



Recueil de CCT - Septembre 2023

Commission paritaire 332.02

Eric DUBOIS, Responsable Sectoriel CGSLB

TABLE DES MATIERES

<i>Table des matières</i>	2
<i>Liens intéressants pour la CP332</i>	7
<i>Commission Paritaire 332.00</i>	8
Arrêté royal instituant certaines commissions paritaires et fixant leur dénomination et leur compétence	8
Arrêté royal du 4.10.2011 modifiant, en ce qui concerne la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, l'arrêté royal du 9 mars 2003 instituant certaines commissions paritaires et fixant leur dénomination et leur compétence (1)	10
Convention collective de travail particulière du 18 avril 2012	11
<i>Accords Politiques</i>	13
Accord-cadre pour le Secteur non-marchand de la Communauté Wallonie-Bruxelles 2001-2005 du 29 juin 2000	13
Accord cadre tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2007-2009	18
Accord Cadre Tripartite pour le secteur non-marchand privé wallon 2010-2011	24
Accord Cadre du 30 mai 2018 pour le secteur non-marchand de la Communauté française 2017-2019	28
Accord cadre tripartite wallon 2018 – 2020 pour le secteur non marchand privé – 2.05.2019 37	
Accord cadre tripartite intersectoriel du secteur non-marchand wallon 2021-2024 du 26 mai 2021	41
Accord 2021-2024 pour les secteurs non- marchand de la Commission communautaire française, de la Commission communautaire commune et de la Région de Bruxelles-Capitale du 23 décembre 2021	50
Accord cadre tripartite pour le secteur non-marchand en fédération Wallonie-Bruxelles 2022-2025 du 28 avril 2023	65
<i>Classification de fonction et barèmes</i>	71
Classification de fonction	71
Convention collective de travail du 27.10.2010 concernant l'harmonisation des barèmes et concordance des fonctions.....	71
Convention collective de travail du 29.03.2011 (<i>modifiant la CCT du 27.10.2010</i>) concernant l'harmonisation des barèmes et concordance des fonctions.	74
Convention collective de travail remplaçant la convention collective du 7 décembre 2011 – Barèmes PSE	75
Convention collective de travail du 01.02.2012 – Barèmes Aide Sociale aux Détenus	80
Convention collective de travail du 21.02.2014 remplaçant la convention collective du 4 janvier 2012 – Barèmes secteur des équipes SOS enfants.....	83
Convention collective de travail du 11 juillet 2023 - Mise en oeuvre de l'accord-cadre pour le secteur non marchand de la fédération Wallonie-Bruxelles (secteur des services partenaires des maisons de justice)..	88
Convention collective de travail du 11 juillet 2023 - Mise en œuvre de l'accord-cadre tripartite pour le secteur non-marchand en Fédération Wallonie-Bruxelles 2022-2025, applicable au secteur des services de la promotion de la santé à l'école (PSE).....	94
Convention collective de travail du 11 juillet 2023 - Mise en œuvre de l'accord-cadre du 28 avril 2023 pour le secteur non-marchand (secteur des Equipes SOS enfants).....	98
Convention collective de travail du 25.02.2022 concernant l'harmonisation des barèmes et la concordance des fonctions.....	102

Ancienneté	107
Convention collective de travail du 01.07.1975 fixant le calcul de l'ancienneté lors du recrutement de certains travailleurs.....	107
Indexation du salaire	108
Convention collective de travail du 21.11.2008 relative au paiement de l'indexation des traitements (excepté la Communauté germanophone).....	108
Salaire.....	109
Convention collective de travail du 19.05.1992 relative à la garantie d'une rémunération minimum.....	109
Primes, avantages et indemnités.....	111
Allocation de fin d'année.....	111
Convention collective de travail du 03.05.2002 relative à l'allocation d'une prime de fin d'année (Communauté germanophone).....	111
Convention collective de travail du 7.03.2012 relative à la prime de fin d'année – promotion de la santé à l'école (PSE).....	112
Convention collective de travail du 9.05.2012 relative à l'octroi de l'allocation de la prime de fin d'année au personnel des centres de télé-accueil – Région wallonne.....	115
Convention collective de travail du 18.04.2012 relative à l'octroi de l'allocation de fin d'année au personnel des centres de coordination de soins et services à domicile – Région wallonne.....	118
Convention collective de travail du 15.04.2016 relative à l'octroi d'une allocation de fin d'année au personnel des établissements et services du secteur des Centres de planning et de consultation familiale et conjugale dépendant de la Région wallonne.....	121
Convention collective de travail du 18.03.2016 relative à l'octroi d'une allocation de fin d'année au personnel des services « Equipes SOS-enfants ».....	124
Convention Collective de Travail du 18 octobre 2019 relative à l'octroi de l'allocation de fin d'année au personnel des secteurs dépendant de la Région wallonne en exécution de l'accord non marchand tripartite wallon 2018 – 2020.....	127
Convention Collective de Travail du 29 novembre 2019 modifiant la Convention collective de travail du 18 octobre 2019 relative à l'octroi de l'allocation de fin d'année au personnel des secteurs dépendant de la Région wallonne en exécution de l'accord non marchand tripartite wallon 2018 – 2020.....	134
Convention collective de travail du 29 novembre 2019 abrogeant et remplaçant pour son champ d'application la convention collective de travail du 28 février 2001 (57.821/CO/ 30502) portant sur l'allocation de fin d'année pour les secteurs ambulatoires de Bruxelles.....	135
Convention collective de travail du 26.11.2021 concernant l'octroi d'un montant exceptionnel en 2021 s'ajoutant à l'allocation de fin d'année pour les secteurs ambulatoires de Bruxelles.....	138
Prime en raison de la nature spécifique du travail	139
Convention collective de travail du 07.12.2007 concernant les sursalaires pour prestations irrégulières prestées par le personnel du secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé dépendant de la Région wallonne.....	139
Convention collective de travail du 9.11.2011 concernant l'octroi d'une prime exceptionnelle 2010-2011 pour le secteur non-marchand de la Communauté française Wallonie-Bruxelles (secteur des services Aides sociales aux détenus en vue de leur réinsertion sociale).....	141
Convention collective de travail du 09.11.2011 relative à l'octroi d'une prime exceptionnelle 2010-2011 pour le secteur non-marchand de la communauté française Wallonie-Bruxelles (secteur des équipes SOS Enfants).....	142
Convention collective de travail du 9.11.2011 concernant l'octroi d'une prime exceptionnelle 2010-2011 pour le secteur non-marchand de la Communauté française Wallonie-Bruxelles (secteur des services Promotions de la santé à l'Ecole – PSE).....	144
Convention collective de travail du 15 mai 2019 relative à l'octroi d'une prime unique relative à l'année 2018 pour les secteurs de l'Accord social Non Marchand bruxellois.....	145
Eco-chèques	147
Convention collective du 9.11.2011 octroyant des éco-chèques aux travailleurs pour l'année 2010.....	147
Convention collective de travail à durée indéterminée du 17.12.2012 relative à la transposition de la mesure Eco-chèques en prime annuelle.....	150
Convention collective de travail du 22 octobre 2021 octroyant des éco-chèques pour l'année 2021 au personnel des services partenaires des maisons de justice.....	151

Convention collective de travail du 22 octobre 2021 octroyant des éco-chèques pour l'année 2021 au personnel des Services de promotion de la santé à l'école.....	154
<i>Jours de congés</i>	157
Convention collective de travail du 07.12.2007 concernant l'octroi de jours de congé supplémentaires du secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé dépendant de la Région wallonne.....	157
Convention collective de travail du 22.04.2008 concernant quatre jours de congé supplémentaires par an - Bruxelles.....	159
Convention collective de travail du 16.06.2017 octroyant des jours de congé extralégaux au personnel des services de promotion de la santé à l'école.....	161
Convention collective de travail du 28 mai 2021 relative à l'octroi de jours de congés supplémentaires liés à l'âge pour les travailleurs des équipes SOS Enfants.....	163
Convention collective de travail du 24 février 2023 relative à l'octroi des vacances annuelles adoptée en exécution du protocole d'accord 2021-2024 du 23 décembre 2021 pour le secteur non-marchand Bruxellois	165
<i>Temps de travail</i>	167
Durée hebdomadaire du travail	167
Convention collective de travail relative à la réduction de la durée hebdomadaire du travail.....	167
Convention collective de travail du 13 mai 2022 introduisant une réduction collective du temps de travail avec embauche compensatoire pour le personnel des secteurs dépendant de la Région wallonne.....	169
Convention collective de travail du 28 octobre 2022 relative à l'octroi d'une prime exceptionnelle compensatoire aux travailleurs des secteurs dépendant de la Région wallonne de 55 ans et plus concernés par la mesure de réduction collective de temps de travail prévue dans la convention collective de travail du 13 mai 2022	174
Durée minimale des prestations de travail à temps partiel	176
Convention collective de travail du 25.02.1992 concernant le travail à temps partiel et la durée minimale des prestations de travail.....	176
<i>Interruption de la carrière professionnelle et crédit-temps</i>	179
Crédit-temps	179
Convention collective de travail du 31.05.2013 relative au crédit-temps.....	179
Convention collective de travail du 11 juillet 2023 en exécution de la convention collective de travail n°170 du 30 mai 2023 du Conseil national du travail, fixant, du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, 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 (ASSS).....	182
<i>Frais de transport</i>	185
Convention collective de travail du 26.02.1991 fixant l'intervention de l'employeur dans les frais de transport des travailleurs.....	185
Convention collective de travail du 26.09.2012 modifiant la convention collective de travail du 26 février 1991 fixant l'intervention de l'employeur dans les frais de transport des travailleurs.....	188
Convention collective de travail modifiant la convention collective de travail du 26 février 1991, modifié par la CCT du 26/09/2012, fixant l'intervention de l'employeur dans les frais de transport des travailleurs.	189
<i>Frais de déplacements</i>	191
<i>Délégation Syndicale</i>	193
Statut de la délégation syndicale	193
Convention collective de travail du 7 décembre 2007 concernant les délégations syndicales inter-centres du secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé dépendant de la Région wallonne – planning familial	193
Convention collective de travail du 7 décembre 2007 concernant les délégations syndicales inter-centres du secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé dépendant de la Région wallonne- santé mentale	197
Convention collective de travail du 11.05.2009 fixant le statut de la délégation syndicale.	202

Convention collective de travail du 24.11.2017 fixant le statut de la délégation syndicale – Décision unanime	217
Formation syndicale.....	218
Convention collective de travail du 26.06.1980 concernant la crédit d'heures pour la formation syndicale.	218
Conseil d'entreprise	220
Décision du règlement d'ordre intérieur-type pour les conseils d'entreprise.....	220
Prime syndicale.....	228
Convention collective de travail du 05.10.2011 concernant l'octroi d'une prime syndicale au personnel occupé dans les centres de promotion de la santé à l'école, les équipes SOS enfants et les services d'aides aux détenus ressortissant à la Communauté française Wallonie Bruxelles.	228
Convention collective de travail du 18.01.2019 relative à la prime syndicale modifiant la Convention collective de travail du 25 novembre 2009, enregistrée sous le numéro 98618/CO/332, concernant l'octroi d'une prime syndicale au personnel des établissements et services de l'aide sociale et des soins de santé dépendant de la Région wallonne.	231
Convention collective de travail du 18.01.2019 relative à la prime syndicale modifiant la Convention Collective du 5 octobre 2011, enregistrée sous le numéro 106661/CO/332, organisant l'octroi d'une prime syndicale au personnel occupé dans les centres de promotion de la santé à l'école, les équipes SOS enfants et les services d'aide sociale aux justiciables ressortissant à la Communauté française Wallonie Bruxelles.	232
Convention collective de travail du 6 septembre 2019 modifiant la CCT du 18 janvier 2019 relative à la prime syndicale concernant l'octroi d'une prime syndicale au personnel des établissements et services de l'aide sociale et des soins de santé dépendant de la Région wallonne.	236
Divers	240
Jour de Carence	240
Convention collective de travail du 21.11.2008 relative au salaire garanti en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident du travail.....	240
Stabilité des contrats.....	241
Convention collective de travail du 24 février 2023 relative à la stabilité des contrats de travail adoptée en exécution du protocole d'accord 2021-2024 du 23 décembre 2021 pour le secteur non-marchand Bruxellois	241
Regime chômage avec complément d'entreprise	246
Prépension conventionnelle - longue carrière.....	246
Convention collective de travail du 11 juillet 2023 instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés ayant une carrière longue.....	246
Prépension conventionnelle – métiers lourds	249
Convention collective de travail du 11 juillet 2023 relative au cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025 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°166 du Conseil National du Travail.....	249
Convention collective de travail du 11 novembre 2023 déterminant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2024, 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°168.....	253
Convention collective de travail du 11 novembre 2023 déterminant, pour 2025-2026, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1er juillet 2025 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°169. 254

Formation..... 255

Convention collective de travail du 28.04.2011 relative au soutien à la formation en application de l'Accord cadre tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2010-2011. 255

Convention collective du 19.09.2013 définissant la notion de « groupes à risque » 256

Convention collective de travail du 25 novembre 2022 modifiant la convention collective de travail du 19 septembre 2013 relative à la définition de la notion de "groupes à risque" 261

Convention collective de travail du 25 novembre 2022 - Montant et mode de perception de la cotisation pour les initiatives de formation et d'emploi en faveur des groupes à risque 262

Convention collective de travail du 25 novembre 2022 - Cotisation complémentaire pour des initiatives de formation et d'emploi - montant, mode de perception et usage 264

Innovation..... 266

Convention collective de travail du 21.11.2014 relative à l'innovation 266

LIENS INTERESSANTS POUR LA CP332.

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 de Santé (CP 332) :
<http://www.apefasbl.org/les-fonds-de-formation/ess-etablissements-et-services-de-sante>

Fonds Social de formation pour le secteur de l'Aide Sociale et des Soins de Santé – ASSS (CP 332) :
<https://www.apefasbl.org/les-fonds-de-formation/ess-etablissements-et-services-de-sante>

COMMISSION PARITAIRE 332.00

C'est l'Arrêté Royal du 9 mars 2003 qui instaure la CP 332 (tout comme les CP 330 et 331) pour remplacer l'ancienne commission paritaire des soins de santé (CP305).

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

A.R. du 09.03.2003 publié au moniteur belge du 08.04.2003.

A.R. du 15.09.2006 publié au moniteur belge du 29.09.2006.

Article 1

§ 3

[Il est institué une commission paritaire, dénommée "Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé", compétente pour les travailleurs en général et leurs employeurs, à savoir : les établissements et services agréés et/ou subventionnés par ou relevant de la compétence de la Communauté française, de la Région wallonne, de la Commission communautaire française ou de la Communauté germanophone, énumérés ci-dessous] **(Modifié(e) : A.R. 15.09.06)** :

1. les établissements et services organisant de manière régulière la garde d'enfants de moins de 12 ans, tels que les crèches, les préguardiennats, les maisons communales d'accueil de l'enfance, les maisons d'enfants, les halte-garderies - halte-accueil d'urgence et en accueil flexible -, les services d'accueil extra-scolaire et [les services de gardiennes agréés et les services d'accueillantes d'enfants conventionnées] **(Modifié(e) : A.R. 04.10.11)**;
2. les services de garde à domicile d'enfants malades;
3. les centres de santé et les services de promotion de la santé à l'école;
4. les centres locaux de promotion de la santé;
5. les services communautaires de promotion de la santé;
6. les services de lutte contre la toxicomanie et de prévention des assuétudes;
7. les services de prévention et d'éducation à la santé;
8. les services d'aide sociale aux justiciables;[aux détenus et/ou aux victimes;] **(Inséré(e) : A.R. 04.10.11)**
9. les centres de planning familial;
10. les centres de service social;
11. les centres de télé-accueil[et les centres d'accueil téléphonique] **(Inséré(e) : A.R. 04.10.11)**
12. les centres d'action sociale globale;

13. les centres de coordination de soins et services à domicile;
14. les centres de santé mentale;
15. les équipes "S.O.S.-Enfants".
16. [les organismes d'adoption;
17. les services espaces-rencontres;
18. les services de télé-vigilance;
19. les services de médiation de dettes et de lutte contre le surendettement.] **(Inséré(e) : A.R. 04.10.11)**

Article 2

L'arrêté royal du 2 avril 1973 instituant la Commission paritaire des services de santé et fixant sa dénomination et sa compétence, modifié par l'arrêté royal du 3 juillet 1990, est abrogé.

La Commission paritaire des services de santé continue à exister, en ce qui concerne les travailleurs et leurs employeurs qui relevaient de la compétence de cette commission paritaire avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, jusqu'à la date de l'installation de la Commission paritaire des établissements et des services de santé, de la Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé et de la [Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé] (Modifié(e) : A.R. 15.09.06), visées à l'article 1er.

Article 3

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

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

Article 4

L'arrêté royal du 4 janvier 1977 instituant des sous-commissions paritaires des services de santé, fixant leur dénomination et leur compétence et en fixant leur nombre de membres, modifié par les arrêtés royaux des 3 mai 1991 et 23 juin 1995, est abrogé.

Les sous-commissions paritaires des services de santé continuent à exister, en ce qui concerne les travailleurs et leurs employeurs qui relevaient de la compétence de ces sous-commissions paritaires avant l'entrée en vigueur du présent arrêté, jusqu'à la date de l'installation de la Commission paritaire des établissements et des services

de santé, de la Commission paritaire pour le secteur flamand de l'aide sociale et des soins de santé et de la [Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé] (Modifié(e) : A.R. 15.09.06), visées à l'article 1er.

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

Article 5

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

Arrêté royal du 4.10.2011 modifiant, en ce qui concerne la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, l'arrêté royal du 9 mars 2003 instituant certaines commissions paritaires et fixant leur dénomination et leur compétence (1)

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, les articles 35 et 36;
Vu l'arrêté royal du 9 mars 2003 instituant certaines commissions paritaires et fixant leur dénomination et leur compétence;
Vu l'avis publié au Moniteur belge du 12 octobre 2010;
Vu l'avis 49.466/1 du Conseil d'Etat, donné le 12 avril 2011, en application de l'article 84, § 1er, alinéa 1er, 1°, des lois sur le Conseil d'Etat, coordonnées le 12 janvier 1973;

Sur la proposition de la Ministre de l'Emploi,
Nous avons arrêté et arrêtons :

Article 1

Dans l'article 1er, § 3, de l'arrêté royal du 9 mars 2003 instituant certaines commissions paritaires et fixant leur dénomination et leur compétence, modifié par l'arrêté royal du 15 septembre 2006, les modifications suivantes sont apportées :

1. au 1°, les mots "les services de gardiennes encadrées à domicile" sont remplacés par les mots "les services de gardiennes agréés et les services d'accueillantes d'enfants conventionnées";

2. le 8° est complété par les mots "aux détenus et/ou aux victimes";

3. le 11° est complété par les mots "et les centres d'accueil téléphonique".

Article 2

L'article 1er, § 3, du même arrêté est complété par les 16° à 19° rédigés comme suit:

"16° les organismes d'adoption;

17° les services espaces-rencontres;

18° les services de télé-vigilance;

19° les services de médiation de dettes et de lutte contre le surendettement."

Article 3

L'article 1er, § 3, du même arrêté est complété par deux alinéas rédigés comme suit :
"La Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé est également compétente pour les services d'entraide et de self-help en matière d'aide sociale et de santé dont le siège social est situé en Région wallonne ou dans la Région de Bruxelles-Capitale, qui peuvent être considérés comme étant du ressort exclusif de la Communauté française, sans préjudice de l'exercice des compétences transférées à la Région wallonne ou à la Commission communautaire française, et qui ne relèvent pas de la compétence de la Commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement ou de la Commission paritaire pour le secteur socio-culturel. On entend par "services d'entraide et de self-help en matière d'aide sociale et de santé", les groupes d'entraide et de soutien qui apportent, individuellement et collectivement, un soutien social et psychologique aux personnes et à leur famille."

Article 4

Le Ministre qui a l'Emploi dans ses attributions est chargé de l'exécution du présent arrêté.

Convention collective de travail particulière du 18 avril 2012

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail est prise dans le cadre de l'article 27 de la loi du 5 décembre 1968 sur les Conventions collectives de travail et les Commissions paritaires. Elle s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises qui ressortissent pour la première fois à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé du fait de la modification de son champ de compétence par Arrêté royal du 4 octobre 2011 publié au Moniteur belge le 21 octobre 2011.

Article 2

Les décisions et les conventions collectives de travail et toutes autres conventions et protocoles d'accord, ainsi que les dérogations y afférentes, conclus au sein de la CP 332 lient les employeurs et les travailleurs visés à l'article 1er à partir du 1er mai 2012. Toutefois, un délai est accordé jusqu'au 1er janvier 2013 en tant que période de transition en vue de l'adaptation des cotisations sociales et aux fonds sociaux alimentés via l'Office national de sécurité sociale ainsi qu'aux obligations en résultant.

Un protocole d'accord reprenant à titre indicatif les Conventions Collectives de Travail visées ci-dessus est déposé au Greffe du S.P.F. Emploi.

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er mai 2012 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un délai de six mois, adressé par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé. Le délai de six mois commence à courir le jour de l'envoi de la lettre recommandée au Président de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

ACCORDS POLITIQUES

Accord-cadre pour le Secteur non-marchand de la Communauté Wallonie-Bruxelles 2001-2005 du 29 juin 2000.

Entre le Gouvernement de la Communauté Wallonie-Bruxelles et les Représentants des Organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, il a été arrêté et convenu ce qui suit

1. Cadre général

La Communauté Wallonie-Bruxelles s'est constituée autour du concept de la personne. Elle s'est, au fil du temps, affirmée comme un pouvoir de proximité particulièrement attentif aux besoins du citoyen, non seulement en ce qui concerne sa viabilité sociale, mais également dans le cadre de l'épanouissement culturel et personnel de chaque individu.

La Charte d'avenir de la Communauté Wallonie-Bruxelles souligne la nécessité de permettre à chacun, quel que soit son âge, son sexe, son origine ou son niveau de formation, d'apprendre à apprendre.

La petite Enfance, l'Aide à la Jeunesse, la Promotion de la Santé, l'Aide sociale aux détenus ou encore le Secteur socioculturel sont des piliers de l'avènement d'une société où chacun se sent librement la capacité de diriger sa vie.

Le redéploiement des secteurs à profit social ou socioculturel est un défi qui nous projette dans l'avenir.

C'est pourquoi il est important d'améliorer l'attractivité des professions concernées, d'encourager la mobilité professionnelle et le décroisement, de reconnaître la pénibilité propre à certaines activités au travers d'un ensemble de mesures concrètes tant financières que qualitatives.

2. Objectifs

Dans la perspective reprise sub.1, et compte tenu des contraintes budgétaires de la Communauté Wallonie-Bruxelles, le Gouvernement et les Représentants des Organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs s'engagent à mettre en oeuvre un plan pluriannuel dont les mesures sont détaillées ci-après.

Celles-ci devront faire l'objet de conventions collectives et entraîneront des modifications décrétales et réglementaires.

Ce plan pluriannuel porte essentiellement sur les éléments suivants

- Le cadastre;
- L'harmonisation des barèmes

- L'amélioration des conditions de travail
- L'aménagement des fins de carrière
- La formation
- Un décret cadre
- Le dialogue social.

3. Les mesures

3.1 Le cadastre.

Vu la diversité des emplois dans les sous-secteurs non-marchand relevant de la compétence de la Communauté Wallonie-Bruxelles, il convient de réaliser un cadastre de l'ensemble des emplois.

Conscient qu'un cadastre communautaire seul ne permettrait pas d'avoir une perception exacte de la réalité, le Gouvernement de la Communauté Wallonie-Bruxelles s'engage à réaliser un cadastre étendu aux Régions et à la Commission communautaire française, en concertation avec celles-ci et les partenaires sociaux (comité de pilotage).

Des contacts avec ces Entités fédérées ont déjà été pris en ce sens.

Le Gouvernement de la Communauté Wallonie-Bruxelles dégagera les moyens nécessaires pour que ce cadastre soit réalisé le plus rapidement possible et en tout état de cause avant juillet 2001.

3.2 L'harmonisation des barèmes.

L'absence et/ou la diversité des barèmes appliqués dans les sous-secteurs non - marchands relevant des compétences de la Communauté Wallonie-Bruxelles constituent une entrave tant au développement de ces sous-secteurs qu'à la mobilité.

Il convient, dès lors, de favoriser la mise en place de barèmes pour les travailleurs des secteurs concernés.

