou assimilées pendant la période de référence.
4. Chaque mois travaillé ou assimilé pendant la période de référence donne droit à un neuvième du montant de l'allocation, calculé conformément à l'article 4 de la présente convention collective de travail.
5. Tout engagement prenant cours avant le treizième jour du mois est considéré comme un engagement d'un mois entier.

Article 6

1. L'allocation de fin d'année n'est pas due aux travailleurs licenciés pour motifs graves, ni pour les prestations de travail effectuées durant une période d'essai non concluant.
2. Les travailleurs en période d'essai au moment du paiement de l'allocation de fin d'année, n'ont pas droit à cette allocation.

Article 7

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux travailleurs qui bénéficient déjà d'une allocation au moins équivalente.

Article 8

Dans l'attente des modifications des règles de subventionnement spécifiques des services d'aide spécialisée à la petite enfance (SASPE), un comité Ad Hoc est

instauré au sein de la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne, de la Communauté germanophone ou de la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale. Celui-ci statuera éventuellement sur toute demande de dérogation relative à cette convention collective de travail. Les demandes dûment justifiées et argumentées seront introduites par les employeurs concernés au plus tard le 15 novembre de l'année de référence, auprès du Président de la sous-commission paritaire.

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2006 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois adressé par lettre recommandée adressée au président de la Sous-Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne, de la Communauté germanophone ou de la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale, qui en donne connaissance à toutes les organisations signataires.

CONGE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Aménagement de la fin de carrière professionnelle

Convention collective de travail instaurant des dispositions quant à l'aménagement de la fin de carrière professionnelle dénommé 'Plan Tandem IV' - 13.01.2004

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des services de l'aide spécialisée à la petite enfance qui ressortissent à la Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement agréés et/ou subventionnés par la Communauté française, secteur des services d'aide spécialisés pour la petite enfance (SASPE), ainsi qu'aux travailleurs et aux employeurs des établissements et services exerçant les mêmes activités et qui ne sont ni agréés ni subventionnés, et dont l'activité principale est exercée en région Wallonne.

Article 2

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par travailleurs :

- les employées et employés,
- les ouvrières et ouvriers.

Article 3

Pour l'application de la présente convention, il faut entendre par "dispositions relatives au crédit-temps", le système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps instauré par la CCT no.77bis conclue au sein du Conseil National du Travail.

Article 4

§ 1

Les travailleurs de 50 ans ou plus qui, conformément aux dispositions relatives au crédit-temps, réduisent leur activité professionnelle à un mi-temps peuvent, moyennant le respect des conditions fixées dans le présent article, bénéficier de l'allocation complémentaire visée à l'article 7 de la présente convention collective de travail.

§ 2

Pour pouvoir bénéficier de l'allocation complémentaire visée à l'article 7, le travailleur doit :

- être âgé de 50 ans ou plus;
- être au maximum de son ancienneté barémique de la Sous-commission paritaire
- être occupé au moins aux $\frac{3}{4}$ d'un temps plein
- bénéficier d'une allocation octroyée dans le cadre des dispositions relatives au crédit-temps.

Article 5

Pour bénéficier des dispositions de l'article 4, les travailleurs visés doivent introduire une demande par écrit à leur employeur. Cette demande doit être introduite au moins 3 mois avant la date effective de la réduction des prestations.

Article 6

Le travailleur qui a interrompu son crédit-temps et qui est revenu à son volume de travail initial et qui ultérieurement, réduit à nouveau son temps de travail, conformément aux dispositions relatives au crédit-temps, ne bénéficie plus de l'allocation complémentaire visée à l'article 7.

Article 7

Le travailleur qui réduit ses prestations conformément à l'article 4 de la présente convention collective de travail conserve ses avantages barémiques conventionnels et perçoit son salaire en fonction de ses prestations.

En outre, il bénéficie d'une allocation complémentaire versée par le Fonds social "Old Timer" (organisé par la CCT du 7 janvier 2003, modifiée par la CCT du 13 janvier 2004).

Article 8

Le Fonds social "Old Timer" détermine le montant de l'allocation complémentaire versée au travailleur ainsi que le montant variable de la cotisation mensuelle versée par l'employeur au Fonds.

Article 9

Les partenaires sociaux sont soucieux de maintenir la qualité du service et de ne pas alourdir la charge de travail.

A cette fin, les employeurs s'engagent, pour le volume d'emplois subsidiés et/ou financés et/ou rendus obligatoires par les pouvoirs publics, à procéder aux remplacements nécessaires pour maintenir globalement et en moyenne le volume de l'emploi durant la période subsidiée.

Ce remplacement se fera au minimum au prorata de la réduction prévue à l'article 4 par. 1er.

L'obligation de remplacement est rencontrée quand, sur une année civile, les travailleurs remplaçants sont engagés sous contrat de travail ouvrier ou employé pour un volume total des heures au moins égal au volume total d'heures que les travailleurs visés à l'article 4 ne prestent plus du fait qu'ils ont réduit leurs prestations.

Pour ce faire, les employeurs associeront étroitement les travailleurs à la politique prévisionnelle de l'emploi en procédant à une consultation trimestrielle du Conseil d'entreprise ou, à défaut de Conseil d'entreprise, du Comité pour la prévention et la protection du travail ou, à défaut de Comité pour la prévention et la protection du travail, de la délégation syndicale.

Toutefois, pour la part d'emploi non-subsidiés et/ou financés par les pouvoirs publics, s'il n'y a pas de remplacement, une argumentation écrite doit être donnée au Conseil d'entreprise ou, à défaut de Conseil d'entreprise, au Comité pour la prévention et la protection du travail ou, à défaut de Comité pour la prévention et la protection du travail, de la délégation syndicale.

Article 10

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2004 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle sera revue automatiquement si la CCT no.77bis ou la législation qui s'y rapporte est modifiée.

Elle sera évaluée dans tous ses aspects au 31 décembre 2004, puis tous les 2 ans. Elle peut être dénoncée par l'une des parties signataires par lettre recommandée adressée au président de la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone, moyennant le respect d'un préavis de trois mois.

Quatre jours de congé supplémentaire

Convention collective de travail relative à l'octroi de quatre jours de congé supplémentaires - 26.04.2007

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs qui ressortissent à la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone à l'exception des travailleurs et des employeurs des établissements et services agréés et/ou subsidiés par la Commission communautaire française.

Article 2

Par «travailleurs» on entend les employées et employés, et les ouvrières et ouvriers.

Article 3

Il est octroyé quatre jours de congé supplémentaires. Pour bénéficier de ces jours de congé, le travailleur doit prouver six mois d'ancienneté dans l'institution.

Article 4

Cette mesure s'applique proportionnellement pour les travailleurs à temps partiel.

Article 5

En sus, il est accordé quatre jours de congé aux membres du personnel visés aux articles 1 et 2 qui effectuent un don de moelle.

Article 6

Les conventions collectives de travail conclues au sein des établissements et services, et contenant des dispositions plus avantageuses pour les travailleurs, restent d'application.

Article 7

La présente convention collective de travail abroge et remplace la convention collective de travail du 21 décembre 2006 relative à l'octroi de quatre jours de congé supplémentaires. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2007 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties signataires par lettre recommandée adressée au président de la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone, moyennant le respect d'un préavis de six mois.

Congé extralégaux

Convention collective de travail octroyant des jours de congé extralégaux supplémentaires au personnel des Services d'accueil spécialisés de la petite enfance – 28.10.2021

Préambule

Considérant l'inscription d'une provision budgétaire de cinq millions au budget initial 2021, destinée à financer des mesures récurrentes dans le secteur de l'enfance ;

Considérant le protocole d'accord sectoriel du 7 juillet 2021 relatif à l'attractivité et la tenabilité des carrières dans le secteur de l'enfance, particulièrement en son article 1er qui dispose qu'une convention collective de travail devra être conclue entre les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs ;

Les partenaires sociaux adoptent les dispositions suivantes :

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des Services d'accueil spécialisés de la petite enfance qui relèvent de la

compétence de la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Par travailleurs, il y a lieu d'entendre l'ensemble des travailleurs employés et ouvriers, masculins et féminins, occupés dans les institutions et services visés à l'alinéa précédent.

Article 2

§1er. Les parties conviennent d'octroyer annuellement, à partir de l'année 2021 :

- un jour de congé extralégal supplémentaire aux travailleurs visés à l'article 1er;
- un deuxième jour de congé extralégal supplémentaire aux travailleurs visés à l'article 1er ayant atteint l'âge de 45 ans. Cette mesure s'applique à partir de l'année civile au cours de laquelle ils ont atteint l'âge de 45 ans.

§2. Le volume de congé prévu au paragraphe premier est défini selon une occupation à temps plein. En cas d'occupation à temps partiel, le bénéfice de ce volume de congé est octroyé au prorata du temps de travail par rapport à une occupation à temps plein.

§3. Le(s) jour(s) de congé octroyé(s) en 2021 peuvent être octroyés et pris jusqu'au 31 mars 2022.

Article 3

Le volume de congé prévu au paragraphe premier s'additionne aux 4 jours de congé supplémentaires prévus par la CCT du 26 avril 2007 relative à l'octroi de quatre jours de congé supplémentaires (n°83.430 – arrêté-royal du 10 octobre 2007).

Les jours de congés extra-légaux accordés individuellement ou collectivement dans l'entreprise, autres que ceux prévus par la présente convention collective, continuent à être accordés aux travailleurs

Article 4

Il est prévu, dans la mesure du possible, une embauche compensatoire à hauteur des montants octroyés par l'Office de la Naissance et de l'Enfance pour financer le volume de congé supplémentaire visé à l'article 2.

Pour l'année 2021, vu la signature tardive de la présente convention, l'embauche compensatoire est réputée complète.

Article 5

La présente convention collective entre en vigueur au 1er janvier 2021, sous condition suspensive de l'octroi du financement prévu par le protocole d'accord sectoriel du 7 juillet 2021 précité.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de 6 mois notifié par lettre recommandée au président de la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Article 6

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Crédit-temps

Convention collective de travail en exécution de la convention collective de travail n°156 du 15 juillet 2021 du Conseil National du Travail, fixant, pour 2021 et 2022, le cadre interprofessionnel de l'abaissement 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 – 23 .09.2021

Article 1

La présente convention collective de travail est applicable aux travailleurs et employeurs des établissements et services qui ressortissent à la Sous-Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, la région wallonne et la communauté germanophone et qui sont agréés et/ou subsidiés par la Communauté française, la Région wallonne et la Communauté germanophone ou la Commission communautaire française, ainsi qu'aux travailleurs et employeurs des établissements et services exerçant les mêmes activités et qui ne sont ni agréés ni subventionnés et dont l'activité principale est exercée en Région wallonne.

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

Article 2

La présente convention collective de travail est formellement conclue en exécution de la convention collective de travail n° 156 du 15 juillet 2021 du Conseil National du Travail, fixant, pour 2021 et 2022, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Article 3

Pour la période 2021-2022, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail :

- à mi-temps en application de l'article 8, § 1^{er} de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

- d'un cinquième temps en application de l'article 8, § 1^{er} de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

Article 4

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 les conventions collectives de travail n° 156 du 15 juillet 2021 du Conseil National du Travail, fixant, pour 2021 et 2022, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration.

Article 5

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

Article 6

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature

de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le Président et le Secrétaire de la Commission paritaire.

Convention collective de travail en exécution de la conventions collective de travail n°157 du 15 juillet 2021 du Conseil National du Travail, fixant, du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023, le cadre interprofessionnel de l' adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration - 23.09.2021

Article 1

La présente convention collective de travail est applicable aux travailleurs et employeurs des établissements et services qui ressortissent à la Sous-Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, la Région wallonne et la Communauté germanophone et qui sont agréés et/ou subsidiés par la Communauté française, la Région wallonne et la Communauté germanophone ou la Commission communautaire française, ainsi qu'aux travailleurs et employeurs des établissements et services exerçant les mêmes activités et qui ne sont ni agréés ni subventionnés et dont l'activité principale est exercée en Région wallonne.

