



Recueil de CCT – janvier 2022  
Etablissement et service d'éducation et d'hébergement **Région wallonne**  
**Commission paritaire 319.02**

**Eric DUBOIS, Responsable Sectoriel CGSLB**

<b>Liens intéressants pour la CP 319.02 .....</b>	<b>5</b>
<b>Sous-Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement.....</b>	<b>6</b>
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
<b>Durée du temps de travail.....</b>	<b>8</b>
Convention collective de travail relative à l'emploi et au temps de travail - 16.03.1995 .....	8
Convention Collective de travail du 18 décembre 2008 relative aux sursalaires pour prestations irrégulières .....	9
Travail de nuit et travail en équipes avec prestations de nuit. ....	11
Convention collective de travail relative à la définition sectorielle du travail de nuit - 15.06.1998 .....	11
<b>Salaires et conditions de travail.....</b>	<b>13</b>
Convention collective de travail relative au statut pécuniaire en Région wallonne - 16.12.2010.....	13
Convention collective de travail relative au statut pécuniaire en Région wallonne - 22.12.2011 (modifiant la CCT du 16.12.2010).....	24
Convention collective de travail relative au statut pécuniaire-prise en compte de l'expérience - 21.06.2012 (remplaçant la CCT du 24.11.2011).....	30
Convention collective de travail contenant certaines dispositions quant aux conditions de travail et de rémunération - 05.02.2002 .....	33
Prestations irrégulières.....	34
Convention collective de travail relative aux sursalaires pour prestations irrégulières - 28.04.2011 .....	34
<b>Primes, allocations et suppléments.....</b>	<b>37</b>
Prime de fin d'année.....	37
Convention collective de travail relative à l'octroi d'une allocation de fin d'année - 16.06.2011 .....	37
Convention collective de travail relative à l'octroi d'une allocation de fin d'année - 26.09.2019 .....	39
Convention collective de travail relative à l'octroi d'une prime d'attractivité 2019 pour certaines fonctions - 28.11.2019.....	42
<b>Congé et aménagement du temps de travail.....</b>	<b>45</b>
Aménagement de la fin de carrière professionnelle .....	45
Convention collective de travail instaurant des dispositions quant à l'aménagement de la fin de carrière professionnelle dénommé 'Plan Tandem - 07.01.2003 .....	45
Quatre jours de congé supplémentaires.....	48
Convention collective de travail relative à l'octroi de quatre jours de congé supplémentaires - 26.04.2007 .....	48
Jours de congé supplémentaires avec embauche compensatoire. ....	49
Convention collective de travail relative à des jours de congé supplémentaires avec embauche compensatoire en Région wallonne - 03.12.2007.....	49
Un jour de congé supplémentaire et exceptionnel (congé Corona) - AVIQ .....	51
Convention collective de travail concernant l'octroi d'un jour de congé supplémentaire et exceptionnel en 2021, dit « jour de congé corona » - 20.10.2021 .....	51

Un jour de congé supplémentaire et exceptionnel (congé Corona) – AED.....	53
Convention collective de travail concernant l'octroi d'un jour de congé supplémentaire et exceptionnel en 2021, dit « jour de congé corona » - 20.10.2021 .....	53
<b>Crédit-temps</b> .....	<b>55</b>
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 .....	55
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 .....	57
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 .....	58
<b>Dispositions diverses</b> .....	<b>62</b>
<b>Jour de carence</b> .....	<b>62</b>
Convention collective de travail relative au salaire garanti en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie - 09.11.1998 .....	62
<b>Jour férié</b> .....	<b>63</b>
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.....	63
<b>Formation</b> .....	<b>64</b>
Convention collective de travail relative à la promotion de la formation dans les institutions et services - 04.06.1999.....	64
Convention collective de travail relative aux efforts supplémentaires en matière de formation - 25.02.2010.....	65
Convention collective de travail relative au soutien à la formation en application de l'Accord cadre tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2010-2011 - 28.04.2011 .....	67
<b>Innovation</b> .....	<b>69</b>
Convention collective de travail relative à l'innovation – 27.11.2014 .....	69
<b>Régime de chômage avec complément d'entreprise</b> .....	<b>71</b>
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 .....	71
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 .....	74
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 .....	77
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 .....	78
<b>Statut syndical .....</b>	<b>79</b>
Convention collective de travail relative au statut de la délégation syndicale – 17.12.2009 .....	79
Prime syndicale .....	92
Convention collective de travail concernant la prime syndicale en région Wallonne - 26.06.2008 .....	92
Convention collective de travail du 22 novembre 2018 modifiant la convention collective de travail du 26.06.2008 relative à la prime syndicale en Région Wallonne .....	96
<b>Interventions dans le secteur non marchand pour la promotion de l'emploi (Maribel social) .....</b>	<b>99</b>
Convention collective de travail instituant un Fonds de sécurité d'existence dénommé 'Fonds MARIBEL' et en fixant les statuts - 10.02.2005 .....	99
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 .....	104
Convention collective de travail relative aux mesures visant à promouvoir l'emploi – 3.12.2002 .....	107

## 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.

# DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL

---

## ***Convention collective de travail relative à l'emploi et au temps de travail - 16.03.1995***

### **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 Région wallonne et la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capital, ainsi qu'aux travailleurs et employeurs des 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. (Modifié par C.C.T. 04.11.97)

### **Article 2**

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par travailleurs : les employées et employés et les ouvrières et ouvriers.

### **Article 3**

Le temps de travail moyen hebdomadaire est ramené de 40 heures par semaine à 38 heures par semaine.

L'embauche compensatoire se fera suivant les dispositions explicitées au Chapitre III, article 4 ci-dessous et conformément à la philosophie du plan d'entreprise prévu par l'arrêté royal du 24 décembre 1993.

### **Article 4**

#### **§ 1**

La plan d'emploi consécutif au passage à 38 heures hebdomadaires de travail prévoira l'application complète des normes telles que calculées sur base des coefficients d'encadrement de l'annexe 2 de l'arrêté royal du 7 février 1987 de l'Exécutif de la Communauté française, après application des coefficients réducteurs prévus à l'article 50bis du même arrêté pour la Région wallonne, et des annexes 1 et 2 de l'arrêté du 22 décembre 1994 de la Commission communautaire française pour les institutions bruxelloises, normes pondérées le cas échéant par l'autorité compétente pour tenir compte des situations locales, et majorées de 5 p.c.

## **§ 2**

Les employeurs qui estiment ne pas pouvoir réaliser les normes prévues au paragraphe 1 du présent article ou les représentants des travailleurs qui estiment que le plan d'emploi est insuffisant quantitativement ou qualitativement demandent la réunion du Bureau de conciliation, en présence de l'administration compétente.

## **Article 5**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 1995 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis de 6 mois adressé par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement. Le délai de 6 mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au Président de la commission paritaire.

## ***Convention Collective de travail du 18 décembre 2008 relative aux sursalaires pour prestations irrégulières***

### **Article 1**

La présente convention collective de travail est applicable exclusivement aux travailleurs et employeurs des établissements et services d'éducation et d'hébergement qui sont agréés et/ou subsidiés par la Région wallonne 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 située en Région wallonne, qui rassortissent à la SCP 319.02.

### **Article 2**

On entend par travailleurs : les employées et employés, les ouvrières et ouvriers.

### **Article 3**

Est accordé au personnel visé à l'article 2, à partir du 1er janvier 2009, un supplément de salaire de :

1° 26 % sur base de la rémunération horaire pour les prestations effectuées les samedis de 6 à 20 heures. Ce supplément pour prestation du samedi n'est pas cumulable avec les suppléments pour jour férié.

2° 56 % sur base de la rémunération horaire pour les prestations effectuées les dimanches et jours fériés de 0 à 24 heures. Ce supplément n'est pas cumulable avec les suppléments pour le travail du samedi et prestation de nuit.

3° 35% sur base de la rémunération horaire pour les prestations effectuées les nuits entre 20 heures et 6 heures du lundi au samedi.

Ces suppléments salariaux constituent une rémunération au sens de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération. Ils doivent être payés en espèces au moment où la rémunération afférente aux heures prestées est due.

Les suppléments salariaux sont dus conformément au tableau repris en annexe I à la présente convention.

### **Article 3**

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

### **Article 5**

Vu que le calcul de la subvention allouée par l'Agence wallonne pour l'intégration des Personnes handicapées aux établissements et services concernés ne couvre pas actuellement la totalité de la charge salariale afférente aux mesures visées à l'article 3, aliéna 1er, le montant de 35% visé à l'article 3, al. 1er, 3° est, temporairement, réduit pour les prestations effectuées entre 20 h. et 22 h. à :

- à 20% pour les prestations réalisées du lundi au vendredi ;
- à 26% pour les prestations pour les prestations effectuées le samedi.

Les suppléments salariaux sont dus conformément au tableau repris en annexe II à la présente convention.

### **Article 6**

A partir du 1er janvier 2009, la présente convention collective de travail remplace, pour le personnel des établissements agréés et/ou subventionnés par la Région wallonne, ainsi que pour les travailleurs et les 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, la convention collective de travail du 17 mars 2006 relative au complément de rémunération pour les prestations dominicales (N° d'enregistrement : 80534, AR 07.11.06 MB 11.12.06).

La présente convention collective de travail remplace à partir du 1er janvier 2009, la CCT du 18 juin 2007 relative aux sursalaires pour prestations irrégulières (N° d'enregistrement:85016).

### **Article 7**

Les parties conviennent d'informer le Gouvernement de la Région wallonne de la bonne exécution de la présente convention.

### **Article 8**

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

Elle entre en vigueur le 1er janvier 2009. Elle peut être dénoncée au plus tôt le 1er janvier 2010 moyennant un préavis de six mois envoyé par courrier recommandé au Président de la Sous-commission paritaire 319.02.

# **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 en Région wallonne - 16.12.2010***

### **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, des maisons d'éducation et d'hébergement, agréés et/ou subventionnés par la Région Wallonne, 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**

On entend par travailleurs :

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

### **Article 3**

La classification du personnel repris aux art 1 et 2 est celle de l'annexe 1 de la présente CCT.

### **Article 4**

La numérotation des échelles de rémunération (et les échelles de référence) applicable aux travailleurs visés aux articles 1 et 2 sont celles de l'annexe II de la présente convention collective de travail.

### **Article 5**

Le salaire annuel minimum garanti est fixé au 1er octobre 2000 à 12.736,27 EUR

### **Article 6**

Les barèmes applicables selon la classification sont repris à l'annexe III.

### **Article 7**

Le salaire annuel minimum garanti repris à l'article 5 et les barèmes (échelles barémiques) repris à l'article 6 sont publiés à 100 p.c. au 1er janvier 1990.

### **Article 9**

La présente convention collective remplace les conventions 73573 du 18-11-2004 et 80533 du 08-12-2005. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

**Article 10**

Chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis de six mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission paritaire 319.02.

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 319.02.

## Annexe 1

### FONCTIONS Educateur classe I

- #### QUALIFICATIONS
- les porteurs d'un diplôme ou certificat de fin d'étude du niveau de l'enseignement supérieur universitaire ou non universitaire, de plein exercice ou de promotion sociale, à orientation pédagogique, psychologique, sociale ou paramédicale, à l'exclusion du diplôme de bibliothécaire-documentaliste et du diplôme ou certificat d'aptitude pédagogique.
  - les éducateurs classe I qui, au 16 octobre 2003, date de la publication au Moniteur belge de l'arrêté du Gouvernement wallon du 3 juillet 2003 modifiant l'arrêté du Gouvernement wallon du 9 octobre 1997 relatif aux conditions d'agrément et de subventionnement des services résidentiels, d'accueil de jour et de placement familial pour personnes handicapées, étaient engagés comme éducateurs classe I et possédaient à cette date les qualifications requises pour l'exercice de cette fonction.