Il s'agira de tenir compte de divers paramètres aux fins de réaliser une harmonisation. L'ancienneté des travailleurs sera prise en compte dans l'harmonisation des barèmes ainsi qu'entre les différents secteurs visés par le présent accord.

a) Pour le secteur socioculturel seront concernés

- Les centres culturels
- Les fédérations sportives ;

- L'éducation permanente ;
- Les organisations de jeunesse ;
- Les centres de jeunes ;
- La médiathèque ;

- Les télévisions locales communautaires ;
- Les ateliers de production et d'accueil ;
- Les bibliothèques publiques.

Il convient de favoriser la mise en place de barèmes pour les travailleurs du secteur socioculturel actuellement par référence à ceux de la Fonction publique de la Communauté Wallonie-Bruxelles (dernière Révision Générale des Barèmes incluse), et à moyen terme par référence à ceux de la Commission paritaire 305.1 ou autre référence à des barèmes qui seraient jugés mieux adaptés par la Commission 329 pour des fonctions équivalentes, sans que les rémunérations ne puissent être inférieures à celles d'application dans la Fonction publique de la Communauté française.

Les subventions octroyées par la Communauté sont fixées par référence aux échelles barémiques applicables aux agents des services du Gouvernement.

Par référence à l'application de la législation existante, un décret cadre relatif à l'emploi socioculturel sera élaboré pour juillet 2002.

Les différents métiers exercés dans les secteurs ci-dessus n'ayant pas nécessairement leur équivalent dans la Fonction publique, la référence aux barèmes de la Fonction publique (dernière Révision Générale des Barèmes incluse) suppose une conversion modulée.

Une grille de conversion sera définie par catégorie de fonctions en concertation tripartite.

Les moyens nouveaux dégagés par le présent accord seront affectés prioritairement à la mise en place des barèmes et aux rémunérations.

b) Pour les secteurs sociaux et sanitaires seront concernés

- Les services et institutions agréés dans le cadre du décret relatif à l'aide à la jeunesse ;
- La promotion de la santé ;
- L'inspection médicale scolaire
- Les centres d'aide sociale aux détenus
- Les services subventionnés et/ou agréés par l'office de la Naissance et de l'Enfance (ONE).

Les barèmes de référence sont ceux de la Commission paritaire 305.1 pour des fonctions équivalentes sans que les rémunérations ne puissent être inférieures à celles d'application dans la Fonction publique de la Communauté française.

Les subventions octroyées par la Communauté ou les organismes qui en dépendent sont fixées par référence aux échelles barémiques applicables aux agents des services du Gouvernement.

c) Le calendrier de l'harmonisation.

Cette harmonisation barémique sera étalée selon un programme pluriannuel qui débutera le 1er octobre 2001.

L'étalement se réalisera en cinq phases successives. L'harmonisation prévue par le présent accord sera donc achevée dans le courant de l'année 2005.

d) Pour mettre en œuvre ces mesures :

1) Le Gouvernement de la Communauté Wallonie-Bruxelles mettra à disposition du secteur socioculturel une enveloppe globale de 420 millions FB en année pleine à partir de la cinquième année.

2) Le Gouvernement de la Communauté Wallonie-Bruxelles mettra à disposition du secteur social et santé une enveloppe globale de 800 millions FB en année pleine à partir de la cinquième année.

3) Toutefois, une partie des moyens financiers visés sub 1° et 2°, pourra être affectée aux mesures reprises ci-après à la demande des partenaires sociaux.

Il peut s'agir de :

1. L'amélioration des conditions de travail (suppression du jour de carence).

Dans cette hypothèse, le jour de carence serait supprimé à partir du 1er juillet 2001.

2. L'aménagement de la fin de carrière.

Sans préjudice du cadre général actuel ou futur existant en matière de réduction du temps de travail, des mesures spécifiques d'accompagnement de mi-temps pause carrière pourraient progressivement être mises en œuvre pour les travailleurs âgés qui en font la demande.

Ces mesures spécifiques pourraient s'appliquer à tous les travailleurs du secteur non-marchand relevant des compétences de la Communauté Wallonie- Bruxelles.

3. La formation

a) Le Gouvernement s'engage à faciliter l'accès aux dispositifs de formation pour les travailleurs en réinsertion au sein du secteur non-marchand relevant des compétences de la Communauté Wallonie-Bruxelles.

Un accord sera conclu avec l'enseignement de promotion sociale afin de délivrer des certificats aux travailleurs qui auront suivi ces formations, dans le respect des législations en vigueur.

Si les soldes disponibles auprès des fonds Maribel qui ne peuvent être affectés à des emplois récurrents étaient utilisés pour créer une embauche compensatoire afin d'augmenter le niveau de qualification des travailleurs du secteur non-marchand relevant des compétences de la Communauté Wallonie-Bruxelles, les enveloppes susvisées pourraient être partiellement utilisées pour les associations ne pouvant bénéficier de ces soldes.

4) Dès le 1er juillet 2001, une formation par le biais d'un tutorat sera mise en place.

Le Gouvernement y affecte une enveloppe spécifique de 11 millions et ce, hors les montants visés sub 3, d), 1°) et 2°).

Ce tutorat consisterait en la possibilité donnée à des travailleurs ne disposant pas d'une expérience dans un sous-secteur donné de se former auprès de travailleurs expérimentés.

Une commission tripartite (Gouvernement, travailleurs, employeurs) serait chargée de définir les conditions et modalités du tutorat précité.

4. La réforme globale des programmes de résorption du chômage (PRC) prévue dans l'accord-cadre pour le Secteur non-marchand wallon 2000-2006

Le Gouvernement de la Communauté Wallonie-Bruxelles s'engage à négocier un accord avec la Région wallonne et la Région bruxelloise afin d'obtenir des garanties quant au flux financier et au volume des emplois relevant des PRC à des organismes ou des associations qui dépendent des compétences de la Communauté.

Le Gouvernement de la Communauté Wallonie-Bruxelles négociera l'engagement des Régions de ne pas attribuer de postes relevant des PRC à des organismes ou associations qui dépendent des compétences de la Communauté, sans un accord formel du Ministre communautaire de tutelle.

Les Ministres fonctionnels s'engagent, le cas échéant, à conditionner l'octroi de travailleurs PTP au respect de règles relatives aux actes nécessitant l'intervention de personnes détentrices de diplômes spécifiques.

5. Le dialogue social

Les partenaires sociaux s'engagent à maintenir la paix sociale, pendant la durée du présent accord, sur les points faisant l'objet de cet accord.

Ils s'engagent à exécuter les principes du présent accord sous forme de conventions collectives de travail à conclure dans les commissions paritaires.

Le Gouvernement - dans le cadre de ses responsabilités - rappelle sa volonté de maîtriser l'évolution budgétaire des différents secteurs concernés par le présent accord tout en veillant à mener une politique de redéploiement des secteurs à profit social ou socioculturel pour favoriser l'éducation tout au long de la vie, l'intégration sociale, l'action préventive, pour répondre aux nouveaux besoins des familles.

Un dialogue permanent entre les partenaires sociaux et le Gouvernement sera favorisé par la mise en place de tables rondes tripartites.

Les employeurs et les travailleurs s'engagent, au sein des commissions paritaires, à faire progresser le dialogue et la représentation collective.

6. Négociations ultérieures

Dans l'hypothèse où la Communauté Wallonie-Bruxelles disposerait des moyens complémentaires, récurrents et suffisants pour respecter ses engagements dans le cadre du Pacte de Stabilité (notamment, les normes CSF et la limitation des capacités d'emprunt), de nouvelles négociations pourraient s'ouvrir entre les parties en 2003, sur la possibilité de dégager des moyens nouveaux, notamment, pour le secteur non-marchand, dans le cadre de politiques nouvelles ou pour renforcer les dispositifs existants. (Par exemple, il est essentiel de renforcer les mécanismes structurels de financement des secteurs).

Les partenaires procéderont à une évaluation de la mise œuvre du présent accord à la fin de l'année 2002 et à la fin de l'année 2003.

Fait à Bruxelles le 29 juin 2000

Accord cadre tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2007-2009

Considérant que « le secteur non-marchand, représenté essentiellement par le secteur associatif, représente 29,8% de l'emploi salarié en Wallonie et a connu une augmentation de ses effectifs de plus de 10% en une quinzaine d'années ».

Considérant que « son activité, en partie complémentaire à celle des services publics pour l'accomplissement de certains services d'utilité publique, se déploie essentiellement dans les domaines de la santé, de l'action sociale et de l'insertion socioprofessionnelle, de l'éducation et du socioculturel ».

Considérant qu'il « s'agit donc d'un secteur socialement et économiquement important qui contribue à la richesse régionale et en faveur duquel il importe :

- de poursuivre la politique d'emplois, en orientant ceux-ci vers des filières telles que la culture, l'environnement, les nouvelles technologies et les loisirs. **Ces emplois renforceront également les services** aux personnes âgées, aux personnes handicapées, **à la petite enfance** et aux personnes en insertion socioprofessionnelle ;

- d'améliorer le système de subvention publique aux organismes non marchands dans le cadre des politiques sectorielles concernées ». ¹

Considérant que les signataires entendent inscrire le présent accord dans le cadre des objectifs énoncés par le Contrat d'Avenir pour les Wallonnes et les Wallons et qu'il vient en complément de l'accord-cadre intervenu pour le secteur entre 2000 et 2006, qui portait essentiellement sur des mesures de revalorisation barémique qui restent garanties.

Considérant que le présent accord-cadre s'applique aux Commissions paritaires et services suivants :

- **CP 305.02**
 - o Services de Santé mentale;
 - o Centres de planning et de consultations familiale et conjugale ;
 - o Centres de service social ;
 - o Centres de coordination de soins et de services à domicile ;
 - o Centres de télé-accueil ;
 - o Services d'aide aux justiciables ;
 - o Espaces-Rencontres ;
 - o Services d'insertion sociale;
 - o Associations de santé intégrée;
 - o Associations spécialisées en assuétudes.
- **CP 318.01**
 - o Services agréés d'aide aux familles et aux personnes âgées.
- **CP 319.02**
 - o AWIPH – Secteur accueil - hébergement – accompagnement ;
 - o Maisons d'accueil et de vie communautaire.
- **CP 327**
 - o AWIPH – ETA.
- **CP 329**
 - o Centres régionaux d'intégration ;
 - o AWIPH CFP ;
 - o OISP-EFT ;
 - o MIR.

Considérant que les parties ont veillé à ce que le financement des mesures du présent accord-cadre est fixé en fonction de l'ensemble du personnel subventionné par la Région wallonne, y compris le personnel rentrant dans le cadre des mesures d'aide à l'emploi et MARIBEL.

Considérant que le cadastre de l'emploi visé par le présent accord concerne actuellement 19.819,05 ETP (APE, PTP et MARIBEL compris).

Considérant qu'au delà des mesures prévues dans le présent accord, des mesures particulières relatives aux Services Agréés Non Subventionnés (SANS) du secteur de l'intégration des personnes handicapées feront l'objet de négociations spécifiques en dehors de l'accord-cadre.

¹ Le Contrat d'Avenir pour les Wallonnes et les Wallons – 20 janvier 2005

Considérant que dans les mêmes conditions, des mesures particulières relatives aux gardes à domicile des services agréés d'aide aux familles et aux personnes âgées feront l'objet de négociations spécifiques en dehors de l'accord-cadre à l'occasion de la réalisation du nouveau décret régissant le secteur.

Considérant que les parties rappellent leur attachement à l'autonomie des relations collectives de travail sectorielles, comme base du mécanisme de la concertation sociale permettant la concrétisation d'accords équilibrés sous l'angle d'approches réalistes.

Considérant néanmoins le rôle de facilitateur que peut jouer le Gouvernement wallon en vue de la conclusion de tels accords sectoriels, étant donné sa place de pouvoir réglementaire et subsidiant dans la structuration des secteurs.

Considérant dès lors que les parties préconisent la réalisation d'un accord cadre global tripartite (Gouvernement, Syndicats et Employeurs) qui devra se décliner, ensuite, dans les différentes commissions paritaires concernées.

Vu les décisions du Gouvernement wallon des 8 juin, 19 octobre et 14 novembre 2006.

Entre le Gouvernement wallon, les représentants des organisations représentatives des travailleurs et les représentants des employeurs du secteur non marchand privé wallon, il est convenu ce qui suit :

1. Les conditions de financement de l'accord

Le présent accord est conditionné au fait que, dans tous les cas, le montant annuel récurrent consacré à l'ensemble des mesures ne dépassera pas 25.000.000 € pour le secteur concerné, le phasage des mesures étant défini dans la stricte limite d'une enveloppe globale de 35.000.000 € pour l'ensemble de la période de l'accord, suivant le phasage ci-après :

Postes	2007	2008	2009	Contrôle
Heures inconfortables			13.000.000	13.000.000
Encadrement		4.695.000	8.836.000	13.531.000
Frais de transport	1.847.000	1.847.000	1.847.000	5.541.000
FSE ETA	317.000	317.000	317.000	951.000
Primes syndicales	318.000	318.000	318.000	954.000
Concertation sociale	0	341.000	682.000	1.023.000
Total	2.482.000	7.518.000	25.000.000	35.000.000

La mise en œuvre du présent accord est subordonnée à la conclusion de conventions collectives dans les différentes commissions et sous-commissions paritaires concernées du secteur, avant le 1^{er} mai 2007 pour les conventions applicables en 2007 et avant le 30 juin 2007 pour les autres.

Le Gouvernement wallon s'engage pour sa part, dès que ces conventions auront été conclues, à assurer le financement des mesures retenues et à prendre toutes les dispositions réglementaires nécessaires à leur mise en œuvre.

L'application sectorielle des mesures prévues dans le présent accord-cadre est estimée selon la répartition figurant dans le tableau en annexe, celui-ci étant partie intégrante du présent accord-cadre.

Les signataires s'engagent à maintenir la paix sociale pour les mesures visées durant toute la période couverte par l'accord et après signature des conventions collectives.

2. Les mesures de l'accord

Valorisation des heures inconfortables

Cette mesure concerne :

- les services de santé mentale ;
- les centres de planning et de consultation familiale et conjugale ;
- les espaces rencontres ;
- les services agréés d'aide aux familles et aux personnes âgées ;
- les services d'accueil, hébergement et accompagnement des personnes handicapées ;
- les maisons d'accueil et maisons de vie communautaire ;
- les centres régionaux d'intégration ;
- les associations spécialisées en assuétudes ;
- les centres de coordination de soins et services à domicile ;
- les services d'aide sociale aux justiciables ;
- les services d'insertion socioprofessionnelle.

Les heures inconfortables prestées par le personnel des services feront l'objet d'une valorisation.

Par heures inconfortables, il faut entendre les prestations effectuées la nuit de 20h à 6h, le samedi, le dimanche et les jours fériés, sans préjudice d'autres dispositions réglementaires prévues.

Cette valorisation correspond à un pourcentage de la rémunération proportionnelle à la durée du travail presté durant les dites périodes inconfortables.

Ce pourcentage s'élève à 26% pour les prestations du samedi, à 35% pour les prestations de nuit et à 56% pour les prestations du dimanche et des jours fériés, à savoir les heures comprises entre 0 h et 24 h.

L'enveloppe réservée pour l'application de cette mesure est de 13.000.000 €.

Dans le seul cas où il s'avèrerait que dans un secteur donné l'enveloppe prévue pour celui-ci ne permettrait pas de couvrir la totalité de la charge de cette mesure, en regard de la masse d'heures normalement et réellement prestées au cours de

l'année 2006, celle-ci servant de référence, la convention paritaire pourra prévoir l'application d'une valorisation correspondant à des pourcentages inférieurs à ceux arrêtés ci-dessus.

Intervention dans les frais de transport pour missions des travailleurs concernés par cet accord des services agréés d'aide aux familles et aux personnes âgées

Le Gouvernement wallon accepte de prendre à sa charge la différence entre d'une part, le tarif de remboursement actuellement en vigueur pour les frais de mission des travailleurs de la fonction publique wallonne et son évolution conformément à l'article 13, alinéa 4 de l'arrêté royal du 18 janvier 1965 portant réglementation générale en matière de frais de parcours et d'autre part, le montant indexé du taux de remboursement prévu dans la convention collective du secteur du 8 octobre 2001, actuellement subsidié en Région wallonne à hauteur de 0,2080 € dans le cadre des frais de fonctionnement.

Il est entendu que le tarif de remboursement qui devra être prévu dans la convention collective du secteur sera celui appliqué pour les frais de mission des travailleurs de la fonction publique wallonne.

A ce jour, ceci correspond au montant de 0,0823 € par kilomètre parcouru.

Cette mesure concerne les services agréés d'aide aux familles et aux personnes âgées.

L'enveloppe réservée pour l'application de cette mesure est de 1.846.628 €.

Garantie du financement du Fonds de sécurité d'existence des Entreprises de travail adapté

Le Fonds de sécurité d'existence des ETA wallonnes continuera à faire l'objet d'une subvention de la Région wallonne, inscrite au budget de l'Agence Wallonne pour l'Intégration de la Personne Handicapée.

Cette subvention, actuellement équivalente à 372.000 €, sera indexée à partir de l'année budgétaire 2007.

Au-delà, dès 2007 également, pour faire face à l'augmentation des dépenses du fonds induites par l'évolution du nombre de prépensions et de primes syndicales dans le secteur, un montant annuel de 317.000 € sera consacré à garantir notamment le provisionnement des réserves du fonds.

L'enveloppe réservée pour cette mesure est de 317.000 €.

Octroi des primes syndicales

La prime syndicale et son évolution sont équivalentes à celles accordées aux travailleurs de la fonction publique, actuellement majorées de 2 € de frais de gestion.

Le Gouvernement wallon prendra en charge le financement des primes syndicales des travailleurs bénéficiant d'emplois subventionnés dans l'ensemble des services, en ce compris les emplois APE, PTP et MARIBEL.

Pour les secteurs bénéficiant déjà d'une prime syndicale, le financement sera limité au différentiel entre la prime pré-existante et celle visée ci-dessus.

Cette mesure concerne l'ensemble des travailleurs syndiqués.

L'enveloppe réservée pour cette mesure est de 318.000 €.

Avantages relatifs à la concertation sociale

Le Gouvernement wallon prendra en charge le financement d'emplois supplémentaires correspondant à 17 ETP nécessaires à la mise en œuvre des Conventions Collectives d'Entreprises relative à la délégation syndicale inter-centres pour les services relevant des CP 305.2 et 329.

Les partenaires sociaux fixeront en commissions paritaires des modalités praticables d'application en tenant compte des spécificités des secteurs et des institutions qui les composent.

L'enveloppe réservée pour cette mesure est de 682.000 €.

Octroi de jours de congé et création d'emplois

A partir de 2009, un montant annuel actuellement estimé à 8.836.372 €, sera consacré à l'octroi de jours de congé et à la création d'emplois par la fixation d'un pourcentage linéaire d'intervention pour l'ensemble des secteurs en fonction du cadastre de l'emploi permettant l'attribution de jours de congé supplémentaires à compenser par des créations nettes d'emplois, dans le respect de la CCT 35. Cette mesure concerne l'ensemble des secteurs et services.

Pour tous les secteurs et services, les travailleurs devront tous bénéficier de jours de congé supplémentaires. Les partenaires sociaux fixeront en commissions paritaires des modalités praticables d'application en tenant compte des spécificités des secteurs et des institutions qui les composent.

Le principe est de réaliser les emplois nouveaux compensatoires aux jours de congé dans les fonctions correspondantes. Toutefois, quand la situation le justifie, le choix de ces emplois compensatoires pourra être réalisé dans la fonction la plus appropriée au bon fonctionnement des services.

En ce qui concerne ces créations nettes d'emplois, les conventions collectives devront préciser les objectifs à atteindre ainsi que donner la double garantie, d'une part, qu'il s'agira bien de la création d'emplois nouveaux ou de compléments horaires

pour les travailleurs à temps partiel et, d'autre part, que le niveau de l'offre de services aux bénéficiaires sera préservé.

Pour le secteur relevant de la CP 327.03, les partenaires sociaux s'engagent à réserver de façon équitable l'octroi de jours de congé supplémentaires, en tenant compte des caractéristiques d'âge et/ou de handicap des travailleurs.

L'enveloppe réservée pour cette mesure est de 8.836.372 €.

Fait à Namur, le 21 février 2007

Accord Cadre Tripartite pour le secteur non-marchand privé wallon 2010-2011

Considérant que le présent préaccord s'applique aux commissions paritaires et services suivants :

- **CP 330-332**
 - Services de santé mentale secteur privé visés par le décret du 3 avril 2009 relatif à l'agrément des services de santé mentale et à la reconnaissance des centres de référence en santé mentale en vue de l'octroi de subventions
 - Centres de planning et de consultation familiale et conjugale visés par le décret du 18 juillet 1997 relatif aux centres de planning et de consultation familiale et conjugale
 - Centres de service social visés par l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 14 septembre 1987 fixant les règles d'agrément et d'octroi de subventions aux Centres de service social
 - Centres de coordination de soins et de l'aide à domicile secteur privé visés par le décret du 30 avril 2009 relatif à l'agrément des centres de coordination des soins et de l'aide à domicile en vue de l'octroi de subventions
 - Centres de télé-accueil visés par l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 5 novembre 1987 fixant les conditions d'agrément et de subventionnement des centres de télé-accueil destinés aux personnes en état de crise psychologique
 - Services d'aide aux justiciables visés par le décret du 18 juillet 2001 relatif à l'aide sociale aux justiciables
 - Espaces rencontres visés par le décret du 27 mai 2004 relatif à l'agrément et au subventionnement des services « Espaces-Rencontres »

- Associations de santé intégrée visées par le décret du 29 mars 1993 relatif à l'agrément et au subventionnement des associations de santé intégrée
- Associations spécialisées en assuétudes visées par le décret du 30 avril 2009 relatif à l'agrément en vue de l'octroi de subventions aux réseaux et aux services d'aide et de soins spécialisés en assuétudes ainsi qu'à la reconnaissance en vue de l'octroi de subventions à leurs fédérations
- Services d'insertion sociale visés par le décret du 17 juillet 2003 relatif à l'insertion sociale
- **CP 318.01**
 - Services agréés d'aide aux familles et aux personnes âgées secteur privé visés par le décret du 6 décembre 2007 relatif aux services d'aide aux familles et aux personnes âgées
- **CP 319.02**
 - Services d'accueil, d'hébergement et d'accompagnement visés par le décret du 6 avril 1995 relatif à l'intégration des personnes handicapées
 - Maisons d'accueil et maisons de vie communautaire visées par le décret du 12 février 2004 relatif à l'accueil, l'hébergement et l'accompagnement des personnes en difficultés sociales
- **CP 327.03**
 - Entreprises de travail adapté visées par le décret du 6 avril 1995 relatif à l'intégration des personnes handicapées
- **CP 329.02**
 - Centres régionaux d'intégration visés par le décret du 4 juillet 1996 relatif à l'intégration des personnes étrangères ou d'origine étrangère
 - Centres de formation professionnelle visés par le décret du 6 avril 1995 relatif à l'intégration des personnes handicapées
 - Organismes d'insertion socioprofessionnelle et entreprises de formation par le travail visés par le décret du 1er avril 2004 relatif à l'agrément et au subventionnement des organismes d'insertion socioprofessionnelle et des entreprises de formation par le travail
 - Missions régionales pour l'emploi visées par le décret du 11 mars 2004 relatif à l'agrément et au subventionnement des missions régionales pour l'emploi

Considérant que la question du financement de l'ancienneté des travailleurs APE fait l'objet d'une analyse approfondie externe – concomitante à la négociation de l'accord non marchand afin de déterminer le sous-financement éventuel de ces emplois tenant compte d'une évaluation précise de l'ancienneté barémique de ces travailleurs ainsi que des mécanismes de financement actuels des politiques sectorielles et qu'un groupe de travail tripartite, présidé par le Ministre de l'Emploi et de la Formation doit aboutir à une proposition structurelle hors financement de l'accord non-marchand 2010-2011 ;

Considérant que la signature de l'accord non-marchand 2010 – 2011 doit être concomitante à cette proposition structurelle ;

Considérant qu'à partir de l'année 2012, le Gouvernement s'engage à intégrer l'ensemble des mesures prises en application du présent accord dans les réglementations sectorielles;

Considérant que l'enveloppe budgétaire est indexée à partir du 1^{er} janvier 2011 en tenant compte de l'indexation relative à l'année 2010 et suit l'évolution de l'offre de services en termes d'agrément ou de financement;

Considérant que la mise en œuvre du présent accord est subordonné à la signature de conventions dans les différentes commissions et sous-commissions paritaires concernées;

Considérant que le cadastre de l'emploi visé par le présent préaccord est celui arrêté au 31 décembre 2009, concerne 23.378,71 équivalents temps plein ;

Vu la décision du Gouvernement wallon du 10 juin 2010 fixant une enveloppe annuelle de 4.500.000 € (indexée et récurrente) pour un accord du non-marchand 2010-2011 ;

Cette enveloppe sera consacrée aux 3 mesures suivantes :

1. Prime de fin d'année

A partir du 1er janvier 2010, une enveloppe de 3.193.000 € est dédiée à cette mesure, en vue d'octroyer une partie fixe ou un complément à la partie fixe de la prime de fin d'année (charges patronales incluses).