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

Article 2

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

Article 3

Pour la période du 1er janvier 2023 au 30 juin 2023, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail :

- à mi-temps en application de l'article 8, § 1^{er} de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

- d'un cinquième temps en application de l'article 8, § 1^{er} de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

Article 4

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

Article 5

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

Article 6

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le Président et le Secrétaire de la Commission paritaire.

Convention collective de travail relative au crédit-temps avec motif, en exécution de la convention collective de travail n° 103 ter du Conseil National du Travail – 27 .04.2017

Article 1

La présente convention collective de travail est applicable aux travailleurs et employeurs des établissements et services qui ressortissent à la Sous-Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, la région wallonne et la communauté germanophone et qui sont agréés et/ou subsidiés par la Communauté française, la Région wallonne et la Communauté germanophone ou la Commission communautaire française, ainsi qu'aux travailleurs et employeurs des établissements et services exerçant les mêmes activités et qui ne sont ni agréés ni subventionnés et dont l'activité principale est exercée en Région wallonne.

Par "travailleurs", on entend le personnel ouvrier et employé, tant masculin que féminin.

Article 2

Les travailleurs visés à l'article 1 ont droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 jusqu'à 51 mois au maximum :

- a) pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de 8 ans ; en cas d'adoption, la suspension ou la diminution des prestations de travail peut débuter à partir de l'inscription au registre de la population ou des étrangers de la commune où le travailleur est domicilié ;

Cette période doit être prise par période minimale de trois mois lorsqu'il s'agit d'un crédit-temps à temps plein ou d'une diminution de carrière à mi-temps et par période minimale de six mois lorsqu'il s'agit d'une diminution de carrière d'1/5.

La période pour laquelle la suspension ou la réduction des prestations de travail a été demandée ou la période pour laquelle la prolongation a été demandée doit débuter avant le moment où l'enfant atteint l'âge de huit ans.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, le ou les documents attestant de l'évènement qui ouvre le droit prévu à l'article 4, § 1er, a).

- b) pour l'octroi de soins palliatifs, tels que définis à l'article 100 bis, § 2 de la loi de redressement du 22 janvier 1985 ;

Cette période doit être prise par période minimale d'un mois et peut, par patient, être prolongée d'un mois.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, une attestation délivrée par le médecin traitant de la personne qui nécessite des soins palliatifs, dont il ressort que le travailleur a déclaré être disposé à donner ces soins palliatifs, sans que l'identité du patient y soit mentionnée.

Si le travailleur souhaite faire usage de la prolongation d'un mois de la période, il doit à nouveau fournir la même attestation à l'employeur.

- c) pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, tel que défini aux articles 3 et 4 de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ;

Cette période peut seulement être prise par période minimale d'un mois et par période maximale de trois mois.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou du membre de la famille gravement malade, dont il ressort que le travailleur a déclaré être disposé à assister ou à donner des soins à la personne gravement malade et sur laquelle le médecin traitant indique si les besoins en matière de soins requièrent effectivement une interruption ou une diminution de carrière à temps plein, à mi-temps ou d'1/5, à côté de l'éventuelle assistance professionnelle dont le membre du ménage ou de la famille peut bénéficier.

- d) pour l'octroi de soins prodigués à leur enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans;
Cette période doit être prise par période minimale de trois mois lorsqu'il s'agit d'un crédit-temps à temps plein ou d'une diminution de carrière à mi-temps et par période minimale de six mois lorsqu'il s'agit d'une diminution de carrière d'1/5.

La période pour laquelle la suspension ou la réduction des prestations de travail a été demandée ou la période pour laquelle la prolongation a été demandée doit débuter avant le moment où l'enfant atteint l'âge de 21 ans.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, une attestation de l'incapacité physique ou mentale d'au moins 66 % ou de l'affection qui a pour conséquence qu'au moins 4 points sont reconnus dans le pilier 1 de l'échelle médico-sociale au sens de la réglementation relative aux allocations familiales.

- e) pour l'assistance ou l'octroi de soins à leur enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade considéré comme membre du ménage, tel que défini à l'article 4 de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade.

Cette période doit être prise par période minimale d'un mois et par période maximale de trois mois.

La période pour laquelle la suspension ou la réduction des prestations de travail a été demandée ou la période pour laquelle la prolongation a été demandée doit débuter avant le moment où l'enfant atteint l'âge de la majorité.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, une attestation délivrée par le médecin traitant de son enfant mineur gravement malade ou de l'enfant mineur gravement malade, dont il ressort que le travailleur a déclaré être disposé à assister ou à donner des soins à la personne gravement malade.

Article 3

Les travailleurs visés à l'article 1 ont droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 jusqu'à 36 mois au maximum pour suivre une formation.

Cette période doit être prise par période minimale de trois mois lorsqu'il s'agit d'un crédit-temps à temps plein ou d'une diminution de carrière à mi-temps et par période minimale de six mois lorsqu'il s'agit d'une diminution de carrière d'1/5.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, la preuve qu'il suspend ou réduit ses prestations de travail :

- pour suivre une formation reconnue par les Communautés ou par le secteur, comptant au moins 360 heures ou 27 crédits par an, ou 120 heures ou 9 crédits par trimestre scolaire ou par période ininterrompue de trois mois ;

- pour suivre un enseignement prodigué dans un centre d'éducation de base ou une formation axée sur l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat d'enseignement secondaire, pour lesquels la limite est fixée à 300 heures par an ou 100 heures par trimestre scolaire ou par période ininterrompue de trois mois.

La Communauté ou l'institution de formation atteste sur la preuve que le travailleur est valablement inscrit à une formation de cette durée ou de cette importance. Le travailleur doit introduire auprès de l'employeur, dans les 20 jours civils après chaque trimestre, une attestation qui fournit la preuve d'une présence régulière à la formation dans le courant du trimestre. Les jours de congé scolaire pendant la période de formation ou qui suivent cette période, sont assimilés à des jours de présence régulière à une formation. La présence régulière signifie que le travailleur ne peut pas s'absenter irrégulièrement pendant plus d'un dixième de la durée de la formation dans le courant du trimestre.

Article 4

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle produit ses effets à partir du 1er avril 2017.

Chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée au président de la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président de la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

DISPOSITIONS DIVERSES

Jour férié

Convention collective de travail relative à l'octroi d'un jour de congé à l'occasion de la fête de la Communauté française - 26.04.2007

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des établissements et services qui ressortissent à la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone, qui sont agréés et/ou subventionnés par la Communauté française ainsi qu'aux travailleurs et aux employeurs des établissements et services exerçant les mêmes activités et qui ne sont ni agréés ni subventionnés et dont l'activité principale se situe en Région wallonne.

Article 2

On entend par 'travailleurs' :

- les employées et employés,
- les ouvrières et ouvriers.

Article 3

A partir du 1er janvier 2007, un jour de congé supplémentaire est accordé le 27 septembre aux travailleurs visés à l'article 2.

Article 4

Les conventions collectives de travail conclues au sein des institutions et services, contenant des dispositions plus avantageuses pour les travailleurs, restent d'application.

Article 5

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2007 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis de six mois, adressé par lettre recommandée au président de la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement.

Le délai de six mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président de la sous-commission paritaire.

FORMATION

Convention collective de travail relative à la promotion de la formation dans les institutions et services - 04.06.1999

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des établissements et services qui ressortissent à la Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement agréés et/ou subventionnés par la Communauté française, la Région wallonne et la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale, ainsi que pour les établissements et services de la Région wallonne, exerçant les mêmes activités et qui ne sont ni agréés ni subventionnés.

Par "travailleurs" on entend les employés et employées et les ouvriers et ouvrières.

Article 2

Avant le 31 janvier de l'année en cours en tous cas ou, en surplus, dans le courant de l'année si nécessaire, l'employeur informe et recueille l'avis du conseil d'entreprise ou à défaut de la délégation syndicale sur les projets de formation qui seront organisés au sein de l'institution ou du service ou à l'extérieur de ceux-ci visant une participation individuelle ou collective des travailleurs de l'institution ou du service.

Article 3

L'information et l'avis demandés porteront sur les objectifs de la ou des formations envisagées, les relations avec le projet pédagogique, les méthodes, les opérateurs internes et/ou externes, les travailleurs de l'institution ou du service concernés.

Article 4

L'information et l'avis porteront également sur le mode de financement des formations, sur l'incidence de celles-ci sur l'organisation du travail, sur l'utilisation du congé-éducation, le remplacement du personnel en formation et la charge de travail supplémentaire qui en découle.

Article 5

Les conseils d'entreprise ou à défaut les délégations syndicales seront tenues de rendre leur avis lors d'une réunion fixée avec l'employeur dans le mois suivant l'information et la demande d'avis.

Article 6

A cette fin, l'employeur donnera toute facilité nécessaire à la consultation du personnel.

Article 7

L'employeur veillera à prendre en compte la demande individuelle de formation du travailleur visant soit à valoriser la fonction qu'il accomplit dans l'institution, soit à progresser dans son plan de carrière, dans la mesure où ces formations s'inscrivent dans l'application ou l'évolution du projet pédagogique.

Article 8

L'organisation de la formation ne peut se faire au préjudice du droit individuel prévu par la législation en vigueur.

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 1998 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties signataires par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement, moyennant le respect d'un préavis de trois mois.

Convention collective de travail relative aux efforts supplémentaires en matière de formation - 25.02.2010

Article 1er

§ 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services qui ressortissent à la compétence de la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

§ 2

On entend par « travailleurs » : le personnel ouvrier et employé, tant féminin que masculin.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en application de :

- L'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au pacte de solidarité entre les générations ;
- 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

En exécution de l'accord interprofessionnel 2007-2008, les partenaires sociaux s'engagent à augmenter annuellement de 5% le taux de participation à la formation, jusqu'à ce que les efforts globaux en matière de formation de tous les employeurs atteignent ensemble 1,9% de la masse salariale totale des établissements et services.

Article 4

Chaque employeur s'engage à reconnaître le droit à la formation pour chaque travailleur.

Ces possibilités de formation peuvent être organisées tant au niveau interne, sur le lieu de travail, qu'à l'extérieur des établissements et services.

La formation peut être organisée aussi bien par l'employeur que par des tiers formateurs, qui sont mandatés par l'employeur.

Article 5

Le temps de formation visé à l'article 4 de la présente convention collective sera pris dans le cadre du plan de formation de l'établissement ou service, tel qu'il est rédigé en concertation entre l'employeur et les travailleurs en application de la CCT du 4 juin 1999 relative à la promotion de la formation dans les institutions et services (AR du 16.02.2001 - MB du 29.03.2001).

Article 6

Pour les établissements et services où un temps, droit ou crédit de formation est déjà octroyé aux travailleurs dans le cadre de la politique de formation et d'apprentissage, il est entendu que le temps de formation visé à l'article 4 de la présente convention collective fait partie intégrante des mesures existantes en matière de temps, droit ou crédit de formation au niveau de l'établissement ou service.

Article 7

La présente convention collective de travail à durée indéterminée entre en vigueur le 1er janvier 2010.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties signataires par lettre recommandée adressée au Président de la SCP 319.02, moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

INNOVATION

Convention collective de travail relative à l'innovation – 27.11.2014

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services qui relèvent de la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement et qui sont agréés et/ou subsidiés par la Communauté française, la Région wallonne et la Communauté germanophone ou la Commission communautaire française, ainsi qu'au travailleurs et employeurs des établissements et services exerçant les mêmes activités et qui ne sont ni agréés ni subventionnés et dont l'activité principale est exercée en Région wallonne.