### Educateur classe II

- uniquement les éducateurs de la classe II déjà en service dans une institution agréée à la date du 1<sup>er</sup> janvier 1976 porteur d'un des titres suivants:
- diplôme ou certificat d'une école ou d'un cours technique secondaire supérieur à orientation pédagogique, psychologique ou sociale
  - brevet d'infirmier(e) ou de puéricultrice pour autant que celle-ci s'occupe d'enfants de 0 à 6 ans
  - diplôme, certificat ou titre assimilé au moins du niveau de l'enseignement normal primaire pour autant que leurs titulaires s'occupent d'enfant de 3 à 6 ans
  - diplôme de l'enseignement normal gardien
  - les mêmes travailleurs qui postérieurement à cette date viendraient à être engagés dans un service visé à l'article 2, 11° de l'arrêté du 9 octobre 1997

### Educateur classe IIA

- les porteurs d'un diplôme ou d'un certificat:
- en éducation de l'enfance (D3TQ)
  - en sciences sociales appliquées (D3TQ)
  - en techniques sociales (D3TQ)
  - en éducation physique et animation socio-culturelle (D3TQ)
  - d'aspirant(e) en nursing (D3TQ)
  - en assistance en gériatrie (D3TQ)
  - d'agent d'éducation (D3TQ)
  - d'animateur (D3TQ)
  - d'agent social (D3TQ)
  - en sciences sociales et éducatives (D3TTR)
  - les porteurs d'un diplôme ou certificat attestant la réussite d'une 7<sup>e</sup> année professionnelle (D37P) en puériculture, aide familial(e) et sanitaire, assistance en gériatrie
  - les porteurs d'un brevet de puéricultrice (D3P) pour autant que ceux-ci s'occupent exclusivement d'enfants de 0 à 6 ans
  - les porteurs d'un brevet d'infirmier(e)
  - les porteurs d'un autre diplôme ou certificat d'études secondaires supérieures techniques à orientation pédagogique, sociale ou paramédicale, de plein exercice ou de promotion sociale
  - les éducateurs qui, au 24 septembre 2002, date de la publication au Moniteur belge de l'arrêté du Gouvernement wallon du 26 juin 2002 modifiant l'arrêté du Gouvernement wallon du 9 octobre 1997 relatif aux conditions d'agrément et de subventionnement des services résidentiels, d'accueil de jour et de placement familial pour personnes handicapées, étaient engagés comme éducateurs classe IIA et possédaient à cette date les qualifications requises pour l'exercice de cette fonction.
  - les mêmes travailleurs qui postérieurement à cette date viendraient à être engagés dans un service visé à l'article 2, 11° de l'arrêté du 9 octobre 1997
  - les éducateurs classe IIB ayant 10 ans d'ancienneté dans cette fonction et qui,

	<p>au 24 septembre 2002, date de la publication au Moniteur belge de l'arrêté du Gouvernement wallon du 26 juin 2002 modifiant l'arrêté du Gouvernement wallon du 9 octobre 1997 relatif aux conditions d'agrément et de subventionnement des services résidentiels, d'accueil de jour et de placement familial pour personnes handicapées, étaient engagés dans un service visé à l'article 2, 11°, et totalisaient à cette date sept ans d'ancienneté dans cette même fonction</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les mêmes travailleurs qui postérieurement à cette date viendraient à être engagés dans un service visé à l'article 2, 11° de l'arrêté du 9 octobre 1997</li> </ul>
Educateur classe IIB	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les mêmes travailleurs qui postérieurement au 24 septembre 2002 viendraient à être engagés dans un service visé à l'article 2, 11° de l'arrêté du 9 octobre 1997</li> </ul>
Educateur classe III	<p>les porteurs d'un des titres suivants:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- diplôme ou certificat de fin d'études secondaires inférieures (formation générale ou technique)</li> <li>- brevet, certificat ou attestation de fin d'études (terminées avec fruit) professionnelles secondaires supérieures</li> <li>- diplôme de l'enseignement supérieur universitaire ou non universitaire qui ne permet pas d'accéder à la qualification d'éducateur classe I</li> <li>- brevet de puéricultrice, brevet d'aide ou d'auxiliaire familial(e) et sanitaire, certificat de qualification d'assistant(e) familial(e) et sanitaire, certificat de garde-malade, brevet d'hospitalier(e) ou brevet d'assistant(e) en soins hospitaliers et engagés avant la date du 24 septembre 2002;</li> <li>- les éducateurs classe III, engagés après la date du 24 septembre 2002, doivent en outre justifier, dans les deux ans de leur engagement, d'une ou des formation(s) complémentaire(s) d'une durée totale minimale de 200 heures suivantes (cf. arrêté ministériel du 13/03/2003) : <ul style="list-style-type: none"> <li>- réussite de la première année de la formation « éducateur social spécialisé » organisée par l'enseignement secondaire supérieur de promotion sociale;</li> <li>- réussite de la première année de la formation « éducateur spécialisé » organisée par l'enseignement secondaire supérieur de promotion sociale;</li> <li>- réussite de la première année du troisième degré technique de qualification (D3TQ) d'une des formations exigées pour être éducateur classe IIA;</li> <li>- réussite de la première année de l'enseignement supérieur d'une des formations exigées pour être éducateur classe I.</li> </ul> </li> </ul>
Chef éducateur	voir ci-dessus éducateur classe I
Educateur chef de groupe	les chefs éducateurs ayant au moins une année de service dans cette fonction
Sous-directeur classe I	<ul style="list-style-type: none"> <li>- les porteurs d'un diplôme universitaire</li> <li>- les qualifications requises pour les éducateurs de la classe I et au moins 3 ans de fonctions éducatives dans un établissement ou service pour enfants ou adultes handicapés</li> <li>- les qualifications requises pour les éducateurs de la classe IIA et au moins 5 ans de fonctions éducatives dans un établissement ou service pour enfants ou adultes handicapés</li> <li>- les économistes ayant au moins 5 ans de service dans un établissement ou service pour enfants ou adultes handicapés</li> <li>- les sous-directeurs de la classe II qui compte au moins 5 ans de service</li> </ul>
Sous-directeur classe II	<p>les qualifications requises pour les éducateurs de la classe HA et au moins 3 ans de fonctions éducatives dans un établissement ou service pour enfants ou adultes handicapés</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les qualifications requises pour les éducateurs de la classe IIB et au moins 5 ans de fonctions éducatives dans un établissement ou service pour enfants ou adultes handicapés</li> <li>les qualifications requises pour les éducateurs de la classe III et au moins 10 ans</li> </ul>

	de fonctions éducatives dans un établissement ou service pour enfants ou adultes handicapés les rédacteurs ayant au moins 5 ans de service dans un établissement ou service pour enfants ou adultes handicapés
Directeurs classe I (6 à 29 lits ou places)	Les qualifications requises pour les sous-directeur classe I
Directeurs classe II (6 à 29 lits ou places)	- les porteurs d'un diplôme ou certificat de fin d'étude du niveau de l'enseignement supérieur à orientation pédagogique, psychologique, sociale ou paramédicale, au moins de type court de plein exercice ou de promotion sociale. - les qualifications requises pour les sous-directeur classe II
Directeurs classe I (30 à 60 lits ou places) Directeurs classe II (30 à 60 lits ou places)	les qualifications requises pour les sous-directeur classe I  les qualifications requises pour les sous-directeur classe II
Directeurs classe I (+ de 60 lits ou places)	les qualifications requises pour sous-directeurs classe I.
Directeurs classe I (+ de 60 lits ou places)	les qualifications requises pour les sous-directeurs classe II.
Directeurs (adultes en difficulté)	les qualifications requises pour les éducateurs classe I.
Commis	les porteurs d'un des titres suivants: - diplôme ou certificat de fin d'études secondaires inférieures (formation générale ou technique) - brevet ou certificat de fin d'études de l'enseignement professionnel secondaire inférieur délivré après une 4 <sup>e</sup> année de finalité - brevet ou certificat de fin d'études de l'enseignement professionnel secondaire inférieur délivré ou agréé après une 5 <sup>e</sup> année de perfectionnement ou de spécialisation dans une section "travaux de bureau" délivrés par un établissement créé, subventionné ou reconnu par l'Etat
Commis-sténodactylographe	les porteurs d'un titre requis pour la fonction de commis et un certificat ou diplôme attestant de la connaissance de la sténodactylographie
Rédacteur	les porteurs d'un diplôme ou certificat de fins d'études secondaires supérieures (formation générale ou technique); dans la mesure où la formation reçue correspond avec les exigences normales de la fonction
Secrétaire (adulte en difficulté)	les porteurs d'un diplôme ou certificat de fins d'études secondaires supérieures (formation générale ou technique), dans la mesure où la formation reçue correspond avec les exigences normales de la fonction
Econome	les porteurs d'un diplôme ou certificat permettant l'accès à la fonction de rédacteur.
Econome gradué	les porteurs d'un diplôme de gradué.
Comptable 1 <sup>er</sup> classe	- les porteurs du diplôme de la Chambre belge des Comptables - les porteurs d'un diplôme ou certificat de fins d'études de l'enseignement supérieur à orientation économique dont la qualification est en relation avec les exigences normales de la fonction
Comptable 2 <sup>e</sup> classe	les porteurs d'un diplôme ou certificat de fins d'études secondaires supérieures (formation générale ou technique) en formation économique ou commerciale.

Ouvrier 1 <sup>er</sup> catégorie	les manœuvres, nettoyeurs, domestiques, concierges, ouvriers agricoles non qualifiés
Ouvrier 2 <sup>o</sup> catégorie	les blanchisseuses, ouvriers de laboratoire, repasseuses, lingères, portiers, aides d'ouvrier qualifié pour autant que l'ouvrier Qualifié soit existant dans l'institution ou le service
Ouvrier 3 <sup>o</sup> catégorie	les ouvriers qualifiés qui ne sont pas porteurs d'un diplôme ou certificat de fin d'études établissant leur qualification
Ouvrier 4 <sup>o</sup> catégorie	les ouvriers qualifiés porteurs d'un diplôme ou certificat de fin d'études délivré par une école ou établissement d'enseignement et établissant une qualification
Ouvrier 5 <sup>o</sup> catégorie	les ouvriers possédant la qualification requise des ouvriers de la catégorie 4 et ayant la responsabilité d'une équipe d'au moins 5 ouvriers les manœuvres, nettoyeurs, domestiques, concierges, ouvriers agricoles non qualifiés
Personnel d'entretien (adultes en difficulté)	les manœuvres, nettoyeurs, domestiques, concierges, ouvriers agricoles non qualifiés
Ouvrier qualifié (adultes en difficulté)	les ouvriers qualifiés porteurs d'un diplôme ou certificat de fin d'études délivré par une école ou établissement d'enseignement et établissant une qualification
Copiste 1 <sup>er</sup> classe	porteur d'un diplôme ou certificat permettant l'accès à la fonction de rédacteur
Copiste 2 <sup>o</sup> classe	porteur d'un diplôme, certificat ou brevet permettant l'accès à la fonction de commis.
Interprète pour sourd-muet 1 <sup>er</sup> classe	porteur d'un diplôme ou certificat permettant l'accès à la fonction de rédacteur.
Interprète pour sourd-muet 2 <sup>o</sup> classe	porteur d'un diplôme, certificat ou brevet permettant l'accès à la fonction de commis.
Licencié en orientation économique	les porteurs du diplôme octroyant ce titre
Licencié en orientation sciences humaines	les porteurs du diplôme octroyant ce titre
Licencié en orientation juridique	les porteurs du diplôme octroyant ce titre
Licencié en informatique	les porteurs du diplôme octroyant ce titre
Gradué ou régent en orientation économique	les porteurs du diplôme octroyant ce titre
Gradué ou régent en sciences humaines	les porteurs du diplôme octroyant ce titre
Gradué ou régent en orientation juridique	les porteurs du diplôme octroyant ce titre
Gradué ou régent en informatique	les porteurs du diplôme octroyant ce titre
Technicien en électronique A1	les porteurs du diplôme octroyant ce titre
Technicien en électronique A2	les porteurs du diplôme octroyant ce titre
Technicien bricoleur en appareillage	les porteurs du diplôme ou certificat de qualification de 4 <sup>e</sup> année de l'enseignement secondaire technique de qualification.