Cette enveloppe sera répartie au prorata du nombre d'équivalents temps plein arrêté au 31.12.2009, tel que repris au tableau annexé au présent préaccord.

Les modalités d'application de cette disposition devront être concrétisées par une convention collective de travail à conclure dans chacune des commissions paritaires reprises dans le champ d'application décrit ci-dessus avec prise d'effet au 1er janvier 2010.

2. Heures inconfortables

A partir du 1er janvier 2010, une enveloppe réservée de 557.000 € est dédiée à cette mesure. Elle a pour objet la levée totale de la disposition limitative relative à la valorisation des heures inconfortables reprise au point 2.1. de l'Accord cadre tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2007-2009 du 28 février 2007.

Les heures inconfortables prestées par les travailleurs engagés sous contrat de travail dans un service d'accueil, d'hébergement et d'accompagnement visés par le décret du 6 avril 1995 relatif à l'intégration des personnes handicapées font l'objet d'une valorisation correspondant à un pourcentage de la rémunération proportionnelle à la durée du travail presté durant lesdites périodes inconfortables :

- prestations en journée du samedi : 26%
- prestations de soirée (20h-21h) : 20 %
- prestations de nuit : 35%

- prestations du dimanche et des jours fériés (de 0 à 24h): 56%

Les modalités d'application de cette disposition sont formalisées dans la convention collective de travail du 18 décembre 2008 conclue au sein de la Sous-commission paritaire 319.02

Le Gouvernement wallon prend à sa charge la différence entre les sursalaires déjà prévus par convention collective et le sursalaire prévu ci-dessous, à concurrence de :

- Valorisation d'une heure de soirée (20h-21h, du lundi au samedi) à 35 %

Les modalités d'application de cette disposition devront être concrétisées par la conclusion d'une convention collective de travail en SCP 319.02 dont l'effet débutera le 1 janvier 2010.

3. Formation

Hormis les mentions légales obligatoires, les CCT qui seront signées en matière de formation dans le cadre strict du présent accord porteront exclusivement le texte suivant :

A partir du 1er janvier 2010, une enveloppe de 750.000 € est réservée à cette mesure.

Cette enveloppe sera répartie au prorata du nombre d'équivalents temps plein arrêté au 31.12.2009, tel que repris au tableau annexé au présent préaccord.

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 négocié au niveau local.

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

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

Fait à Namur, le 24 février 2011.

Accord Cadre du 30 mai 2018 pour le secteur non-marchand de la Communauté française 2017-2019

Cadre général

Depuis 2000, la Communauté française conclut avec les partenaires sociaux des « accords du non-marchand » destinés à améliorer l'attractivité de ce secteur essentiel pour la cohésion sociale.

Dans l'objectif de conclure un nouvel accord sous cette législature, le Gouvernement a approuvé les 10 mai et 4 octobre 2017 l'octroi de moyens pour la conclusion de l'accord non-marchand 2017-2019.

Les moyens se déclinent comme suit :

- A partir de 2017, une enveloppe de 5.000.000 euros est dégagée ;
- Cette enveloppe est portée à 15.000.000 euros en 2018 (dont 4.000.000 euros pour la consolidation de l'accord précédent et 11.000.000 euros pour le nouvel accord, en vue, notamment, d'intégrer les CEC dans le nouvel accord) ;
- Et à 25.000.000 euros à partir de 2019 (dont 4.000.000 euros pour la consolidation et 21.000.000 pour le nouvel accord).

Compte tenu des délais et afin de s'assurer de la mobilisation en engagement et en liquidation des 5.000.000 euros prévus au budget 2017, il a été décidé que ce montant devait être liquidé sous la forme d'une prime unique, octroyée effectivement à l'ensemble des travailleurs repris dans les cadastres au 1^{er} juillet 2017, par un accord séparé, conclu entre le Gouvernement et les partenaires sociaux, le 25 octobre 2017.

Répartition des moyens disponibles pour l'exercice budgétaire 2018 et à partir de 2019

Considérant que le présent accord s'applique aux secteurs suivants :

1. Pour le socioculturel :

- 1.1. Les Centres culturels, réglementés par le décret du 21 novembre 2013 relatif aux Centres culturels ;
- 1.2. L'Education permanente, réglementée par le décret du 17 juillet 2003 relatif au soutien de l'action associative dans le champ de l'Education permanente ainsi que les associations reconnues en vertu des arrêtés royaux de 1921 et 1971 ;
- 1.3. Les Organisations de Jeunesse agréées dans le cadre du décret du 26 mars 2009 fixant les conditions d'agrément et d'octroi de subventions aux Organisations de jeunesse ;

- 1.4. Les Centres de Jeunes agréés dans le cadre du décret du 20 juillet 2000 déterminant les conditions d'agrément et de subventionnement des maisons de jeunes, centres de rencontres et d'hébergement et centres d'informations des jeunes et de leurs fédérations ;
- 1.5. Les Fédérations sportives, réglementées par le décret du 8 décembre 2006 visant l'organisation et le subventionnement du sport en Communauté française et le décret du 30 mars 2007 organisant la reconnaissance et le subventionnement d'une association de fédérations sportives francophones ;
- 1.6. La Médiathèque de la Communauté française agréée par l'arrêté royal du 7 avril 1971 fixant les conditions d'agrément et d'octroi de subventions aux organismes régionaux et locaux assurant le prêt de moyens audiovisuels au service de l'éducation permanente, devenue PointCulture par modification de ses statuts du 5 juillet 2013 ;
- 1.7. Les Télévisions locales et la Fédération des télévisions locales, réglementées par le décret coordonné du 26 mars 2009 sur les services de médias audiovisuels ;
- 1.8. Les Ateliers de production et d'accueil, réglementés par le Chapitre 1er du Titre VI du décret du 10 novembre 2011 relatif au soutien au cinéma et à la création audiovisuelle, à l'exception des ateliers d'écoles visés à l'article 62, 3°, et le Chapitre II du titre IX du décret coordonné du 26 mars 2009 sur les services de médias audiovisuels pour ce qui concerne l'atelier de création sonore et radiophonique ;
- 1.9. La Lecture publique, réglementée par le décret du 30 avril 2009 relatif au développement des pratiques de lecture organisé par le réseau public de la lecture et les bibliothèques publiques.
- 1.10. Le secteur des Centres d'Expression et de Créativité, réglementé par le décret du 30 avril 2009 relatif à l'encadrement et au subventionnement des fédérations de pratiques artistiques en amateur, des fédérations représentatives de centres d'expression et de créativité et des centres d'expression et de créativité et singulièrement les opérateurs visés à l'article trois 5°, 6°, 7° et à l'article 4 §2 du décret susmentionné.
- 1.11. Les Coordinations d'Écoles de Devoirs réglementées par le décret relatif à la reconnaissance et au soutien des écoles de devoirs du 28 avril 2004.

2. Pour le socio-sanitaire :

- 2.1. Les milieux d'accueil subventionnés, en ce compris les accueillantes conventionnées relevant du passage au statut salarié des accueillant(e)s conventionné(e)s tel

que prévu par le Gouvernement, en application de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 27 février 2003 portant réglementation générale des milieux d'accueil ;

- 2.2. Les services d'accueil d'enfants malades à domicile agréés et subventionnés en vertu de l'arrêté du 17 décembre 2014 fixant la réglementation des services d'accueil d'enfants malades à domicile ;
- 2.3. Les opérateurs d'accueil extrascolaire agréés et subventionnés en vertu des articles 35, §2 et 35/1 du décret du 3 juillet 2003 relatif à l'accueil d'enfants durant leur temps libre et au soutien de l'accueil extrascolaire ;
- 2.4. Les services agréés et subventionnés en application de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 15 mars 1999 relatif aux conditions générales d'agrément et d'octroi des subventions pour les services visés à l'article 43 du décret du 4 mars 1991 relatif à l'Aide à la Jeunesse ;
- 2.5. Les services d'accrochage scolaire agréés et subventionnés en application de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 14 mai 2009 relatif aux services d'accrochage scolaire ;
- 2.6. Les services d'accueil spécialisé de la petite enfance autorisés en application de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 30 avril 2009 portant réglementation générale et fixant les modalités de subventionnement des milieux d'accueil organisés par « l'Office » et des services d'accueil spécialisé de la petite enfance ;
- 2.7. Les équipes SOS-Enfants agréées en application de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 14 juin 2004 relatif à l'agrément et au subventionnement des équipes SOS-Enfants en application du décret du 12 mai 2004 relatif à l'aide aux enfants victimes de maltraitance ;
- 2.8. Le secteur des Services de Promotion de la Santé à l'École, réglementé par le décret du 20 décembre 2001 relatif à la promotion de la santé à l'école et le décret du 16 mai 2002 relatif à la promotion de la santé dans l'enseignement supérieur hors universités ;
- 2.9. Le secteur réglementé par le décret relatif à l'agrément et au subventionnement des partenaires apportant de l'aide aux justiciables du 13 octobre 2016.

Considérant que la mise en œuvre du présent accord est subordonnée à la signature des conventions collectives de travail, lesquelles prendront effet au 1^{er} juillet 2018 dans les différentes commissions et sous-commissions paritaires concernées ;

Considérant que le cadastre de l'emploi visé par le présent accord est celui validé tel que repris au tableau budgétaire annexé au présent accord et concerne 21.019,94 équivalents temps plein arrêté à la date du 1^{er} juillet 2017 ;

Considérant que les nouveaux barèmes-cibles sont calculés sur base des barèmes-cibles des accords précédents portés à 101 % ;

Convenant toutefois que :

- Tant que le secteur socioculturel n'aura pas atteint cet objectif de 101%, via des financements adéquats, ce dernier ne sera pas augmenté dans un prochain accord. Et ce sans préjudice des possibilités d'harmonisation pour les autres secteurs sur l'ensemble des éléments de rémunération comme par exemple les sursalaires de prestations irrégulières (nuits, week-end, jours fériés) ;
- Pour les prochains accords, les parties signataires conviennent de se concerter entre elles et avec les Régions afin de solliciter une progression des barèmes des secteurs visés par l'accord vers les barèmes cibles à 101% de manière harmonisée avec les secteurs agréés par les Régions ;
- Le Gouvernement s'engage à ne procéder à aucune nouvelle économie linéaire dans les secteurs concernés par l'accord jusqu'à la fin de la législature en cours ;
- Dans le cadre des discussions entamées par la Région Wallonne avec la Communauté française en vue d'opérationnaliser la réforme en projet du système APE dans les compétences de cette dernière, le Gouvernement de la Communauté française s'engage à solliciter, comme préalable à toute négociation, la communication aux parties d'un cadastre des bénéficiaires APE afin de s'assurer que tous les opérateurs contribuant à l'exercice de ses missions sont correctement périmétrés et de mesurer précisément l'impact du changement de système pour chacun d'entre eux. Les parties signataires s'engagent à mettre en place un groupe de négociation pour évaluer les effets de la réforme à toutes les étapes de son processus d'adoption et en négocier la mise en œuvre. En fonction des travaux de ce groupe, et des négociations avec le Gouvernement wallon, le Gouvernement de la Communauté française s'engage à intégrer le dispositif dans ses compétences en veillant au financement adéquat des postes cadastrés dans l'accord, de façon à garantir dans toute la mesure du possible le maintien de cet emploi, au regard des moyens qui seront affectés par la Région wallonne à cette réforme.

Pour les prochains accords, les parties signataires s'engagent à globaliser la réflexion sur les barèmes pour le secteur de l'Aide à la Jeunesse et le secteur des SASPE afin de maintenir une mise en œuvre cohérente de l'accord. Les parties signataires s'engagent à assurer un financement adéquat de celui-ci dans les deux secteurs.

Les partenaires s'engagent, en vue des négociations d'un prochain accord, à mener, une réflexion sur la possibilité d'harmoniser les différents barèmes existants dans les

trois commissions paritaires concernées pour la fonction de puéricultrice et à évaluer les impacts d'une telle possibilité.

Considérant qu'à partir de la signature de l'accord, le Gouvernement s'engage à intégrer l'ensemble des mesures prises en application du présent accord dans les réglementations sectorielles ;

Considérant la décision du Gouvernement de la Communauté française du 10 mai 2017 d'octroyer des moyens pour la conclusion de l'accord non-marchand 2017-2019 ;

Considérant la décision du Gouvernement de la Communauté française du 4 octobre 2017 d'octroyer de moyens additionnels pour la conclusion de l'accord non-marchand 2017-2019, soit :

- Pour l'année 2018 : 15.000.000 euros (4.000.000 euros pour la consolidation de l'accord précédent et 11.000.000 euros pour le nouvel accord en vue, notamment, d'intégrer les CEC dans le nouvel accord).
- Et à partir de 2019 : 25.000.000 euros (4.000.000 euros pour la consolidation et 21.000.000 euros pour le nouvel accord).

Ces montants seront augmentés en cas de dépassement de l'indice-pivot, sans préjudice des dispositions réglementaires qui s'appliquent déjà dans les secteurs en matière d'indexation.

Considérant que le Gouvernement s'engage dès que les CCT auront été conclues, à assurer le financement des mesures retenues et à prendre toutes les dispositions réglementaires nécessaires à leur mise en œuvre de façon telle que toute création ou toute extension de services prenne en compte les éléments prévus dans lesdits accords ;

Cet engagement comprend la prise en compte, après évaluation détaillée des coûts réels, de l'impact du présent accord sur les postes APE qui en relèvent au regard de la forfaitisation des réductions de cotisations sociales envisagée par la réforme en projet du dispositif APE, pour le différentiel généré par l'augmentation barémique prévue dans le présent accord, dès le moment de la mise en œuvre de ladite réforme et à défaut de l'introduction dans celle-ci d'un mécanisme permettant de couvrir intégralement lesdits impacts. A cet égard, les administrations concernées mettront en place toutes les dispositions utiles à la récolte des informations nécessaires pour effectuer ces calculs de coûts réels.

Considérant qu'en matière de tax-shift, le Gouvernement s'engage, si des moyens devaient être économisés par ses services, à ce qu'ils soient investis dans une politique de soutien à l'emploi dans les secteurs visés et en négociation avec les partenaires sociaux ;

Il est proposé de répartir les moyens disponibles comme suit :

1. Secteur socioculturel

1.1 Consolidation de l'accord précédent

A partir du 1^{er} janvier 2018, un montant de 3.637.047 euros est affecté au subventionnement supplémentaire pour les travailleurs non repris au cadastre du précédent accord (2010-2011), sur base d'un cadastre arrêté au 1er juillet 2017.

Le Gouvernement s'engage à prendre toutes les dispositions réglementaires nécessaires à sa mise en œuvre en ce compris le principe du calcul annuel de l'évolution du cadastre.

1.2 Intégration du secteur des Centres d'expression et de créativité

A partir du 1er janvier 2018, un montant de 1.021.896 euros est affecté à l'intégration des travailleurs du secteur des Centres d'Expression et de Créativité, réglementé par le décret du 30 avril 2009 relatif à l'encadrement et au subventionnement des fédérations de pratiques artistiques en amateur, des fédérations représentatives de centres d'expression et de créativité et des centres d'expression et de créativité tels que cadastrés (consolidation avec intégration).

A cet effet, l'article 1^{er} et l'article 2 du décret du 24 octobre 2008 déterminant les conditions de subventionnement de l'emploi dans les secteurs socioculturels de la Communauté française seront modifiés pour intégrer dans son champ d'application les bénéficiaires de ce secteur.

De plus, les moyens économisés par le service seront réinvestis dans une politique de soutien à l'emploi pour ce secteur. Ils doivent servir à valoriser les subventions supplémentaires à l'emploi et les subventions à l'emploi visées aux articles 30 al. 1^{er} 2^o et 3^o, 31 al. 1^{er} 2^o et 3^o et 32 al. 1^{er} 2^o et 3^o et à l'activation du soutien aux objectifs spécifiques visés à l'article 14 pour autant que l'association fasse la preuve que cette activation a un effet structurant sur les emplois sectoriels.

1.3 Intégration des Coordinations d'Écoles de Devoirs

A partir du 1^{er} janvier 2018, un montant de 55.696 euros est affecté à l'intégration des travailleurs du secteur des Coordinations d'Écoles de Devoirs réglementé par le décret relatif à la reconnaissance et au soutien des écoles de devoirs du 28 avril 2004.

Une analyse juridique sera réalisée afin d'établir une concordance entre le décret du 28 avril 2004 relatif à la reconnaissance et au soutien des écoles de devoirs et le décret du 24 octobre 2008 déterminant les conditions de subventionnement de l'emploi dans les secteurs socioculturels de la Communauté Française. Cette harmonisation devra permettre aux coordinations d'écoles de devoirs d'atteindre un subside à l'emploi d'une valeur identique à ce qui se pratique dans l'ensemble du secteur non-marchand soit 14.75 points pour un « permanent ». Pour 2018, un montant de 95.245 euros est réservé au passage de 10 à 14,75 points pour 5 ETP

pour cette période transitoire. Les crédits budgétaires Jeunesse intégreront à partir de 2019 les moyens nécessaires au maintien de ce subventionnement.

1.4 Poursuite de l'harmonisation barémique

A partir du 1^{er} juillet 2018, un montant de 5.311.785 euros est consacré à la poursuite de l'harmonisation barémique pour les travailleurs cadastrés au 1^{er} juillet 2017, ce qui porte le barème cible de 94,14% à 97,14% en base 100%, soit de 93,12% à 96,09% en base 101%.

Ce montant est porté à 10.623.571 euros à partir du 1^{er} janvier 2019.

2 Secteur de l'Aide à la Jeunesse

A partir du 1^{er} juillet 2018, un montant de 2.279.833 euros est consacré à la poursuite de l'harmonisation barémique pour les travailleurs cadastrés au 1^{er} juillet 2017.

Ce montant est porté à 4.559.665 euros à partir du 1^{er} janvier 2019 :

1. Prioritairement et préalablement, les barèmes des échelons 23 et 2A (ouvriers et éducateurs classe 2A) seront augmentés de manière à être portés de 95 % à 97 % du barème cible, à partir du 1^{er} juillet 2018.
2. La part de budget restante pour le secteur sera alors redistribuée de manière linéaire et homogène sur chaque échelon (y compris les échelons 23 et 2A), à partir du 1^{er} juillet 2018, pour la poursuite de l'harmonisation barémique pour les travailleurs cadastrés.

3 Secteur des équipes SOS-Enfants

A partir du 1^{er} juillet 2018, un montant de 9.410 euros est consacré à la poursuite de l'harmonisation barémique pour les travailleurs cadastrés au 1^{er} juillet 2017.

Ce montant est porté à 18.820 euros à partir du 1^{er} janvier 2019.

Ces montants seront affectés à la revalorisation barémique pour les porter uniformément à 99,50% de la cible et devront permettre d'augmenter les subventions à l'emploi des équipes pour couvrir les coûts supplémentaires engendrés par cette revalorisation.

4 Secteur des milieux d'accueil subventionnés

A partir du 1^{er} juillet 2018, un montant de 1.878.623 euros est consacré à la poursuite de l'harmonisation barémique pour les travailleurs cadastrés au 1^{er} juillet 2017.

Ce montant est porté à 3.757.246 euros à partir du 1^{er} janvier 2019.

Une partie de ces montants sera prioritairement affectée, par solidarité, au secteur des SASPE pour permettre une application identique aux accords de l'Aide à la Jeunesse dans ce secteur.

Pour le reste, ces montants seront affectés :

1. A un premier pas vers la rencontre de l'objectif de la revalorisation des puéricultrices. À cet effet, une biennale supplémentaire (31 ans d'ancienneté) est créée permettant de reconnaître l'allongement réel des carrières ;
2. A la revalorisation barémique pour porter les barèmes uniformément à 98,40% de la cible pour les fonctions de terrain (barème de TMS et responsable d'équipe ainsi que de puéricultrice), à 97,28% de la cible pour les fonctions logistiques (barème du personnel de cuisine et d'entretien), et à 97% de la cible pour les fonctions administratives (barèmes « administratifs » et « autres gradués »).

Les subventions seront octroyées aux milieux d'accueil :

1. Via une augmentation des subventions à l'emploi afin de couvrir les coûts supplémentaires engendrés par cette revalorisation barémique pour les emplois subventionnés ;
2. Via l'octroi du forfait par place dit « forfait non-marchand » aux employeurs qui auront fait la preuve a priori de l'utilisation des moyens à des coûts nouveaux engendrés par la revalorisation barémique pour les emplois non-subventionnés.

Les services d'accueillantes conventionnées ne bénéficient pas quant à eux du forfait non-marchand, étant donné que les services ne disposent pas d'emploi non-subventionné pour accueillir les enfants, en plus des emplois subventionnés par l'ONE en vertu de la réglementation.

5 Secteur des services d'accueil spécialisé de la petite enfance

A partir du 1^{er} juillet 2018, un montant de 351.290 euros est consacré à la poursuite de l'harmonisation barémique pour les travailleurs cadastrés au 1^{er} juillet 2017.

Ce montant est porté à 702.580 euros à partir du 1^{er} janvier 2019.

Ces montants seront affectés à une adaptation des barèmes identiques à celle du secteur de l'Aide à la Jeunesse afin de maintenir la cohérence entre les deux secteurs relevant de la même commission paritaire.

Les subventions du présent accord devront permettre d'augmenter les subventions à l'emploi des travailleurs des services pour couvrir les coûts supplémentaires engendrés par cette revalorisation barémique.

Le Gouvernement s'engage, quant à ce secteur, à mener une réflexion sur le subventionnement des postes de travail en prenant en compte l'ancienneté réelle des travailleurs en fonction, lors de la prochaine modification de l'arrêté du 30 avril

2009 relatif portant réglementation générale et fixant les modalités de subventionnement des services d'accueil spécialisé.

6 Secteur des services d'accueil d'enfants malades à domicile et des opérateurs d'accueil extrascolaire

A partir du 1^{er} juillet 2018, un montant de 266.385 euros est consacré à la poursuite de l'harmonisation barémique pour les travailleurs cadastrés au 1^{er} juillet 2017.

Ce montant est porté à 532.770 euros à partir du 1^{er} janvier 2019.

Ces montants seront affectés de la même manière que pour les milieux d'accueil subventionnés.

Les subventions seront octroyées aux opérateurs et aux services concernés :

1. Via une augmentation des subventions à l'emploi afin de couvrir les coûts supplémentaires engendrés par cette revalorisation barémique pour les emplois subventionnés ;
2. Via une augmentation des subventions de fonctionnement qui devra être justifiée par des charges salariales.

7 Secteur des services de promotion de la santé à l'école

À partir du 1^{er} juillet 2018, un montant de 18.390 euros est consacré à la poursuite de l'harmonisation barémique pour les travailleurs cadastrés au 1^{er} juillet 2017.

Ce montant est porté à 36.780 euros à partir du 1^{er} janvier 2019.

Ces montants sont affectés à la revalorisation barémique pour les porter uniformément à 99,40% de la cible.

En vue d'entamer un premier pas vers un rééquilibrage des subventions non-marchand dans le secteur, les subventions seront octroyées aux services dont les subventions non-marchand actuelles sont inférieures à la moyenne générale dans le secteur, et ce de manière proportionnelle à l'écart avec la moyenne générale.

8 Secteur des partenaires apportant de l'aide aux justiciables

A partir du 1^{er} juillet 2018, un montant de 25.924 euros est consacré à la poursuite de l'harmonisation barémique pour les travailleurs cadastrés au 1^{er} juillet 2017.

Ce montant est porté à 51.848 euros à partir du 1^{er} janvier 2019.

Accord cadre tripartite wallon 2018 – 2020 pour le secteur non marchand privé – 2.05.2019

Contexte

Le Gouvernement wallon a confirmé lors de la Déclaration de Politique Régionale sa volonté de voir conclu un nouvel accord non marchand. Il a traduit cette intention en inscrivant les montants prévus dans l'épuration budgétaire, à savoir un montant de 10 millions d'€ en 2018, 20 millions d'€ en 2019 et 30 millions d'€ en 2020.

Le Gouvernement wallon a chargé Madame la Ministre Alda GREOLI, Vice-Présidente, d'assurer un contact régulier avec les Partenaires Sociaux du secteur non marchand pour que cet accord soit mené à bonne fin.

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

Les premières réunions entre Partenaires Sociaux du secteur privé et du secteur public ont débuté en janvier 2018.