Article 2

Les parties signataires reconnaissent que l'innovation dans le secteur est très importante dans la perspective du maintien et de la création d'emplois, particulièrement l'accès des jeunes à l'emploi et le maintien de l'occupation des travailleurs âgés. C'est pourquoi sans attendre les injonctions de la Loi du 15 mars 2014, les interlocuteurs sociaux de la CP 319.02 ont pris de longue date des initiatives telles que :

- l'activation du MARIBEL SOCIAL
- l'activation du MARIBEL FISCAL
- la création du dispositif PLAN TANDEM/OLD TIMER
- le tutorat
- le PLAN DE FORMATION
- des programmes de formations pour les groupes à risque
- l'amélioration du dispositif du congé éducation payé

Les partenaires sociaux analyseront donc les dispositions qui sont et seront adoptées par les Gouvernements fédéral et régionaux. En effet, ils craignent que celles-ci mettent à mal en tout ou en partie ces initiatives innovantes prises précédemment. Dans un contexte difficile pour les services et vu la diminution des moyens disponibles, les parties signataires auront d'abord pour objectif en 2015 d'interpeller les autorités politiques afin d'obtenir leur engagement de préserver les dispositifs ayant fait leur preuve, de supprimer les discriminations entre secteurs relatives aux réductions de cotisations sociales ou encore de reconnaître certains métiers du non-marchand comme métiers lourds.

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 27 novembre 2014 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut la dénoncer moyennant un préavis de 6 mois, adressé par lettre recommandée au président de la sous-commission paritaire. Le délai de 6 mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au président.

REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE

Convention collective de travail relative au cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période allant du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023 pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, en exécution de la convention collective de travail n° 151 du Conseil National du Travail – 28.10.2021

Article 1er. Champ d'application

La présente convention collective de travail est applicable aux travailleurs et employeurs des établissements et services qui ressortissent à la Sous-Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, la Région wallonne et la Communauté germanophone et qui sont agréés et/ou subsidiés par la Communauté française, la Région wallonne et la Communauté germanophone ou la Commission communautaire française, ainsi qu'aux travailleurs et employeurs des établissements et services exerçant les mêmes activités et qui ne sont ni agréés ni subventionnés et dont l'activité principale est exercée en Région wallonne.

Par "travailleurs", il faut entendre : les travailleurs masculins et féminins.

Art. 2. Bases juridiques

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- l'article 3, § 1er de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);
- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement ;
- la convention collective de travail n° 151 du Conseil national du travail, fixant, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023, les conditions d'octroi d'un complément d'entreprise dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail.

Art. 3. Conditions d'octroi

§ 1er. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n°17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail est octroyé aux travailleurs qui sont licenciés sauf en cas de motif grave au sens de la législation relative aux les contrats de travail et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§ 2. Le travailleur doit être licencié pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§ 3. La condition d'âge est de 60 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail.

§ 4. La condition de carrière professionnelle est de 33 ans et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

Les travailleurs doivent en outre

- soit avoir travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1er 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, modifiée par les conventions collectives de travail n° 46sexies du 9 janvier 1995, n° 46septies du 25 avril 1995 et n° 46duodecies du 19 décembre 2001 ;
- soit avoir été occupés dans le cadre d'un métier lourd :

1° 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 de travail ;

Ou

2° pendant au moins 7 ans, calculés de date à date, durant les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date, avant la fin du contrat de travail.

Est considéré comme un "métier lourd" :

1° le travail en équipes successives, plus précisément le travail en équipes d'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 n'excède un quart de leurs tâches journalières, à condition que le travailleur change alternativement d'équipes ;

2° le travail en services interrompus dans lequel le travailleur est en permanence occupé en prestations de jour où au moins onze heures séparent le début et la fin du temps de travail avec une interruption d'au moins trois heures et un nombre minimum de prestations de sept 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 ;

3° 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.

Est assimilé aux travailleurs visés à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, le personnel navigant occupé à des travaux de transport par air qui est occupé habituellement dans des régimes de travail comportant des prestations entre 20 heures et 6 heures, mais à l'exclusion :

- 1) des travailleurs dont les prestations se situent exclusivement entre 6 heures et 24 heures ;

§ 5. Le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail maintient le droit au complément d'entreprise.

Le travailleur doit en outre satisfaire à la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat de travail au plus tard à la fin de son contrat de travail.

Art. 4. Le complément d'entreprise

Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Le complément d'entreprise est à charge de l'employeur et sera calculé conformément aux articles 5, 6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 précitée sauf autres modalités de calcul plus favorables.

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail.

Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge de l'employeur en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

Art. 5. Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise

Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Art. 6. Dispositions finales

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

Art 7

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Convention collective de travail instituant un régime de chômage avec complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue, et concernant l'exécution de la convention collective de travail n° 152 du Conseil national du Travail – 28.10.2021

Article 1er. Champ d'application

La présente convention collective de travail est applicable aux travailleurs et employeurs des établissements et services qui ressortissent à la Sous-Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, la Région wallonne et la Communauté germanophone et qui sont agréés et/ou subsidiés par la Communauté française, la Région wallonne et la Communauté germanophone ou la Commission communautaire française, ainsi qu'aux travailleurs et employeurs des établissements et services exerçant les mêmes activités et qui ne sont ni agréés ni subventionnés et dont l'activité principale est exercée en Région wallonne.

Par "travailleurs", il faut entendre : les travailleurs masculins et féminins.

Art. 2. Bases juridiques

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- l'article 3, § 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007);
- la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement ;
- la convention collective de travail n° 152 du Conseil national du travail instituant, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue

Art. 3. Conditions d'octroi

§ 1er. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, est octroyé aux travailleurs qui sont licenciés sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§ 2. Le travailleur doit être licencié pendant la durée de la présente convention collective de travail.

§ 3. La condition d'âge est de 60 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail.

§ 4. La condition de carrière professionnelle est de 40 ans et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

§ 5. Le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail maintient le droit au complément d'entreprise.

Le travailleur doit en outre satisfaire à la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat de travail au plus tard à la fin de son contrat de travail.

Art. 4. Le complément d'entreprise

Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la convention collective de travail n°17 précitée.

Le complément d'entreprise est à charge de l'employeur et sera calculé conformément aux articles 5, 6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 précitée (Sauf autres modalités de calcul plus favorables convenue entre les parties signataires.).

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Le complément d'entreprise est indexé suivant les dispositions de la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du travail.

Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge de l'employeur en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

Art. 5. Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise

Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Art. 6. Dispositions finales

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

Art 7

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Convention collective de travail déterminant, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2022, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, ou qui ont une carrière longue, en exécution de la convention collective de travail du Conseil National du Travail n° 153 – 28.10.2021

Article 1

La présente convention collective de travail est applicable aux travailleurs et employeurs des établissements et services qui ressortissent à la Sous-Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, la Région wallonne et la Communauté germanophone et qui sont agréés et/ou subsidiés par la Communauté française, la Région wallonne et la Communauté germanophone ou la Commission communautaire française, ainsi qu'aux travailleurs et employeurs des établissements et services exerçant les mêmes activités et qui ne sont ni agréés ni subventionnés et dont l'activité principale est exercée en Région wallonne.

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

Article 2

La présente convention collective de travail règle, pour la période allant du 1er juillet 2021 au 31 décembre 2022, l'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, ou qui ont une carrière longue en exécution et conformément aux conditions de la convention collective de travail du Conseil National du Travail n° 153 du 15 juillet 2021.

Article 3

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

Elle entre en vigueur le 1er juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

Article 4

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

Convention collective de travail déterminant, pour 2023-2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1er juillet 2023 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration, en exécution de la convention collective de travail du Conseil National du Travail n° 155 – 28.10.2021

Article 1

La présente convention collective de travail est applicable aux travailleurs et employeurs des établissements et services qui ressortissent à la Sous-Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, la Région wallonne et la Communauté germanophone et qui sont agréés et/ou subsidiés par la Communauté française, la Région wallonne et la Communauté germanophone ou la Commission communautaire française, ainsi qu'aux travailleurs et employeurs des établissements et services exerçant les mêmes activités et qui ne sont ni agréés ni subventionnés et dont l'activité principale est exercée en Région wallonne.

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

Article 2

La présente convention collective de travail règle, pour 2023-2024, l'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1er juillet 2023 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration, en exécution et conformément aux conditions de la convention collective de travail du Conseil National du Travail n° 155 du 15 juillet 2021.

Article 3

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1er janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

Article 4

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

STATUT SYNDICAL

Convention collective de travail relative au statut de la délégation syndicale – 17.12.2009

Chapitre I : Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des établissements et services qui ressortissent à la SCP des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Par "travailleurs" on entend les employées et employés, les ouvrières et ouvriers.

Par "Sous-commission paritaire" on entend la SCP des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Par "Président" on entend le Président de la SCP des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Par "Organisations" on entend les organisations représentatives des employeurs et des travailleurs.

Lorsqu'un délai est prévu, il est toujours compté en "jours calendrier".

Chapitre II : Principes généraux

Article 2

La présente convention collective s'inscrit totalement dans le cadre des trois principes qui régissent la concertation sociale belge:

- le respect de l'autorité patronale;
- le respect du fait syndical;
- la primauté de la concertation organisée sur le rapport de force.

Article 3

Les organisations d'employeurs recommandent à leurs affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer.

Les organisations de travailleurs recommandent à leurs affiliés d'observer au sein des établissements et services, les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention collective de travail dans le respect de la liberté d'association.

Article 4

Les organisations et leurs membres conjuguent leurs efforts tant au sein des instances paritaires qu'en dehors de celles-ci en vue d'assurer le respect de la législation sociale et des conventions collectives sectorielles dans l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'établissement.

Chapitre III : Composition, institution, installation et renouvellement des délégations syndicales

1. Composition

Article 5

Seules les organisations syndicales représentées à la SCP des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone sont habilitées à présenter des candidats pour la désignation de la délégation syndicale.

Article 6

§ 1

La délégation syndicale comprend des mandats effectifs et des mandats suppléants selon la répartition suivante:

Nombre de travailleurs	effectifs	suppléants
5 à 9 travailleurs	1	
10 à 19 travailleurs	1	1
20 à 30 travailleurs	2	2
31 à 50 travailleurs	2	2
51 à 100 travailleurs	3	3
101 à 200 travailleurs	4	4
201 travailleurs et plus	5	5

§ 2

Pour la fixation du nombre de travailleurs ci-dessus, on entend tous les membres du personnel de l'établissement ou du service repris sur la déclaration ONSS y compris le personnel repris à l'article 15, § 2, 5° de la présente convention collective de travail, plus les membres relevant d'un plan de résorption du chômage, actuel ou futur.

2. Institution

Article 7

§ 1

Lorsqu'une ou plusieurs organisations syndicales reprises à l'article 5 souhaitent l'installation d'une délégation syndicale dans un établissement ou service, elles adressent une demande à l'employeur par courrier recommandé avec accusé de

réception. Ce courrier fait explicitement référence au délai de 14 jours dont question au paragraphe 3. Elles en adressent simultanément copie aux autres organisations syndicales reprises à l'article 5. Durant ce délai de 14 jours, ces autres organisations syndicales peuvent s'associer à la demande en envoyant leur demande par courrier recommandé avec accusé de réception à l'employeur et aux organisations syndicales initialement demanderesses.