Handwritten signature and initials, possibly 'du' and 'P 7 9', located in the bottom right corner of the page.

<b>Aide de laboratoire clinique</b>	les porteurs du diplôme octroyant un de ces titres
<b>Assistant auxiliaire ou conseiller social Infirmier gradué</b>	les porteurs du diplôme octroyant ce titre.
<b>Infirmier gradué avec spécialisation Infirmier breveté</b>	les porteurs d'un diplôme octroyant le titre de la spécialisation.
<b>Orthopédiste</b>	les porteurs du brevet d'infirmier.
<b>Orthoptiste</b>	les porteurs du diplôme octroyant ce titre.
<b>Orthophoniste</b>	les porteurs du diplôme octroyant ce titre
<b>Kinésithérapeute</b>	les porteurs du diplôme octroyant ce titre.
<b>Logopède</b>	les porteurs du diplôme octroyant ce titre
<b>Ergothérapeute</b>	les porteurs du diplôme octroyant ce titre
<b>Rééducateur en psychomotricité Diététicien</b>	- les porteurs du titre octroyant cette spécialisation - les porteurs du diplôme octroyant ce titre. les porteurs du diplôme octroyant ce titre
<b>Assistant en psychologie</b>	les porteurs du diplôme octroyant ce titre
<b>Puéricultrice</b>	les porteurs d'un brevet ou certificat octroyant ce titre
<b>Garde-malade</b>	les porteurs d'un brevet ou certificat octroyant ce titre
<b>Aide-familiale et sanitaire</b>	les porteurs d'un brevet ou certificat octroyant ce titre
<b>Licencié en psychologie</b>	les porteurs du diplôme octroyant ce titre.
<b>Licencié en pédagogie</b>	les porteurs du diplôme octroyant ce titre
<b>Licencié en psychopédagogie</b>	les porteurs du diplôme octroyant ce titre.
<b>Licencié en orthopédagogie</b>	les porteurs du diplôme octroyant ce titre
<b>Licencié en kinésithérapie</b>	les porteurs du diplôme octroyant ce titre.
<b>Licencié en logopédie</b>	les porteurs du diplôme octroyant ce titre.
<b>Médecin généraliste</b>	les porteurs du diplôme légal requis
<b>Médecin spécialiste</b>	Les porteurs du diplôme légal requis

11

## Annexe II à la convention collective de travail du 16 décembre 2010 concernant le statut pécuniaire du personnel (Région wallonne : AWIPH et AED)

Fonctions	N° de l'échelle	Echelle de référence
<b>A. Personnel éducateur</b>		
Educateur classe I	18	1/55-1/61-1/77
Educateur classe II	15	1/43-1/55
Educateur classe IIA	13	1/43-1/55
Educateur classe IIB	10	1/35
Educateur classe III	5	1/26
Chef-éducateur	21	1/66
Educateur chef de groupe	22	1/78S
Assistant Aide à la vie journalière	5	1/26
<b>B. Personnel de direction</b>		
Sous-directeur classe I	26	1/80

Sous-directeur classe II	20	1/61-1/77
Directeur classe I (6 à 14 lits ou places)	24	1/80
Directeur classe I (15 à 29 lits ou places)	25	1/80
Directeur classe II (6 à 14 lits ou places)	18	1/55-1/61-1/77
Directeur classe II (15 à 29 lits ou places)	18	1/55-1/61-1/77
Directeur classe I (30 à 60 lits ou places)	28	1/87
Directeur classe II (30 à 60 lits ou places)	20	1/61-1/77
Directeur classe I (+ de 60 lits ou places)	29	1/92
Directeur classe II (+ 60 lits ou places)	23	1/78S
Directeur (adultes en difficulté)	27	1/80
Coordinateur Aide à la vie journalière	24	1/80
<b>C. Personnel administratif et d'entretien</b>		
Commis	4	1/26
Commis sténodactylographe	4	1/26
Rédacteur	17	1/50
Econome	16	1/47
Économe gradué	19	1/55-1/61-1/77
Comptable 1er classe	18	1/55-1/61-1/77
Comptable 2e classe	8	1/31
Ouvrier 1er catégorie	1	1/22
Ouvrier 2e catégorie	2	1/22
Ouvrier 3e catégorie	3	1/22
Ouvrier 4e catégorie	6	1/26
Ouvrier 5e catégorie	11	1/40
Personnel d'entretien (adultes en difficultés)	3	1/22
Ouvrier qualifié (adultes en difficultés)	6	1/26
<b>D. Fonctions particulières</b>		
Copiste 1er classe	17	1/50
Copiste 2e classe	4	1/26
Interprète pour sourd-muet 1 er classe	17	1/50
Interprète pur sourd-muet 2e classe	4	1/26
Licencié en orientation économique	27	1/80
Licencié en orientation sciences humaines	27	1/80
Licencié en orientation juridique	27	1/80
Licencié en informatique	27	1/80
Gradué ou régent en orientation économique	19	1/55-1/61-1/77
Gradué ou régent en orientation sciences humaines	19	1/55-1/61-1/77
Gradué ou régent en orientation sciences humaines	19	1/55-1/61-1/77
Gradué ou régent en informatique	19	1/55-1/61-1/77

Technicien en électronique A1	19	1/55-1/61-1/77
Technicien en électronique A2	12	1/43-1/55
Technicien bricoleur en appareillage	4	1/26
Aide de laboratoire clinique	4	1/26
Assistant social	19	1/55-1/61-1/77
Infirmier gradué	19	1/55-1/61-1/77
Infirmier breveté	14	1/43-1/55
Orthopédiste	19	1/55-1/61-1/77
Orthoptiste	19	1/55-1/61-1/77
Orthophoniste	19	1/55-1/61-1/77
Kinésithérapeute	19	1/55-1/61-1/77
Logopède	19	1/55-1/61-1/77
Ergothérapeute	19	1/55-1/61-1/77
Rééducateur en psychomotricité	19	1/55-1/61-1/77
Diététicien	19	1/55-1/61-1/77
Assistant en psychologie	19	1/55-1/61-1/77
Puéricultrice	9	1/35
Garde-malade	7	1/26
Aide-familiale et sanitaire	9	1/35
Licencié en psychologie	27	1/80
Licencié en pédagogie	27	1/80
Licencie en psychopédagogie	27	1/80
Licencié en orthopédagogie	27	1/80
Licencié en kinésithérapie	27	1/80
Licencié en logopédie	27	1/80
Médecin généraliste	30	-
Médecin spécialiste	31	-

**Annexe III à la convention collective de travail du 16 décembre 2010  
concernant le statut pécuniaire du personnel (Région wallonne : AWIPH et AED)**

n° fonction	1, 2 & 3	4, 5, 6 & 7	8	9 & 10	11	12, 13, 14 & 15
expérience	€	€	€	€	€	€
0	13.169,24	13.434,39	14.144,73	14.299,56	14.658,28	15.190,82
1	14.231,22	14.496,37	15.298,50	15.361,57	15.767,69	16.344,59
2	14.363,74	14.635,96	15.427,01	15.501,15	15.767,69	16.344,59
3	14.496,32	14.775,54	15.555,49	15.640,72	16.033,98	16.610,87
4	14.628,84	14.915,11	15.684,02	15.780,31	16.033,98	16.610,87
5	14.761,39	15.054,70	15.812,53	15.919,90	16.300,29	16.965,86
6	14.893,96	15.194,29	16.123,12	16.133,85	16.300,29	16.965,86
7	15.026,49	15.333,88	16.433,75	16.199,07	16.566,55	19.259,37
8	15.159,04	15.473,46	16.744,34	16.338,66	16.566,55	19.259,37
9	15.291,58	15.613,05	17.054,95	16.478,25	16.832,86	19.802,43
10	15.834,99	16.160,65	17.720,59	17.025,97	17.187,85	20.164,43
11	15.995,50	16.328,05	18.031,20	17.193,37	17.542,85	20.707,46
12	16.155,99	16.495,50	18.341,82	17.360,83	17.542,85	20.707,46
13	16.316,48	16.662,96	18.652,43	17.528,25	17.897,86	21.250,52
14	16.476,99	16.830,38	18.963,01	17.695,71	17.897,86	21.250,52
15	16.637,50	16.997,84	19.274,54	17.863,16	18.252,85	21.793,56
16	16.797,98	17.165,26	19.591,27	18.030,56	18.252,85	21.793,56
17	16.958,50	17.332,69	19.908,01	18.198,01	18.607,85	22.336,59
18	17.118,98	17.500,14	20.224,74	18.365,44	18.607,85	22.336,59
19	17.279,47	17.667,57	20.541,47	18.532,89	18.962,84	22.879,66
20	17.440,00	17.835,00	20.858,21	18.700,32	18.962,84	22.879,66
21	17.600,49	18.002,45	21.174,92	18.867,75	19.319,63	23.422,69
22	17.760,98	18.169,88	21.491,65	19.035,20	19.319,63	23.422,69
23	17.921,49	18.337,33	21.808,38	19.202,63	19.681,66	23.965,75
24	18.081,97	18.504,76	22.125,12	19.373,08	19.681,66	23.965,75
25	18.242,48	18.672,18	22.441,83	19.543,83	20.043,65	24.508,79
26	18.402,97	18.839,64	22.758,58	19.714,60	20.043,65	24.508,79
27	18.563,48	19.007,06	23.075,32	19.885,35	20.405,68	25.051,82
28	18.723,97	19.174,51	23.392,03	20.056,15	20.405,68	25.051,82
29	18.884,48	19.344,32	23.708,76	20.226,90	20.767,68	25.051,82
30	18.884,48	19.344,32	23.708,76	20.226,90	20.767,68	25.051,82
31	18.884,48	19.344,32	23.708,76	20.226,90	21.129,70	25.051,82

n° fonction	16	17	18 & 19	20	21	22 & 23
	€	€	€	€	€	€
expérience						
0	15.634,57	13.701,00	16.462,78	18.504,09	19.425,21	21.226,92
1	16.788,34	14.854,77	17.661,12	19.711,92	20.421,15	22.067,41
2	16.788,34	14.983,28	17.661,12	19.711,92	20.421,15	22.067,41
3	17.054,60	15.111,76	18.193,62	20.254,96	21.145,24	22.681,66
4	17.054,60	15.240,27	18.193,62	20.254,96	21.145,24	22.681,66
5	17.409,64	15.368,78	18.726,12	20.797,99	21.869,37	23.295,89
6	17.409,64	15.679,39	18.726,12	20.797,99	21.869,37	23.295,89
7	18.119,63	15.990,00	21.341,10	23.211,61	22.593,46	23.910,15
8	18.119,63	16.300,61	21.341,10	23.211,61	22.593,46	23.910,15
9	18.829,67	16.611,20	21.884,14	23.754,64	23.317,53	24.524,38
10	19.184,68	17.276,86	22.246,14	24.116,67	23.679,56	24.886,40
11	19.817,48	17.587,48	22.789,20	24.659,73	24.403,65	25.500,66
12	19.817,48	17.898,09	22.789,20	24.659,73	24.403,65	25.500,66
13	20.451,04	18.208,70	23.332,23	25.202,76	25.127,78	26.114,91
14	20.451,04	18.519,28	23.332,23	25.202,76	25.127,78	26.114,91
15	21.084,63	18.829,89	23.875,27	25.745,82	25.851,87	26.729,17
16	21.084,63	19.140,50	25.745,85	25.745,82	25.851,87	26.729,17
17	21.718,22	19.455,50	26.288,89	26.288,86	26.575,97	27.343,40
18	21.718,22	19.772,24	26.288,89	26.288,86	26.575,97	27.343,40
19	22.351,79	20.088,94	26.831,92	26.831,90	27.300,09	27.957,63
20	22.351,79	20.405,70	26.831,92	26.831,90	27.300,09	27.957,63
21	22.985,41	20.722,41	27.374,98	27.374,96	28.024,19	28.571,91
22	22.985,41	21.039,14	27.374,98	27.374,96	28.024,19	28.571,91
23	23.619,00	21.355,90	27.918,02	27.917,99	28.748,29	29.186,14
24	23.619,00	21.672,61	27.918,02	27.917,99	28.748,29	29.186,14
25	24.252,56	21.989,35	28.461,08	28.461,05	29.472,38	29.800,40
26	24.252,56	22.306,05	28.461,08	28.461,05	29.472,38	29.800,40
27	24.886,15	22.622,81	29.004,11	29.004,09	30.196,48	30.414,65
28	24.886,15	22.939,52	29.004,11	29.004,09	30.196,48	30.414,65
29	25.519,75	23.256,25	29.004,11	29.004,09	30.196,48	30.414,65
30	25.519,75	23.256,25	29.004,11	29.004,09	30.196,48	30.414,65
31	25.519,75	23.256,25	29.004,11	29.004,09	30.196,48	30.414,65