La première phase du processus a été centrée sur l'établissement du cadastre des emplois du secteur non marchand en Wallonie. Durant cette période l'AVIQ, la DGO5, la DGO6 et l'eWBS ont été régulièrement sollicités pour élaborer ce cadastre. Le 25 avril 2018, les Partenaires Sociaux ont marqué leur accord définitif sur le cadastre qui leur a été présenté.

Le tableau des emplois recensés au 31 décembre 2016 compte 57.159,34 ETP répartis comme suit : 44.956,91 ETP (78,65 %) pour le secteur privé et 12.202,43 ETP (21,35 %) pour le secteur public.

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

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

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

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

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

Considérant

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

Sous-commission paritaire 318.01 :

Les services agréés d'aide aux familles et aux aînés

Sous-commission paritaire 319.02 :

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

Sous-commission paritaire 327.03

Les entreprises de travail adapté

Sous-commission paritaire 329.02

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

Commission paritaire 330 :

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

Commission paritaire 332 :

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

2. Considérant l'ensemble des secteurs repris au cadastre des emplois annexé au présent accord.

3. Considérant que les moyens qui sont alloués par le Gouvernement wallon en vue de financer le présent accord, sont pour le secteur privé de 24.000.000€ en

2019 et 24.000.000€ en 2020 ce dernier montant devenant récurrent pour la suite. Ces montants seront indexés à partir de 2019 conformément à l'A.R. du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays (M.B.31 décembre 1993);

4. Considérant que le cadastre des emplois annexé au présent accord devra être mis à jour sur base de l'année 2017 et que le Gouvernement wallon s'engage à une mise à jour annuelle des cadastres réalisés par les administrations compétentes (AViQ, DGO5 et DGO6), ces cadastres devant être validés par chaque employeur et par chaque organisation d'employeurs et de travailleurs représentatives des secteurs concernés, de manière à ce que les subventions dues en année n, en application du présent accord, soient calculées et liquidées sur base des cadastres de l'année n-1.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Les mesures de l'accord

- Pour les travailleurs de la SCP 327.03 : octroi, dans les limites des moyens disponibles, de deux jours de congé avec embauche compensatoire de manière transversale (le nombre de jours de congé et les modalités sont à évaluer par les partenaires sociaux en vertu de la problématique du quota), le solde éventuel étant intégré dans une augmentation de la prime de fin d'année.
- Pour tous les autres travailleurs repris au cadastre des emplois annexé au présent accord, les interlocuteurs sociaux s'accordent sur :
 - o L'octroi d'une augmentation de la prime de fin d'année (PFA) dès 2019 : le budget annuel total pour cette mesure est celui repris dans le 4^{ème} et 5^{ème} considérants ci-dessus, déduction de la part budgétaire pour le secteur des ETA (SCP 327.03) calculée conformément au 9^{ème} considérant ci-dessous. Les montants totaux des budgets par (S)CP ainsi déterminés sont diminués de 9% pour le secteur des services d'accueil, d'hébergement et d'accompagnement des personnes handicapées de la (S)CP 319.02 et de 6% pour l'ensemble des autres (S)CP et des autres secteurs de la (S)CP 319.02 concernés par la mesure « concertation sociale ». Ces montants ainsi déduits constituent le financement de la mesure « concertation sociale », telle que déterminée ci-dessous.

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

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

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

- o Le financement de la concertation sociale : sauf accord différent dans la (S)CP acté avant le 30 mars 2019, le budget annuel par (S)CP alloué à cette mesure (selon les modalités de calcul telles que déterminées ci-dessus) se répartit de la manière suivante :

- 50% du budget pour l'augmentation de la prime syndicale ; et,

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

Le taux de syndicalisation étant de 60% dans le secteur Non Marchand, 26.973 travailleurs seraient syndiqués (sur 44.956 ETP 2016), l'augmentation de la prime serait de l'ordre de 23,50 €. Le montant de la prime, fixé en Commission Paritaire, ne pourra être augmenté en raison d'une baisse du taux de syndicalisation.

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

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

Accord cadre tripartite intersectoriel du secteur non-marchand wallon 2021-2024 du 26 mai 2021

Contexte

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

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

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

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

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

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

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

Etant à l'écoute des constats exprimés par les partenaires sociaux et les Administrations sur les conditions de négociation et les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de l'accord 2018-2020, la volonté a été d'associer dès le début des travaux les Administrations concernées à l'ensemble des travaux.

Il s'agissait de répondre de manière précise et efficace aux attentes des partenaires sociaux et de vérifier dans le même temps la faisabilité des mesures proposées.

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

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

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

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

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

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

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

L'accord intervenu est le suivant :

Considérant

Considérant que le Gouvernement a décidé d'allouer un budget pour la mise en œuvre d'un accord non marchand wallon. Ce budget global est réparti de la manière suivante :

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

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

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

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

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

Considérant que le Gouvernement wallon s'engage à intégrer, dès que possible les mesures prises en vertu du présent accord dans les réglementations des différentes

politiques fonctionnelles wallonnes concernées et s'engage à les mettre en œuvre dès que les moyens seront effectivement disponibles.

Considérant qu'il convient de prendre en considération l'ensemble des emplois cadastrés (y compris les emplois APE comme dans les accords précédents).

Les mesures de l'accord

Article 1

Le présent accord s'applique aux employeurs et aux travailleurs du non-marchand des secteurs publics et privés agréés repris dans le cadastre ci-dessous :

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

CP		Services NM Secteur Privé	ETP 2017	ETP (31/12/19)
332	AVIQ	Service de santé mentale	316,96	348,95
	AVIQ	Centres de planning et de consultation conjugale	278,94	279,44
	SPW IAS	Centres de service social	306,16	294,00
	AVIQ	Centres de coordination de soins et de l'aide à domicile	102,17	171,37
	AVIQ	Centres de 'Télé-Accueil	14,55	18,22
	SPW IAS	Services de médiation de dettes	36,07	36,07
	SPW IAS	Observatoire du crédit	6,37	6,37
	SPW IAS	Services d'insertion sociale	102,30	84,30
	SPW IAS	Services d'aide et de soins aux personnes prostituées	18,00	21,16
	AVIQ	Promotion santé (uniquement les CLPS) 2019 : scps+ CCR (services Communautaires de promotion de la santé et Centre Communautaire de Référence pour le dépistage des Cancers)	34,99	68,13
	AVIQ	Associations spécialisées en assuétudes	60,38	87,43
	AVIQ	CRESAM		17
	AVIQ	CREPS		2,20
330	AVIQ	Associations de santé intégrée	555,48	78
	AVIQ	MR privé associatif	7.095,50	7.142,22
	AVIQ	MR privé commercial	9.717,90	9.658,21

	AVIQ	Maisons de soins psychiatriques	224.87	251,3
	AVIQ	Habitations protégées pour patients psychiatriques	167.23	156,76
	AVIQ	Rééducation fonctionnelle	1024,9	876,52
	AVIQ	Plateformes de concertation en santé mentale		15,5
	AVIQ	Plateformes de soins palliatifs		33
	AVIQ	Respect senior		14,6
318.01	AVIQ	Services agréés d'aide aux familles et personnes âgées	6364.22	6 .278,30
319.02	AVIQ	Services d'accueil, d'hébergement et d'accompagnement	8.589,77	7.069,55
	AVIQ	Services Gigognes		1.379,90
	AVIQ	SAPS (cadre réglementaire au 1/1/21)		63,00
	AVIQ	Initiatives spécifiques (cadre réglementaire au 1/1/21)		59,00
	SPW IAS	Maisons d'accueil et maisons de vie communautaire	635,68	615,71
	SPW IAS	Abris de nuit		39,66
	FLW	AIS : Agences Immobilières Sociales	142	142
	FLW	APL : Association de promotion du logement		90,6
	AVIQ	Services résidentiels, d'accueil de jour et de soutien dans leur milieu de vie, pour personnes en situation de handicap dont le financement et la décision de prise en charge sont assurés par une autorité publique étrangère - Conventions nominatives uniquement		145,57 (données 2020)
327.03	AVIQ	Entreprises de travail adapté	8.748.61	9.156,30
330/329.02	SPW IAS	Epicerie et restaurants sociaux		83,00
329.02	SPW IAS	Centres régionaux d'intégration	144,24	152,00
	SPW IAS	Organisme de traduction et d'interprétariat en milieu social	43,44	42,75

	AVIQ	Centres de formation professionnelle AVIQ	191,76	195,01
329.02	SPWEER	CISP = Centre d'insertion socioprofessionnelle	1.430,72	1.349,48
329.02	SPWEER	Missions régionales	289,35	284,48
	SPW IAS	Initiatives locales d'intégration agréées	73,92	87,00
	SPW IAS	Maisons arc-en-ciel	9,50	12,35
	SPW IAS	Centre de médiation des gens du voyage		6,00
329.02	SPWEER	PMTIC	33,5	32,06
329.02	SPWEER	Interfédé CISP et InterMire	33,6	34,51
319.02/332/329.02	SPW IAS	Services et dispositifs d'accompagnement des violences entre partenaires et des violences fondées sur le genre		21,15
		Services NM Secteur Public		
	SPW IAS	Epicerie et restaurants sociaux		52,00
	SPW IAS	Abris de nuit		56,23
	AVIQ	MR public	7.430,94	11.234,18
	AVIQ	Rééducation fonctionnelle public	89,21	235,64
	AVIQ	Promotion santé public	11,37	
	AVIQ	Services agréés d'aide aux familles et personnes âgées	1449,12	1488,03
	AVIQ	Services de santé mentale	209,93	248,23
	AVIQ	Centres de planning et de consultation conjugale	1,33	1,35
	AVIQ	Centres de coordination de soins et de services à dom.	7,2	12,51
	AVIQ	Associations spécialisées en assuétudes		10,02
	AVIQ	Associations de santé intégrée	6,74	6,24
	SPW IAS	Maisons d'accueil et maisons de vie communautaire	53,68	52,21
	SPW IAS	Services d'insertion sociale	70,16	97,63
	AVIQ	Accueil, hébergement et aide en milieu de vie	1.397,10	1.394,47
	AVIQ	Centre de formation professionnelle	18,8	19,7
	AVIQ	Entreprises de travail adapté	100	0

	SPWEER	CISP = Centre d'insertion socioprofessionnelle	97,31	109,10
	SPWEER	PMTIC		3,65
	SPW IAS	Centres de référence en médiation de dettes	25,07	25,07
	SPW IAS	Services de médiation de dettes	313,93	412,00
	SPW IAS	Relais sociaux	66,15	79,22
	AVIQ	Maisons de soins psychiatriques	199,76	188,4
	AVIQ	Habitations protégées pour patients psychiatriques	34,79	16,8
	AVIQ	Réseaux d'aide et de soins et aux services spécialisés en assuétudes		10,02

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

AVIQ : Centre de Référence en Santé Mentale (CRESAM) ;

AVIQ : Centre de Référence de Prévention du Suicide (CREPS) ;

AVIQ : Plateformes de concertation en santé mentale ;

AVIQ : Plateformes de soins palliatifs ;

AVIQ : Respect senior ;

AVIQ : Services résidentiels, d'accueil de jour et de soutien dans leur milieu de vie, pour personnes en situation de handicap dont le financement et la décision de prise en charge sont assurés par une autorité publique étrangère - Conventions nominatives uniquement ;

AVIQ : Associations spécialisées en assuétudes pour la partie du secteur public, le secteur privé étant déjà intégré ;

AVIQ : Services Gigognes

NB : les services agréés et subventionnés par l'Agence disposent de deux « capacités » : La capacité agréée, qui correspond au nombre de bénéficiaires qu'ils sont autorisés à accueillir par l'Agence, et la capacité subventionnée. Lorsqu'il y a une différence entre les deux capacités, les services sont appelés « gigognes ».

SPW IAS : Abris de nuit ;

SPW IAS : Epicerie et restaurants sociaux ;

SPW IAS : Services et dispositifs d'accompagnement des violences entre partenaires et des violences fondées sur le genre ; SPW IAS : Centre de médiation des gens du voyage ;

FLW : Association de Promotion du Logement ;

Article 2 :

L'hypothèse suivante de répartition du cadre budgétaire pluriannuel de 2021 à 2024 est retenue et validée unanimement par les partenaires sociaux.

Ce cadre budgétaire est le fruit des différents travaux menés en concertation par les partenaires sociaux entre eux et avec les représentants du Gouvernement.

Secteurs/Mesures	2021	2022	2023	2024
Secteurs transférés	17.184.813,18 €	77.184.813,18 €	127.184.813,18€	144.369.626,36 €
<i>Mise en œuvre IFIC</i>		<i>60.000.000,00 €</i>	<i>110.000.000,00€</i>	<i>110.000.000,0 €</i>
Autres secteurs	72.815.186,82 €	72.815.186,82 €	72.815.186,82 €	115.630.373,64 €
<i>Buffer</i>				<i>5.000.000,00 €</i>
Non-récurrents	10.000.000,00 €			
Total	100.000.000,00 €	150.000.000,00 €	200.000.000,00€	260.000.000,00 €

Article 3 :

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

- 110 millions d'€ pour l'implémentation de l'IFIC ou de son équivalence pour le secteur public dans les secteurs transférés (MR-MRS, MSP, IHP, CRF).
- 110 millions d'€ pour des mesures ANM hors secteurs IFIC.
- 34 millions d'€ pour des mesures complémentaires et qualitatives dans les MR-MRS, MSP, IHP.

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

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

- A l'exception du « buffer » de 5 millions d'€ et de la marge de sécurité technique de 1 million d'€, ces enveloppes budgétaires sont ensuite réparties entre le secteur public et le secteur privé au sein desquelles elles seront réparties entre

chaque commission paritaire et ou secteur, en fonction de leur nombre d'ETP tel que repris à l'article 1, le cas échéant augmenté des travailleurs qui intégreraient le cadastre actuel.

Article 4 :

L'accord non-marchand considère les points suivants :

- Une attention particulière doit être portée aux mesures qualitatives sectorielles ;
- Le « buffer » de 5 millions cf. article 3 ;
- Les partenaires sociaux souhaitent de façon unanime optimiser tous les moyens de manière qualitative, en évitant autant que possible de recourir à des mécanismes de primes uniques ou à des mesures « one-shot » ;
- Les partenaires sociaux insistent sur le respect des balises suivantes dans les négociations des mesures qualitatives sectorielles : la revalorisation salariale avec une attention sur les bas salaires, les barèmes IFIC, l'amélioration des conditions de travail notamment par la création nette d'emplois supplémentaires, la pénibilité et les mesures de fin de carrières, afin de renforcer l'attractivité des métiers et des fonctions du secteur ;
- Quelques éléments du cadastre sont encore en cours de discussion et ou de finalisation, dans l'esprit évoqué précédemment sur la question des subventions facultatives et des travailleurs hors cadres.
A cet égard et afin de poursuivre la conduite adoptée depuis le début des travaux, c'est à dire approfondir l'analyse et amener des pistes de réflexions, suggestions voire de propositions ultérieures, il est nécessaire de poursuivre le groupe de travail tripartite transversal qui vient d'être mis en place. Ce groupe de travail ne doit pas retarder ou bloquer la mise en œuvre des accords sectoriels. Néanmoins, ses éventuelles avancées rapides peuvent être intégrées au cadastre lors des prochaines vérifications ;
- La mise en œuvre, souhaitée par toutes les parties, d'un comité de pilotage intersectoriel sur base de la configuration tripartite actuelle pour le suivi de cet accord du non-marchand ;

Article 5 :

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

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

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

A la suite de cet accord cadre intersectoriel du secteur non-marchand wallon 2021-2024, dès que les accords sectoriels auront été conclus en commissions paritaires ainsi qu'au Comité C, les partenaires sociaux confirment leur intention de les consolider dans un document final Accord du non-marchand 2021-2024 global qui sera validé par le Gouvernement wallon et signé par les parties comme l'accord social 2021-2024. Ce texte reprendra, sur base des rapports de ces discussions sectorielles, les mesures précises d'harmonisation dans le cadre desquelles lesdites conventions collectives de travail s'inscrivent.

Accord 2021-2024 pour les secteurs non- marchand de la Commission communautaire française, de la Commission communautaire commune et de la Région de Bruxelles-Capitale du 23 décembre 2021

A. CADRE GENERAL :

Considérant l'importance sociétale et économique des secteurs bruxellois non-marchand, et l'impact significatif de la crise socio-sanitaire du COVID-19 qui a porté en particulier sur les travailleurs des associations qui fournissent des services d'Aides et de Soins à la population ;

Considérant que les parties reconnaissent la nécessité de continuer à évaluer l'adaptation des conditions de travail dans certains secteurs sensibles pour leur garantir une position attractive, et visent à répondre aux besoins selon les **principes généraux** suivants :

- préserver la qualité et l'attractivité des emplois des opérateurs bruxellois par rapport aux autres entités fédérées ;
- renforcer une « tenabilité » des métiers qui permette aux travailleur.se.s de tenir la longueur de leur carrière et de parvenir à l'équilibre d'une vie professionnelle et familiale ;
- augmenter le pouvoir d'achat de tous les métiers, et spécialement ceux à faibles revenus, en proposant une revalorisation de leurs conditions pécuniaires ;
- harmoniser les conditions de travail au sein et entre les secteurs bruxellois, mais aussi vis-à-vis des autres entités fédérées qui œuvrent à des réformes salariales et des classifications des fonctions, sur la base du modèle IF-IC comme vecteur d'harmonisation ;
- faciliter le recrutement et éviter la fuite des travailleurs en recherchant des solutions aux pénuries professionnelles de manière proactive ;
- favoriser la mise au travail sur le marché de l'Emploi et la mobilité professionnelle ;

- renforcer la qualité des services en organisant une meilleure articulation et transversalité entre les secteurs, sur la base notamment de mutualisations et d'une meilleure intégration des politiques ;
- augmenter l'offre de services afin de répondre aux besoins sociétaux de la population, via l'accroissement des normes de personnel ;
- encourager la contribution des associations au chantier des transitions (numérique, écologique,...), notamment en termes de Mobilité durable, d'appropriation des nouvelles pratiques professionnelles et d'une Digitalisation sobre d'utilité sociale ;
- éviter la marchandisation des services confiés aux acteurs associatifs en préservant le caractère social sans but lucratif des opérateurs en question ;
- mettre en œuvre la simplification administrative au bénéfice des opérateurs et administrations, afin d'orienter le maximum des efforts aux services à destination du public.

Considérant la nécessité de clôturer la mise en œuvre de l'Accord précédent (2018-19), en corrigeant et/ou en complétant certaines de ses mesures, tout en décidant - au regard de l'expérience acquise - de nouvelles mesures à portée intersectorielle applicables dans les plus brefs délais ;

Considérant que les gouvernements de la Région de Bruxelles-Capitale ont décidé d'allouer, dans un contexte budgétaire fortement dégradé et un délai inédit après les avancées obtenues en 2018, un budget total de **57,5 millions EUR**² pour les entités de la COCOF, de la COCOM, de la RBC et de la VGC pour la mise en œuvre d'un accord non-marchand 2021-24.

Pour la COCOF, la COCOM et la RBC, ce budget évoluera de la manière suivante :

- 6,8 millions EUR pour l'année 2021 ;
- 24,75 millions EUR pour l'année 2022 ;
- 36,75 millions EUR pour l'année 2023 ;
- 49 millions EUR pour l'année 2024.

Que ce dernier montant³ permettra une augmentation structurelle et récurrente des subventions à partir de 2024. Ce budget sera complété par d'autres nouveaux moyens, en dehors du cadre de l'Accord non-marchand, et qui continueront d'être proposés pendant la législature pour renforcer les dispositifs sectoriels (ex : augmentation des normes d'encadrement, moyens de formation et mesures d'accompagnement dans le cadre de l'Accord cadre Emploi-Formation, etc.) ;

Considérant que les mesures du présent protocole feront l'objet d'une vérification quant à leur faisabilité (tant pour les administrations que pour les opérateurs) d'une part, et quant à une intégration structurelle dans les réglementations d'autre part. Dans le cas où un problème était détecté ou qu'une réaffectation des moyens était nécessaire, une concertation tripartite sera organisée ;

Considérant que les gouvernements s'engagent, sous-réserve et dès que les CCT auront été conclues par les partenaires sociaux, à assurer le financement des mesures retenues et à prendre toutes les dispositions réglementaires nécessaires à leur mise en œuvre. Toute création ou toute extension de services prise à l'initiative des autorités prendra en compte les éléments prévus dans lesdits accords ;

² 8,5 millions EUR sont réservés aux secteurs relevant de la VGC selon la clef de répartition ad-hoc (5,5M) et du secteur MR-MRS publiques connexes (3M).

³ auquel s'additionnera l'indexation (à partir de 2023) de toute mesure soumise à l'évolution d'un indice de référence ;

Considérant la nécessité d'éviter les frais non-couverts à charge des employeurs ainsi que les doubles subventionnements ;

Considérant la décision des partenaires de placer les futures discussions des accords dans le cadre de la Plateforme permanente de concertation du non-marchand⁴, qui sera instituée auprès de Brupartners au plus tard en 2022 via une réglementation conjointe COCOF, COCOM et RBC, ces derniers veilleront à garantir la participation du secteur des MR-MRS, représenté par FEMARBEL et associés aux accords non-marchand, aux discussions qui les concernent et qui sont susceptibles de déboucher en décisions relevant de la concertation en CP 330 (CCT et fonds sociaux qui y sont liés) ;

Considérant que les parties décident de conclure le protocole d'accord s'appliquant aux unités d'établissement bruxelloises d'opérateurs agréés et/ou subventionnés pluriannuellement via des dispositifs réglementaires sectoriels relevant de la COCOF, de la COCOM et de la RBC tels que listés ci-dessous :

Pour la COCOF	Pour la COCOM
<ul style="list-style-type: none">- Politique des Personnes handicapées- Centres de jour- Centres de jours/enfants scolarisés- Centres d'hébergement- Entreprises de travail adapté- Services d'appui à la communication et à l'interprétation en langue des signes- Services d'accompagnement- Services d'accueil familial- Services de loisirs inclusifs- Services de soutien aux activités d'utilité sociale- Services de participation par des activités collectives- Service d'Appui à la formation professionnelle- Projets particuliers agréés- Affaires sociales- Centres d'action sociale globale- Centres de planning familial- Maisons d'accueil- Médiation dettes- Services d'aide à domicile- Santé- Centres de coordination de soins et services à domicile	<ul style="list-style-type: none">- Politique des Personnes handicapées- Centres de jour et hébergement- Habitat accompagné- Centres AVJ- Initiative d'habitation protégée⁶- Services Sociaux généraux- Aide aux justiciables- Services sociaux- Services d'Aide à domicile- Services garde à domicile- Plannings familiaux- Centre d'accueil de jour pour personnes âgées- Santé :- Maisons de soins psychiatriques- Services santé mentale- Equipe multidisciplinaire de Soins palliatifs- Adultes en difficulté- Accueil d'urgence- Asile de nuit- Hébergement d'urgence- Maraude- Travail de rue- Services d'Accueil de jour- Maison d'accueil- Guidance à domicile

⁴ PPDCM ;

⁶ l'intégration des asbl qui relevaient antérieurement de l'INAMI et relèvent actuellement de la COCOF, s'ils décidaient de rejoindre l'entité bi-communautaire, sera concertée avec leur pouvoir organisateur afin de favoriser une cohérence sectorielle. Pour 2022, les montants seront disponibles en COCOF mais seront inscrits au budget de la COCOM à partir de 2023 ;

- Services de santé mentale
- Centres d'accueil téléphonique
- Associations de santé intégrée (Maisons médicales)
- Services de soins palliatifs et continués
- Services actifs en matière de toxicomanie
- **Cohésion sociale**
- **Insertion Socio-professionnelle**
- **Promotion de la Santé (+)**
- **Bureau primo-arrivants (+)**⁵
- **Centre régionaux (+)**

- Housing First
- **Maisons de repos et maisons de repos et de soins**
- **Centres de soins de jours**
- **Convention de revalidation**

Pour la RBC

- **Insertion socio-professionnelle/ Missions locales pour l'Emploi (+)**
- **Locale Werkwinkels (+)**
- **Economie sociale mandatée en Insertion (+)**⁷

Considérant que sauf dérogation spécifique à une mesure, le coût des mesures est calculé au prorata du temps de travail des travailleurs ;

Considérant que la charge du financement relevant des entités publiques est limitée au périmètre qui les concerne dans le présent accord (scope 1), et élargi aux activités relevant du « scope 2 » définis comme tels :

- Scope 1 : activités relevant directement des dispositifs agréés et/ou subventionnés ;
- Scope 2 : activités affectées au support direct du scope 1 ;
- Scope 3 : autres activités des travailleurs au payroll des unités d'établissements bruxelloises.