1. L'organisation qui introduit la demande envoie simultanément au Président par lettre recommandée une copie de cette demande et, sous enveloppe fermée, la liste des candidats qui doivent être protégés.
2. Les organisations syndicales qui s'associent à la demande envoient au Président une copie de leur demande et, sous enveloppe fermée, la liste des candidats qui doivent être protégés.
3. Chaque liste de candidats à protéger ne peut pas compter un nombre de personnes supérieur au total des mandats effectifs et suppléants à pourvoir.
4. Selon un principe identique à celui qui régit les élections sociales, les candidats mentionnés sur les listes communiquées au Président bénéficient de la même protection qu'un délégué effectif pendant une période qui débute le jour de l'envoi de la liste au Président et qui se termine le jour de l'installation de la délégation syndicale ou à l'issue du referendum négatif.
5. Le candidat est protégé en cas de licenciement (sauf en cas de licenciement pour motif grave) si les conditions suivantes sont simultanément réunies :
 - la procédure est réclamée par les seules organisations syndicales ;
 - le candidat figure effectivement sur la liste déposée auprès du Président de la SCP des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.
6. En cas de licenciement d'un travailleur repris sur une liste envoyée au Président, son organisation syndicale dispose de 14 jours à dater du licenciement pour réagir selon les modalités prévues aux articles 35 à 38 de la présente convention.
7. Les enveloppes ne seront ouvertes par le Président qu'en cas de litige.
8. Dès que la délégation syndicale est installée, l'employeur en informe le Président qui détruit les enveloppes contenant les listes.

§ 2

L'employeur qui a reçu une demande d'installation d'une délégation syndicale affiche immédiatement une copie de celle-ci de manière visible dans un lieu accessible au personnel.

§ 3

Dans les 14 jours de la réception de la demande d'installation, l'employeur :

- soit marque son accord sur l'installation immédiate d'une délégation syndicale et une délégation est installée selon les modalités prévues à l'article 6 de la présente convention. Il en informe le Président;
- soit ne réagit pas dans ce délai de 14 jours et une délégation syndicale est installée d'office, conformément à l'article 6 de la présente convention, sur base d'un constat envoyé par recommandé au Président de la SCP des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la

Région wallonne et de la Communauté germanophone par le secrétaire permanent de l'organisation syndicale demanderesse ;

- soit adresse une demande de référendum aux organisations syndicales demanderesses en ce compris celles qui se sont associées à la demande dans les délais requis selon les modalités prévues aux articles 8 à 17.

Article 8

§ 1

La demande de référendum est adressée par courrier recommandé avec accusé de réception aux secrétaires permanents régionaux des organisations syndicales demanderesses en ce compris celles qui se sont associées à la demande.

L'employeur y indique le nombre de travailleurs admis à se prononcer sur la mise en place d'une délégation syndicale au sein de l'établissement ou du service conformément à l'article 8 § 3 de la présente convention.

§ 2

Par personnel admis à se prononcer, on entend tous les membres du personnel de l'établissement ou du service repris sur la déclaration ONSS ainsi que les membres relevant d'un plan de résorption du chômage, actuel ou futur, et à l'exclusion du personnel repris à l'article 15 §2 5°.

Article 9

Une réunion entre l'employeur et le ou les mandataires désignés par les organisations syndicales concernées doit avoir lieu à l'initiative de l'employeur au plus tard dans le mois de l'envoi de la demande de referendum. L'objet de cette réunion est de mettre en place un collège électoral paritaire, d'organiser le referendum dans le respect des délais prévus dans la présente convention et de s'accorder sur un modèle de bulletin de vote ou à défaut celui en annexe.

En cas de non-respect du calendrier et/ou de la procédure, à savoir :

- l'employeur ne prend pas d'initiative dans les délais impartis, la délégation syndicale est installée d'office.
- si les organisations syndicales ne délèguent aucun mandataire, c'est qu'elles ne sont plus intéressées par la mise en place de la délégation syndicale. Ceci entraîne l'annulation de la procédure en cours et la possibilité de réintroduire une nouvelle demande dans un délai d'1 an au plus tôt, tel que prévu à l'article 13.

Article 10

Tous les travailleurs inscrits dans le registre du personnel à la date du referendum ont le droit de vote à l'exception du personnel de direction repris à l'art. 15 § 2-5.

Le referendum sera organisé dans l'enceinte de l'établissement ou du service dans le mois qui suit la réunion au jour et au moment où le plus grand nombre de membres du personnel sont présents et à l'issue de la procédure éventuelle du vote par correspondance.

Les travailleurs absents de l'établissement ou du service le jour du referendum ont le droit de voter par correspondance. Le coût du vote par correspondance doit être assumé par l'employeur. Les règles du vote par correspondance sont :

1. le collège électoral envoie aux travailleurs absents une lettre recommandée contenant un bulletin de vote et une enveloppe timbrée mentionnant l'adresse du collège électoral (par exemple une boîte postale);
2. les travailleurs disposent d'un délai de 10 jours (cachet de la poste faisant foi) pour renvoyer leur bulletin de vote dans l'enveloppe prévue à cet effet (un seul bulletin par enveloppe - si une enveloppe contient plusieurs bulletins de vote ils seront tous annulés);
3. les enveloppes sont ouvertes par le collège électoral à la fin du referendum et les bulletins sont glissés dans l'urne.

Le dépouillement est assuré par le collège paritaire immédiatement après la clôture des opérations de vote. Les résultats sont consignés dans un procès-verbal signé par les membres du collège. Un exemplaire de ce procès-verbal signé est remis à chaque partie et une copie est envoyée au Président par lettre recommandée.

Article 11 : Etablissements et services de moins de 20 travailleurs

§ 1

Il y a installation d'une délégation syndicale conformément à l'article 6 de la présente convention collective pour autant que 50 % des travailleurs admis à se prononcer, se soient prononcés en faveur de cette installation.

§ 2

Lorsque dans un établissement ou service de moins de 5 travailleurs, un référendum débouche sur la mise en place d'une délégation syndicale, le cas est soumis à l'appréciation du bureau de conciliation de la SCP des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone. Celui-ci examinera également la demande des employeurs d'établissements ou de services de moins de 5 travailleurs qui, après référendum, souhaiteraient se regrouper pour permettre l'installation d'une délégation syndicale commune.

Article 12 : Etablissements et services de plus de 19 travailleurs

§ 1

Il y a installation d'une délégation syndicale conformément à l'article 6 de la présente convention, pour autant que 75 % des membres du personnel admis à se prononcer aient voté et que 50% des votants se soient prononcés en faveur de cette installation.

§ 2

Si le quorum de 75 % de votants n'est pas atteint, un second scrutin est organisé selon les mêmes règles et les mêmes délais et l'installation de la délégation syndicale se fera pour autant que 50 % des votants se soient prononcés en faveur de cette installation, quel que soit le nombre de votants.

Article 13

La procédure prévue dans la présente convention collective de travail pour la mise en place d'une délégation syndicale ne peut être utilisée qu'une fois par an.

3. Installation

Article 14

§ 1

Dans un délai de 91 jours calendrier qui suivent le constat qu'une délégation syndicale peut être installée, les organisations syndicales demanderesse désignent les délégués effectifs et suppléants et communiquent la liste à l'employeur par courrier recommandé avec accusé de réception.

§ 2

A défaut de pouvoir s'entendre sur la répartition des mandats, les organisations syndicales recourent à la conciliation du Président.

Article 15

§ 1

Les délégués syndicaux sont désignés en fonction de l'autorité dont ils doivent disposer dans l'exercice de leur mission et en fonction de leur compétence qui comporte une bonne connaissance du secteur d'activité et de l'établissement ou du service.

§ 2

Pour pouvoir remplir les fonctions de délégué, les membres du personnel doivent remplir les conditions suivantes, à la date d'installation de la délégation syndicale :

1. avoir au moins six mois d'ancienneté à mi-temps dans l'établissement ou le service;
2. ne pas être en période d'essai, ni en période de préavis;
3. ne pas avoir atteint l'âge de la retraite;
4. être occupé au moins à mi-temps dans l'établissement ou le service;
5. ne pas faire partie des personnes chargées de l'administration journalière de l'établissement ou du service, qui ont un pouvoir de représenter ou d'engager l'employeur ainsi que les membres du personnel directement subordonnés à ces personnes lorsqu'ils remplissent également des missions de gestion journalière (A.R. du 15/05/2003 relatif aux Conseils d'entreprise et aux Comités pour la prévention et la protection au travail, article 1, point 4).

Toute difficulté d'application du point 5 peut être soumise à l'appréciation du bureau de conciliation de la SCP des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Article 16

Les délégués entrent en fonction dès la communication de la liste des délégués à l'employeur.

4. Renouvellement

Article 17

§ 17

Le mandat de délégué est d'une durée de 4 ans et est reconductible.
Le nombre de mandats ne peut être modifié pendant la durée des quatre ans.

§ 2

Trois mois avant l'échéance des mandats, l'employeur en informera les organisations syndicales telles que définies à l'article 5. A tout moment, une organisation syndicale peut interpeller l'employeur sur les échéances.

L'employeur fait figurer au règlement de travail le nom des délégués, leur organisation syndicale et l'échéance de leur mandat.

§ 3

Les mandats sont renouvelés au terme des quatre ans, leur nombre et la répartition font l'objet d'un accord entre les organisations syndicales. La notification à l'employeur se fait au plus tard le 91^e jour calendrier qui suit l'échéance des mandats.

§ 4

A défaut de notification, les mandats sont reconduits.

Article 18

Si l'une des parties considère que les relations entre la délégation syndicale et l'employeur ne sont pas fidèles à l'esprit des articles 2 à 4 de la présente convention, elle peut saisir le bureau de conciliation. Celui-ci peut émettre toute recommandation qu'il juge utile par rapport au litige, pour rétablir la concertation sociale.

Chapitre IV : Compétence de la délégation syndicale

Article 19

La compétence de la délégation syndicale s'étend :

1. aux relations de travail ;
2. aux négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'établissement ou du service ;
3. à l'observation de l'application de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats de louage de travail individuels
4. au respect des principes généraux prévus aux articles 2, 3 et 4 de la présente convention collective.

Article 20

Pour assurer l'information de la délégation syndicale sur la situation financière de l'établissement ou du service, l'employeur s'engage à communiquer les budgets et les comptes annuels établis sur base du plan comptable minimum normalisé.

En cas de difficultés pour l'application de cette disposition, les parties s'engagent à faire appel au Bureau de conciliation de la SCP des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Chapitre V : Fonctionnement

Article 21

Un membre suppléant est appelé à siéger en remplacement d'un membre effectif :

1. Lorsqu'un membre effectif est empêché de participer à la réunion ;
2. Lorsque le mandat d'un membre effectif prend fin en application de l'article 23 de la présente convention collective. Dans ce cas un délégué suppléant termine le mandat du délégué effectif qu'il remplace.

Article 22

En cas de vacance de la place d'un effectif ou suppléant pour quelque raison que ce soit, l'organisation syndicale a le droit de désigner la personne qui achèvera le mandat.

Article 23

Le mandat du délégué prend fin :

1. à son expiration
2. par démission signifiée par écrit à l'organisation syndicale concernée qui en informe l'employeur
3. lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel
4. lorsqu'il est investi d'une fonction telle que décrite à l'article 15 § 2, 5° de la présente convention collective de travail
5. lorsqu'il cesse d'appartenir à la catégorie des travailleurs dont il est délégué. L'organisation des travailleurs qui a présenté le délégué peut demander le maintien du mandat par lettre recommandée à l'employeur
6. en cas de décès
7. en cas de révocation du mandat par l'organisation de travailleurs dont le délégué fait partie.

Article 24

La délégation syndicale peut, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Article 25

L'information et la consultation des membres du personnel par la délégation syndicale peuvent s'effectuer pendant les heures de travail au cours d'assemblées générales du personnel, moyennant l'accord de l'employeur. Ce dernier ne peut refuser arbitrairement cet accord.