n° fonction	24, 25, 26 &	28	29	30	31
	27				
expérience	€	€	€	€	€
0	22.170,73	23.981,00	27.601,41	25.633,43	34.147,18
1	23.257,00	24.614,59	28.235,00	26.260,77	34.147,18
2	23.257,00	24.614,59	28.235,00	26.888,12	35.491,51
3	24.230,01	25.587,59	29.207,98	27.515,46	35.491,51
4	24.230,01	25.587,59	29.207,98	27.515,46	36.835,84
5	25.203,01	26.560,60	30.181,01	28.613,28	36.835,84
6	25.203,01	26.560,60	30.181,01	28.613,28	38.180,16
7	26.176,02	27.533,61	31.154,02	29.711,10	38.180,16
8	26.176,02	27.533,61	31.154,02	29.711,10	39.524,49
9	27.149,03	28.506,62	32.127,03	30.808,93	39.524,49
10	27.511,05	28.506,62	32.127,03	30.808,93	40.868,82
11	28.484,06	29.479,62	33.100,06	31.906,75	40.868,82
12	28.484,06	29.479,62	33.100,06	31.906,75	42.213,14
13	29.457,06	30.452,63	34.073,04	33.004,57	42.213,14
14	29.457,06	30.452,63	34.073,04	33.004,57	43.557,47
15	30.430,07	31.425,66	35.046,05	34.102,39	43.557,47
16	30.430,07	31.425,66	35.046,05	34.102,39	44.901,80
17	31.403,08	32.398,67	36.019,05	35.200,21	44.901,80
18	31.403,08	32.398,67	36.019,05	35.200,21	46.246,12
19	32.376,08	33.371,65	36.992,08	36.298,03	46.246,12
20	32.376,08	33.371,65	36.992,08	36.298,03	47.590,45
21	33.349,12	34.344,66	37.965,09	37.395,85	47.590,45
22	33.349,12	34.344,66	37.965,09	37.395,85	48.934,78
23	34.322,12	35.317,69	38.938,07	38.493,67	48.934,78
24	34.322,12	35.317,69	38.938,07	38.493,67	48.934,78
25	34.322,12	36.290,69	39.911,11	38.493,67	48.934,78
26	34.322,12	36.290,69	39.911,11	38.493,67	48.934,78
27	34.322,12	36.290,69	39.911,11	38.493,67	48.934,78
28	34.322,12	36.290,69	39.911,11	38.493,67	48.934,78
29	34.322,12	36.290,69	39.911,11	38.493,67	48.934,78
30	34.322,12	36.290,69	39.911,11	38.493,67	48.934,78
31	34.322,12	36.290,69	39.911,11	38.493,67	48.934,78

***Convention collective de travail relative au statut pécuniaire en Région wallonne - 22.12.2011 (modifiant la CCT du 16.12.2010)***

**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, des maisons d'éducation et d'hébergement, agréés et/ou

subventionnés par la Région Wallonne, 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 les employés,
- les ouvrières et les ouvriers.

## **Article 3**

La présente CCT vise à maintenir une tension salariale entre les fonctions d'éducateur, de chef éducateur et de chef de groupe en Région wallonne.

## **Article 4**

Les barèmes 21 et 22 sont modifiés conformément à l'annexe 1 de la présente convention qui remplace l'annexe III de la CCT du 16 décembre 2010 relative au statut pécuniaire en Région wallonne.

## **Article 5**

La présente convention collective modifie la CCT 102943 du 16 décembre 2010.

Elle entre en vigueur le 1er janvier 2011 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 établissements et services d'éducation et d'hébergement, moyennant le respect d'un préavis de trois mois.

Annexe I à la Convention collective de travail du 22 décembre 2011 modifiant l'annexe III de la CCT  
du 16 décembre 2010 concernant le statut pécuniaire du personnel en Région wallonne

N Barème	Echelles barémiques de l'année 2011 (indice 100 au 1/1/90)							8
	1	2	3	4	5	6	7	
Fonction type	Ouvrier Catégorie 1	Ouvrier Catégorie 2	Ouvrier Catégorie 3	Commis	Educateur Classe 3	Ouvrier Catégorie 4	Garde Malade	Comptable Classe 2
0	13.169,24	13.169,24	13.169,24	13.434,39	13.434,39	13.434,39	13.434,39	14.144,73
1	14.231,22	14.231,22	14.231,22	14.496,37	14.496,37	14.496,37	14.496,37	15.298,50
2	14.363,74	14.363,74	14.363,74	14.635,96	14.635,96	14.635,96	14.635,96	15.427,01
3	14.496,32	14.496,32	14.496,32	14.775,54	14.775,54	14.775,54	14.775,54	15.556,49
4	14.628,84	14.628,84	14.628,84	14.915,11	14.915,11	14.915,11	14.915,11	15.684,02
5	14.761,39	14.761,39	14.761,39	15.054,70	15.054,70	15.054,70	15.054,70	15.812,53
6	14.893,96	14.893,96	14.893,96	15.194,29	15.194,29	15.194,29	15.194,29	16.123,12
7	15.026,49	15.026,49	15.026,49	15.333,88	15.333,88	15.333,88	15.333,88	16.433,75
8	15.159,04	15.159,04	15.159,04	15.473,46	15.473,46	15.473,46	15.473,46	16.744,34
9	15.291,58	15.291,58	15.291,58	15.613,05	15.613,05	15.613,05	15.613,05	17.054,95
10	15.834,99	15.834,99	15.834,99	16.160,65	16.160,65	16.160,65	16.160,65	17.720,59
11	15.995,50	15.995,50	15.995,50	16.328,05	16.328,05	16.328,05	16.328,05	18.031,20
12	16.155,99	16.155,99	16.155,99	16.495,50	16.495,50	16.495,50	16.495,50	18.341,82
13	16.316,48	16.316,48	16.316,48	16.662,96	16.662,96	16.662,96	16.662,96	18.652,43
14	16.476,99	16.476,99	16.476,99	16.830,38	16.830,38	16.830,38	16.830,38	18.963,01
15	16.637,50	16.637,50	16.637,50	16.997,84	16.997,84	16.997,84	16.997,84	19.274,54
16	16.797,98	16.797,98	16.797,98	17.165,26	17.165,26	17.165,26	17.165,26	19.591,27
17	16.958,50	16.958,50	16.958,50	17.332,69	17.332,69	17.332,69	17.332,69	19.908,01
18	17.118,98	17.118,98	17.118,98	17.500,14	17.500,14	17.500,14	17.500,14	20.224,74
19	17.279,47	17.279,47	17.279,47	17.667,57	17.667,57	17.667,57	17.667,57	20.541,47
20	17.440,00	17.440,00	17.440,00	17.835,00	17.835,00	17.835,00	17.835,00	20.858,21
21	17.600,49	17.600,49	17.600,49	18.002,45	18.002,45	18.002,45	18.002,45	21.174,92
22	17.760,98	17.760,98	17.760,98	18.169,88	18.169,88	18.169,88	18.169,88	21.491,65
23	17.921,49	17.921,49	17.921,49	18.337,33	18.337,33	18.337,33	18.337,33	21.808,38
24	18.081,97	18.081,97	18.081,97	18.504,76	18.504,76	18.504,76	18.504,76	22.125,12
25	18.242,48	18.242,48	18.242,48	18.672,18	18.672,18	18.672,18	18.672,18	22.441,83
26	18.402,97	18.402,97	18.402,97	18.839,64	18.839,64	18.839,64	18.839,64	22.758,58
27	18.563,48	18.563,48	18.563,48	19.007,06	19.007,06	19.007,06	19.007,06	23.075,32
28	18.723,97	18.723,97	18.723,97	19.174,51	19.174,51	19.174,51	19.174,51	23.392,03
29	18.884,48	18.884,48	18.884,48	19.344,32	19.344,32	19.344,32	19.344,32	23.708,76
30	18.884,48	18.884,48	18.884,48	19.344,32	19.344,32	19.344,32	19.344,32	23.708,76
31	18.884,48	18.884,48	18.884,48	19.344,32	19.344,32	19.344,32	19.344,32	23.708,76

**Annexe I à la Convention collective de travail du 22 décembre 2011 modifiant l'annexe III de la CCT  
du 16 décembre 2010 concernant le statut pécuniaire du personnel en Région Wallonne**

<b>Echelles barémiques de l'année 2011 (Indice 100 au 1/1/90)</b>											
<b>N° Barème</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>	<b>16</b>			
<b>Fonction type</b>	<b>Puéricultrice</b>	<b>Educateur Classe 2B</b>	<b>Ouvrier Catégorie 5</b>	<b>Technicien Electronicien</b>	<b>Educateur Classe 2A</b>	<b>Infirmier breveté</b>	<b>Educateur Classe 2</b>	<b>Economé</b>			
0	14.299,56	14.299,56	14.658,28	15.190,82	15.190,82	15.190,82	15.190,82	15.634,57			
1	15.361,57	15.361,57	15.767,69	16.344,59	16.344,59	16.344,59	16.344,59	16.788,34			
2	15.501,15	15.501,15	15.767,69	16.344,59	16.344,59	16.344,59	16.344,59	16.788,34			
3	15.640,72	15.640,72	16.033,98	16.610,87	16.610,87	16.610,87	16.610,87	17.054,60			
4	15.780,31	15.780,31	16.033,98	16.610,87	16.610,87	16.610,87	16.610,87	17.054,60			
5	15.919,90	15.919,90	16.300,29	16.965,86	16.965,86	16.965,86	16.965,86	17.409,64			
6	16.133,85	16.133,85	16.300,29	16.965,86	16.965,86	16.965,86	16.965,86	17.409,64			
7	16.199,07	16.199,07	16.566,55	19.259,37	19.259,37	19.259,37	19.259,37	18.119,63			
8	16.338,66	16.338,66	16.566,55	19.259,37	19.259,37	19.259,37	19.259,37	18.119,63			
9	16.478,25	16.478,25	16.832,86	19.802,43	19.802,43	19.802,43	19.802,43	18.829,67			
10	17.025,97	17.025,97	17.187,85	20.164,43	20.164,43	20.164,43	20.164,43	19.184,68			
11	17.193,37	17.193,37	17.542,85	20.707,46	20.707,46	20.707,46	20.707,46	19.817,48			
12	17.360,83	17.360,83	17.542,85	20.707,46	20.707,46	20.707,46	20.707,46	19.817,48			
13	17.528,25	17.528,25	17.897,86	21.250,52	21.250,52	21.250,52	21.250,52	20.451,04			
14	17.695,71	17.695,71	17.897,86	21.250,52	21.250,52	21.250,52	21.250,52	20.451,04			
15	17.863,16	17.863,16	18.252,85	21.793,56	21.793,56	21.793,56	21.793,56	21.084,63			
16	18.030,56	18.030,56	18.252,85	21.793,56	21.793,56	21.793,56	21.793,56	21.084,63			
17	18.198,01	18.198,01	18.607,85	22.336,59	22.336,59	22.336,59	22.336,59	21.718,22			
18	18.365,44	18.365,44	18.607,85	22.336,59	22.336,59	22.336,59	22.336,59	21.718,22			
19	18.532,89	18.532,89	18.962,84	22.879,66	22.879,66	22.879,66	22.879,66	22.351,79			
20	18.700,32	18.700,32	18.962,84	22.879,66	22.879,66	22.879,66	22.879,66	22.351,79			
21	18.867,75	18.867,75	19.319,63	23.422,69	23.422,69	23.422,69	23.422,69	22.985,41			
22	19.035,20	19.035,20	19.319,63	23.422,69	23.422,69	23.422,69	23.422,69	22.985,41			
23	19.202,63	19.202,63	19.681,66	23.965,75	23.965,75	23.965,75	23.965,75	23.619,00			
24	19.373,08	19.373,08	19.681,66	23.965,75	23.965,75	23.965,75	23.965,75	23.619,00			
25	19.543,83	19.543,83	20.043,65	24.508,79	24.508,79	24.508,79	24.508,79	24.252,56			
26	19.714,60	19.714,60	20.043,65	24.508,79	24.508,79	24.508,79	24.508,79	24.252,56			
27	19.885,35	19.885,35	20.405,68	25.051,82	25.051,82	25.051,82	25.051,82	24.886,15			
28	20.056,15	20.056,15	20.405,68	25.051,82	25.051,82	25.051,82	25.051,82	24.886,15			
29	20.226,90	20.226,90	20.767,68	25.051,82	25.051,82	25.051,82	25.051,82	25.519,75			
30	20.226,90	20.226,90	20.767,68	25.051,82	25.051,82	25.051,82	25.051,82	25.519,75			
31	20.226,90	20.226,90	21.129,70	25.051,82	25.051,82	25.051,82	25.051,82	25.519,75			