Considérant que l'application de cadastre de l'emploi non-marchand bruxellois est en cours de développement par les services des administrations, que son entrée en application est prévue pour le 1^{er} semestre 2023, et que dans l'attente de cet outil indispensable, le calcul du coût des mesures est établi en se basant sur les données de l'**ANNEXE I**. Des données cadastrales qui présentent une estimation indicative du nombre sectoriel d'équivalent temps plein (ETP) majorée⁸ afin d'éviter des retombées budgétaires imprévues, tant pour les employeurs que pour les pouvoirs subsidiaires.

Considérant que la modulation budgétaire détaillée en **ANNEXE II – Préfiguration budgétaire 2022-24** permettant de préfigurer l'équilibre progressif et global du présent accord, fera l'objet d'une inscription des crédits mentionnés aux budgets des entités compétentes. Le coût des mesures ainsi mentionnées en termes d'enveloppes fermées ;

Considérant que l'enveloppe affectée à chaque secteur vaut pour toute mesure jusqu'à la fin du présent accord. Le choix de différents types de dépenses implique de facto de renoncer à d'autres mesures ;

⁵ le Gouvernement provisionnera les montants réservés aux opérateurs du Secteur BAPA sur les budgets de la COCOM, au moment de leur passage sous la responsabilité de l'entité bi-communautaire prévue en 2023 ;

⁷ compte tenu de la complexité du dispositif dit « ESMI », une discussion sur l'intégration des travailleurs des asbl effectuant des missions relatives à l'Economie sociale d'Insertion sera poursuivie en 2022 pour envisager des mesures spécifiques au regard de l'enveloppe disponible (400.000 EUR « Attractivité » + 100.000 EUR « Mobilité ») ;

⁸ 2.5% ;

Considérant l'engagement des parties à maintenir les équilibres convenus dans le présent accord dans les suites qui lui seront réservées et à garantir la paix sociale pour la période du présent accord ;

B. MESURES.

Les négociations entre le Gouvernement bruxellois, le Collège et le Collège réuni et les partenaires sociaux ont permis de convenir les mesures suivantes :

Point 1. : Attractivité et pouvoir d'achat (39.368.000 millions EUR)

Les partenaires s'accordent sur la volonté de tendre vers l'harmonisation des classifications de fonctions des différents secteurs. Celle-ci doit être, après analyse de faisabilité ou d'opportunité, assortie de revalorisations salariales ou de mesures permettant leur attractivité.

Quatre groupes ont été déterminés selon des objectifs généraux spécifiques, un phasage et une ventilation budgétaire progressive⁹ :

Groupe 1 (CP 330 - 4 secteurs transférés¹⁰) : secteurs qui rentrent dans le modèle IF-IC à 100% au 1/7/22 – 19 millions¹¹ EUR (max 2023)

Groupe 2 (CP 318, 332 et autres 330) : secteurs qui souhaitent rentrer dans un modèle IF-IC de classification des fonctions, au 1/1/2024, après l'étude de faisabilité – 7,348 millions EUR (max 2024)

Groupe 3 (CP 319, 327 et 329) : secteurs qui participeront à une étude d'opportunité et de faisabilité « IF-IC » non contraignante, et mettront en place, en parallèle des mesures sectorielles spécifiques – 11,499 millions EUR répartis en fonction du volume d'ETP (max 2024)

Groupe 4 : secteurs ou opérateurs bénéficiant de l'extension du périmètre de cet accord pour un rattrapage des bénéficiaires des accords précédents ou des mesures spécifiques – 1,521 millions EUR (max 2024, calculé sur la base d'une augmentation globale des budgets de réf.)

Il est donc prévu de pouvoir mettre en œuvre, dans le cadre des budgets déterminés :

Pour les secteurs du **Groupe 1**, dès 2022, une **implémentation de la classification et du modèle salarial IF-IC à 100% au 1^{er} juillet 2022** qui sera concertée en groupe de travail technique tripartite¹², puis validée en groupe de pilotage quadripartite¹³ avant de faire l'objet d'une validation définitive par les autorités et au sein des commissions paritaires concernées. Le GT qui sera instauré, dont la présidence technique, l'agenda et les comptes-rendus seront assurés par l'asbl IF-IC aura notamment pour missions d'établir ainsi que d'ajuster le planning de travail et de veiller à l'information et la formation des employeurs et des représentants syndicaux

⁹ cfr. Annexe II ;

¹⁰ établissements et services de santé : MR-MRS/IHP/MSP/CRF ;

¹¹ enveloppe complétée des montants actuellement dédiés à la « prime unique » transitoire ;

¹² composé d'experts en classification de fonctions désignés par chacun des 2 bancs ;

¹³ composé des partenaires sociaux, du gouvernement et des administrations ;

qui devront mettre en œuvre le modèle (descriptions et attributions de fonctions, recours, etc.) ;

Pour les secteurs du **groupe 2**, dès 2022 :

- A. une **revalorisation salariale ciblée pour les fonctions « critiques » en concurrence avec la CP 330** (ex : infirmière, ergothérapeute,...), afin d'éviter des différences d'attractivités entre secteurs bruxellois ou avec d'autres entités fédérées ;

- B. une **revalorisation salariale ciblée pour les fonctions identifiés comme « critiques » selon les réalités sectorielles et/ou transversales** (ex: direction, 1^{ère} ligne, entretien,...) ;

Les dispositions A et B seront considérées au regard de l'implémentation de classifications de fonctions sectorielles de type IF-IC à partir de 2024 (qui fera suite à une étude de faisabilité). En 2022 et 2023, à l'exception des fonctions dont on connaît déjà la carrière barémique, seules des revalorisations transitoires forfaitaires ne compromettant pas le passage à l'IF-IC (primes, forfaits intégrés,...) seront possibles.

- C. un **renforcement des normes d'encadrement**, au regard d'objectifs partagés entre les parties, et qui relèveront de décisions tripartites ;

- D. à titre subsidiaire, des **mesures ponctuelles** (ex : prime, digitalisation,...) ou de **réduction collective du temps de travail** avec embauche compensatoire en réponse à la pénibilité des métiers¹⁴.

- E. à partir de 2024, une **revalorisation salariale via la création de classifications de fonctions conformes à la méthodologie IF-IC** (suite à une étude de faisabilité), et dont les modèles salariaux tendront vers celui de la CP 330, afin de parvenir à une harmonisation entre secteurs bruxellois et des autres entités ;

Pour les secteurs du **groupe 3**, dès 2022 :

- A. une **revalorisation salariale ciblée pour les fonctions « critiques » en concurrence avec la CP 330** (ex : infirmière, ergothérapeute,...), afin d'éviter des différences d'attractivités entre secteurs bruxellois ou avec d'autres entités fédérées ;

- B. une **revalorisation salariale ciblée pour les fonctions identifiés comme « critiques » selon les réalités sectorielles et/ou transversales** (ex: direction, 1^{ère} ligne, entretien...)

Les dispositions A et B seront considérées au regard de l'implémentation éventuelle de classifications de fonctions sectorielles de type IF-IC (suite à l'étude de faisabilité IF-IC). Les moyens annuels progressifs qui pourront être affectés à des mesures structurelles de revalorisation, pourront l'être sans contrainte IF-IC à concurrence de 75% de l'enveloppe sectorielle. L'utilisation du solde (25%) qui serait affecté à une revalorisation, sera conditionnée au respect des cibles ou de la trajectoire IF-IC¹⁵.

¹⁴ pour les secteurs actuellement soumis au régime de 38h/semaine ;

¹⁵ cette disposition (75%/25%) vaut également pour les autres dispositions du Groupe 3, à l'exception du secteur ETA ;

- C. un **renforcement des normes d'encadrement**, au regard d'objectifs partagés entre les parties, et qui relèveront de décisions tripartites ;
- D. à titre exceptionnel, des **mesures sectorielles** pour ce qui concerne les secteurs ISP, Cohésion sociale et ETA (dispositif différentiel¹⁶, renforcement des forfaits¹⁷, 13^{ème} mois¹⁸) ;
- E. à titre subsidiaire, des **mesures ponctuelles** (ex : prime, digitalisation,...) ou de **réduction collective du temps de travail** avec embauche compensatoire en réponse à la pénibilité des métiers¹⁹.

Pour les secteurs des **groupes 1, 2 et 3**, dès 2022, un **renforcement des fonctions de support**²⁰ (administration, coordination et support RH) afin de faciliter la mise en œuvre ou le lancement des mesures « IF-IC » et « Tenabilité », dans les secteurs assurant la continuité de leurs missions 24h/24, et seulement si des problèmes étaient objectivés malgré une organisation interne adaptée (outils et formation, règles internes de solidarité,...). Une enveloppe maximale de 1 million EUR sera consacrée à la mise en œuvre de cette mesure qui sera octroyée sous la forme forfaitaire et/ou sera mutualisée pour porter ses effets en priorité aux plus petites structures et tenir compte de la norme financée. Le montant disponible dès 2022 (500.000 EUR) sera doublé sur la base d'une réaffectation des soldes non utilisés liés à l'implémentation IF-IC en CP 330 et aux prestations de l'asbl IF-IC.

Pour les secteurs du **groupe 4**, dès 2022, un **renforcement de l'attractivité des emplois via l'octroi de bénéfices des accords non-marchand antérieurs** (ex : barèmes, RTT avec embauche compensatoire, etc.) au regard des contraintes des dispositifs réglementaires en vigueur, de mesures concertées entre les parties et alors que sauf contraintes sectorielles identifiées, ces secteurs pourront bénéficier des mesures transversales du présent accord.

Les différentes mesures pour les groupes 2, 3 et 4, dont plusieurs ont pu être identifiées en **ANNEXE III - Mesures sectorielles**, seront concertées dans le cadre d'un groupe de travail quadripartite²¹ placé sous l'égide du Gouvernement, et qui aura notamment pour mission :

- d'établir le **référencement des fonctions critiques directement mises en concurrence et des problématiques sectorielles/transversales** (pénurie, formation,...) ;
- de soumettre des **propositions des mesures modulées et phasées** compte tenu des orientations du présent accord, des résultats d'analyses intermédiaires (faisabilité,...), du cadastre de l'emploi actualisé et de projections budgétaires affinées (avec l'aide des administrations et l'IF-IC le cas échéant).

Les discussions veilleront à tenir compte des principes généraux du présent accord et des résultats de l'**étude de faisabilité exploratoire** réalisée en 2022 par l'asbl IF-IC²² (non-contraignante pour les secteurs du Groupe 3). Les solutions en résultant pourraient tendre vers : la révision ou la revalorisation d'échelles barémiques, la

¹⁶ ISP, complément à la mesure « Rattrapage », Pt.5 ;

¹⁷ Cohésion sociale ;

¹⁸ spécifiquement pour préserver la tension barémique entre fonctions et selon l'accord intervenu en sous-commission paritaire 327.02. Le solde de l'enveloppe disponible sera affecté sur base d'un accord tripartite ;

¹⁹ pour les secteurs actuellement soumis au régime de 38h/semaine ;

²⁰ ponctuel ou mutualisé, sur base d'un forfait à déterminer ;

²¹ composé des partenaires sociaux, du gouvernement et des administrations (avec le support de l'asbl IF-IC) ;

²² voir Point 2, « Support de l'asbl IF-IC » ;

correction de la tension barémique, la création ou la fusion de barèmes, des primes ou augmentation de la prime de fin d'année, l'augmentation des forfaits particuliers composant la subventions pour frais de salaires, ou des mesures pécuniaires préservant les avantages des travailleurs à faibles revenus, etc.

Toute solution mentionnée ci-dessus, tant transitoire que structurelle, évitera :

- d'engendrer un travail administratif/réglementaire chronophage et itératif (les mécanismes de type « primes » seront privilégiés le cas échéant, ou pourraient se faire via une logique de forfait intégré dans les réglementations sectorielles) ;
- de générer des modèles salariaux portant atteinte à l'attractivité générale du modèle IF-IC (CP 330). Les revalorisations plafonneront donc aux échelles barémiques similaires et comparables, ou se limiteront en nombre à l'échelle d'un même secteur, pour conserver l'attrait de son implémentation à terme.

Dans le cas des secteurs qui feront l'objet d'une implémentation de l'IF-IC :

- un financement à 100% du passage à l'IF-IC sera préconisé, sachant qu'elles pourront toutefois être limitées en termes de cibles - barémiques et de périmètre de fonctions visées - afin de se placer dans la limite des budgets progressivement disponibles et alors les montants qui se dégageraient seront prioritairement réaffectés à l'atteinte des cibles salariales à 100% (point 8.A) ;
- les montants relatifs à la prime « unique » ANM 2018-19 seront affectés au financement de ces réformes pour les travailleur.se.s qui opteraient pour un passage à l'IF-IC, à l'instar des secteurs de la CP 330²³.

Point 2. Support de l'asbl IF-IC (500.000 EUR).

Le Gouvernement bruxellois souhaite faire appel au soutien de l'asbl IFIC, en tant qu'opérateur paritaire et propriétaire du système de classification du même nom, pour les missions susmentionnées. Pour ce faire et dès 2021, au regard des spécificités de son modèle et du travail en cours avec les autres entités fédérées²⁴, les conventions nécessaires seront signées avec l'asbl pour reprendre les objectifs précités pour les prestations suivantes :

- **implémentation de la classifications de fonction** et du modèle salarial de la CP 330 fédérale pour les secteurs régionalisés ;
- production d'une **étude prospective dite « de faisabilité »** quant aux classifications possibles tenant compte des nomenclatures existantes dans les commissions paritaires/(sous-)secteurs visé(e)s, d'un inventaire des fonctions et de leur contenu ainsi que d'un projet de liste de fonctions sectorielles à investiguer, avec première identification de fonctions-clés dites « critiques » ;

²³ « dans le cadre d'une éventuelle réforme IF-IC à Bruxelles (...) un montant maximal de 2.107.867,60 EUR, pourra être dégagé pour le financement de cette réforme (...) la part des montants de la prime retournant aux ETP qui auront accepté les conditions de la réforme, pourront servir à son financement (...). »

²⁴ Flandre, Région wallonne et fédéral ;

- production d'une **analyse comparative** permettant de décrire les structures salariales (barèmes, composants salariaux, tensions barémiques, barémisation, ancienneté,...) existantes dans chacune des CP concernées (et, le cas échéant, dans chacun des (sous-)secteurs visés), et tenir compte des démarches et tendances à l'œuvre dans les autres entités ;
- développement, dans le cadre de la concertation quadripartite, de **classification de fonction et de modèles salariaux** ad hoc, ainsi que d'une **procédure d'implémentation** ad hoc pour les secteurs concernés selon la séquence qui peut être préfigurée au regard du Point 1 des mesures du présent accord ;
- **soutien technique** aux partenaires sociaux dans la rédaction des CCT/réglementations nécessaires ;
- **formation** à destination de l'ensemble des institutions concernées par la classification IFIC : rédaction et mise à disposition d'un manuel ad hoc, formation des employeurs (responsables-processus) et des représentants des travailleurs, secrétariats sociaux le cas échéant, etc. ;
- développement d'**outils de simulation salariale** ad hoc (à destination des employeurs et des travailleurs, pour soutenir le choix des travailleurs), rédaction de guidelines et dispenses de formations à l'utilisation de cet outil à l'attention du terrain ;
- **support** à tous les acteurs de terrain tout au long de la procédure (permanence téléphonique/mail, création et mises à disposition de documents-types, création et gestion d'une FAQ dédiée, etc.) ;
- **secrétariat et suivi administratif** des réunions de concertation sociale en lien avec le projet ;
- le cas échéant, secrétariat de la **Commission de recours** externe.

Le montant maximum affecté annuellement aux différentes missions qui lui seront confiées sera de **0,5 million EUR**. Ce budget, dont un minima fonctionnel est estimé à 0,289 million EUR et dont le maximum dépendra principalement du nombre de fonctions à traiter²⁵ ainsi que des options prises en cours de projet (modèle salarial choisi, rapportage salarial complémentaire,...), devra permettre à l'asbl de procéder aux engagements utiles²⁶ et de couvrir ses frais de fonctionnement. Dans le cadre de cet accord, les partenaires sociaux demanderont à l'asbl IF-IC que la réalité bruxelloise puisse être prise en compte dans son fonctionnement et sa composition.

Point 3. Renforcement de la « Mobilité intra-bruxelloise » (3.214.000 EUR)

Le renforcement de la mobilité intra-bruxelloise en transport en commun via la STIB²⁷ fait l'objet d'un accord de principe, sous réserve de l'applicabilité du dispositif pour les opérateurs/employeurs et les administrations. Ainsi, il est préconisé l'octroi, à partir du 1^{er} janvier 2023, du tarif régional préférentiel dit « libre parcours » - actuellement octroyés aux personnels des services publics de la Région Bruxelles-capitale²⁸ - aux opérateurs non-marchand sans but lucratif²⁹.

Les modalités d'application seront étudiées jusqu'en septembre 2022, la mesure étant conditionnée à l'octroi d'un abonnement nominatif à l'ensemble du personnel repris au payroll des unités d'établissement bruxelloises du périmètre de l'ANM d'une

²⁵ description et pondération ;

²⁶ consultant-référent, consultant/économiste-data, staff (direction et responsables de pôle),... ;

²⁷ Société des transports intercommunaux de Bruxelles ;

²⁸ décision du Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale du 13 septembre 1990 ;

²⁹ conformément à l'avis rendu par le Service juridique de la STIB ;

part, ainsi qu'à une opérationnalisation tenant compte des réalités des parties (tiers-payant, statut BIM,...) et des discussions en commissions paritaires d'autre part. Un budget spécifique pourra être dédié à titre de frais de fonctionnement et le cas échéant à son externalisation.

Le budget total de la mesure est estimé à 5,4 millions EUR³⁰. Pour le financement du coût d'un abonnement STIB annuel par personnes physiques³¹ des scopes 1 et 2 sous contrat de travail presté, 3 millions EUR du présent accord seront mobilisés pour compléter la provision réservée à cette mesure par le Protocole ANM 2018-19³². Sauf contrainte sectorielle contraire, la part des subsides actuellement dédiée au remboursement d'abonnements STIB via les réglementations sectorielles au coût réel en vigueur³³ servira à compenser une part du coût réel de la mesure. En ce qui concerne les mécanismes forfaitaires, la question sera étudiée en 2022. Pour ce qui concerne des activités relevant de dispositifs d'autres entités subsidiaires ou d'activités du scope 3, les montants³⁴ couvrant déjà la dépense devront également contribuer au financement de la mesure. Une alternative (forfaitaire) sera toutefois envisagée pour un secteur qui ne pourrait pas supporter les coûts de la mesure en raison d'un scope 3 trop important par rapport au scope 2.

Point 4. : Tenabilité

A. Mise en œuvre des CCT liées à la « Tenabilité » :

Les partenaires s'accordent pour que des mesures concrètes visant à la « Tenabilité » sur la carrière soient mises en œuvre dès 2022, pour soutenir l'amélioration de la qualité des services et des conditions de travail. Pour les mesures qui le nécessitent, les partenaires organiseront les discussions nécessaires permettant d'envisager une application généralisée des principes des quatre conventions collectives fédérales relatives aux mesures listées ci-dessous et de leurs aménagements compte tenu des réalités sectorielles :

- **droit à 3 semaines consécutives de congés** : organisation des services (formation, planification, communication, consultation, etc.) afin d'offrir à chaque travailleur.se.s qui en fait la demande, le droit à une période de vacances continue d'au moins trois semaines consécutives, y compris trois week-ends consécutifs pour ceux qui prestent le week-end ;
- **horaires connus à l'avance** : planification et stabilisation de prestations de travail permettant de tenir compte des souhaits des travailleur.se.s, tout en mettant à disposition des horaires suffisamment à l'avance pour maintenir un meilleur équilibre vie privée vie professionnelle ;
- **stabilité des contrats de travail** : engagement à œuvrer pour la stabilisation des contrats de travail, via la concrétisation de CCT permettant une information systématique sur l'ouverture d'heures contractuelles supplémentaires au sein de l'institution aux temps partiels et aux

³⁰ scope 3 ;

³¹ dérogation au financement au prorata des ETP ;

³² 1.341 millions EUR provisionnés au regard de la décision du *Point 4, ANM 2018-19* ;

³³ considérée à minima, pour éviter de porter préjudice aux moyens octroyés aux employeurs dans la couverture d'autres frais de transport domicile-lieu de travail (SNCB, voiture, vélo, TEC, De Lijn,...) ;

³⁴ subsides ou fonds propres scope 3, estimé à 1,5 millions EUR ;

travailleur.se.s sous contrat de travail à durée déterminée, leur permettant ainsi d'obtenir une priorité d'accès à celles-ci et d'augmenter leur temps de travail et/ou de contrat, via un passage en contrats à durée indéterminée ;

- **libération du temps syndical** : organisation de l'augmentation du crédit de base de jours d'absence autorisée pour formation syndicale avec maintien de salaire (20 jours/mandat de 4 ans) qui est mis à la disposition des mandataires syndicaux relevant d'organisations représentatives des travailleur.se.s des opérateurs.

Leurs modalités seront prévues sans préjudice des réglementations ni des pratiques plus favorables en vigueur, l'octroi de ces droits n'étant exceptionnellement limités que pour des besoins organisationnels impérieux et la nécessité de garantir l'encadrement indispensable à la continuité des services, et alors que le recours à toutes les possibilités de soutien raisonnables (personnels étudiant, équipes mobiles,...) auront été épuisés. Ces mesures feront l'objet de négociations et d'aménagements permettant de tenir compte d'éventuelles contraintes sectorielles identifiées³⁵ et selon lesquelles des compensations seront envisagées³⁶. En outre, si des problématiques spécifiques (ex : sursalaires) strictement liées à leur application étaient identifiées, une compensation pourrait être envisagée dans le cadre des moyens à trouver dans les enveloppes relatives au Point 1 "Attractivité".

B. Déploiement du Plan « Tandem ».

Les partenaires entameront le dialogue pour envisager le déploiement du dispositif Plan Tandem, actuellement mis en œuvre depuis 2011 dans les secteurs relevant des CP 319 et 332 par l'asbl Old Timer, à l'ensemble des secteurs bénéficiant du présent accord. Cette possibilité, conditionnée à l'accès au crédit temps³⁷ et à une potentielle adaptation des balises relatives à la mesure (ex : ancienneté, flexibilité, fonctions en pénurie,...) pour en assurer la tenabilité financière et fonctionnelle, visera l'aménagement des fins de carrière avec pour objectif de diminuer la pénibilité au travail en réduisant le temps d'activité tout en gardant, jusqu'à l'âge de la retraite, une rémunération quasiment équivalente au salaire initial brut (grâce au maintien du financement du travailleur plus ancien). Le dispositif vise également à soutenir l'emploi des jeunes travailleurs via la compensation du temps de travail libéré qui leur est dès lors affecté, et la passation de l'expérience du travailleur plus âgé.

C. Bien-être au travail (135.000 EUR).

Une enveloppe annuelle de 0,135 millions EUR complétera le financement de l'Association bruxelloise pour le Bien-être au travail (ABBET) avec pour objectif :

- d'élargir le périmètre des missions de l'asbl aux opérateurs nouvellement intégrés au périmètre du présent accord ;
- de renforcer l'efficacité de la gestion et de l'organisation des activités mise en œuvre par l'équipe ABBET via la création de fonction(s) (1 ETP) assurant les missions de coordination des équipes et des actions

³⁵ continuité des missions, urgence, impact réel du recours au droit etc. ;

³⁶ Point 1, mesure « Renforcement des fonctions de support »

³⁷ octroyé par le Fédéral ;

thématiques (avec les fonds de sécurité d'existence ou directement avec les secteurs) ou d'innovation sociale ;

- d'activer une nouvelle phase d'innovation sociale via un véritable plan à mettre en œuvre par des actions thématiques plus structurées (recherches, benchmark, publications, outils, etc.) et/ou par de nouveaux projets directement menés ou coordonnés par l'association elle-même (sur base de l'enveloppe action-thématique) ;

Les partenaires s'engagent à modifier les documents juridiques ad-hoc (statuts, conventions et arrêtés) pour intégrer les éléments précités et la participation des représentants de l'administration et du gouvernement en tant qu'invités permanents ou ponctuels auprès des instances de l'association.