Le lieu et le temps de telles réunions sont convenus au 24 heures à l'avance entre la direction et la délégation syndicale. Pendant ces réunions, le service minimum doit

être assuré dans toutes les divisions et les unités de vie de l'établissement ou du service.

Article 26

En vue de préparer les réunions avec la direction, la délégation syndicale peut se réunir 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 27

La direction de l'établissement ou du service consulte la délégation syndicale lorsque d'importantes modifications sont envisagées influençant directement les problèmes relatifs au personnel.

Article 28

La direction et les délégués syndicaux 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 29

Les délégués syndicaux peuvent avoir recours aux représentants de leurs organisations de travailleurs. La direction peut se faire assister par des représentants de son organisation patronale.

Si aucune solution n'intervient la direction ou la délégation syndicale peuvent avoir recours à la procédure de conciliation.

Article 30

Les accords écrits conclus entre la direction et la délégation syndicale sont communiqués au personnel par la direction de l'établissement ou du service, par affichage dans les locaux de l'établissement ou du service, sauf s'il s'agit de cas individuels.

Article 31

La possibilité d'une coordination entre les délégations syndicales de différents sièges dépendant d'un même pouvoir organisateur est garantie pour l'examen de questions d'intérêt commun.

Article 32

Le mandat de délégué ne peut entraîner ni préjudice, ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Ceci signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Article 33

Conscient de sa part de responsabilité dans les problèmes du personnel, le délégué syndical envisage et traite les problèmes avec l'objectivité nécessaire.

Article 34

Un délégué peut, en toutes circonstances, s'entretenir avec la direction.

Article 35

§ 1

Le délégué ne peut être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat.

§ 2

L'employeur qui envisage de licencier un délégué pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale de l'établissement ou du service, ainsi que l'organisation de travailleurs qui a présenté ce délégué.

§ 3

Cette information se fait par lettre recommandée à la poste sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

§ 4

L'organisation de travailleurs 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.

§ 5

L'absence de réaction de l'organisation de travailleurs est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Article 36

Si l'organisation de travailleurs 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 SCP des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

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 37

En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

Article 38

Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

1. s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue aux articles 35 et 36 de la présente convention collective de travail ;
2. si, au terme de cette procédure, la validité des motifs de licenciement, au regard de la disposition de l'article 35 § 1 n'est pas reconnue par le Bureau de

- conciliation ou par le Tribunal du travail ;
3. si l'employeur a licencié un délégué pour motif grave et que le Tribunal du travail a déclaré le licenciement non fondé ;
 4. si le contrat de louage a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat ;
 5. s'il licencie pendant la période d'installation de la délégation syndicale une des personnes visées à l'article 7 §1, 4° et 5° dont le nom se trouve sur une ou les listes envoyées au Président de la SCP.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 39 à 40 de la loi du 3 juillet 1978.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué bénéficie de l'indemnité spéciale prévue pour les membres du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail.

Chapitre VI : Mode de règlement des différends sociaux et obligations des parties en cas de différend

Article 39

Les parties reconnaissent que les différends sociaux sont susceptibles d'avoir des répercussions immédiates sur les personnes prises en charge par les établissements ou services.

En conséquence, les parties reconnaissent qu'elles doivent tout mettre en oeuvre pour éviter les déclarations prématurées de grève ou de lock-out.

Article 40

Dans l'hypothèse où un problème vient à se poser dans les relations entre employeurs et travailleurs, une solution doit être recherchée dans l'établissement ou le service entre la direction et la délégation syndicale.

Article 41

En cas d'échec de cette conciliation dans l'établissement ou le service, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la SCP des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Article 42

A l'épuisement de ces différentes tentatives de négociation, et si les organisations de travailleurs envisagent de recourir à la grève, ces derniers doivent déposer un préavis de 14 jours calendrier transmis au Président et à l'employeur.

Article 43

Si les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord, elles ont l'obligation de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la SCP des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Chapitre VII : Crédits d'heures alloués

1. Exercice du mandat à l'intérieur de l'établissement ou du service

Article 44

Pour accomplir leur mission, à l'intérieur de l'établissement ou du service, les délégués du personnel disposent du temps et des facilités nécessaires. Ceux-ci devront toutefois tenir compte de la nécessité d'assurer la continuité et le fonctionnement normal des services.

Dans les établissements et services comptant jusqu'à 19 travailleurs, le crédit d'heures à allouer fera l'objet d'une négociation lors de l'installation de la délégation syndicale.

2. Formation syndicale

Article 45

En exécution de l'accord national interprofessionnel du 15 juin 1971 et en particulier de son point n°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.

Article 46

A cet effet, le crédit d'heures nécessaire est mis à la disposition des organisations de travailleurs signataires représentées au sein des comités pour la protection et la prévention au travail, des conseils d'entreprise et des délégations syndicales dans les établissements et services, afin qu'elles puissent faire suivre à leurs délégués, sans perte de rémunération, les cours:

1. organisés par les organisations représentatives de travailleurs signataires et,
2. visant à parfaire leurs connaissances économiques, sociales et techniques, nécessaires à l'accomplissement de leurs missions de représentants du personnel.

Article 47

§ 1

Le nombre de jours d'absence autorisé 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 des travailleurs au sein du comité pour la protection et la prévention au travail, du conseil d'entreprise et de la délégation syndicale.

§ 2

Cette absence pour suivre les cours ne peut être inférieure à un jour.

§ 3

Les délégués intéressés ont la possibilité de demander la récupération du jour de repos qui coïncide avec un jour de cours tel que décrit ci-dessus à l'article 47 § 1 et 2; dans ce cas, ce jour de cours vient en déduction du crédit global attribué conformément au § 1 du présent article.

Article 48

Les organisations représentatives des 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

1. la liste nominative des mandataires syndicaux bénéficiant de la demande de congé, ainsi que la durée de leur absence;
2. la date et la durée du cours organisé;
3. 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 absolument nécessaire pour assurer la continuité 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 a donné son accord, celui-ci avertit immédiatement l'organisation représentative de travailleurs concernée.

Article 49

Tous les différends auxquels peuvent donner lieu l'application des articles 47 et 48 de la présente convention collective de travail peuvent être examinés par le Bureau de conciliation de la SCP des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

3. Mandats extérieurs

Article 50

Dans le cas de délégué du personnel investi de mandats extérieurs (ex.: comités syndicaux divers, congrès, conseil consultatif, commission paritaire, ...), le crédit d'heures à allouer fait l'objet d'une négociation particulière entre l'employeur et l'organisation représentative de travailleurs concernés, lors de l'octroi de tels mandats.

Article 51

Tous les différends auxquels peut donner lieu l'application de l'article 50 de la présente convention collective de travail peuvent être examinés par le Bureau de conciliation de la SCP des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Chapitre VIII : Dispositions finales

Article 52

Les dispositions plus favorables appliquées au niveau des établissements et services restent d'application.

Article 53

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 12 octobre 2006 relative au statut de la délégation syndicale, enregistrée sous le n°81190 (AR 25/07/2008, MB 16/09/2008)

Article 54

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

Elle entre en vigueur le 26 novembre 2009.

Chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis de six mois adressé par lettre recommandée à la poste au Président de la SCP des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Prime syndicale

Convention collective de travail relative à la prime syndicale – 08.10.2007

CHAPITRE Ier – Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail est applicable exclusivement aux travailleurs et aux employeurs des établissements et services qui ressortissent à la Sous-Commission paritaire 319.02 et qui sont agréés par la Communauté française

Art. 2. On entend par travailleurs :

- les employées et employés des secteurs de l'Aide à la Jeunesse et des Services d'Accueil Spécialisé de la Petite Enfance
- les ouvrières et ouvriers des secteurs de l'Aide à la Jeunesse et des Services d'Accueil Spécialisé de la Petite Enfance

Chapitre 2 - Modalités

Art 3. Afin de permettre le paiement par les organisations syndicales de la prime syndicale, les employeurs remettront à chaque travailleur en place au cours de l'année de l'année de référence, un formulaire complété de « demande de prime syndicale ».

Art4. Ce formulaire, complété par l'employeur, sera remis aux travailleurs avec la fiche de paie de janvier de l'année suivant l'exercice couvert par la prime

Pour les travailleurs dont le contrat se termine en cours d'année, le formulaire complété par l'employeur, sera remis en même temps que les documents sociaux de sortie contre accusé de réception.

Par mesure transitoire, pour les années 2003-2004-2005-2006, les formulaires pour chacune des années complétés par l'employeur seront remis au travailleur avec la fiche de paie d'octobre 2007, ou envoyé par courrier au travailleur qui n'est plus en fonction à cette date.

Art5. Le modèle de formulaire de « demande de prime syndicale » est repris à l'annexe 1 de la présente convention.

Art.6. Si l'ASBL Fonds Intersyndical des secteurs de la communauté française-N°860446616 constate la non diffusion par un employeur, à l'ensemble du personnel concerné, du formulaire visé à l'article 3, elle adresse à cet employeur un rappel sous la forme d'un courrier, avec copie au président de la Sous-commission Paritaire.

L'employeur concerné par le rappel transmet dans les 30 jours de la réception du rappel les formulaires à l'ensemble du personnel pour la ou les années concernées.

A défaut, le président de la SCP convoque un bureau de conciliation. En cas de carence de l'employeur ou en l'absence d'accord, l'employeur sera tenu de verser à l'ASBL Primes syndicales le montant correspondant au nombre de primes qui n'ont pas pu être prises en compte par le pouvoir subsidiant

Toutefois, l'employeur pourra obtenir, auprès de l'ASBL Fonds Intersyndical des secteurs de la communauté française-N°860446616, le remboursement des sommes visées au paragraphe précédent s'il s'avère que ce montant est finalement pris en charge par la Communauté Française.

Ce dispositif fera l'objet d'une évaluation par la SCP en octobre 2008

Chapitre 3 - Montant de la prime

Art.7 La prime syndicale et son évolution sont équivalentes à celles accordées aux travailleurs de la fonction publique en application de la loi du 1/9/1980 relative à l'octroi et au paiement d'une prime syndicale à certains membres du secteur public et ses arrêtés d'exécution.

Chapitre 4 - DISPOSITIONS FINALES.

Art 8

Les conventions collectives de travail conclues au sein des établissements et services, et contenant des dispositions plus avantageuses pour les travailleurs, restent d'application.

Art 9

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 8 octobre 2007. Elle peut être dénoncée moyennant un préavis d'un an envoyé par courrier recommandé au Président de la Sous-Commission paritaire 319.02

Convention collective de travail relative à la prime syndicale (modifiant la convention collective de travail du 08.10.2007) – 22.11.2018

Article 1

La présente convention collective de travail est applicable exclusivement aux travailleurs et aux employeurs des établissements et services qui ressortissent à la Sous-Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement de la Communauté française et qui sont agréés par la Communauté française.

Article 2

L'annexe à la CCT du 08.10.2007 précitée est remplacée par l'annexe de la présente convention.

La présente convention collective de travail modifie la Convention collective de travail du 08.10.2007, relative à la prime syndicale en Communauté française (convention enregistrée le 16.01.2008 sous le numéro 86370/CO/319.02)

Elle produit ses effets à dater du 22 novembre 2018. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

La présente convention collective de travail peut être dénoncée moyennant un préavis d'un an notifié par courrier recommandé au président de la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone., qui en informe les autres parties.