Annexe I à la Convention collective de travail du 22 décembre 2011 modifiant l'annexe III de la CCT  
du 16 décembre 2010 concernant le statut pécuniaire du personnel en Région Wallonne

Echelles barémiques de l'année 2011 (Indice 100 au 1/1/90)											
N Barème	17	18	19	20	21	22	23	24			
Fonction type	Rédacteur	Educateur Classe 1	Kiné. logo, ergo. diét&	Directeur Ci II 30-60	Chef Educateur	Chef de Groupe	Directeur Ci.2 >60	Directeur Ci.1 6-14			
0	13.701,00	16.462,78	16.462,78	18.504,09	19.425,21	21.226,92	21.226,92	22.170,73			
1	14.854,77	17.661,12	17.661,12	19.711,92	20.421,15	22.067,41	22.067,41	23.257,00			
2	14.983,28	17.661,12	17.661,12	19.711,92	20.421,15	22.067,41	22.067,41	23.257,00			
3	15.111,76	18.193,62	18.193,62	20.254,96	21.145,24	22.681,66	22.681,66	24.230,01			
4	15.240,27	18.193,62	18.193,62	20.254,96	21.145,24	22.681,66	22.681,66	24.230,01			
5	15.368,78	18.726,12	18.726,12	20.797,99	21.869,37	23.295,89	23.295,89	25.203,01			
6	15.679,39	18.726,12	18.726,12	20.797,99	21.869,37	23.295,89	23.295,89	25.203,01			
7	15.990,00	21.341,10	21.341,10	23.211,61	22.593,46	23.910,15	23.910,15	26.176,02			
8	16.300,61	21.341,10	21.341,10	23.211,61	22.593,46	23.910,15	23.910,15	26.176,02			
9	16.611,20	21.884,14	21.884,14	23.754,64	23.317,53	24.524,38	24.524,38	27.149,03			
10	17.276,86	22.246,14	22.246,14	24.116,67	23.679,56	24.886,40	24.886,40	27.511,05			
11	17.587,48	22.789,20	22.789,20	24.659,73	24.403,65	25.500,66	25.500,66	28.484,06			
12	17.898,09	22.789,20	22.789,20	24.659,73	24.403,65	25.500,66	25.500,66	28.484,06			
13	18.208,70	23.332,23	23.332,23	25.202,76	25.127,78	26.114,91	26.114,91	29.457,06			
14	18.519,28	23.332,23	23.332,23	25.202,76	25.127,78	26.114,91	26.114,91	29.457,06			
15	18.829,89	23.875,27	23.875,27	25.745,82	25.851,87	26.729,17	26.729,17	30.430,07			
16	19.140,50	25.745,85	25.745,85	26.685,57	26.685,57	27.638,17	26.729,17	30.430,07			
17	19.455,50	26.288,89	26.288,89	26.288,86	27.248,43	28.221,12	27.343,40	31.403,08			
18	19.772,24	26.288,89	26.288,89	26.288,86	27.248,43	28.221,12	27.343,40	31.403,08			
19	20.088,94	26.831,92	26.831,92	26.831,90	27.811,29	28.804,07	27.957,63	32.376,08			
20	20.405,70	26.831,92	26.831,92	26.831,90	27.811,29	28.804,07	27.957,63	32.376,08			
21	20.722,41	27.374,98	27.374,98	27.374,96	28.374,17	29.387,04	28.571,91	33.349,12			
22	21.039,14	27.374,98	27.374,98	27.374,96	28.374,17	29.387,04	28.571,91	33.349,12			
23	21.355,90	27.918,02	27.918,02	27.917,99	28.937,02	29.969,99	29.186,14	34.322,12			
24	21.672,61	27.918,02	27.918,02	27.917,99	28.937,02	29.969,99	29.186,14	34.322,12			
25	21.989,35	28.461,08	28.461,08	28.461,05	29.499,91	30.552,97	29.800,40	34.322,12			
26	22.306,05	28.461,08	28.461,08	28.461,05	29.499,91	30.552,97	29.800,40	34.322,12			
27	22.622,81	29.004,11	29.004,11	29.004,09	30.196,48	31.135,91	30.414,65	34.322,12			
28	22.939,52	29.004,11	29.004,11	29.004,09	30.196,48	31.135,91	30.414,65	34.322,12			
29	23.256,25	29.004,11	29.004,11	29.004,09	30.196,48	31.135,91	30.414,65	34.322,12			
30	23.256,25	29.004,11	29.004,11	29.004,09	30.196,48	31.135,91	30.414,65	34.322,12			
31	23.256,25	29.004,11	29.004,11	29.004,09	30.196,48	31.135,91	30.414,65	34.322,12			

Annexe I à la Convention collective de travail du 22 décembre 2011 modifiant l'annexe III de la CCT  
du 16 décembre 2010 concernant le statut pécuniaire du personnel en Région Wallonne

Echelles barémiques de l'année 2011 (Indice 100 au 1/1/90)										
N° Barème	25	26	27	28	29	30	31			
Fonction type	Directeur Cl. 1 15-29	Sous-Directeur Cl.1	Psy, Péda, Psycho-péda.	Directeur Cl.1 30-60	Directeur Cl.1 >60	Médecin généraliste	Médecin spécialiste			
0	22.170,73	22.170,73	22.170,73	23.981,00	27.601,41	25.633,43	34.147,18			
1	23.257,00	23.257,00	23.257,00	24.614,59	28.235,00	26.260,77	34.147,18			
2	23.257,00	23.257,00	23.257,00	24.614,59	28.235,00	26.888,12	35.491,51			
3	24.230,01	24.230,01	24.230,01	25.587,59	29.207,98	27.515,46	35.491,51			
4	24.230,01	24.230,01	24.230,01	25.587,59	29.207,98	27.515,46	36.835,86			
5	25.203,01	25.203,01	25.203,01	26.560,60	30.181,01	28.613,28	36.835,86			
6	25.203,01	25.203,01	25.203,01	26.560,60	30.181,01	28.613,28	38.180,19			
7	26.176,02	26.176,02	26.176,02	27.533,61	31.154,02	29.711,10	38.180,19			
8	26.176,02	26.176,02	26.176,02	27.533,61	31.154,02	29.711,10	39.524,54			
9	27.149,03	27.149,03	27.149,03	28.506,62	32.127,03	30.808,93	39.524,54			
10	27.511,05	27.511,05	27.511,05	28.506,62	32.127,03	30.808,93	40.868,87			
11	28.484,06	28.484,06	28.484,06	29.479,62	33.100,06	31.906,75	40.868,87			
12	28.484,06	28.484,06	28.484,06	29.479,62	33.100,06	31.906,75	42.213,22			
13	29.457,06	29.457,06	29.457,06	30.452,63	34.073,04	33.004,57	42.213,22			
14	29.457,06	29.457,06	29.457,06	30.452,63	34.073,04	33.004,57	43.557,54			
15	30.430,07	30.430,07	30.430,07	31.425,66	35.046,05	34.102,39	43.557,54			
16	30.430,07	30.430,07	30.430,07	31.425,66	35.046,05	34.102,39	44.901,90			
17	31.403,08	31.403,08	31.403,08	32.398,67	36.019,05	35.200,21	44.901,90			
18	31.403,08	31.403,08	31.403,08	32.398,67	36.019,05	35.200,21	46.246,22			
19	32.376,08	32.376,08	32.376,08	33.371,65	36.992,08	36.298,03	46.246,22			
20	32.376,08	32.376,08	32.376,08	33.371,65	36.992,08	36.298,03	47.590,55			
21	33.349,12	33.349,12	33.349,12	34.344,66	37.965,09	37.395,85	47.590,55			
22	33.349,12	33.349,12	33.349,12	34.344,66	37.965,09	37.395,85	48.934,90			
23	34.322,12	34.322,12	34.322,12	35.317,69	38.938,07	38.493,67	48.934,90			
24	34.322,12	34.322,12	34.322,12	35.317,69	38.938,07	38.493,67	48.934,90			
25	34.322,12	34.322,12	34.322,12	36.290,69	39.911,11	38.493,67	48.934,90			
26	34.322,12	34.322,12	34.322,12	36.290,69	39.911,11	38.493,67	48.934,90			
27	34.322,12	34.322,12	34.322,12	36.290,69	39.911,11	38.493,67	48.934,90			
28	34.322,12	34.322,12	34.322,12	36.290,69	39.911,11	38.493,67	48.934,90			
29	34.322,12	34.322,12	34.322,12	36.290,69	39.911,11	38.493,67	48.934,90			
30	34.322,12	34.322,12	34.322,12	36.290,69	39.911,11	38.493,67	48.934,90			
31	34.322,12	34.322,12	34.322,12	36.290,69	39.911,11	38.493,67	48.934,90			

## **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 2 : Ancienneté barémique secteurs Région wallonne (référence CCT 102943)**

<b>PRESTATIONS ET ASSIMILATIONS PRISES EN COMPTE DANS L'ENTREPRISE</b>	
<b>Awlph</b>	<b>AeD</b>
<p>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).</p> <p>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.</p> <p>c) la durée de l'incapacité de travail d'un travailleur sera également assimilée,</p> <p>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.</p>	<p>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).</p> <p>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.</p> <p>c) la durée de l'incapacité de travail d'un travailleur sera également assimilée,</p> <p>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.</p>
<p><b>Mode de calcul</b> Il est compté un mois d'ancienneté pécuniaire par mois complet de prestations, quel que soit le régime horaire presté</p>	<p><b>Mode de calcul</b> Les fractions de mois entamés sont prises en considération à partir du 15<sup>e</sup> jour de prestation, quel que soit le régime horaire presté, le mois visé par ces prestations est pris en compte entièrement</p>
<p><b>Changement de fonction ou de service</b> 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,</p>	<p><b>Changement de fonction ou de service</b> 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,</p>
<b>ANCIENNETE REPRISE A L'EMBAUCHE</b>	
<p>a) dans des institutions agréées ou conventionnées par l'AWIPH, l'ex Fonds 81, l'exFCIPPH</p> <p>b) dans des institutions agréées ou conventionnées par la Cocof et la Cocom.</p> <p>c) Les services d'Aide à la Jeunesse et de l'ex Protection de la jeunesse</p> <p>c) L'ONE,</p> <p>e) Les centres agréés PMS</p> <p>f) Les institutions agréées et conventionnées par la direction générale des affaires sociales et de la Santé du Ministère Fédéral des Affaires sociales, de la Santé Publique et de l'Environnement</p> <p>g) les institutions agréées et conventionnées par la Direction Générale de l'Action sociale et de la Santé du Ministère de la Région Wallonne</p> <p>h) les Ecoles d'Enseignement Spécial</p> <p>i) les institutions ayant obtenu une convention avec l'INAMI</p>	<p>Dans des <b>institutions agréées ou subventionnées</b> par une autorité publique de droit belge, de droit étranger ou de droit international</p>
<p><b>Fonctions exercées</b></p>	<p><b>Fonctions exercées</b></p>
<p>Toutes les fonctions occupées sont prises en considération, sans distinction.</p>	<p>Toutes les fonctions occupées sont prises en considération, sans distinction.</p>
<p><b>Personnel non éducatif</b></p>	<p><b>Personnel non éducatif</b></p>
<p>Pour le personnel non éducatif hormis les directeurs et assistants sociaux, tout service presté précédemment, quel que soit le secteur, dans une fonction similaire</p>	<p>néant</p>

## ***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 employés et employées, 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 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 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.