D. Mesure « Embauche compensatoire » (165.000 EUR).

Les partenaires s'engagent à travailler de manière continue et synergique à l'amélioration de la gestion de la mesure Embauche compensatoire (E.C.), consécutive à la réduction du temps de travail (RTT). Un groupe de travail regroupant les experts des fonds de gestions sectoriels sera constitué pour partager et discuter des principes et des méthodes de gestion des enveloppes confiées aux différents opérateurs sectoriels³⁸. Ce GT, qui soumettra ses résultats (propositions de simplification, évaluation des réalités, fonctionnement, etc.) sous la forme d'un rapport de synthèse, aura pour objectif principal de maximiser les effets de la mesure et des moyens disponibles³⁹ du dispositif en vigueur. Au regard de ces résultats, il sera notamment envisagé d'aligner les frais de fonctionnement des opérateurs (fonds de gestion ou asbl) compte tenu des réalités actuelles. Ceux-ci pourraient être portés jusqu'à 45.000 EUR/an (pour un coût total estimé à 0,02 million EUR).

Pour la COCOM, à l'instar des pratiques de la COCOF, il sera envisagé de faire appel à un fonds pour améliorer la gestion du dispositif actuellement exercée par les administrations⁴⁰. A cet effet, un montant de 0,1 million EUR, complémentaire aux moyens déjà mobilisés, serait affecté pour couvrir l'augmentation du recours à l'embauche compensatoire dès 2023. Un maximum de 45.000 EUR/an sera réservé le cas échéant d'une externalisation, pour être affectés aux frais de fonctionnement de l'opérateur sélectionné (ou permettre une mutualisation avec un fonds déjà existant).

Point 5. Rattrapage (1.135.000 EUR)

La COCOF couvre actuellement un complément partiel de la différence entre les conditions ANM, et les primes octroyées⁴¹ pour des travailleur.se.s ACS affectés au support des missions relevant de ses compétences. Ce différentiel est actuellement financé à hauteur de 1 million EUR, ce montant est réparti entre les employeurs qui en font la demande. Il est convenu de faire augmenter cette intervention via la sortie du Secteur de l'Insertion socio-professionnelle du dispositif COCOF. Pour ce dernier,

³⁸ R&C, R&C ISP, BEC ;

³⁹ 7 millions EUR ;

⁴⁰ Iriscare et Services du Collège réuni ;

⁴¹ par Actiris (RBC) ;

le montant auparavant affecté en COCOF (0,5 million EUR) sera pris en charge par l'enveloppe régionale consacrée aux mesures du présent accord pour ce secteur. L'enveloppe ainsi libérée en COCOF permettra d'accroître la couverture du différentiel des autres secteurs qui restent éligibles au dispositif.

Un dispositif dit de « rattrapage » pour le Secteur ISP (OISP/MLOC) visera à couvrir partiellement les différentiels salariaux avérés liés à l'application des conditions ANM et des CCT de la Commission paritaire ISP Bruxelles pour toutes les activités quelle que soit leur source de financement⁴². Ce dispositif sera pris entièrement en charge par la RBC, dans les limites d'un budget global ANM pour l'ISP. Un complément de 0,5 million EUR permettra de faire le parallèle à l'augmentation du différentiel couvert en COCOF. Une globalisation des enveloppes RBC⁴³ et COCOF⁴⁴ pourrait permettre de prévoir 0,3 million EUR supplémentaires, sous réserve de l'objectivation du cadastre et des différentiels estimés.

Une mesure équivalente sera prise pour les secteurs COCOM, le montant du différentiel instauré en 2018⁴⁵ sera ainsi doublé (0,135 million EUR), tandis qu'une partie de l'enveloppe RBC servira également à couvrir l'application de l'ANM au prorata des ETP pour les missions locales néerlandophones⁴⁶.

Point 6. Mutualisations (3.400.000 EUR)

A. Mutualisation et support (3.000.000 EUR).

Un budget progressif de **3 millions EUR**⁴⁷ devra en premier lieu permettre de mettre en place des mesures innovantes de mutualisation et de support, activant des effets de levier et visant à renforcer les différents secteurs par l'organisation d'une plus grande transversalité des fonctions ainsi que la consolidation de leurs composantes structurelles (logistique, matérielle, infrastructure,...). Afin de lancer la mise en œuvre concrète de ce 1^{er} pan de mesures dès 2022, une collaboration avec les acteurs universitaires et associatifs sera lancée sur les thématiques d'« *innovation dans le secteur non-marchand* » en vue de préparer, de soutenir et d'accompagner la mise en place de mesures temporaires ou structurelles portant sur :

1. la **mutualisation de fonctions et de services « supports »** (coordination, conseil en prévention, comptabilité, support IT, support GRH, support d'audit interne, communication, formation, nettoyage et petits travaux, diversité, énergie, etc.) ;
2. le **renforcement** ou la **création des mécanismes « équipes mobiles »** ;
3. la **création de groupements d'employeurs**⁴⁸ favorisant la mutualisation des compétences et une meilleure intégration des politiques pour les publics ;
4. le **travail en réseaux** ou les **collaborations par conventionnement** visant à rechercher la multidisciplinarité et l'intersectorialité ;
5. le **regroupement physique/immobilier d'opérateurs** de 1^{ère} lignes ;

⁴² ACS, équipe de base, Maribel, COCOF, fonds propres, FSE, etc. ;

⁴³ « Attractivité », Groupes 4 MLOC + ESMI ;

⁴⁴ « Attractivité », Groupes 3 COCOF ISP ;

⁴⁵ Pt 7, Protocole ANM 2018-19 ;

⁴⁶ Lokale werkwinkels (LWW) ;

⁴⁷ à partir de 2023, et complété des marges à réaffecter ;

⁴⁸ selon la Loi 1999 ;

6. la **création de centrales d'achat** (matériels IT, disponibles, etc.).

Cette recherche collaborative sera financée par un budget annuel de **0.15 million EUR** (en principe 2 ans). Elle visera des livrables dès 2022, et son pilotage sera assuré par les acteurs représentés au sein de la PPDCNM⁴⁹, pour être le fil conducteur de la mise en œuvre de cette thématique de « Mutualisation ». Ses objectifs devront se lier aux intentions politiques (ex : intégration et programmation) et contribuer à l'apport de solutions concrètes (ex : modèles à soutenir, proposition de nouveaux dispositifs, incitants à intégrer aux réglementations,...), tout autant que de fournir un appui à la concrétisation de différentes mesures à court et moyen terme.

B. Soutien à l'image des missions du secteur non-marchand bruxellois (100.000 EUR).

Un montant de **0,10 million EUR** sera consacré annuellement à l'organisation tripartite d'une communication pérenne et structurelle, complémentaire aux efforts relevant des pôles Emploi et Formation, pour les secteurs non-marchand bruxellois. Cette communication visera à produire ses effets à travers des appels à projets, partenariats ou marchés publics permettant de développer et de diffuser sur le long terme des contenus utiles et adaptés. Les objectifs prioritaires seront notamment de renforcer l'image de ses missions, de revaloriser l'attrait pour l'emploi associatif et de redonner du sens aux métiers (de l'Aide, du Social et de la Santé) en mettant en lumière leurs éléments positifs, et d'informer les professionnels en centralisant les évolutions, initiatives et innovations proposées par les acteurs du Secteur.

C. Soutien de la digitalisation des associations (300.000 EUR).

Un montant de **0,3 million EUR** sera affecté à des projets applicatifs transversaux (ou sectoriels), visant à favoriser la digitalisation des secteurs non-marchand. Dans l'attente de solutions mutualisées qui se dégageraient de l'analyse des besoins spécifiques à la digitalisation (en termes organisationnels ou humains), la gestion de ces moyens sera assurée de manière tripartite et se matérialisera à travers des appels à projets, des partenariats ou encore des marchés publics.

Point 7. Simplification, harmonisation administrative et cadastre.

Le Protocole d'accord 2018-19 consacrait la nécessité de prendre notamment en compte dans la *réflexion du développement d'une politique bruxelloise pour le secteur non-marchand des éléments tels que la connaissance précise du secteur non marchand à Bruxelles ou l'intégration des politiques non-marchandes entre les différentes instances subsidiantes*, tout en prévoyant la création d'une *instance de concertation et la construction d'un outil cadastral transversal*. Selon les recommandations de l'analyse préalable, le Gouvernement s'engage à inscrire les moyens nécessaires à la construction d'une application commune de « cadastre de l'emploi non-marchand bruxellois » par les services des administrations aux budgets 2022 des entités concernées et viser son entrée en vigueur au 1^{er} semestre 2023.

⁴⁹ Plateforme permanente de concertation du non-marchand ;

Les partenaires, qui visent à faire de l'outil cadastral l'un des éléments essentiels de la simplification et de l'harmonisation du financement des secteurs, seront également associés au projet d'évaluation des dispositifs fonctionnels des différentes entités subsidiaires au regard notamment des conséquences des nouvelles mesures du présent accord (implémentation de nouvelles classifications de fonctions et de modèles salariaux y afférent, ...) ou des plans proposés par le Gouvernement. Un groupe de travail ad hoc sera mis en place au sein de la Plateforme de concertation du non-marchand, alors que le renforcement des équipes transversales des administrations, qui devront mener à bien cette analyse et éventuelle réforme, sera discuté avec les ministres fonctionnellement compétents.

Point 8. Mesures transitoires.

A. Réaffectation des moyens non-affectés ou exécutés.

Si les partenaires réaffirment leur souhait d'éviter autant que possible de recourir à des mesures transitoires ou « one-shot », compte tenu de la complexité d'exécution des mesures ANM et afin de s'assurer de la mobilisation des moyens qui resteraient non-affectés ou exécutés⁵⁰ avant 2024, ces montants pourront être liquidés sous la forme de primes « uniques » ou de dispositifs exceptionnels (ex : chèque consommation).

Sauf disposition contraire, ces mesures seront financées à 100% et tiendront compte, d'une part, d'un buffer approprié, et d'autre part, d'un montant sectoriel moyen majoré de charges patronales (et annexes⁵¹) afin d'empêcher des coûts à charge des employeurs.

A partir de 2024, ces moyens seront réaffectés par ordre de priorité :

1. à l'atteinte des cibles salariales à 100% pour toutes les fonctions dans les secteurs qui auraient choisi d'implémenter un système de classifications de fonctions et modèles salariaux de type IF-IC ;
2. au renforcement des normes d'encadrement (création d'emplois complémentaires) ;

La modulation de ces réaffectations tiendront également compte des paramètres d'équilibre de l'accord global en termes d'intentions, de données actualisées, d'échéances budgétaires, etc.

B. Frais exceptionnels

En 2022, à titre exceptionnel et si le budget affecté à l'IF-IC (groupe 1) n'était pas totalement dépensé, les frais de secrétariat social dus au recalcul des salaires des travailleur.se.s qui auront choisi l'IF-IC pourront être pris en charge pour éviter un surcoût conséquent aux employeurs.

⁵⁰ additionnés aux montants non-affectés des accords précédents ;

⁵¹ pécules,...

Accord cadre tripartite pour le secteur non-marchand en fédération Wallonie-Bruxelles 2022-2025 du 28 avril 2023

Considérant que le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a décidé, dans le cadre du conclave budgétaire d'ajustement 2021, de dégager des moyens afin de conclure avec les partenaires sociaux un accord non marchand 2022-2025 ;

Considérant la décision du Gouvernement du 24 juin 2021 qui fixe ses moyens à 35M EUR en année pleine, la trajectoire progressive afin d'arriver à cette enveloppe pleine à horizon 2025 étant de 5 millions en 2022, 10 millions en 2023, 20 millions en 2024 et 35 millions en 2025 ;

Considérant que l'engagement du Gouvernement consiste à dégager un budget permettant de poursuivre la trajectoire de financement des barèmes cibles historiques dits de « 101 % » ;

Considérant que l'enveloppe dégagée permet d'atteindre cet objectif de manière globale pour l'ensemble des secteurs et que dès lors toutes mesures complémentaires ou alternatives, tout élément endogène ou exogène qui seraient susceptibles d'avoir une incidence budgétaire, doit trouver réponse dans le cadre de l'enveloppe définie ci-avant ;

Considérant que le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles a pris acte le 1^{er} juillet 2022 de la répartition budgétaire intersectorielle formulée par les partenaires sociaux pour le financement d'un accord « non-marchand » dans les secteurs repris ci-dessous (ci-après « les secteurs ») :

Répartition validée en tripartite 16/06/22			Montant 2022	Montant 2023	Montant 2024	Montant 2025
Secteurs	Répartition 16/06/22	% du budget total	5.000.000 €	10.000.000 €	20.000.000,00 €	35.000.000,00 €
Socio culturel	12.250.000 €	35,00%	1.750.000,00 €	3.500.000,00 €	7.000.000,00 €	12.250.000,00 €
ONE	14.224.000 €	40,64%	2.032.000,00 €	4.064.000,00 €	8.128.000,00 €	14.224.000,00 €
AAJ	8.311.000 €	23,75%	1.187.285,71 €	2.374.571,43 €	4.749.142,86 €	8.311.000,00 €
APMDJ	215.000 €	0,61%	30.714,29 €	61.428,57 €	122.857,14 €	215.000,00 €
Contrôle	35.000.000 €	100,00%	5.000.000,00 €	10.000.000,00 €	20.000.000,00 €	35.000.000,00 €

Considérant que ces montants se basent sur les budgets adoptés par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles en date du 24 juin 2021 ;

Considérant le contexte d'inflation des coûts de toute nature connu depuis lors, et plus particulièrement ceux de l'énergie et des rémunérations, le Gouvernement a décidé en date du 1^{er} juillet 2022 de procéder à l'indexation des enveloppes annuelles selon le mécanisme suivants: indexation de la provision inscrite au budget 2022 sur base des paramètres macroéconomiques revus et publiés par le Bureau Fédéral du Plan en septembre 2022 pour l'année 2022, et indexation des enveloppes annuelles de l'année n en année n+1, sans indexation du budget supplémentaire, sur base des derniers paramètres macroéconomiques annuels (indice santé) publiés par le Bureau Fédéral du Plan lors de l'élaborations des budgets initiaux et ajustés ;

Considérant que sur base de cette décision, le budget disponible pour l'accord non marchand en 2022 a été ajusté à 5,34 M EUR et celui l'initial 2023 s'élève à 10,34 M

EUR qui seront indexés conformément aux dispositions prévues dans le présent accord ;

Considérant *l'accord cadre pour le secteur du non-marchand en Communauté Française – répartition des moyens disponibles pour 2022* qui mobilise les moyens disponibles en 2022 sous la forme d'une subvention unique et exceptionnelle octroyée aux opérateurs ;

Considérant que les montants et les mesures de l'accord s'appliquent aux travailleurs repris dans le tableau qui figure à l'annexe I du présent accord et qui est établi sur base des données issues :

- Du cadastre de l'emploi non marchand en date du 31/12/2021 pour les secteurs socioculturels. Les données étant arrêtées sur base des justifications opérées en date du 27/02/2023 ;
- Du cadastre de l'emploi non-marchand en date du 31/10/2021 pour le secteur de l'Enfance ;
- De la mise à jour des ETP réalisée en date du 1^{er} février 2022 dans le secteur de l'Aide à la Jeunesse ;
- Du cadastre de l'emploi non marchand en date du 31/12/2021 pour le secteur des services partenaires des maisons de justices.

Considérant que les nouveaux travailleurs qui sont entrés et entreront en service après cette date, par augmentation du volume de l'emploi des services bénéficiaires ou par la mise en œuvre de nouvelles politiques, bénéficient de ces mesures au même titre que les travailleurs repris actuellement au tableau qui figure en annexe du présent accord ;

Considérant qu'il sera tenu compte de ces nouveaux emplois, et des conséquences y liées, dans le cadre du déploiement des politiques sectorielles ;

Considérant que l'application du présent accord nécessite une mise à jour annuelle des données nécessaires à la liquidation au sein de chaque secteur, afin que les subventions dues aux employeurs soient calculées et liquidées sur base des données les plus récentes.

Considérant que l'absence d'un cadastre de l'emploi exhaustif en Fédération Wallonie Bruxelles, ainsi que l'absence d'une méthodologie uniformisée et d'une gestion centralisée des données nécessaires à l'estimation budgétaire d'un tel accord - notamment dans son volet barémique – ont été pointées par l'ensemble des parties comme une difficulté majeure dans la négociation et l'évaluation des besoins des différents secteurs ;

Considérant la décision du comité de pilotage institué par le décret du 19 octobre 2007 du 20 octobre 2022 visant à intégrer, d'ici la fin de la législature, les secteurs de l'Aide à la jeunesse et de l'Office de la Naissance et de l'Enfance au sein de « SICE » afin de rassembler en une base de données unique les informations nécessaires au pilotage des politiques de subventionnement et de développement du secteur non marchand en Fédération Wallonie-Bruxelles, singulièrement en matière d'emploi. Cette base de données devra être alimentée par des données comparables entre elles et collectées sur la base d'une méthodologie uniformisée jusqu'à son degré maximum entre les différents secteurs tout en respectant les prescrits légaux qui encadrent les subventionnements des emplois ;

Considérant que les partenaires sociaux seront associés aux travaux de mise en œuvre du cadastre ;

Considérant que le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles s'engage à intégrer, dès que possible, les mesures prises en vertu du présent accord dans les réglementations sectorielles ;

Considérant que pour les travailleurs APE, vu la réforme APE qui est entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2022 et tant que cela se justifie, les administrations effectueront les calculs des subventions versées aux employeurs concernés en application du présent accord en tenant compte d'un taux plein de charges sociales patronales, et non plus du taux réduit qui était en vigueur avant cette réforme ;

Considérant l'objectif de tendre vers l'harmonisation du barème de puéricultrice/puériculteur vers le barème 2 A (1/43-1/55) en CP 332 en vigueur dans le secteur de l'Aide à la Jeunesse et des SASPE (SCP 319.02), les parties conviennent de la mise en place d'un comité d'accompagnement pour suivre les différentes étapes vers cette harmonisation.

* * *

Contenu de l'accord

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique aux employeurs et aux travailleurs du non-marchand des secteurs agréés suivants :

1. Pour le secteur socioculturel :

- 1.1. Les Centres culturels, réglementés par le décret du 21 novembre 2013 relatif aux Centres culturels ;
- 1.2. L'Education permanente, réglementée par le décret du 17 juillet 2003 relatif au soutien de l'action associative dans le champ de l'Education permanente ainsi que les associations reconnues en vertu des arrêtés royaux de 1921 et 1971 ;
- 1.3. Les Organisations de Jeunesse agréées dans le cadre du décret du 26 mars 2009 fixant les conditions d'agrément et d'octroi de subventions aux Organisations de jeunesse ;
- 1.4. Les Centres de Jeunes agréés dans le cadre du décret du 20 juillet 2000 déterminant les conditions d'agrément et de subventionnement des maisons de jeunes, centres de rencontres et d'hébergement et centres d'informations des jeunes et de leurs fédérations ;
- 1.5. Les Fédérations sportives, réglementées par le décret du 3 mai 2019 portant sur le mouvement sportif organisé en Communauté française et le décret du 30 mars 2007 organisant la reconnaissance et le subventionnement d'une association de fédérations sportives francophones ;
- 1.6. La Médiathèque de la Communauté française agréée par l'arrêté royal du 7 avril 1971 fixant les conditions d'agrément et d'octroi de subventions aux organismes régionaux et locaux assurant le prêt de moyens audiovisuels au service de l'éducation permanente, devenue Point Culture par modification de ses statuts du 5 juillet 2013 ;
- 1.7. Les médias de proximité et le réseau des médias de proximité, réglementés par le décret du 4 février 2021 relatif aux services de médias audiovisuels et aux services de partage de vidéos ;
- 1.8. Les Ateliers de production et d'accueil, réglementés par le Chapitre 1er du Titre VI du décret du 10 novembre 2011 relatif au soutien au cinéma et à la création audiovisuelle, à l'exception des ateliers d'écoles visés à l'article 62, 3°, et le Chapitre II du titre IX du décret coordonné du 26 mars 2009 sur les services de médias audiovisuels pour ce qui concerne l'atelier de création sonore et radiophonique ;

- 1.9. La Lecture publique, réglementée par le décret du 30 avril 2009 relatif au développement des pratiques de lecture organisé par le réseau public de la lecture et les bibliothèques publiques ;
- 1.10. Le secteur des Centres d'Expression et de Créativité, réglementé par le décret du 30 avril 2009 relatif à l'encadrement et au subventionnement des fédérations de pratiques artistiques en amateur, des fédérations représentatives de centres d'expression et de créativité et singulièrement les opérateurs visés à l'article trois 5°, 6°, 7° et à l'article 4 §2 u décret susmentionné ;
- 1.11. Les Coordinations d'Écoles de Devoirs réglementées par le décret relatif à la reconnaissance et au soutien des écoles de devoirs du 28 avril 2004.

2. Pour le socio-sanitaire :

- 2.1. Les crèches et les services d'accueil d'enfants autorisés et ayant obtenus le droit au subside d'accessibilité ou au subside d'accessibilité sociale et/ou horaire renforcé en vertu de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française fixant le régime d'autorisation et de subvention des crèches, des services d'accueil d'enfants et des (co)accueillant(e)s d'enfants indépendant(e)s, à l'exception des accueillant(e)s conventionné(e)s ;
- 2.2. Les milieux d'accueil autorisés et subventionnés en vertu de l'arrêté du 27 février 2003 portant réglementation générale des milieux d'accueil qui doivent encore se transformer dans le cadre de la réforme des milieux d'accueil ;
- 2.3. Les services d'accueil d'enfants malades à domicile agréés et subventionnés en vertu de l'arrêté du 17 décembre 2014 fixant la réglementation des services d'accueil d'enfants malades à domicile ;
- 2.4. Les opérateurs d'accueil extrascolaire agréés et subventionnés en vertu des articles 35, §2 et 35/1 du décret du 3 juillet 2003 relatif à l'accueil d'enfants durant leur temps libre et au soutien de l'accueil extrascolaire ;
- 2.5. Les services agréés et subventionnés en application de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 5 décembre 2018 relatif aux conditions générales d'agrément et d'octroi des subventions pour les services visés à l'article 139 du décret du 18 janvier 2018 portant le Code de la prévention, de l'aide à la jeunesse et de la protection de la jeunesse ;
- 2.6. Les services subventionnés en application à la convention du 27 avril 2018 entre l'agence fédérale pour l'accueil des demandeurs d'asile et la Communauté française relative à l'accueil de mineurs étrangers non accompagnés. Ces services intégrant le périmètre de l'accord non marchand ;
- 2.7. Les services d'accrochage scolaire agréés et subventionnés en application de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 14 mai 2009 relatif aux services d'accrochage scolaire ;
- 2.8. Les services d'accueil spécialisé de la petite enfance autorisés en application de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 30 avril 2009 portant réglementation générale et fixant les modalités de subventionnement des milieux d'accueil organisés par « l'Office » et des services d'accueil spécialisé de la petite enfance ;
- 2.9. Les équipes SOS-Enfants agréées en application de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 14 juin 2004 relatif à l'agrément et au subventionnement des équipes SOS-Enfants en application du décret du 12 mai 2004 relatif à l'aide aux enfants victimes de maltraitance ;
- 2.10. Les Services de Promotion de la santé à l'école relevant du secteur privé et subventionnés en vertu du décret du 14 mars 2019 relatif à la promotion de la santé à l'école et dans l'enseignement supérieur hors université ;

2.11. Le secteur réglementé par le décret relatif à l'agrément et au subventionnement des partenaires apportant de l'aide aux justiciables du 13 octobre 2016.

Article 2 : Mesures

Les mesures de l'accord sont les suivantes :

1. Socio-culturel :

Poursuite de la trajectoire d'évolution des barèmes des accords précédents pour viser, à terme, l'atteinte des barèmes cibles historiques dits de « 101% ». A cette fin, le Gouvernement s'engage à hauteur de 12.250.000 €, indexés conformément aux dispositions prévues dans le présent accord.

2. Socio-sanitaire

2.1. Enfance :

1° Poursuite de la trajectoire d'évolution des barèmes des accords précédents pour atteindre, à terme, les barèmes cibles historiques dits de « 101% ».

2° Revalorisation du barème de puéricultrices/puériculteurs de la CP332 afin de tendre vers le barème 2 A (1/43-1/55) en vigueur en aide à la jeunesse et en SASPE (SCP 319.02).

A ces fins, le Gouvernement s'engage à hauteur de 14.224.000 €, indexés conformément aux dispositions prévues dans le présent accord.

2.2. Aide à la jeunesse :

1° Poursuite de la trajectoire d'évolution des barèmes des accords précédents pour atteindre, à terme, les barèmes cibles historiques dits de « 101% ».

2° Revalorisation des heures inconfortables du samedi par l'octroi d'un supplément de salaire pour les prestations effectuées de 06h à 20h, afin d'augmenter l'attractivité des métiers.

A ces fins, le Gouvernement s'engage à hauteur de 8.311.000 €, indexés conformément aux dispositions prévues dans le présent accord.