Demande de prime syndicale : Exercice 20. . Payable en 20. . (1)

La prime ne peut être payée qu'aux conditions suivantes :

- la demande doit être rentrée, par envoi postal ou sur support électronique, par le travailleur à son organisation syndicale avant le 31 mars de l'année suivant l'exercice couvert par la prime.
- L'attestation d'occupation (verso) doit être préalablement complétée par l'employeur

Identification du travailleur (2)

(à remplir par l'organisation syndicale et/ou le travailleur)

Nom :Prénom :
N° Registre national :
Adresse :
.....
Organisation Syndicale :
N° d'affiliation :
Date d'affiliation :
N° de compte (pour remboursement) : BE.....
Cotisation syndicale : O temps plein O temps partiel

Je déclare n'avoir introduit pour l'année 20... (1) qu'un seul formulaire de demande par période de travail.

Je certifie que les informations communiquées sont sincères et complètes.

Date : Signature :

(1) Compléter

(2) En vue de protéger la vie privée, les nouvelles règles européennes relatives au règlement général sur la protection des données (RGPD - Règlement (UE) 2016/679 du Parlement européen) sont respectées. Les informations transmises sur le présent formulaire ne peuvent être utilisées que dans le cadre du traitement de la prime syndicale telle que prévue par la CCT du 08.10.2007, modifiée par la CCT du 22 novembre 2018.

Le soussigné donne son consentement formel à cette utilisation.

ATTESTATION D'OCCUPATION : A remplir par l'employeur

Obligatoirement remplie et remise par l'employeur annuellement, selon les modalités définies par la CCT du 08.10.2007 modifiée par la CCT du 22 novembre 2018 relative à la prime syndicale, à tous les travailleurs relevant de la SCP des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone et occupés au cours de l'année dans un établissement agréé par la Communauté française.

Je soussigné, représentant le service :

Nom :

Adresse :

.....

N° d'identification :

N° ONSS :

SECTEUR (1) :

O AAJ

O SASPE

Déclare que (2) :

Nom : Prénom :

Adresse :

.....

A été occupé(e) par le service précité pendant l'année 20... du au (2)

Cachet de l'institution

Date Signature.....

(1) Cocher la bonne mention

(2) compléter

Prestations d'intérêt général.

Décision prise au sein de la Sous-commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, en exécution de la loi du 19 août 1948 concernant les prestations d'intérêt public en temps de paix - 12.01.1999

Vu la loi du 19 août 1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix, notamment l'article 1er, premier alinéa et article 2, deuxième alinéa, modifié par l'arrêté royal du 1er mars 1971;

Article 1

La présente décision s'applique aux travailleurs et aux employeurs des établissements et services qui ressortissent à la Sous-commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement de la Communauté française.

Par "travailleurs" on entend les employés et les employées et les ouvriers et ouvrières.

Article 2

A l'épuisement des différentes tentatives de négociations prévues par la convention collective de travail du 12 janvier 1999 relative au statut de la délégation syndicale, et si les organisations syndicales envisagent de recourir à la grève, ces derniers doivent déposer un préavis de quatorze jours calendrier au président de la Sous-commission paritaire et à l'employeur.

Article 3

En application des dispositions relatives au statut de la délégation syndicale et en cas de préavis de grève dûment notifié, le service minimum est fixé entre les parties afin de répondre aux besoins vitaux des personnes prises en charge par des actes qualifiés qui ne peuvent pas être évités. Le nombre de membres du personnel requis par services agréés ne peut dépasser le nombre le plus bas qui ait existé en fonctionnement normal.

Il ne peut être inférieur aux nombres suivants :

- a) éducatif résidentiel : 1 éducateur pour 10 personnes prises en charge;
- b) éducatif non résidentiel : 1 éducateur pour 20 personnes prises en charge;
- c) 1 membre du personnel administratif;
- d) 1 membre du personnel technique.

Article 4

Si les parties ne parviennent pas à se mettre d'accord, elles ont l'obligation de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la sous-commission paritaire avant l'expiration du préavis de grève.

Article 5

La présente décision entre en vigueur le 12 janvier 1999.

FONDS DE SECURITE D'EXISTENCE

Convention collective de travail créant un fonds de sécurité d'existence - 16.09.2010

Article 1

La présente convention collective de travail est applicable :

- a) aux travailleurs et employeurs des établissements et services qui ressortissent à la Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement et à la Communauté française;
- b) aux travailleurs et employeurs des institutions médico-socio-pédagogiques établies dans la région de Bruxelles-Capitale, à l'exception de celles agréées et subsidiées par la Communauté flamande selon les normes fixées par le "Fonds voor medische, sociale- en pedagogische zorg voor gehandicapten".

Article 2

On entend par travailleurs :

- les employés et employées;
- les ouvriers et ouvrières.

Article 3

Il est institué, avec effet au 1er juillet 1989, un fonds de sécurité d'existence dénommé "Fonds social pour les institutions et services d'aide à la jeunesse et/ou aux handicapés", en abrégé : "Fonds social I.S.A.J.H."

Article 4

Le siège du Fonds social est établi dans l'agglomération bruxelloise.

Il peut être transféré, par décision unanime du comité de gestion, en tout autre lieu, situé soit dans la région de Bruxelles-Capitale, soit dans la Région wallonne.

Article 5

Le Fonds social a pour objets :

1. La gestion et l'affectation des cotisations de 0,18 p.c., 0,25 p.c. et 0,15 p.c., ce qui implique :
 - a) [de recevoir, gérer et affecter aux objectifs en vue desquels elles sont destinées, les cotisations de 0,10 p.c. en 2011 et 0,10 p.c. en 2012 perçues à cet effet par l'Office National de Sécurité Sociale.] **(Modifié(e) : CAO 16.09.10)** **(Modifié(e) : CAO 25.02.10)** **(Modifié(e) : CAO**

24.09.09)[] (Modifié(e) : CAO 18.12.08)

- b) d'assurer au moyen de ces cotisations l'organisation d'initiatives en matière d'emploi et de formation, notamment en faveur des chômeurs indemnisés et des personnes appartenant aux groupes à risque, comme prévu dans la loi-programme du 30 décembre 1988 et dans la convention collective de travail concernant la promotion d'initiatives pour l'emploi et la formation des groupes à risque précités, conclue le 4 août 1989 au sein de la Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement.
 - c) de recevoir, gérer et affecter aux objectifs auxquels elles sont destinées, les cotisations de 0,25 p.c. perçues à cet effet par l'Office national de Sécurité sociale;
 - d) et d'assurer au moyen de ces cotisations, l'organisation d'initiatives pour la promotion de l'emploi en faveur des groupes à risque visés à l'article 173, a) et/ou b) de la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales et dans la convention collective de travail concernant la promotion d'initiatives en faveur de l'emploi et de la formation de groupes à risque conclue le 24 juin 1991 au sein de la Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement.
 - [e) de recevoir, gérer et affecter aux objectifs auxquels elles sont destinées, les cotisations de 0,15 p.c. perçues à cet effet par l'Office national de sécurité sociale;
 - f) et d'assurer au moyen de ces cotisations, l'organisation d'initiatives pour la promotion de l'emploi en faveur des groupes à risque tels que définis aux articles 3 et 4 de la convention collective de travail du 30 juin 1993 concernant la promotion d'initiatives en faveur de l'emploi et de la formation de groupes à risque, conclue au sein de la Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement.
2. La gestion du "Fonds de paiement de la prime syndicale", ce qui implique de recevoir, de gérer et de liquider aux affiliés cotisant à une des organisations syndicales représentées à la Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement, les sommes allouées par la Communauté Française, les Commissions communautaires commune et française de la Région de Bruxelles-capitale, aux fins de payer à ceux-ci une prime syndicale.

Article 6

Institué le 1er juillet 1989, le fonds social est créé pour une **durée indéterminée**.

Article 7

Dans le but de réaliser l'objet fixé à l'article 5.1., le Fonds social dispose des cotisations versées par les employeurs visés à l'article 1er susmentionné ainsi que des intérêts des fonds investis.

Article 8

1. Pour la période du 1er juillet 1989 au 31 décembre 1990 inclus, le montant de la cotisation est fixé à 0,18 p.c. des salaires bruts.
2. Par dérogation aux dispositions de l'alinéa 1er, la perception pour la période du 1er juillet 1989 au 30 juin 1990 est remplacée par une perception de 0,72 p.c. des salaires bruts payés au cours du deuxième trimestre 1990. En conséquence, il n'y a pas de perceptions pour l'année 1989 et pour le premier trimestre 1990.

- [3. Pour la période du 1er janvier 1991 au 31 décembre 1992, le montant de la cotisation est fixé à 0,25 p.c. des salaires bruts.
4. La perception pour la période du 1er janvier 1991 au 30 juin 1992, est remplacée par une perception de 0,50 p.c. des salaires bruts payés au cours du quatrième trimestre 1991 et des premier et deuxième trimestres 1992. La perception pour la période du 1er juillet 1992 au 31 décembre 1992 est remplacée par une perception de 0,25 p.c. des salaires bruts payés au cours des troisième et quatrième trimestres 1992. Par conséquent, il n'y a pas de perception pour les premier, deuxième et troisième trimestres 1991.
5. [Il n'y a pas de perception pour les premier, deuxième, troisième et quatrième trimestres 1997.
6. Pour l'année 1998, le montant de la cotisation est fixé à 0,20 p.c. (2 x 0,10 p.c.) des salaires bruts par trimestre.] **(Modifié par C.C.T. 07.10.97)**
- [7. Pour la période du 1er janvier 2003 au 31 décembre 2004, la perception des pourcentages des salaires bruts payés s'effectuera comme suit :
- 1er trimestre 2003 : néant,
 - 2ème trimestre 2003 : néant,
 - 3ème trimestre 2003 : 0,30 p.c.,
 - 4ème trimestre 2003 : 0,10 p.c.,
 - 1er trimestre 2004 : 0,10 p.c.,
 - 2ème trimestre 2004 : 0,10 p.c.,
 - 3ème trimestre 2004 : 0,10 p.c.,
 - 4ème trimestre 2004 : 0,10 p.c.] (Inséré par C.A.O. 04.03.03)
8. [Pour la période du 1er janvier 2011 au 31 décembre 2012, la perception des pourcentages des salaires bruts payés s'effectuera comme suit :
- 1re trimestre 2011 : 0,10 p.c.,
 - 2ème trimestre 2011 : 0,10 p.c.,
 - 3ème trimestre 2011 : 0,10 p.c.,
 - 4ème trimestre 2011 : 0,10 p.c.,
 - 1re trimestre 2012 : 0,10 p.c.,
 - 2ème trimestre 2012 : 0,10 p.c.,
 - 3ème trimestre 2012 : 0,10 p.c.,
 - 4ème trimestre 2012 : 0,10 p.c.,] (Modifié(e) : CAO 16.09.10)[] (Modifié(e) : CAO 25.02.10)[] (Modifié(e) : CAO 24.09.09)[] (Modifié(e) : CAO 18.12.08)

Article 9

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 9bis

1. Dans le but de réaliser l'objet unique du paiement de la prime syndicale tel que fixé à l'article 5.2., le Fonds Social crée un "Fonds de paiement de la prime syndicale". Il est approvisionné par subvention émanant du budget de la Communauté Française et des Commissions communautaires commune et française de la Région de Bruxelles-Capitale, en fonction des arrêtés qui leur sont

propres.

2. Les employeurs s'engagent à remettre aux travailleurs une attestation d'occupation au sein de leur institution, mentionnant la période d'occupation et l'identification du secteur concerné. Le modèle de cette attestation est établi par le Comité de gestion de Fonds social (I.S.A.J.H.). L'attestation ouvre le droit au paiement de la prime syndicale.