## **Prestations irrégulières**

### ***Convention collective de travail relative aux sursalaires pour prestations irrégulières - 28.04.2011***

#### **Article 1er**

La présente convention collective de travail est applicable exclusivement aux travailleurs et employeurs des établissements et services d'éducation et d'hébergement qui sont agréés et/ou subsidiés par la Région wallonne 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 située en Région wallonne, qui ressortissent à la SCP319.02.

## **Article 2**

On entend par travailleurs :

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

## **Article 3**

Est accordé au personnel visé à l'article 2, à partir du 1er janvier 2010, un supplément de salaire de :

- 1° 26 % sur base de la rémunération horaire pour les prestations effectuées les samedis de 6 à 20 heures. Ce supplément pour prestation du samedi n'est pas cumulable avec les suppléments pour jour férié.
- 2° 56 % sur base de la rémunération horaire pour les prestations effectuées les dimanches et jours fériés de 0 à 24 heures. Ce supplément n'est pas cumulable avec les suppléments pour le travail du samedi et prestation de nuit.
- 3° 35% sur base de la rémunération horaire pour les prestations effectuées les nuits entre 20 heures et 6 heures du lundi au samedi.

Ces suppléments salariaux constituent une rémunération au sens de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération. Ils doivent être payés en espèces au moment où la rémunération afférente aux heures prestées est due.

Les suppléments salariaux sont dus conformément au tableau repris en annexe I à la présente convention.

## **Article 4**

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

## **Article 5**

La présente convention collective de travail remplace à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010, la CCT du 18 décembre 2008 relative aux sursalaires pour prestations irrégulières 95187.

## **Article 6**

Les parties conviennent d'informer le Gouvernement de la Région wallonne de la bonne exécution de la présente convention.

## **Article 7**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2010. Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois envoyé par courrier recommandé au Président de la Sous-commission paritaire 319.02.

**Annexe I (Article 3) : Sursalaires pour prestations irrégulières, tableau récapitulatif**

Horaires	Lundi	Mardi	Mercredi	Jeudi	Vendredi	Samedi	Dimanche + jours fériés
0h-6h	135 %	135 %	135 %	135 %	135 %	135 %	156 %
6h-20h	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	126 %	
20h-24h	135 %	135 %	135 %	135 %	135 %	135 %	

# **PRIMES, ALLOCATIONS ET SUPPLEMENTS**

---

## **Prime de fin d'année**

### ***Convention collective de travail relative à l'octroi d'une allocation de fin d'année - 16.06.2011***

#### **Article 1**

La présente convention collective de travail est applicable aux travailleurs et employeurs des établissements et services d'éducation et d'hébergement qui sont agréés et/ou subsidiés par la Région wallonne 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 située en Région wallonne, qui ressortissent à la SCP 319.02

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

#### **Article 2**

Une allocation de fin d'année est due aux travailleurs visés à l'article 1er ci-dessus selon les modalités définies ci-après.

#### **Article 3**

§ 1. Le montant de l'allocation de fin d'année est composé de deux parties forfaitaires et d'une partie variable.

§ 2. Le montant de l'allocation de fin est calculé comme suit :

1° Pour les parties forfaitaires :

- a) Pour l'année 2010 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.
- b) En application de l'accord cadre tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2010-2011 du 24 février 2011, à partir de 2010 une deuxième partie fixe est octroyée aux travailleurs en complément de la première sur base des financements complémentaires alloués par le gouvernement de la Région wallonne. Pour l'année 2010, ce montant est de 94,41 €. Il fait l'objet d'une indexation selon les mêmes dispositions que celles prévues ci-dessus, art 3 §2 1° a).

2° 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 4**

1° La totalité du montant de l'allocation est liquidée au travailleur qui, étant lié au 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 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 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 perçue.

3° Lorsqu'un travailleur effectuant des prestations de travail complètes ne peut bénéficier de la totalité du montant l'allocation, vu qu'il est entré au 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 référence. 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 3 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 5**

§ 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 concluante.

§ 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 6**

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

## **Article 7**

Les travailleurs ont le bénéfice de l'allocation de fin d'année au plus tard le 31 décembre de l'année concernée.

A titre transitoire, pour l'année 2010, le complément de la partie fixe visé à l'art 3 §2, 1° b) ci-dessous sera liquidé aux travailleurs dans le courant du mois d'octobre 2011.

## ***Dispositions finales***

La présente Convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2010 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 à la Poste au président de la SCP 319.02 qui en donne connaissance à toutes les organisations signataires.

## ***Convention collective de travail relative à l'octroi d'une allocation de fin d'année - 26.09.2019***

### **CHAPITRE Ier. Champ d'application**

#### **Article 1<sup>er</sup>.**

§ 1. La présente convention collective de travail est applicable aux travailleurs et 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 qui sont agréés et/ou subsidiés par l'Agence pour une Vie de Qualité (AViQ) de la Région wallonne ainsi qu'aux travailleurs et aux employeurs des établissements et services exerçant les mêmes activités qui ne sont ni agréés ni subventionnés et dont l'activité principale est située en Région wallonne.

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

### **CHAPITRE II. Dispositions**

#### **Article 2.**

Une allocation de fin d'année est due aux travailleurs visés à l'article 1, T ci-dessus selon les modalités définies ci-après.

### **Article 3.**

§ 1. Le montant de l'allocation de fin d'année est composé de deux parties forfaitaires et d'une partie variable.

§ 2. Le montant de l'allocation de fin d'année est calculé comme suit:

1°. Pour les parties forfaitaires :

- a) un montant de 491,91 euros (indice pivot 105,54 d'octobre 2018 — base 2013) ;
- b) En application de l'Accord cadre tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2018-2020 du 2 mai 2019, un complément de 351 euros est octroyé pour les années 2019 et suivantes.

2°. 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.

§ 3. La partie forfaitaire octroyée l'année précédente est augmentée chaque fois d'un pourcentage en fonction de l'évolution de l'indice santé lissé de la manière suivante :

a) Il est déterminé un coefficient d'indexation en divisant l'indice santé lissé du mois d'octobre de l'année considérée par l'indice des prix à la consommation du mois d'octobre de l'année précédente.

Le résultat de cette division est limité à deux chiffres après la virgule en arrondissant la 2ème décime à l'unité supérieure si la 3ème décime est supérieure ou égale à 5. Si la 3ème décime est inférieure à 5, le résultat est limité à deux chiffres après la virgule sans arrondi.

b) Les montants sont multipliés séparément par le coefficient d'indexation.

c) Le résultat de l'application du coefficient d'indexation aux montants est limité à deux chiffres après la virgule en arrondissant la 2ème décime à l'unité supérieure si la 3ème décime est supérieure ou égale à 5. Si la 3ème décime est inférieure à 5, le résultat est limité à deux chiffres après la virgule sans arrondi.

d) Le mécanisme d'indexation et d'arrondi est appliqué à chacun des montants séparément avant de les additionner.

Chacun des montants, indexé et éventuellement arrondi, sert de point de départ pour le calcul de la prime de l'année suivante.

### **Article 4.**

1°. La totalité du montant de l'allocation est liquidée au travailleur qui, étant lié au 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 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 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 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 au 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. 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 3 de la présente convention collective de travail.

4°. Tout engagement prenant cours avant le treizième jour du mois est considéré comme un engagement d'un mois entier.

#### **Article 5.**

L'allocation de fin d'année n'est pas due aux travailleurs licenciés pour motif grave.

#### **Article 6.**

Sauf accord local plus favorable, la présente convention collective de travail ne s'applique pas aux travailleurs qui bénéficient déjà d'une allocation de fin d'année au moins équivalente à celle visée par la présente convention.

#### **Article 7.**

Les travailleurs ont le bénéfice de l'allocation de fin d'année au plus tard le 31 décembre de l'année concernée.

### **CHAPITRE III. Dispositions finales**

#### **Article 8.**

§ 1. En ce qui concerne les employeurs visés à l'article 1 et qui sont subsidiés par l'AViQ, l'article 3 §2 1° b) s'applique pour autant que le Gouvernement wallon ait pris les dispositions nécessaires auprès des administrations concernées pour que les subventions prévues dans l'accord non marchand wallon du 2 mai 2019 leur aient été versées au plus tard à la fin du mois qui précède le moment du paiement de la prime prévu à l'article 7. Pour tous les autres employeurs, la présente convention collective de travail s'applique sans condition particulière.

§ 2. Le montant prévu à l'article 3 §2 l' b) est calculé de bonne foi sur base du taux moyen de cotisations sociales à la date de la prise d'effet de la présente convention tenant compte des postes occupés dans les secteurs relevant de l'accord non marchand du 2 mai 2019 et du Décret du 25 avril 2002 relatif aux aides visant à

favoriser l'engagement de demandeurs d'emploi inoccupés par les pouvoirs locaux, régionaux et communautaires, par certains employeurs du secteur non marchand, de l'enseignement et du secteur marchand.

Conformément à l'esprit de l'annexe de l'accord non marchand wallon du 2 mai 2019, les interlocuteurs sociaux s'assureront auprès du Gouvernement, que les subventions dévolues aux secteurs prendront en compte l'impact de la modification de la réduction de cotisations sociales «contractuel subventionné» pour les travailleurs relevant actuellement du Décret du 25 avril 2002 si celle-ci devait intervenir et réévalueront le montant visé à l'article 3 §2 1'. b), le cas échéant.

## **Article 9.**

La présente convention collective remplace la CCT du 16 juin 2011 relative à l'octroi d'une allocation de fin d'année (enregistrée sous le numéro 104592/CO/319.02).

Elle entre en vigueur le 26 septembre 2019 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 à la poste 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 donne connaissance à toutes les organisations signataires.

## ***Convention collective de travail relative à l'octroi d'une prime d'attractivité 2019 pour certaines fonctions - 28.11.2019***

### **CHAPITRE Ier. Champ d'application**

#### **Article 1**

La présente convention collective de travail est applicable aux travailleurs et 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 qui sont agréés et/ou subsidiés par l'Agence pour une Vie de Qualité (AViQ) de la Région wallonne ainsi qu'aux travailleurs et aux employeurs des établissements et services exerçant les mêmes activités qui ne sont ni agréés ni subventionnés et dont l'activité principale est située en Région wallonne.

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

### **CHAPITRE II. Dispositions générales**

#### **Article 2**

En application de l'Accord cadre tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2018- 2020 du 2 mai 2019 et plus particulièrement de la « mesure » concertation

sociale » - volet employeurs », les parties conviennent de poursuivre la mise en œuvre de mesures destinées à maintenir une tension barémique pour les fonctions à responsabilité, via l'octroi d'une prime d'attractivité pour l'année 2019, telle que reprise dans la présente convention.