2.3. Partenaires des maisons de justice :

Poursuite de la trajectoire d'évolution des barèmes des accords précédents, pour atteindre, à terme, les barèmes cibles historiques dits de « 101% ».

A cette fin, le Gouvernement s'engage à hauteur de 215.000 € indexés conformément aux dispositions prévues dans le présent accord.

Article 3

La mise en œuvre annuelle de ces mesures, et la liquidation des moyens y liés, sont subordonnées à la signature de conventions collectives de travail (CCT) dans chacune des sous commissions paritaires. La négociation de ces CCT débutera dès la signature du présent accord. L'ensemble des CCT devra être conclu au plus tard pour le 30 juin 2023.

Afin de garantir l'esprit qui a présidé aux négociations du présent accord, chacune des parties peut, dès signature de celui-ci et jusqu'à la conclusion de l'accord global visé à l'article 5 ci-dessous, demander la réunion d'un Comité de pilotage composé de représentant des travailleurs, des employeurs, du Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles et des différentes administrations concernées.

Le Comité de pilotage se réunira avant l'adoption par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles du budget 2025, afin d'évaluer :

- L'atteinte des objectifs fixés dans le cadre du présent accord et fera, le cas échéant, une proposition au Gouvernement pour atteindre en 2025 les barèmes à 100% dans le secteur socioculturel et à 101% dans les autres secteurs ;
- Le niveau d'atteinte de la mesure de revalorisation du barème de puéricultrices/puériculteurs de la CP332 afin de tendre vers le barème 2 A (1/43-1/55) en vigueur en aide à la jeunesse et en SASPE (SCP 319.02).

Article 4

L'application du présent accord et des mesures qui en découlent, est conditionnée à la liquidation des subventions aux employeurs repris dans le champ d'application figurant ci-dessus, conformément aux montants et aux modalités précitées.

Article 5

A la suite de cet accord cadre, dès que les CCT auront été conclues dans les différentes sous commissions paritaires concernées, ces CCT seront consolidées dans un document final « *Accord du non-marchand 2022-2025 global* » qui sera validé par le Gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles et signé par les mêmes parties au présent accord. Ce texte reprendra, sur base des rapports des discussions sectorielles, les mesures précises d'harmonisation dans le cadre desquelles lesdites conventions collectives de travail s'inscrivent.

Article 6

Dans le cas où l'objectif barémique des 101% n'est pas atteint pour l'ensemble des secteurs dans le cadre du présent accord, les partenaires sociaux signataires conviennent qu'une enveloppe budgétaire distincte sera dédiée en priorité à l'atteinte de cet objectif dans le cadre du prochain accord non marchand. Celle-ci sera répartie, avant et en dehors de toute répartition d'enveloppe pour d'autres mesures, entre tous les secteurs concernés.

ANNEXE I

Secteur	ETP	Budget
Socio culturel	7.332,24*	12.250.000 €
ONE	12.573,40	14.224.000 €
AAJ	5.450,65	8.311.000 €
APMDJ	311	215.000 €
TOTAL	25.618,38	35.000.000 €

* Ce total tient compte d'une majoration de 3,61% afin de corriger l'aspect « photographique » d'une prise en compte des ETP cadastrés.

CLASSIFICATION DE FONCTION ET BAREMES

Classification de fonction

Convention collective de travail du 27.10.2010 concernant l'harmonisation des barèmes et concordance des fonctions.

Préambule

la présente Convention Collective de Travail porte sur les barèmes applicables dans les institutions énumérées à l'article 1 en vertu de l' « accord cadre pour le secteur non-marchand wallon 2000-2006 » du 16 mai 2000, entre le Gouvernement wallon et les représentants des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs ; les barèmes ont fait l'objet d'un relèvement progressif pour atteindre ceux qui se retrouvent repris en annexe 1 de la présente Convention à la date du 1er janvier 2009.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions ressortissant à la commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, subventionnées par la Région Wallonne, à savoir : Plannings familiaux, Centres de Service Social, Centres de Santé Mentale, Centre de Coordination de Soins et Services à domicile.

Il y a lieu d'entendre par travailleurs le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

Article 2

Les parties ont relevé progressivement les barèmes, par référence aux barèmes de la sous-commission paritaire des hôpitaux privés (SCP 305.01) tels qu'en vigueur à la date du 1^{er} juillet 2000, indexés. La base annuelle et mensuelle à 100% au 1^{er} juillet 2000, ainsi que les barèmes applicables au 1^{er} janvier 2009, sont repris en annexe 1 ; les barèmes indexés au 1 septembre 2010 sont repris en annexe 2.

Article 3

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

travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

Elles sont considérées comme étant liées à l'indice-pivot 138,01 (base 1981 – cf. 102,02 base 1988) liquidation à 100 % au 1er janvier 1990. Lors de l'entrée en vigueur de cette convention collective de travail, le coefficient de liquidation de 148,59 %, en vigueur depuis le 1er septembre 2008, est d'application. Au 1er septembre 2010, le coefficient de liquidation est de 151,57 %

§2. La rémunération mensuelle indexée est égale à la rémunération annuelle indexée divisée par douze, avec deux décimales.

Le salaire horaire indexé est égal à la rémunération annuelle indexée divisée par 1 976 (régime de 38 heures/semaine), avec quatre décimales.

L'arrondi est opéré en négligeant le chiffre suivant la décimale à arrondir s'il est inférieur à cinq et en portant la décimale à arrondir à l'unité supérieure si ce chiffre est égal ou supérieur à cinq.

Article 4

Pour l'application de l'article 2 de la présente convention collective de travail, les parties se réfèrent au tableau suivant :

Dénomination	Barème correspondant en 305.01
A) Personnel de statut « employé »	
Personnel de Direction	
<i>Directeur- coordinateur</i>	1/80
Personnel administratif	
<i>Licencié</i>	1/80
<i>Gradué</i>	1/55 – 1/61 – 1/77
<i>Secrétaire de direction non gradué</i>	1/39
<i>Rédacteur</i>	1/50
<i>Commis</i>	1/26
<i>Rédacteur comptable</i>	1/31
Personnel psycho-médico-social	
<i>Licencié</i>	1/80

<i>Assistant Social en Chef</i>	1/78s
<i>Infirmier en santé communautaire (« infirmier social »)</i>	1/55 – 1/61 – 1/77 (+ 2 jaar)
<i>Gradué avec spécialisation (ex. spécialisé en psychiatrie)</i>	1/55 – 1/61 – 1/77 (+ 2 jaar)
<i>Assistant Social</i>	1/55 – 1/61 – 1/77
<i>Coordinateur de services et de soins à domicile</i>	1/55 – 1/61 – 1/77
<i>Infirmier gradué</i>	1/55 – 1/61 – 1/77
<i>Gradué, conseiller conjugal, médiateur, accueillant, animateur ou compétences acquises par l'expérience, et agréées comme telles par le pouvoir subsidiant</i>	1/55 – 1/61 – 1/77
<i>Infirmier breveté</i>	1/43 – 1/55
<i>Educateur classe II</i>	1/43 – 1/55
<i>Assistant soins hospitaliers</i>	1/40 – 1/57
<i>Aide-sanitaire</i>	1/35
<i>Puériculteur</i>	1/35
Personnel logistique	
<i>Agent gestionnaire technique</i>	1/54
<i>Idem avec titre de spécialisation requise</i>	1/59
B) <u>Personnel de statut « ouvrier »</u>	
<i>Ouvrier non qualifié</i>	1/12
<i>Ouvrier qualifié</i>	1/22
<i>Ouvrier polyvalent</i>	1/30

Article 5

La présente convention collective de travail ne porte pas atteinte aux droits des travailleurs à la date de sa signature. Sa juste application requiert que toutes subventions supplémentaires accordées au bénéfice des travailleurs en vertu de l'« accord avec le non-marchand » et de ses modalités d'application leur soient intégralement allouées.

Article 6

§ 1. Les parties conviennent explicitement que les avantages accordés par la présente convention collective de travail ne seront effectivement octroyés aux travailleurs que pour autant que le Gouvernement de la région Wallonne exécute intégralement l'accord du 16 mai 2000 et octroie les moyens de le réaliser tel que prévu par cet accord.

§ 2. Elles conviennent également d'informer la Région Wallonne des conditions d'exécution de la présente convention.

§ 3. A titre transitoire, les parties conviennent que l'ajustement des barèmes se réalisera dans les six semaines du versement de la subvention correspondante par la Région Wallonne.

Article 7 : Salaire minimum garanti

A partir du 1er janvier 2009 le salaire minimum garanti, avec liquidation à 100 %, du personnel ouvrier est fixé à un montant de base annuel de 12.736,42 €. Ce chiffre correspond à un montant de salaire mensuel indexé à la même date de 1.577,09 €. (indice pivot 110,51 et de liquidation 148,59%) et à un montant de salaire horaire de 9,5775 €. Au 1er septembre 2010, ces montants sont respectivement de 1.608,61 € et de 9,7689 € (indice pivot 112,72 et pourcentage de liquidation 151,57%).

Article 8

A partir du 1er janvier 2009 le salaire minimum garanti, avec liquidation à 100 %, du personnel administratif, paramédical et technique et soignant et infirmier est fixé à un montant de base annuel de 12.736,42 €. Ce chiffre correspond à un montant de salaire mensuel indexé à la même date de 1.577,09 € (indice pivot 110,51 et de liquidation 148,59%). et à un montant de salaire horaire de 9,5775 €. Au 1er septembre 2010, ces montants sont respectivement de 1.608,61 € et de 9,7689 € (indice pivot 112,72 et pourcentage de liquidation 151,57%).

Article 9

La présente convention collective de travail remplace, dans les limites du champ d'application défini à l'article 1 la convention collective du 28 février 2001 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2009. Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois notifié par courrier recommandé au président de la commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de sante, qui en informe les parties signataires.

Convention collective de travail du 29.03.2011 (*modifiant la CCT du 27.10.2010*) concernant l'harmonisation des barèmes et concordance des fonctions.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions ressortissant à la commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé,

subventionnées par la Région Wallonne, à savoir : Plannings familiaux, Centres de Service Social, Centres de Santé Mentale, Centre de Coordination de Soins et Services à domicile, Centres de télé-accueil.

Il y a lieu d'entendre par travailleurs le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

Article 2

Le premier alinéa de l'article 1 de la convention collective de travail du 27 octobre 2010, enregistrée sous le numéro 102581/CO/33200), est complété par « , Centres de télé-accueil. »

Article 3

La présente convention collective de travail a la même date d'entrée en vigueur, la même durée de validité et les mêmes modalités et délais de dénonciation que la convention collective du 27 octobre 2010 qu'elle modifie.

Convention collective de travail remplaçant la convention collective du 7 décembre 2011 – Barèmes PSE

Mise en œuvre de l'accord-cadre 2010-2011 pour le secteur non-marchand de la Communauté française Wallonie-Bruxelles (secteur des services de promotion de la santé à l'école).

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des services de promotion de la santé à l'école (PSE), ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Article 2

Par "travailleur", il y a lieu d'entendre : l'ensemble des travailleurs employés et ouvriers, masculins et féminins, occupés dans les institutions et services visés à l'article 1er.

Article 3

En application de l'accord non-marchand 2010-2011 du 19 septembre 2011, les parties conviennent de poursuivre les revalorisations barémiques entamées dans le cadre de l'accord non-marchand 2000-2005 via l'application des barèmes minima sectoriels repris dans la présente convention. En outre, si après application des conditions de rémunérations minimums conventionnelles, l'institution dispose d'un solde dans les moyens complémentaires octroyés dans le cadre de l'accord non-marchand, celui-ci devra être affecté de manière prioritaire, récurrente et structurelle à poursuivre le rattrapage barémique jusqu'à concurrence des barèmes de la Sous-commission paritaire pour les hôpitaux privés.

Article 4

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

A. Travailleurs fournissant généralement un travail d'ordre manuel

Article 5

Les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel sont repris dans la catégorie définie ci-après:

- Ouvrier d'intendance (h/f) : Ouvrier non-qualifié.

B. Travailleurs fournissant généralement un travail d'ordre intellectuel

Article 6

Le personnel administratif est réparti en trois catégories définies ci-après:

- Commis (h/f) : titulaire d'un diplôme de fin d'études ou d'une attestation d'études de l'enseignement secondaire inférieur (formation générale ou technique);
- Rédacteur (h/f) : titulaire d'un diplôme de fin d'études de l'enseignement secondaire supérieur (formation générale ou technique) ou justifier de formations et d'expériences jugées équivalentes;
- Gradué comptable ou autre gradué à orientation administrative (h/f) : titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur non universitaire -de type court ou justifier de formations et d'expériences jugées équivalentes.

Article 7

Le personnel paramédical (et social) est réparti selon les catégories suivantes :

- Infirmier A2 (h/f) : titulaire d'un brevet d'infirmier;
- Assistant social, infirmier gradué (h/f) : titulaire d'un diplôme correspondant de l'enseignement supérieur non universitaire de type court;
- Infirmier gradué avec spécialisation en liaison avec la fonction (spécialisation en pédiatrie, en santé communautaire, infirmier social,) (h/f) : titulaire d'un diplôme correspondant de l'enseignement supérieur non universitaire de type court.

Article 8

Les barèmes de référence pour les différentes fonctions énumérées à l'article 5, sont fixés conformément au tableau suivant :

Fonction	Barème initial de référence 305.02	Barème de référence 305.01	Barème d'application en vertu de la présente convention collective de travail
Ouvrier d'intendance	Personnel ouvrier 1 ^{re} catégorie	1.12	1
Commis	Personnel administratif 2 ^e catégorie	1.26	2

Rédacteur	Personnel administratif 3 ^e catégorie	1.5	3
Gradué administratif	Personnel administratif 5 ^e catégorie	1.55 – 1.61 – 1.77	4
Infirmier breveté	Personnel soignant 4 ^e catégorie	1.43 – 1.55	5
Assistant social	Personnel administratif 5 ^e catégorie	1.55 – 1.61 – 1.77	6
Infirmier gradué	Personnel administratif 5 ^e catégorie	1.55 – 1.61 – 1.77	7
Infirmier gradué avec spécialisation en lien avec la fonction	Personnel administratif 6 ^e catégorie	1.55 – 1.61 – 1.77 + 2 ans	8

Article 9

§1.

Les barèmes visés à l'article 8 d'application à partir du 1er janvier 2012 sont repris en annexes I et II de la présente convention collective de travail.

Ils sont exprimés à la base annuelle 100 p.c. (au 1er janvier 1990) en euros. Ils font l'objet d'une liquidation à 154,60 p.c. en liaison à l'indice-pivot 114,97 (base 2004 = 100).

§ 2.

Ils évoluent conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements et subventions à charge du Trésor public.

Article 10

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1er janvier 2012. Elle abroge et remplace la CCT du 7 décembre 2012 à partir du 01 janvier 2012.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée moyennant préavis de six mois notifié par courrier recommandé au président de la Commission paritaire des Services de santé, qui en informe les parties signataires.

Annexe I

PROMOTION DE LA SANTE A L'ECOLE - BAREMES AU 01/01/2012									
Indice-pivot : 114,97								Index	154,60
Ancien- neté	Barème 1 Ouvrier d'intendance 1.12			Barème 2 Commis 1.26		Barème 3 Rédacteur 1.50		Barème 4 Gradué administratif 1.55-1.61-1.77	
	Base annuelle 100 %	Rémuné- ration mens. indexée	Rémuné- ration horaire indexée	Base annuelle 100 %	Rémuné- ration mens. indexée	Base annuelle 100 %	Rémuné- ration mens. indexée	Base annuelle 100 %	Rémuné- ration mens.indexée
0	12.460,48	1.605,33	9,7489	13.437,38	1.731,18	13.725,52	1.768,30	16.475,77	2.122,63
1	13.031,17	1.678,85	10,1954	14.483,47	1.865,95	14.862,69	1.914,81	17.655,86	2.274,66
2	13.141,54	1.693,07	10,2818	14.625,66	1.884,27	14.989,52	1.931,15	17.661,59	2.275,40
3	13.452,21	1.733,09	10,5249	14.767,84	1.902,59	15.121,16	1.948,11	18.189,17	2343,37
4	13.487,46	1.737,63	10,5524	14.904,61	1.920,21	15.247,08	1.964,33	18.189,17	2343,37
5	13.552,76	1.746,05	10,6035	15.047,86	1.938,67	15.378,75	1.981,30	18.716,75	2.411,34
6	13.588,00	1.750,59	10,6311	15.184,65	1.956,29	15.683,16	2.020,51	18.716,75	2.411,34
7	13.653,30	1.759,00	10,6822	15.327,90	1.974,74	15.995,21	2.060,72	21.287,08	2.742,48
8	13.688,55	1.763,54	10,7098	15.464,69	1.992,37	16.299,60	2.099,93	21.287,08	2.742,48
9	14.280,73	1.839,83	11,1731	15.606,64	2.010,65	16.619,27	2.141,12	21.834,56	2.813,02
10	14.365,25	1.850,72	11,2392	16.143,28	2.079,79	17.271,63	2.225,16	22.189,32	2.858,72
11	14.430,53	1.859,13	11,2903	16.309,29	2.101,18	17.591,31	2.266,35	22.736,81	2.929,26
12	14.465,79	1.863,68	11,3179	16.473,40	2.122,32	17.895,73	2.305,57	22.736,81	2.929,26
13	14.531,10	1.872,09	11,3690	16.645,15	2.144,45	18.213,50	2.346,51	23.282,36	2.999,54
14	14.566,35	1.876,63	11,3965	16.801,58	2.164,60	18.517,87	2.385,72	23.282,36	2.999,54
15	15.287,26	1.969,51	11,9606	16.980,98	2.187,72	18.835,65	2.426,66	23.827,93	3.069,83
16	15.287,26	1.969,51	11,9606	17.145,07	2.208,86	19.140,06	2.465,88	25.661,09	3.306,00
17	15.347,36	1.977,25	12,0076	17.316,79	2.230,98	19.462,15	2.507,37	26.206,64	3.376,29
18	15.347,36	1.977,25	12,0076	17.480,91	2.252,12	19.772,55	2.547,36	26.206,64	3.376,29
19	15.407,46	1.984,99	12,0546	17.652,65	2.274,25	20.096,11	2.589,05	26.752,20	3.446,58
20	15.407,46	1.984,99	12,0546	17.816,72	2.295,39	20.406,71	2.629,06	26.752,20	3.446,58
21	15.467,56	1.992,74	12,1016	17.988,49	2.317,52	20.730,49	2.670,78	27.297,80	3.516,87
22	15.467,56	1.992,74	12,1016	18.152,56	2.338,65	21.040,88	2.710,77	27.297,80	3.516,87
23	15.527,66	2.000,48	12,1487	18.324,33	2.360,78	1.364,68	2.752,48	27.843,35	3.587,15
24	15.527,66	2.000,48	12,1487	18.488,39	2.381,92	21.675,06	2.792,47	27.843,35	3.587,15
25	15.587,76	2.008,22	12,1957	18.660,14	2.404,05	21.998,85	2.834,18	28.388,94	3.657,44
26	15.587,76	2.008,22	12,1957	18.824,23	2.425,19	22.309,23	2.874,17	28.388,94	3.657,44
27	15.647,86	2.015,97	12,2427	18.995,97	2.447,31	22.633,04	2.915,89	28.934,50	3.727,73
28	15.647,86	2.015,97	12,2427	19.160,07	2.468,46	22.930,01	2.954,15	28.934,50	3.727,73
29	16.509,05	2.126,92	12,9165	19.334,14	2.490,88	23.267,18	2.997,59	28.947,88	3.729,45

Indice-pivot : 114,97							Index	154,60
Ancien- neté	Barème 5 Infirmier breveté 1.43-1.55		Barème 6 Assistant social 1.55-1.61-1.77		Barème 7 Infirmier gradué 1.55-1.61-1.77		Barème 8 Infirmier gradué avec spécialisation 1.55-1.61-1.77+ 2 ans	
	Base annuelle 100 %	Rémuné- ration mens. indexée	Base annuelle 100 %	Rémuné- ration mens. indexée	Base annuelle 100 %	Rémuné- ration mens. indexée	Base annuelle 100 %	Rémuné- ration mens. indexée
0	15.219,67	1.960,80	16.475,11	2.122,63	16.491,70	2.124,68	17.679,47	2.277,70
1	16.356,11	2.107,21	17.655,86	2.274,66	17.672,77	2.276,84	18.208,02	2.345,80
2	16.361,83	2.107,95	17.661,59	2.275,40	17.679,47	2.277,70	18.208,02	2.345,80
3	16.628,51	2.142,31	18.189,17	2.343,37	18.208,05	2.345,80	18.741,35	2.414,51
4	16.628,51	2.142,31	18.189,17	2.343,37	18.208,05	2.345,80	18.741,35	2.414,51
5	16.982,15	2.187,87	18.716,75	2.411,34	18.741,35	2.414,51	21.315,49	2.746,15
6	16.982,15	2.187,87	18.716,75	2.411,34	18.741,35	2.414,51	21.315,49	2.746,15
7	19.237,44	2.478,42	21.287,08	2.742,48	21.315,49	2.746,15	21.859,15	2.816,19
8	19.237,44	2.478,42	21.287,08	2.742,48	21.315,49	2.746,15	22.256,85	2.867,42
9	19.784,93	2.548,96	21.834,56	2.813,02	21.859,15	2.816,19	22.801,51	2.937,59
10	20.139,68	2.594,66	22.189,32	2.858,72	22.256,85	2.867,42	22.801,51	2.937,59
11	20.687,15	2.665,19	22.736,81	2.929,26	22.801,51	2.937,59	23.345,15	3.007,63
12	20.687,15	2.665,19	22.736,81	2.929,26	22.801,51	2.937,59	23.345,15	3.007,63
13	21.232,73	2.735,48	23.282,36	2.999,54	23.345,15	3.007,63	23.888,80	3.077,67
14	21.232,73	2.735,48	23.282,36	2.999,54	23.345,15	3.007,63	25.721,96	3.313,85
15	21.118,29	2.805,77	23.827,93	3.069,83	23.888,80	3.077,67	26.265,61	3.383,89
16	21.118,29	2.805,77	25.661,09	3.306,00	25.721,96	3.313,85	26.265,61	3.383,89
17	22.323,85	2.876,06	26.206,64	3.376,29	26.265,61	3.383,89	26.825,01	3.455,96
18	22.323,85	2.876,06	26.206,64	3.376,29	26.265,61	3.383,89	26.825,01	3.455,96
19	22.869,43	2.946,35	26.752,20	3.446,58	26.825,01	3.455,96	27.368,15	3.525,96
20	22.869,43	2.946,35	26.752,20	3.446,58	26.825,01	3.455,96	27.368,15	3.525,96
21	23.414,99	3.016,63	27.297,80	3.516,87	27.368,15	3.525,93	27.911,25	3.595,90
22	23.414,99	3.016,63	27.297,80	3.516,87	27.368,15	3.525,93	27.911,25	3.595,90
23	23.960,57	3.086,92	27.843,35	3.587,15	27.911,25	3.595,90	28.454,38	3.665,87
24	23.960,57	3.086,92	27.843,35	3.587,15	27.911,25	3.595,90	28.454,38	3.665,87
25	24.506,12	3.157,21	28.388,94	3.657,44	28.454,38	3.665,87	28.997,48	3.735,84
26	24.506,12	3.157,21	28.388,94	3.657,44	28.454,38	3.665,87	28.997,48	3.735,84
27	25.051,69	3.227,49	28.934,50	3.727,73	28.997,48	3.735,84	28.997,48	3.735,84
28	25.051,69	3.227,49	28.934,50	3.727,73	28.997,48	3.735,84	28.997,48	3.735,84
29	25.065,07	3.229,22	28.947,88	3.729,45	28.997,48	3.735,84	28.997,48	3.735,84

Convention collective de travail du 01.02.2012 – Barèmes Aide Sociale aux Détenus

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs du secteur de l'Aide Sociale aux Détenus subsidié par la Communauté française Wallonie-Bruxelles en exécution de l'arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 13 décembre 2001 portant exécution du décret du 19 juillet 2001 relatif à l'aide sociale aux détenus en vue de leur réinsertion sociale, tel que modifié par l'arrêté du 14 mai 2009 ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Article 2

Par "travailleur", il y a lieu d'entendre : l'ensemble des travailleurs employés et ouvriers, masculins et féminins, occupés dans les institutions et services visés à l'article 1er.

Article 3

En application de l'accord non-marchand 2010-2011 du 19 septembre 2011, les parties conviennent de poursuivre les revalorisations barémiques entamées dans le cadre de l'accord non-marchand 2000-2005 : les barèmes sont donc portés à 99% des barèmes de références de l'Arrêté précité.