Article 10

1. Le Fonds social est géré par un comité de gestion paritaire qui se compose de dix membres.
2. Ces membres sont désignés par et entre les membres de la commission paritaire concernée. Ils sont présentés par moitié, respectivement par les organisations professionnelles d'employeurs et par les organisations de travailleurs.
3. Les membres du comité de gestion sont désignés pour la même période que celle de leur mandat de membre de la Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement.
4. Le mandat de membre du comité de gestion prend fin

en cas de démission ou de décès de l'intéressé;
lorsque son mandat est révoqué par l'organisation qui l'a présenté;
lorsque son mandat de membre de la commission paritaire prend fin quel qu'en soit le motif.

5. Les mandats des membres du comité de gestion sont renouvelables.

Article 11

Les gestionnaires du Fonds social 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 12

Le comité de gestion 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 ou les personnes chargées du secrétariat.

Article 13

1. Le comité de gestion dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et l'administration du Fonds social, dans les limites fixées par la loi ou par les présents statuts. Il peut établir un règlement d'ordre intérieur.
2. Le conseil d'administration est valablement représenté dans toutes ses actions et à toutes fins, y compris toutes actions judiciaires, tant en demandant qu'en défendant, par le président du comité de gestion ou le membre qu'il délègue pour assurer cette représentation.
3. Le Comité de gestion du Fonds social I.S.A.J.H. arrête le Règlement d'ordre intérieur du "Fonds de paiement de la prime syndicale" qui gère ses ressources

selon une comptabilité propre et exclusive, ventilée par sous-secteurs : Aide aux Jeunes, Fonds 81, pour la Communauté française et les Commissions communautaires commune et française de la Région de Bruxelles-Capitale. La comptabilité reste soumise au contrôle du Comité de gestion du Fonds social (I.S.A.J.H.) mais également au contrôle des instances compétentes des pouvoirs publics.

Article 14

Le comité de gestion a notamment pour mission :

- a) de procéder à l'embauche et au licenciement éventuels du personnel du Fonds social;
- b) d'exercer un contrôle et de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution des présents statuts;
- c) de déterminer annuellement les frais d'administration, de même que la quotité des recettes annuelles à consacrer à ces frais. Ceux-ci 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 dont le comité de gestion fixe le montant.
- d) de transmettre chaque année, au cours du mois de juin, un rapport écrit sur l'exécution de sa mission à la Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement.

Article 15

1. Le comité de gestion se réunit au moins une fois par semestre au siège du Fonds social, 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.
2. Les convocations doivent mentionner l'ordre du jour. Les procès-verbaux sont rédigés par le secrétaire 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 16

1. 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.
2. Les décisions du comité de gestion sont prises à la majorité des votants dans chaque délégation.

Article 17 : Bilan et comptes

Le bilan et les comptes sont clôturés au 31 décembre.

Article 18

Les conditions d'octroi des interventions accordées par le Fonds social dans les frais de formation économique et sociale des travailleurs sont fixées par le comité de gestion du Fonds.

Article 19

La liquidation des avantages ne peut en aucun cas être subordonnée au paiement des cotisations dues par l'employeur.

Article 20 : Contrôle

1. Conformément à l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958, la Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement désigne au moins un expert-comptable en vue du contrôle de la gestion du Fonds social.
2. Celui-ci doit, au moins une fois par an, faire rapport à la Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement.

En outre, il informe régulièrement le comité de gestion du Fonds social des résultats de ses investigations et il fait les recommandations qu'il juge utiles.

Article 21

Le Fonds social ne peut être dissous que par décision unanime de la commission paritaire, qui prend ses effets à l'expiration du deuxième mois qui suit celui au cours duquel cette décision a été prise.

La commission paritaire désigne les liquidateurs qu'elle choisit parmi les membres du comité de gestion et définit leurs pouvoirs.

Elle détermine l'affectation des avoirs qui doit être en concordance avec l'objectif en vue duquel le Fonds social a été institué.

Convention collective de travail - Modification et complémentation de la convention collective de travail du 6 juillet 2004 relative à la création du fonds de sécurité d'existence "Fonds social I.S.A.J.H."- 25.04.2019

CHAPITRE 1er. Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des établissements et services qui ressortissent à la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Par "travailleurs" on entend: les employées et employés et les ouvrières et ouvriers.

CHAPITRE II. Modification

Article 2

L'article 7 de la convention collective de travail du 6 juillet 2004 relative à la création du fonds de sécurité d'existence "Fonds social I.S.A.J.H." (convention enregistrée le 5

août 2004 sous le numéro 72146/CO/319.02, arrêté royal du 28 septembre 2005, Moniteur belge du 6 décembre 2005) est complété comme suit : "Le "Fonds social I.S.A.J.H." a notamment pour mission de recevoir, gérer et affecter aux objectifs en vue desquels elles sont destinées, les cotisations "initiatives en faveur de l'emploi et de la formation des groupes à risque" tels que définis dans la convention collective de travail du 19 décembre 2013 relative à la définition sectorielle des groupes à risque (numéro 120172).

Les cotisations précitées perçues à cet effet par l'Office national de sécurité sociale en application de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses et de ses arrêtés d'exécution sont de :

- 0.20 pc pour le 3ème trimestre 2019,
- 0.15 pc pour le 4ème trimestre 2019,
- 0.15 pc pour les 4 trimestres de 2020.

CHAPITRE III. Validité

Article 3

La présente convention collective de travail est conclue à durée déterminée. Elle entre en vigueur à la date de signature et cesse de l'être le 31 décembre 2020.

INTERVENTIONS DANS LE SECTEUR NON MARCHAND POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI (MARIBEL SOCIAL)

Convention collective de travail instituant un Fonds de sécurité d'existence dénommé 'Fonds MARIBEL' et en fixant les statuts - 10.02.2005

A. Création

Article 1

Par la présente Convention collective de travail et en application de l'article 1, alinéa 1, point 1 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence, la Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement 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 travailleurs et aux employeurs des établissements et services qui ressortissent à la Sous-Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement agréés et/ou subventionnés par la Communauté française, la Région wallonne, la Communauté germanophone, ou la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale, ainsi que pour les établissements et services, exerçant les mêmes activités et qui ne sont ni agréés ni subventionnés et dont l'activité principale se situe en Région wallonne.

Par 'employeur', on entend les employeurs exerçant leur activité principales dans une ou plusieurs activités définies à l'article 1er, point 1 de l'arrêté royal du 5 février 1997 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand, modifié par les arrêtés royaux des 5 mai 1997, 6 juillet 1997 et 16 avril 1998, et qui sont constitués en association sans but lucratif ou en société à finalité sociale dont les statuts stipulent que les associés ne recherchent aucun bénéfice patrimonial.

Par 'travailleurs', on entend les employées et employés et les ouvrières et ouvriers.

B. Statuts

Chapitre I : Dénomination et siège social

Article 3

A partir du 13 octobre 2005, il est institué un Fonds de sécurité d'existence, dénommé 'Fonds MARIBEL'.

Le siège social et administratif du Fonds est établi à 1000 Bruxelles, Quai du Commerce, 48.

Ce siège peut être transféré ailleurs par décision unanime du Comité de gestion du Fonds, prévu à l'article 12.

Le Comité de gestion doit communiquer sa décision au Président de la Sous-commission paritaire et au Ministre de l'Emploi et de la Concertation sociale.

Chapitre II : Objet

Article 4

Le Fonds régi par la présente Convention collective de travail a pour seul objet la gestion du produit mutualisé de la réduction des cotisations visée à l'article 2 de l'arrêté royal du 18 juillet 2002.

Le Fonds est chargé, conformément aux dispositions de cet arrêté ministériel :

- recevoir le produit de la réduction de cotisations mentionnée à l'alinéa 1er;
- attribuer le produit de la réduction de cotisations aux employeurs qui s'engagent à faire un effort supplémentaire en matière d'emploi selon les modalités prévues par et/ou en vertu de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 et par la Convention collective de travail du 3 décembre 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur des maisons d'éducation et d'hébergement.

Article 5

Dans le cadre de la mission décrite à l'article 4, le Fonds peut solliciter l'autorisation d'utiliser une partie du produit de la réduction de cotisations mentionnée à l'article 4, alinéa 1er de la présente Convention pour couvrir les frais de personnel et les frais d'administration.

Article 6

Dans le cadre de la mission décrite à l'article 4, le Fonds remplit toutes les missions confiées aux Fonds sectoriels par et/ou en vertu de l'arrêté royal du 18 juillet 2002.

Article 7

Le Fonds est autorisé à conclure un contrat de gestion avec le Ministre de l'Emploi et du Travail.

Chapitre III : Financement

Article 8

Les moyens financiers du Fonds se composent :

- du produit de la réduction de cotisations mentionnée à l'article 4, alinéa 1er de la présente Convention, en ce compris les intérêts;
- des 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 10.

Article 9

Les frais d'administration du Fonds sont fixés annuellement par le Comité de gestion prévu à l'article 11.

Ces frais sont uniquement couverts par :

- les interventions visées à l'article 5;
- les moyens éventuellement mis à sa disposition par ou en vertu d'une Convention collective de travail sectorielle.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa 2 du présent article, vu que le réviseur désigné en application de l'article 20 est un réviseur d'entreprise, dans la mesure où le Fonds conclut un contrat de gestion avec le Ministre de l'Emploi, les frais relatifs à l'intervention du réviseur peuvent être imputés sur les intérêts dont mention à l'article 8.

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 ainsi que par et/ou en vertu de la Convention collective de travail du 3 décembre 2002.

Chapitre V : Gestion

Article 11

Le Fonds est géré par un Comité de gestion paritaire composé de 12 membres effectifs et de douze membres suppléants.

Les membres du comité de gestion sont désignés par la Sous-commission paritaire des établissements et services de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone, respectivement pour moitié par les organisations professionnelles d'employeurs et pour moitié par les organisations représentatives des travailleurs. Au moins la moitié des membres sur chaque banc (effectifs ou suppléants) du Comité de Gestion du Fonds est désignée parmi les membres (effectifs ou suppléants) de la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Article 12

Les membres du Comité de gestion sont désignés pour la même période que celle du mandat des membres de la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Le mandat de membre du Comité de gestion prend fin en cas de démission, ou de décès de l'intéressé, ou lorsque le mandat des membres Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone arrive à échéance, ou lorsque le mandat est révoqué 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 membres du Comité de gestion 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 par période de deux années, un Président et un Vice-président parmi ses membres, issus alternativement de la délégation des représentants des travailleurs et de la délégation des représentants des employeurs. Il désigne également la ou les personnes chargées du secrétariat.

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 et/ou en vertu de la loi du 7 janvier 1958, et présents statuts et de l'arrêté royal du 18 juillet 2002.

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 membre du Conseil désigné à cet effet par le Comité de gestion.

Le Comité de gestion a notamment pour missions :

- d'attribuer le produit de la réduction de cotisations conformément aux dispositions visées à l'article 5, alinéa 2 et d'assurer le suivi de cette attribution;
- de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution des dispositions de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 et de ses arrêtés d'exécution;
- 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 Sous commission paritaire.

Article 16

Le Comité de gestion se réunit au moins une fois par semestre.

Le Comité 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 Comité et signé 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 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 ou représentée.

Article 18

Sauf disposition contraire prévue par le règlement d'ordre intérieur établi par le Comité de gestion, ses décisions sont prises à l'unanimité.

Chapitre VI : Contrôle

Article 19

Conformément à l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence, la Sous-commission Paritaire désigne, en vue du contrôle de la gestion du Fonds, un réviseur qui sera un réviseur d'entreprises.

Celui-ci doit, au moins une fois par an, faire rapport à la Sous-commission paritaire.

En outre, 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 20

Chaque année, les bilans et comptes de l'exercice écoulé sont clôturés au 31 décembre.

Chapitre VIII : Reprise des droits et obligations

Article 21

Le Fonds créé par la présente Convention de travail succède, uniquement en ce qui concerne les droits et obligations ayant trait au MARIBEL SOCIAL tel qu'il s'applique, jusqu'au 30 juin 1998 au Fonds de sécurité d'existence dénommé "FONDS ISAJH" dont il reprend les droits et obligations en cette matière.