### **CHAPITRE III. Montants et modalités d'application**

#### **Article 3**

Pour l'année 2019, il est octroyé aux titulaires des fonctions de chef éducateur (barème 21) et de chef de groupe (barème 22), une prime d'attractivité d'un montant de 552,67 euros (montant brut travailleur) selon les modalités reprises ci-après.

#### **Article 4**

§ 1. La totalité du montant de la prime est liquidée au travailleur qui, étant lié au 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 bénéficié de la totalité de sa rémunération pendant toute la durée de la période de référence (du 1er janvier au 30 septembre 2019) ;

§ 2. Lorsqu'un travailleur ne peut bénéficier de la totalité du montant de la prime par suite de prestations de travail incomplètes ("part-time"), ce montant est réduit au prorata de la rémunération perçue ;

§ 3. Lorsqu'un travailleur effectuant des prestations de travail complètes ne peut bénéficier de la totalité du montant de la prime, vu qu'il est entré au 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. Chaque mois travaillé ou assimilé pendant la période de référence donne droit à un neuvième du montant de la prime ;

§ 4. Tout engagement prenant cours avant le treizième jour du mois est considéré comme un engagement d'un mois entier.

#### **Article 5**

La prime d'attractivité n'est pas due aux travailleurs licenciés pour motif grave.

#### **Article 6**

Les travailleurs ont le bénéfice de la prime d'attractivité au plus tard le 31 décembre 2019.

#### **Article 7**

Sauf accord local plus favorable, la présente convention collective de travail ne s'applique pas aux travailleurs qui bénéficient déjà d'une prime d'attractivité au moins équivalente à celle visée par la présente convention.

## **CHAPITRE IV. Dispositions finales**

### **Article 8**

En ce qui concerne les employeurs visés à l'article 1 et qui sont subsidiés par l'AViQ, l'article 3 s'applique pour autant que le Gouvernement wallon ait pris les dispositions nécessaires auprès des administrations concernées pour que les subventions prévues dans l'accord non marchand wallon du 2 mai 2019 leur aient été versées au plus tard à la fin du mois qui précède le moment du paiement de la prime prévu à l'article 7. Pour tous les autres employeurs, la présente convention collective de travail s'applique sans condition particulière.

### **Article 9**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 28 novembre 2019. Elle est conclue pour une durée déterminée qui prend fin le 31 décembre 2019.

# 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 - 07.01.2003***

#### **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 des établissements et services d'éducation de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone, agréés et/ou subventionnés par l'Agence Wallonne pour l'Intégration de la Personne Handicapée, ainsi qu'aux travailleurs et aux employeurs des établissements et services exerçant les mêmes activités que celles agréées et/ou subventionnées par l'AWIPH 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 77 bis conclue au sein du Conseil National du Travail.

#### Commentaire:

*L'article 4, par. 2 de la CCT du 7 janvier 2003, instaurant des dispositions quant à l'aménagement de la fin de carrière professionnelle, dénommé "Plan Tandem", reprend une énumération des conditions que le travailleur doit respecter afin de pouvoir bénéficier d'une indemnité*

*Une de ces conditions est complémentaire. incomplète.*

*Il s'agit du pourcentage d'occupation, soit 75 % d'un temps plein, qui n'est pas mentionné. Ce pourcentage est fixé dans la CCT 77bis du 19 décembre 2001 instaurant un système de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps, qui ne permet pas de dérogation sectorielle pour la diminution de carrière à mi-temps.*

## **Article 4**

### **§ 1**

Les travailleurs de 50 ans ou plus qui, conformément aux dispositions relatives au crédit-temps, réduisent leur activité professionnelle à mi-temps peuvent, moyennant le respect des conditions fixées dans le présent article, bénéficier de l'allocation complémentaire visée à l'article 7 de la présente convention. Ce faisant, ils entrent dans le cadre du "plan tandem".

### **§ 2**

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

- être âgé de 50 ans ou plus;
- être au maximum de son ancienneté barémique de la Sous-commission paritaire
- être occupé au moins aux 75%(\*) d'un temps plein
- 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 aux 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 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 07 janvier 2003).

### **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 2003 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 2003, 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 supplémentaires**

### ***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.

## **Jours de congé supplémentaires avec embauche compensatoire.**

### ***Convention collective de travail relative à des jours de congé supplémentaires avec embauche compensatoire en Région wallonne - 03.12.2007***

#### **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 établissements et service d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone et qui sont agréés et/ou subventionnés par la Région wallonne, 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 1/1/2008, il est octroyé aux travailleurs visés à l'article 2, trois jours de congé supplémentaires. Cependant, au cours de la première année contractuelle, les travailleurs bénéficieront d'un jour de congé par période de 4 mois entamée.

Ces jours s'ajoutent aux 4 jours visés par la CCT du 26.04.2007 relative à l'octroi de quatre jours de congé supplémentaires. (AR 10.10.07-MB 26.10.07)

#### **Article 4**

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

#### **Article 5**

##### **§ 1**

Les jours de congé supplémentaires octroyés en vertu de la présente CCT seront compensés par de l'embauche (emplois nouveaux ou compléments d'horaires pour les travailleurs à temps partiel). Cette embauche compensatoire sera réalisée dans la limite des montants octroyés à cet effet par le pouvoir subsidiant.

##### **§ 2**

Les modalités de l'embauche compensatoire font l'objet d'un accord au sein du conseil d'entreprise ou du comité pour la prévention et la protection au travail ou avec la délégation syndicale de l'institution ou, à défaut, avec l'ensemble des

travailleurs et ce, dans le respect de la convention collective de travail n° 35. L'employeur informe le Président de la SCP du contenu de cet accord au moyen du document repris en annexe de la présente CCT. L'employeur est également tenu d'informer le Président de la SCP de toute modification.

### **§ 3**

Dans la mesure du possible, l'embauche compensatoire sera prioritairement réalisée grâce à des emplois qui allègent la charge de travail du personnel affecté directement à l'accompagnement au sens large du terme des usagers.

### **Article 6**

La part non utilisée du montant visé au point 2.6 de l'accord tripartite pour le secteur non marchand privé wallon du 28 février 2007 sera destinée, à partir du 1er janvier 2009, à des créations nettes d'emplois. Cette embauche nette est réalisée selon les mêmes modalités que l'embauche compensatoire, visées à l'article 5 §2 et 3.

### **Article 7**

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 8**

Les parties conviennent d'informer le Gouvernement de la Région wallonne de la bonne exécution de la présente convention.

### **Article 9**

La présente convention s'appliquera pour autant que le Gouvernement wallon donne son accord et organise la liquidation des subventions prévues à cet effet, conformément à ce qui est décrit par la présente convention.

### **Article 10**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 3 décembre 2007.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois envoyé par courrier recommandé au Président de la Sous-Commission paritaire des établissements et service d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

## **ATTESTATION**

Obligatoirement remplie et envoyée par l'employeur, par courrier adressé au Président de la SCP 319.02, conformément à l'article 5 § 2

Identification de l'employeur :

adresse :

N° d'entreprise :

Nom du ou des services concernés :

N° ONSS :

Les signataires déclarent que les modalités de l'embauche visée aux articles 5 et 6 ont fait l'objet

- d'un accord,
- d'un accord sur les modifications,

dont les termes sont les suivants (1) :

Date :

Cachet de l'institution :

Pour les travailleurs,

Nom, Prénom, Qualité,

Nature du mandat éventuel et organisation syndicale :

L'employeur

Nom, Prénom, Qualité

(1) Doivent obligatoirement être mentionnés le type d'emploi créé, la fonction et pour les services ayant plusieurs implantations et/ou agrément sur la localisation.

## **Un jour de congé supplémentaire et exceptionnel (congé Corona) - AVIQ**

***Convention collective de travail concernant l'octroi d'un jour de congé supplémentaire et exceptionnel en 2021, dit « jour de congé corona » - 20.10.2021***

### **CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

§ 1 La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs et aux travailleurs 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 et qui sont agréés et/ou subsidiés par l'Agence pour une Vie de Qualité (AViQ) de la Région wallonne, à l'exception de ceux relevant des dispositifs « Aide en milieu de vie », ainsi qu'aux travailleurs et aux employeurs des établissements et services exerçant les mêmes activités qui ne sont ni agréés ni subventionnés et dont l'activité principale est située en Région wallonne.

§ 2. Pour l'application de la présente CCT, il faut entendre par travailleur : le personnel ouvrier et employé, tant féminin que masculin.

## **Article 2**

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'accord-cadre 2021-2024 du 28 mai 2021 pour le secteur non-marchand wallon en ce qui concerne l'utilisation du budget non-récurrent en 2021

## **CHAPITRE 2 : OBJET, APPLICABILITÉ ET MODALITÉS D'OCTROI**

### **Article 3**

Un jour de congé supplémentaire et exceptionnel, appelé « Jour de congé Corona », est octroyé au personnel visé à l'article 1er de la présente convention.

### **Article 4**

Ce jour de congé Corona est octroyé selon les modalités suivantes :

1. Le jour de congé Corona est octroyé à tout travailleur présent au 30 juin 2021 dans l'entreprise.
2. Le jour de congé Corona est proratisé selon le temps de travail contractuel du travailleur au 30 juin 2021
3. Le jour de congé Corona peut être pris entre le 1er novembre 2021 et le 30 avril 2022.
4. Si ce jour de congé Corona est pris en 2022, il doit l'être avant la prise d'un jour de vacances annuelles.

### **Article 5**

Le calcul de la rémunération s'opère de la même manière que pour les jours de vacances annuelles.

### **Article 6**

Les jours de congés supplémentaires accordés individuellement ou collectivement dans l'entreprise, autres que celui prévu par la présente convention collective de travail, continuent à être accordés aux travailleurs.

### **Article 7**

Lorsque le travailleur n'a pas pris ce jour de congé Corona, à la fin de la période visée à l'article 4, 3°, ou au moment de son départ, quelle qu'en soit la raison, il recevra un salaire égal au nombre d'heures de travail correspondant (7,6 heures au maximum par jour pour un horaire hebdomadaire contractuel de 38 heures), multiplié par son salaire horaire normal visé à l'article 5 de la présente convention collective de travail.

### **Article 8**

Le jour de congé Corona est pris d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur, conformément aux règles en vigueur pour les vacances annuelles.

## **CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 9**

Cette convention entre en vigueur le 1er novembre 2021 pour autant que le Gouvernement ait pris les dispositions nécessaires auprès de l'AViQ permettant la liquidation des sommes dues aux services telles que prévues au chapitre 2. Elle est conclue pour une durée déterminée qui s'achèvera le 30 avril 2022.

### **Article 10**

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

## **Un jour de congé supplémentaire et exceptionnel (congé Corona) – AED**

***Convention collective de travail concernant l'octroi d'un jour de congé supplémentaire et exceptionnel en 2021, dit « jour de congé corona » - 20.10.2021***

## **CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION**

### **Article 1<sup>er</sup>**

§ 1 La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs et aux travailleurs 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 subsidiés par le Service public de Wallonie intérieur action sociale (SPW IAS) de la Région wallonne.

§ 2. Pour l'application de la présente CCT, il faut entendre par travailleur : le personnel ouvrier et employé, tant féminin que masculin.

### **Article 2**

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'accord-cadre 2021-2024 du 28 mai 2021 pour le secteur non-marchand wallon en ce qui concerne l'utilisation du budget non-récurrent en 2021.

## **CHAPITRE 2 : OBJET, APPLICABILITÉ ET MODALITÉS D'OCTROI**

### **Article 3**

Un jour de congé supplémentaire et exceptionnel, appelé « Jour de congé Corona », est octroyé au personnel visé à l'article 1 de la présente convention.

### **Article 4**

Ce jour de congé corona est octroyé selon les modalités suivantes :

1. Le jour de congé est octroyé à tout travailleur présent au 30 juin 2021 dans l'entreprise.
2. Le jour de congé corona est proratisé selon le temps de travail contractuel du travailleur au 30 juin 2021.
3. Le jour de congé corona peut être pris entre le 1er novembre 2021 et le 30 avril 2022.
4. Si ce jour de congé corona est pris en 2022, il doit l'être avant la prise d'un jour de vacances annuelles.

### **Article 5**

Le calcul de la rémunération s'opère de la même manière que pour les jours de vacances annuelles.

### **Article 6**

Les jours de congés supplémentaires accordés individuellement ou collectivement dans l'entreprise, autres que celui prévu par la présente convention collective de travail, continuent à être accordés aux travailleurs.

### **Article 7**

Lorsque le travailleur n'a pas pris ce jour de congé corona, à la fin de la période visée à l'article 4, 3°, ou au moment de son départ, quelle qu'en soit la raison, il recevra un salaire égal au nombre d'heures de travail correspondant (7,6 heures au maximum par jour pour un horaire hebdomadaire contractuel de 38 heures), multiplié par son salaire horaire normal visé à l'article 5 de la présente convention collective de travail.

### **Article 8**

Le jour de congé corona est pris d'un commun accord entre le travailleur et l'employeur, conformément aux règles en vigueur pour les vacances annuelles.

## **CHAPITRE 3 : DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 9**

Cette convention entre en vigueur le 1er novembre 2021 pour autant que le Gouvernement ait pris les dispositions nécessaires auprès du Service public de Wallonie intérieur action sociale (SPW IAS) permettant la liquidation des sommes dues aux services telles que prévues au chapitre 3. Elle est conclue pour une durée déterminée qui s'achèvera le 30 avril 2022.

### **Article 10**

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

## **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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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<sup>er</sup> 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 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 5**

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

### ***Convention collective de travail relative au salaire garanti en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie - 09.11.1998***

#### **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**

Le paiement du jour de carence - c'est-à-dire le premier jour d'absence pour cause de maladie ou d'accident - fixé aux articles 52, 70, 71 et 72 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, est à charge de l'employeur.

#### **Article 3**

La présente convention collective de travail abroge et remplace la convention collective de travail du 15 juin 1998 enregistrée sous le no. 48966/CO/319.

Elle entre en vigueur le 1er juin 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.

## **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.

# ***Convention collective de travail relative au soutien à la formation en application de l'Accord cadre tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2010-2011 - 28.04.2011***

## **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, des maisons d'éducation et d'hébergement, agréés et/ou subventionnés par la Région Wallonne, ainsi qu'aux travailleurs et aux employeurs des établissements et services exerçant les mêmes activités et qui ne sont ni agréés ni subventionnés.

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

## **Article 2**

En application de l'Accord cadre tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2010-2011 du 24 février 2011, partir du 1er janvier 2010, une enveloppe de 750.000 € est réservée à la formation.

Cette enveloppe est répartie au prorata du nombre d'équivalents temps plein arrêté au 31.12.2009, tel que repris au tableau annexé à l'Accord, soit 7835,59 ETP pour la SCP 319.02 sur un total de 23.378,71 ETP.

Dans l'utilisation de ces moyens, il sera porté une attention

- prioritaire à la formation qualifiante, classifiante et certifiante;
- à la formation continuée au regard de la fonction exercée ;
- particulière au remplacement du travailleur en formation ;

dans le cadre d'un plan de formation au niveau local.

En termes de modalités d'exécution au niveau des entreprises, cette matière est traitée dans les organes de concertation locaux conformément aux compétences qui leurs sont dévolues.

Pour les institutions où il n'existe pas de délégation syndicale, le plan de formation sera communiqué aux permanents syndicaux régionaux.

## **Article 3**

Les parties conviennent d'informer le Gouvernement de la Région Wallonne de la bonne exécution de la présente convention.

**Article 4**

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

Elle entre en vigueur le 1er janvier 2010. Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois envoyé par courrier recommandé au Président de la Sous-commission paritaire 319.02

# 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 demanderesse.

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 91e 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 concernant la prime syndicale en région Wallonne - 26.06.2008***

#### **Article 1**

La présente convention collective de travail est applicable exclusivement aux travailleurs et employeurs des établissements et services d'éducation et d'hébergement qui sont agréés et/ou subsidiés par la Région Wallonne 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, 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.

#### **Article 2**

On entend par travailleurs :

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

#### **Article 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 référence, un formulaire complété de « demande de prime syndicale ».

#### **Article 4**

Ce formulaire, complété par l'employeur, sera remis aux travailleurs avec la fiche de paie du mois 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.

#### **Article 5**

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

#### **Article 6**

Si l'asbl Primes syndicales constate qu'un employeur n'a pas diffusé le formulaire visé à l'article 3, à l'ensemble du personnel, elle lui adresse un courrier de rappel, avec copie au Président de la Sous-Commission paritaire.

L'employeur dispose d'un délai de 30 jours à dater de la réception du rappel, pour envoyer ledit formulaire. 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.

Le cas échéant, l'employeur pourra obtenir, auprès de l'asbl « Primes syndicales », le remboursement du montant visé au paragraphe précédent s'il s'avère que ce montant est finalement pris en compte par la Région Wallonne.  
Ce dispositif fera l'objet d'une évaluation par la Sous-Commission paritaire un an après l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail.

#### **Article 7**

En application de l'Accord cadre tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2007-2009 du 28 février 2007, la prime syndicale et son évolution sont équivalentes à celles accordées aux travailleurs de la fonction publique.

#### **Article 8**

Pour les travailleurs qui, en application de l'accord tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2007-2009, ne sont pas couverts par le financement de la prime par la Région wallonne, les employeurs sont tenus de verser un montant équivalent au financement de la Région wallonne majoré des frais de gestion tel que prévu par l'accord précité sur base d'une facture qui leur sera adressée par l'asbl 'Primes Syndicales'.

#### **Article 9**

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

#### **Article 10**

Les parties conviennent d'informer le Gouvernement de la Région Wallonne de la bonne exécution de la présente convention.

## Article 11

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 26 juin 2008 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis d'un an envoyé par courrier 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.

Elle remplace à partir du 26 juin 2008 la convention collective de travail du 3 décembre 2007 (N° enregistrement 86804) relative à la prime syndicale en Région Wallonne, à l'exception du 3ème paragraphe de l'article 4 et de l'article 8 relatifs à des dispositions particulières et transitoires pour les années 2003, 2004, 2005, 2006 et 2007.

### **Annexe : ASBL PRIMES SYNDICALES - Demande de prime syndicale pour l'année de référence .....(2)**

La prime peut être payée aux conditions suivantes :

- la demande doit être rentrée 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

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

#### **Identification du travailleur**

Nom ..... et ..... prénom  
Rue : ..... n° ..... O. : ouvrier (1)  
.....  
E. : ..... employé (1)  
Code postal ..... Localité :  
Centrale ..... syndicale :  
Numéro d'affiliation : ..... Cotisation  
temps ..... plein (1)  
Date d'affiliation : ..... Cotisation  
temps ..... partiel (1)

CASE B (à remplir par l'organisation syndicale)

Modalités de paiement ..... Seuls les montants ci-dessous  
..... seront pris en  
compte

Pour les affiliés au ..... 01/01  
Cotisation temps plein : ..... Prime : EUR .....  
Cotisation temps partiel : ..... Prime : EUR .....

Pour les affiliés au ..... 01/07  
Cotisation temps plein : ..... Prime : EUR .....  
Cotisation temps plein : ..... Prime : EUR .....

CASE C (à remplir par l'affilié)

Je déclare avoir reçu de mon organisation syndicale (1)

Je déclare avoir demandé à mon organisation syndicale de verser sur mon compte bancaire (1)

N°.....

La somme de (en lettres) : .....

Et n'avoir introduit pour l'année ..... (2) qu'un seul formulaire de demande par période de travail.

..... Date : ..... Signature

(1) Biffer la mention inutile ..... (2) compléter

### **ATTESTATION D'OCCUPATIONA remplir par l'employeur**

Obligatoirement remplie et remise par l'employeur annuellement, selon les modalités définies par la CCI du 26.6.2008 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 (2) dans un établissement agréé et/ou subsidié par la Région Wallonne ou dans un établissement exerçant les mêmes activités et qui n'est ni agréé ni subventionné et donc l'activité principale se situe en Région wallonne.

Je soussigné, représentant le service :

Nom

Adresse

N° D'Identification

N° D'ONSS

Secteur

(1)

° Agréé et/ou subventionné AWIPH

° L.N.H. (Service de la Ligue Nationale pour personnes Handicapées et services spécialisés, non subventionné par l'AWIPH pour le travailleur concerné) (3)

° Ni agréé ni subventionné AWIPH (3)

° Maisons d'accueil, Maisons de vie communautaire, Abris de nuit, Maisons d'hébergement de type familial

° Autres (à préciser)

(3)

Les services relevant d'un agrément ou d'une autorisation de prise en charge délivrés par l'AWIPH doivent impérativement dans la case ci-dessous noter leur numéro d'identification « AWIPH » commençant par trois lettres (MAH, SAC, SAP, AVJ, SAN ou APC) et finissant par trois chiffres.

Déclare que :

Nom

Prénom

Adresse

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

Cachet de l'institution ..... Date .....Signature

1) Cocher la bonne mention

(2) compléter

(3) Dans ce cas, le service sera débiteur à l'asbl « Primes syndicales » de la prime payée majorée des frais de gestion. Ce document dûment complété vaut pour acceptation de ceci.

## ***Convention collective de travail du 22 novembre 2018 modifiant la convention collective de travail du 26.06.2008 relative à la prime syndicale en Région Wallonne***

### **Article 1.**

La présente convention collective de travail est applicable exclusivement aux travailleurs et employeurs des établissements et services d'éducation et d'hébergement qui sont agréés et/ou subsidiés par la Région Wallonne 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, 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.

### **Article 2.**

L'annexe à la CCT du 26.06.2008 précitée est remplacée par l'annexe de la présente convention.

### **Article 3.**

Aux articles 6 et 8 , les termes « asbl Primes syndicales » sont remplacés par: «Fonds intersyndical de la région wallonne — FISRW , n' BCE 865327892 »

### **Article 4.**

La présente convention collective de travail modifie la Convention collective de travail du 26.06.2008, concernant la prime syndicale en Région wallonne (convention enregistrée le 18.08.2008 sous le numéro 89035/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.

## **Annexe à la Convention collective de travail du 22 novembre 2018.**

### **Fonds intersyndical des secteurs de la Région Wallonne**

### **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 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 :  temps plein  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 26.06.2008, modifiée par la CCT du 22 novembre 2018.

Le soussigné donne son consentement formel à cette utilisation.

## ATTESTATION D'OCCUPATION : À remplir par l'employeur

Obligatoirement remplie et remise par l'employeur annuellement, selon les modalités définies par la CCT du 26.6.2008 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 et/ou subsidié par la Région Wallonne ou dans un établissement exerçant les mêmes activités et qui n'est ni agréé ni subventionné et donc l'activité principale se situe en Région wallonne.

Je soussigné, représentant le service :

Nom : .....

Adresse : .....

.....

N° d'identification : .....

N° ONSS : .....

### SECTEUR (1) :

Agréé et/ou subventionné AVIQ

L.N.H. (Service de la Ligue Nationale pour personnes Handicapées et services spécialisés, non subventionné par l'AVIQ pour le travailleur concerné) (3)

APC (3)

Ni agréé ni subventionné AVIQ (3)

Maisons d'accueil, Maisons de vie communautaire, Abris de nuit, Maisons d'hébergement de type familial, Agences immobilières sociales (AIS)

Les services relevant d'un agrément ou d'une autorisation de prise en charge (APC) délivrés par l'AVIQ doivent impérativement noter dans la case ci-dessous leur numéro d'identification « AVIQ » commençant par trois lettres (MAH, SAC, SAP, AVJ, SAN ou APC) et finissant par trois chiffres.

--	--	--	--	--	--	--

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

(3) Dans ce cas, le service sera débiteur au FISRW de la prime payée majorée des frais de gestion. Ce document dûment complété vaut pour acception de ceci.

# **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 activités 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.