Chapitre IX : Dissolution et liquidation

Article 22

Le Fonds est institué pour une durée indéterminée.

Article 23

Il est dissous par la Sous-commission paritaire à la suite d'un préavis éventuel comme prévu à l'article 25.

Article 24

Après paiement du passif, les biens et valeurs du Fonds sont transférés au Fonds pour l'emploi non marchand visé par l'arrêté royal du 18 juillet 2002.

La Sous-commission paritaire désigne les liquidateurs parmi les membres du Comité de gestion du Fonds.

Article 25

La présente Convention collective de travail entre en vigueur le 13 octobre 2005 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace à cette date la Convention collective de travail du 22 décembre 2003 (enregistrée le 18-02-2004 sous le numéro 69888/CO/31902).

Elle peut être dénoncée par chacune des parties avant le 1er janvier de chaque année avec effet au 1er juillet de l'année suivante.

La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

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.

Convention collective de travail relative à la création d'un Fonds de sécurité d'existence dénommé 'Fonds intersectoriel de formation francophone' en abrégé F.I.Fr. - 17.09.2002

Article 1

La présente convention collective de travail est applicable aux travailleurs et aux employeurs de la Commission paritaire 319.2 des Etablissements et Services d'éducation et d'hébergement agréés et/ou subsidiés par la Communauté française, la Région wallonne, la Communauté germanophone ou la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale ainsi qu'aux travailleurs et aux employeurs des établissements et services qui exercent les mêmes activités et qui ne sont ni agréés ni subventionnés.

Article 2

Par travailleurs, on entend les employées et employés et les ouvrières et ouvriers.

Article 3

Avec effet au 1er octobre 2002, un Fonds de sécurité d'existence dénommé "Fonds intersectoriel de formation francophone" en abrégé F.I.Fr. est institué au sein de la Commission paritaire 319.2 dont le champ d'application a été défini à l'article 1er de la présente convention, en même temps qu'au sein des Commissions et Sous-commissions paritaires suivantes :

- Sous-Commission paritaire 305.2 pour les Etablissements et Services de santé, pour ce qui est des Etablissements et Services francophones et germanophones situés en Région wallonne ou en Région de Bruxelles-capitale, à l'exception des Services de soins à domicile et des Maisons de repos et Maisons de repos et de soins;
- Sous-Commission paritaire 318.1 des Services d'aide aux familles et aux personnes âgées subsidiés par la Région wallonne, la Communauté germanophone, et par les Commissions communautaires Française et Commune de la Région de Bruxelles-Capitale;
- Commission paritaire 327 des Entreprises de travail adapté et des ateliers sociaux,

pour ce qui est des Entreprises de travail adapté et des ateliers sociaux, pour ce qui est des Entreprises de travail adapté agréées par la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale ou par la Région wallonne;

- Commission paritaire 329 du secteur socioculturel pour ce qui est des associations :

- a. dont le siège social est situé en Région wallonne;
- b. dont le siège social est situé dans la Région de Bruxelles-Capitale et qui sont inscrites auprès de l'Office national de sécurité sociale dans le rôle linguistique francophone.

Article 4

Le siège social du Fonds est établi à 1000 Bruxelles, 48, Quai du Commerce. Ce siège peut être déplacé ailleurs par décision du Comité de gestion paritaire prévu à l'article 7.

Article 5

Le Fonds a pour objet de percevoir des montants en provenance du Fonds de récupération du secteur non-marchand privé tel que prévu à l'article 4 de la loi-programme du 30 décembre 2001, de les gérer et les affectera des objectifs de formation.

Article 6

Les moyens financiers du Fonds se composent :

- des montants versés par le Fonds de récupération visé à l'article 5 de la présente convention, y compris les intérêts
- d'autres moyens financiers qui seraient affectés en vertu d'autres conventions collectives de travail.

Article 7

Le Fonds est géré par un Comité de gestion de seize membres effectifs. Ces membres sont désignés par les diverses Commissions et Sous-commissions paritaires co-institutrices du F.I.Fr, visées à l'article 3 qui précède.

La désignation intervient pour moitié sur présentation des organisations représentatives des employeurs et pour l'autre moitié, des organisations représentatives des travailleurs.

Article 8

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 9

Le comité de gestion choisit, par période de deux années, 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 ou les personnes chargées du secrétariat.

Article 10

1. 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. Il doit établir un règlement d'ordre intérieur.

2. Le comité de gestion est valablement représenté dans toutes ses actions et à toutes fins, y compris toutes actions judiciaires, tant en demandant qu'en défendant, par le président du comité de gestion ou le membre qu'il délègue pour assurer cette représentation.

Article 11

Le comité de gestion a notamment pour mission :

- a) de procéder à l'embauche et au licenciement éventuels du personnel du Fonds;
- b) d'exercer un contrôle et de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution des présents statuts;
- c) de déterminer annuellement les frais d'administration, de même que la quotité des recettes annuelles à consacrer à ces frais;
- d) de transmettre chaque année, au cours du mois de juin, un rapport écrit sur l'exécution de sa mission aux diverses Commissions et Sous-commissions paritaires co-institutrices du F.I.Fr, visées à l'article 3 qui précède.

Article 12

1. 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 organisation représentée.

2. Les convocations doivent mentionner l'ordre du jour. Les procès-verbaux sont rédigés par le secrétaire et signé par celui qui a présidé la réunion. Les extraits de ces procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président.

Article 13

1. Le comité de gestion ne peut délibérer valablement que si la moitié au moins tant des membres de la délégation des travailleurs que les membres de la délégation des employeurs, est présente.

2. Les décisions du comité de gestion sont prises à la majorité des votants dans chaque délégation.

Article 14 : Bilan et comptes

Le bilan et les comptes sont clôturés au 31 décembre et la première fois, le 31 décembre 2003.

Article 15

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er octobre 2002 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties signataires peut y mettre fin moyennant un préavis de six mois, adressé par lettre recommandée au président de la Commission paritaire 319.2 pour les Etablissements et Services d'éducation et d'hébergement. Elle en avise de même, par lettre recommandée, les présidents des autres Commissions et Sous-commissions paritaires co-institutrices du F.I.Fr, visées à l'article 3 qui précède. Le délai de six mois prend cours à partir de la date d'envoi des lettres recommandées.

Convention collective de travail relative aux mesures visant à promouvoir l'emploi – 3.12.2002

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.

Article 2

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des établissements et services qui ressortissent à la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement et qui sont agréés et/ou subsidiés par la Communauté française, la Région wallonne, la Communauté germanophone et/ou la Commission communautaire française de la région de Bruxelles-Capitale, ainsi que pour les établissements et services exerçant les mêmes activités et qui ne sont ni agréés ni subventionnés et dont l'activité principale est exercée en Région wallonne.

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

Article 3

§ 1

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.

§ 2

Par "Fonds social", on entend le Fonds de sécurité d'existence dénommé "Fonds sectoriel Mirabel" créé par la convention collective de travail du 3 décembre 2002, conclue au sein de la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Article 4

Conformément à l'article 2 de l'arrêté royal, le travailleur qui, par trimestre, travaille pendant au moins 50 % du nombre d'heures ou de jours de travail prévus dans le secteur pour un emploi à temps plein donne droit à une réduction des cotisations patronales.

Article 5

§ 1

Les employeurs s'engagent à affecter intégralement les réductions de cotisations visées à l'article 4 au financement d'emplois supplémentaires.

§ 2

Conformément à l'article 14 de l'arrêté royal, s'il se voit obligé de réduire le volume de l'emploi, un employeur ne peut être exclu du bénéfice des avantages du Maribel social, à condition :

- qu'il déclare au préalable, par lettre recommandée, la réduction du volume de l'emploi au fonds social, en indiquant la réduction que subit le volume de l'emploi exprimé en équivalents temps plein en application de la réduction proposée pendant une année civile complète;
- que le fonds social approuve la proposition de réduction du volume de l'emploi sur base de critères objectifs préalablement établis et par décision motivée.

Article 6

Les employeurs qui ont l'intention de réaliser un effort supplémentaire en matière d'emploi en exécution de la présente convention collective de travail doivent introduire un acte de candidature adressé au Fonds social par lettre recommandée à la poste.

Article 7

Ledit acte de candidature fera l'objet d'une discussion au sein du conseil d'entreprise, ou, à défaut, avec la délégation syndicale. Il doit être signé pour approbation par les délégués des travailleurs, ou, à défaut, par au moins deux responsables régionaux appartenant aux organisations syndicales représentées au sein de la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Article 8

Le modèle d'acte de candidature, ainsi que la liste des documents à y joindre, est fixé par le Fonds social.

Article 9

Le Fonds social détermine les critères à prendre en compte pour l'approbation des actes de candidature.

Article 10

§ 1

Conformément à l'arrêté royal, les embauches doivent être réalisées au niveau de chaque institution à un coût salarial annuel brut moyen de maximum 64.937,84 EUR, charges patronales incluses. Le Fonds social peut toutefois fixer une intervention annuelle inférieure à ce montant. L'intervention du fonds social est par ailleurs limitée aux prestations rémunérées, effectives ou y assimilées.

§ 2

Conformément à l'arrêté royal, il faut entendre par "coût salarial" : la rémunération brute du travailleur majorée des cotisations patronales de sécurité sociale. La rémunération brute comprend la rémunération ainsi que l'ensemble des indemnités et avantages dus au travailleur par ou en vertu de dispositions légales ou réglementaires ainsi que les indemnités et avantages dus en vertu de conventions collectives de travail conclues au sein de l'organe paritaire dont relève l'employeur.

Article 11

Chaque employeur qui bénéficie d'une intervention financière du Fonds social doit fournir chaque année, pour le 31 janvier au plus tard, un rapport détaillé audit Fonds. Le non-respect de ces dispositions donnera lieu à des sanctions, déterminées par le Fonds social.

Article 12

§ 1

Ce rapport doit reprendre au moins les éléments suivants :

- le nombre total d'emplois exprimé en travailleurs et en heures de travail pour la période de référence et la période concernée;
- la liste nominative des travailleurs engagés grâce à l'intervention financière du Fonds social avec le régime de travail, leur fonction et leur barème.

§ 2

Si nécessaire, le Fonds social peut demander des informations complémentaires.

§ 3

Un modèle de rapport sera élaboré par le Fonds social.

Article 13

§ 1

Le rapport visé à l'article 11 fera l'objet d'une discussion au sein du conseil d'entreprise, ou, à défaut, avec la délégation syndicale. Il doit être signé pour approbation par les délégués des travailleurs, ou, à défaut, par au moins deux

responsables régionaux appartenant aux organisations syndicales représentées au sein de la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

§ 2

Faute d'accord intervenu dans les 15 jours qui suivent la notification du rapport par l'employeur aux représentants des travailleurs, la partie la plus diligente peut transmettre le rapport au Fonds social qui tranchera.

Article 14

§ 1

Le Fonds social établit annuellement un rapport d'activités et le transmet au président de la commission paritaire.

§ 2

Ce rapport contiendra au moins les éléments suivants :

- la liste des employeurs et des travailleurs bénéficiant de l'intervention financière du Fonds social;
- le nombre de travailleurs du secteur;
- le nombre d'employeurs du secteur.

Article 15

Les nouveaux engagements et l'augmentation du volume global de l'emploi sont réalisés dans les trois mois qui suivent la notification de la décision d'intervention financière du Fonds social.

Article 16

La présente convention collective de travail remplace toutes les conventions collectives portant des mesures visant à promouvoir l'emploi signées antérieurement au sein de la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Article 17

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

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée a la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.