Article 4

Pour les travailleurs secrétaires, assistants sociaux, juristes et psychologues, les barèmes minima à utiliser par les services à partir du 1er janvier 2012 sont ceux repris en annexe de la présente convention, respectivement sous les codes suivants :

- Licencié : barème 1/78s
- Travailleur social : barème 1/55-1/61-1/77
- Travailleur administratif : barème 1/50

Article 5

§1.

Les barèmes visés à l'article 4 d'application à partir du 1er janvier 2012 sont repris en annexe de la présente convention collective de travail.

Ils sont exprimés à la base annuelle 100 p.c (au 1er janvier 1990) en euros. Ils font l'objet d'une liquidation à 154,60 p.c en liaison à l'indice-pivot 114,97 (base 2004=100).

§2.

Ils évoluent conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements et subventions à charge du Trésor public.

Article 6

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1er janvier 2012.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée moyennant préavis de 6 mois notifié par courrier recommandé au président de la Commission Paritaire des Services de santé, qui en informe les parties signataires.

Commission paritaire 332.00.20
Annexe à la CCT du 1er février 2012
Barèmes applicables au 1er janvier 2012

	coeff. 1,546								
	Indice pivot : 114,97								
	332.00.20			332.00.20			332.00.20		
	1/78S			1/55 - 1/61 - 1/77			1/50		
Année ancien	de base annuel	indexé annuel	indexé mensuel	de base annuel	indexé annuel	indexé mensuel	de base annuel	indexé annuel	indexé mensuel
0	21.224,78	32.813,51	2.734,46	16.461,14	25.448,92	2.120,74	13.699,61	21.179,60	1.764,97
1	22.065,18	34.112,77	2.842,73	17.659,34	27.301,34	2.275,11	14.853,28	22.963,17	1.913,60
2	22.065,18	34.112,77	2.842,73	17.659,34	27.301,34	2.275,11	14.981,78	23.161,83	1.930,15
3	22.679,38	35.062,31	2.921,86	18.191,79	28.124,51	2.343,71	15.110,25	23.360,45	1.946,70
4	22.679,38	35.062,31	2.921,86	18.191,79	28.124,51	2.343,71	15.238,72	23.559,07	1.963,26
5	23.293,55	36.011,83	3.000,99	18.724,25	28.947,68	2.412,31	15.367,23	23.757,73	1.979,81
6	23.293,55	36.011,83	3.000,99	18.724,25	28.947,68	2.412,31	15.677,82	24.237,91	2.019,83
7	23.907,75	36.961,38	3.080,11	21.338,95	32.990,01	2.749,17	15.988,39	24.718,05	2.059,84
8	23.907,75	36.961,38	3.080,11	21.338,95	32.990,01	2.749,17	16.298,96	25.198,20	2.099,85
9	24.521,92	37.910,89	3.159,24	21.881,95	33.829,50	2.819,12	16.609,52	25.678,31	2.139,86
10	24.883,91	38.470,52	3.205,88	22.243,91	34.389,09	2.865,76	17.275,12	26.707,34	2.225,61
11	25.498,08	39.420,04	3.285,00	22.786,92	35.228,58	2.935,71	17.585,70	27.187,49	2.265,62
12	25.498,08	39.420,04	3.285,00	22.786,92	35.228,58	2.935,71	17.896,30	27.667,68	2.305,64
13	26.112,28	40.369,58	3.364,13	23.329,89	36.068,02	3.005,67	18.206,86	28.147,81	2.345,65
14	26.112,28	40.369,58	3.364,13	23.329,89	36.068,02	3.005,67	18.517,42	28.627,92	2.385,66
15	26.726,49	41.319,15	3.443,26	23.872,88	36.907,47	3.075,62	18.827,99	29.108,07	2.425,67
16	26.726,49	41.319,15	3.443,26	25.743,26	39.799,08	3.316,59	19.138,58	29.588,25	2.465,69
17	27.340,66	42.268,66	3.522,39	26.286,23	40.638,52	3.386,54	19.453,55	30.075,19	2.506,27
18	27.340,66	42.268,66	3.522,39	26.286,23	40.638,52	3.386,54	19.770,26	30.564,82	2.547,07
19	27.954,83	43.218,16	3.601,51	26.829,22	41.477,97	3.456,50	20.086,91	31.054,37	2.587,86
20	27.954,83	43.218,16	3.601,51	26.829,22	41.477,97	3.456,50	20.403,64	31.544,03	2.628,67
21	28.569,03	44.167,73	3.680,64	27.372,24	42.317,49	3.526,46	20.720,33	32.033,64	2.669,47
22	28.569,03	44.167,73	3.680,64	27.372,24	42.317,49	3.526,46	21.037,03	32.523,26	2.710,27
23	29.183,21	45.117,24	3.759,77	27.915,22	43.156,93	3.596,41	21.353,75	33.012,89	2.751,07
24	29.183,21	45.117,24	3.759,77	27.915,22	43.156,93	3.596,41	21.670,43	33.502,48	2.791,87
25	29.797,41	46.066,79	3.838,90	28.458,22	43.996,41	3.666,37	21.987,14	33.992,11	2.832,68
26	29.797,41	46.066,79	3.838,90	28.458,22	43.996,41	3.666,37	22.303,82	34.481,70	2.873,48
27	30.411,60	47.016,34	3.918,03	29.001,21	44.835,87	3.736,32	22.620,55	34.971,37	2.914,28
28	30.411,60	47.016,34	3.918,03	29.001,21	44.835,87	3.736,32	22.937,21	35.460,93	2.955,08
29	30.411,60	47.016,34	3.918,03	29.001,21	44.835,87	3.736,32	23.253,91	35.950,55	2.995,88

Convention collective de travail du 21.02.2014 remplaçant la convention collective du 4 janvier 2012 – Barèmes secteur des équipes SOS enfants

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des équipes SOS enfants subsidié par la Communauté française Wallonie-Bruxelles dans le cadre du décret du 12 mai 2004 ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Article 2

Par "travailleur", il y a lieu d'entendre : l'ensemble des travailleurs employés et ouvriers, masculins et féminins, occupés dans les institutions et services visés à l'article 1er.

Article 3

En application de l'accord non-marchand 2010-2011 du 19 septembre 2011, les parties conviennent de poursuivre les revalorisations barémiques entamées dans le cadre de l'accord non-marchand 2000-2005.

Article 4

Pour les travailleurs secrétaires, assistants sociaux, juristes et psychologues, les barèmes minima à utiliser par les services à partir du 1er mars 2014 sont ceux repris en annexe de la présente convention, respectivement sous les codes suivants :

- Secrétaires : 1.39
- Assistants sociaux : 1.55-1.61-1.77
- Juristes /psychologues : 1.80
- Médecins généralistes : 1.91
- Médecins spécialistes : 1.98

Article 5

§1.

Les barèmes visés à l'article 4 d'application à partir du 1er mars 2014 sont repris en annexe de la présente convention collective de travail.

Ils sont exprimés à la base annuelle 100 p.c (au 1er janvier 1990) en euros. Ils font l'objet d'une liquidation à 160,84 p.c en liaison à l'indice-pivot 119,62 (base 2004=100).

§2.

Ils évoluent conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements et subventions à charge du Trésor public.

Article 6

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1er mars 2014. Elle abroge et remplace la CCT du 4 janvier 2012 enregistrée sous le n° 108118/CO/332, rendue obligatoire par arrêté royal du 17/06/2013 – MB du 04/09/2013.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée moyennant préavis de 6 mois notifié par courrier recommandé au président de la Commission pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, qui en informe les parties signataires.

Annexe barèmes SOS Enfants – Assistants sociaux

Index	1,6084	déc-12
-------	---------------	--------

Année ancien	Barèmes de référence (100%)		
	1/55 - 1/61 - 1/77		
	de base annuel	indexé annuel	indexé mensuel
0	16.627,41	26.743,53	2.228,63
1	17.837,72	28.690,19	2.390,85
2	17.837,72	28.690,19	2.390,85
3	18.375,55	29.555,23	2.462,94
4	18.375,55	29.555,23	2.462,94
5	18.913,38	30.420,28	2.535,02
6	18.913,38	30.420,28	2.535,02
7	21.554,49	34.668,24	2.889,02
8	21.554,49	34.668,24	2.889,02
9	22.102,98	35.550,43	2.962,54
10	22.468,60	36.138,50	3.011,54
11	23.017,09	37.020,69	3.085,06
12	23.017,09	37.020,69	3.085,06
13	23.565,55	37.902,83	3.158,57
14	23.565,55	37.902,83	3.158,57
15	24.114,02	38.784,99	3.232,08
16	26.003,29	41.823,69	3.485,31
17	26.551,75	42.705,83	3.558,82
18	26.551,75	42.705,83	3.558,82
19	27.100,22	43.587,99	3.632,33
20	27.100,22	43.587,99	3.632,33

Année ancien	Barèmes 332.00.2 (99,2%) applicables à partir du 01/03/2014		
	1/55 - 1/61 - 1/77		
	de base annuel	indexé annuel	indexé mensuel
0	16.494,39	26.529,58	2.210,80
1	17.695,02	28.460,67	2.371,72
2	17.695,02	28.460,67	2.371,72
3	18.228,55	29.318,79	2.443,23
4	18.228,55	29.318,79	2.443,23
5	18.762,07	30.176,92	2.514,74
6	18.762,07	30.176,92	2.514,74
7	21.382,05	34.390,90	2.865,91
8	21.382,05	34.390,90	2.865,91
9	21.926,16	35.266,03	2.938,84
10	22.288,85	35.849,39	2.987,45
11	22.832,95	36.724,52	3.060,38
12	22.832,95	36.724,52	3.060,38
13	23.377,03	37.599,61	3.133,30
14	23.377,03	37.599,61	3.133,30
15	23.921,11	38.474,71	3.206,23
16	25.795,26	41.489,10	3.457,43
17	26.339,34	42.364,19	3.530,35
18	26.339,34	42.364,19	3.530,35
19	26.883,42	43.239,29	3.603,27
20	26.883,42	43.239,29	3.603,27

Annexe barèmes SOS Enfants – Médecins spécialistes

Index	1,6084	déc-12
-------	---------------	--------

Année(s) ancienneté	Barèmes de référence (100%)		
	1/98		
	de base annuel	indexé annuel	indexé mensuel
0	36.196,27	58.218,08	4.851,51
1	36.196,27	58.218,08	4.851,51
2	37.567,54	60.423,63	5.035,30
3	37.567,54	60.423,63	5.035,30
4	38.938,82	62.629,20	5.219,10
5	38.938,82	62.629,20	5.219,10
6	40.310,07	64.834,72	5.402,89
7	40.310,07	64.834,72	5.402,89
8	41.681,34	67.040,27	5.586,69
9	41.681,34	67.040,27	5.586,69
10	43.052,59	69.245,79	5.770,48
11	43.052,59	69.245,79	5.770,48
12	44.423,88	71.451,37	5.954,28
13	44.423,88	71.451,37	5.954,28
14	45.795,11	73.656,85	6.138,07
15	45.795,11	73.656,85	6.138,07
16	47.166,40	75.862,44	6.321,87
17	47.166,40	75.862,44	6.321,87
18	48.537,68	78.068,00	6.505,67
19	48.537,68	78.068,00	6.505,67
20	49.908,92	80.273,51	6.689,46
21	49.908,92	80.273,51	6.689,46
22	51.280,20	82.479,07	6.873,26
23	51.280,20	82.479,07	6.873,26
24	51.280,20	82.479,07	6.873,26
25	51.280,20	82.479,07	6.873,26
26	51.280,20	82.479,07	6.873,26
27	51.280,20	82.479,07	6.873,26
28	51.280,20	82.479,07	6.873,26
29	51.280,20	82.479,07	6.873,26

Barèmes 332.00.2 (99,2%) applicables à partir du 01/03/2014		
1/98		
de base annuel	indexé annuel	indexé mensuel
35.906,70	57.752,34	4.812,69
35.906,70	57.752,34	4.812,69
37.267,00	59.940,24	4.995,02
37.267,00	59.940,24	4.995,02
38.627,31	62.128,16	5.177,35
38.627,31	62.128,16	5.177,35
39.987,59	64.316,04	5.359,67
39.987,59	64.316,04	5.359,67
41.347,89	66.503,95	5.542,00
41.347,89	66.503,95	5.542,00
42.708,17	68.691,82	5.724,32
42.708,17	68.691,82	5.724,32
44.068,49	70.879,76	5.906,65
44.068,49	70.879,76	5.906,65
45.428,75	73.067,60	6.088,97
45.428,75	73.067,60	6.088,97
46.789,07	75.255,54	6.271,29
46.789,07	75.255,54	6.271,29
48.149,38	77.443,46	6.453,62
48.149,38	77.443,46	6.453,62
49.509,65	79.631,32	6.635,94
49.509,65	79.631,32	6.635,94
50.869,96	81.819,24	6.818,27
50.869,96	81.819,24	6.818,27
50.869,96	81.819,24	6.818,27
50.869,96	81.819,24	6.818,27
50.869,96	81.819,24	6.818,27
50.869,96	81.819,24	6.818,27
50.869,96	81.819,24	6.818,27
50.869,96	81.819,24	6.818,27
50.869,96	81.819,24	6.818,27
50.869,96	81.819,24	6.818,27
50.869,96	81.819,24	6.818,27

Annexe barèmes SOS Enfants – Secrétaires A1 et A2

Index	1,6084	déc-12
-------	---------------	--------

Année(s) ancienneté	Barèmes de référence (100%)		
	1/39		
	de base annuel	indexé annuel	indexé mensuel
0	14.804,87	23.812,15	1.984,35
1	15.970,17	25.686,42	2.140,54
2	15.970,17	25.686,42	2.140,54

Barèmes 332.00.2 (99,2%) applicables à partir du 01/03/2014		
1/39		
de base annuel	indexé annuel	indexé mensuel
14.686,43	23.621,66	1.968,47
15.842,41	25.480,93	2.123,41
15.842,41	25.480,93	2.123,41

3	16.239,11	26.118,98	2.176,58	16.109,20	25.910,03	2.159,17
4	16.239,11	26.118,98	2.176,58	16.109,20	25.910,03	2.159,17
5	16.597,69	26.695,72	2.224,64	16.464,91	26.482,16	2.206,85
6	16.597,69	26.695,72	2.224,64	16.464,91	26.482,16	2.206,85
7	17.314,79	27.849,11	2.320,76	17.176,27	27.626,32	2.302,19
8	17.314,79	27.849,11	2.320,76	17.176,27	27.626,32	2.302,19
9	18.031,95	29.002,59	2.416,88	17.887,69	28.770,57	2.397,55
10	18.390,48	29.579,25	2.464,94	18.243,36	29.342,61	2.445,22
11	19.017,95	30.588,47	2.549,04	18.865,81	30.343,76	2.528,65
12	19.017,95	30.588,47	2.549,04	18.865,81	30.343,76	2.528,65
13	19.650,00	31.605,06	2.633,76	19.492,80	31.352,22	2.612,68
14	19.650,00	31.605,06	2.633,76	19.492,80	31.352,22	2.612,68
15	20.289,89	32.634,26	2.719,52	20.127,57	32.373,19	2.697,77
16	20.289,89	32.634,26	2.719,52	20.127,57	32.373,19	2.697,77
17	20.929,82	33.663,52	2.805,29	20.762,38	33.394,21	2.782,85
18	20.929,82	33.663,52	2.805,29	20.762,38	33.394,21	2.782,85
19	21.569,79	34.692,85	2.891,07	21.397,23	34.415,31	2.867,94
20	21.569,79	34.692,85	2.891,07	21.397,23	34.415,31	2.867,94
21	22.209,67	35.722,03	2.976,84	22.031,99	35.436,26	2.953,02
22	22.209,67	35.722,03	2.976,84	22.031,99	35.436,26	2.953,02
23	22.849,61	36.751,31	3.062,61	22.666,81	36.457,30	3.038,11
24	22.849,61	36.751,31	3.062,61	22.666,81	36.457,30	3.038,11
25	23.489,52	37.780,54	3.148,38	23.301,60	37.478,30	3.123,19
26	23.489,52	37.780,54	3.148,38	23.301,60	37.478,30	3.123,19
27	24.129,44	38.809,79	3.234,15	23.936,40	38.499,31	3.208,28
28	24.129,44	38.809,79	3.234,15	23.936,40	38.499,31	3.208,28
29	24.769,37	39.839,05	3.319,92	24.571,22	39.520,34	3.293,36

Convention collective de travail du 11 juillet 2023 - Mise en oeuvre de l'accord-cadre pour le secteur non marchand de la fédération Wallonie-Bruxelles (secteur des services partenaires des maisons de justice)

Préambule

Cette convention collective de travail s'inscrit en exécution de l'accord cadre tripartite intersectoriel du secteur non-marchand de la Fédération Wallonie-Bruxelles 2022-2025 du 28 avril 2023. Elle constitue la première étape parmi les deux prévues par les partenaires sociaux afin d'atteindre, à terme, les barèmes cibles historiques dits de « 101% ». Le seuil atteint par la présente convention collective de travail a été fixé par les partenaires sociaux en fonction du budget disponible pour cette mesure pour le secteur des services partenaires des maisons de justice en 2023 et en 2024.

Chapitre 1er. Champ d'application

Article 1er

§ 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs du secteur des services partenaires des maisons de justice, subsidiés par la fédération Wallonie-Bruxelles en exécution de l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 17 mai 2017, portant exécution du décret du 13 octobre 2016 relatif à l'agrément et au subventionnement des partenaires apportant de l'aide aux justiciables, et ressortissant à la commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

§2. Pour l'application de la présente convention, il y a lieu d'entendre par « travailleur » le personnel ouvrier et employé, sans distinction de genre.

§3. La présente convention collective de travail donne exécution de l'accord cadre tripartite intersectoriel du secteur non-marchand de la Fédération Wallonie-Bruxelles 2022-2025 du 28 avril 2023.

Article 2

Les dispositions de la présente convention collective de travail fixent les règles applicables à tous les travailleurs repris à l'article 1er, et ne visent qu'à déterminer les rémunérations minimales, toute liberté étant laissée aux parties de convenir de conditions plus favorables pour les travailleurs.

Chapitre II. Fonctions et barèmes

Article 3

§1

En application de l'Accord non-marchand 2022-2025 du 28 avril 2023, les parties conviennent de poursuivre les revalorisations barémiques entamées dans le cadre des précédents accords du non-marchand.

L'augmentation visée par la présente convention collective de travail correspond à 57% de la différence entre le barème actuel et le barème cible à 100 % prévu dans le cadre de ces accords du non-marchand de la Fédération Wallonie Bruxelles, conformément au tableau de l'annexe 1.

§2

Pour l'application de ce présent article, les parties se réfèrent au tableau suivant :

Dénomination	Barème
Personnel de statut « employé »	
Personnel de Direction	
Directeur – coordinateur	1/80
Personnel administratif	
Licencié - Master	1/80
Gradué - Bachelier	1/55 – 1/61 – 1/77
Secrétaire de direction non gradué	1/39
Rédacteur	1/50
Personnel psycho – médico – social	
Licencié - Master	1/80
Assistant Social en Chef	1/78s
Assistant Social	1/55 – 1/61 – 1/77
Coordinateur de services et de soins à domicile	1/55 – 1/61 – 1/77
Infirmier gradué	1/55 – 1/61 – 1/77
Gradué - Bachelier, conseiller conjugal, médiateur, accueillant, animateur ou compétences acquises pas l'expérience, et agréées comme telles par le pouvoir subsidiant	1/55 – 1/61 – 1/77
Infirmier breveté	1/43 – 1/55
Educateur classe II	1/43 – 1/55
Personnel de statut « ouvrier »	

Ouvrier non qualifié	1/12
Ouvrier qualifié	1/22
Ouvrier polyvalent	1/30

§3

Pour les différentes fonctions, les rémunérations mensuelles pour une durée de travail hebdomadaire temps plein sont fixées comme dans la grille barémique annexée à la présente convention collective de travail.

Les rémunérations annuelles sont obtenues en multipliant les rémunérations mensuelles par 12. Les rémunérations horaires sont obtenues en divisant les rémunérations mensuelles par le nombre d'heures de travail par mois applicable pour un travailleur à temps plein dans la même fonction chez l'employeur concerné (exemple de diviseur si le régime de travail est de 38 heures/semaine : rémunération mensuelle / (38*(52/12))), avec quatre décimales. L'arrondi est opéré en négligeant le chiffre suivant la décimale à arrondir s'il est inférieur à 5 et en portant la décimale à arrondir à l'unité supérieure si ce chiffre est égal ou supérieur à 5.

CHAPITRE III. Indexation des barèmes

Article 4

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

Les rémunérations minimales et effectivement payées qui sont d'application au 1er juillet 2023 correspondent à l'indice-pivot 123,14 (base 2013 = 100).

§ 2. Les adaptations de rémunérations mensuelles découlent de la liaison à l'indice des prix à la consommation, avec deux décimales.

La rémunération annuelle indexée est obtenue en multipliant la rémunération mensuelle indexée par douze.

La rémunération horaire indexée est obtenue en divisant la rémunération mensuelle par le nombre d'heures de travail par mois applicable pour un travailleur à temps plein dans la même fonction chez l'employeur concerné, avec quatre décimales.

L'arrondi est opéré en négligeant le chiffre suivant la décimale à arrondir s'il est inférieur à cinq et en portant la décimale à arrondir à l'unité supérieure si ce chiffre est égal ou supérieur à cinq.

§ 3. L'augmentation des rémunérations visées au § 1er est appliquée à partir du mois qui suit le mois dont l'indice quadrimestriel atteint l'indice-pivot.

CHAPITRE IV. Dispositions finales

Article 5

L'augmentation salariale visée à l'article 3§1 est conditionnée à la liquidation des subventions par le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles dans le cadre de l'accord cadre tripartite intersectoriel du secteur non-marchand de la Fédération Wallonie Bruxelles 2022-2025 du 28 avril 2023.

Article 6

La présente convention collective de travail remplace

La convention collective de travail du 8 juin 2018, conclue au sein de la commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, relative à la mise en œuvre de l'accord-cadre 2017-2019 pour le secteur non marchand de la Communauté française Wallonie-Bruxelles (secteurs des services partenaires apportant de l'aide aux justiciables), enregistrée sous le numéro 146759/CO/332, rendue obligatoire par l'Arrêté Royal du 04 novembre 2018, publié au Moniteur belge du 21 novembre 2018 ;

La convention collective de travail du 18 décembre 2015, conclue au sein de la commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, relative aux barèmes et classification des fonctions pour le secteur « espaces rencontres », enregistrée sous le numéro 131962/CO/332, rendue obligatoire par l'Arrêté Royal du 06 novembre 2016, publié au moniteur belge du 15 décembre 2016 ;

La convention collective de travail du 1er février 2012, conclue au sein de la commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, relative à la mise en œuvre de l'accord-cadre 2010-2011 pour le secteur non-marchand de la Communauté française Wallonie-Bruxelles (Secteur de l'Aide Social aux Détenus), enregistrée sous le numéro 108955/CO/332, rendue obligatoire par l'Arrêté Royal du 03 avril 2013, publié au Moniteur belge du 16 juin 2013 ;

à partir du 1er juillet 2023 pour autant que les avantages obtenus dans la présente convention collective de travail soient effectivement octroyés par le pouvoir subsidiant.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2023 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être revue ou dénoncée par l'une des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée à la poste, au président de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Annexe 1. Tableau barème CP 332 – commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de sante

Date : 01/07/2023

Indice pivot : 123,14

Ancienneté	1/12	1/22	1/30	1/50	1/39	1/43-1/55	1/55-1/61-1/77	1/78s	1/80
0	2.055,23 €	2.207,25 €	2.319,54 €	2.296,40 €	2.546,12 €	2.546,12 €	2.759,32 €	3.557,82 €	3.716,01 €
1	2.227,37 €	2.385,25 €	2.497,54 €	2.489,80 €	2.739,52 €	2.739,52 €	2.960,14 €	3.698,65 €	3.898,06 €
2	2.239,09 €	2.407,50 €	2.520,96 €	2.511,30 €	2.739,52 €	2.739,52 €	2.960,14 €	3.698,65 €	3.898,06 €
3	2.250,80 €	2.429,68 €	2.544,31 €	2.532,88 €	2.784,13 €	2.784,13 €	3.049,43 €	3.801,66 €	4.061,15 €
4	2.262,51 €	2.451,93 €	2.567,75 €	2.554,37 €	2.784,13 €	2.784,13 €	3.049,43 €	3.801,66 €	4.061,15 €
5	2.274,23 €	2.474,10 €	2.591,09 €	2.575,95 €	2.843,63 €	2.843,63 €	3.138,64 €	3.904,59 €	4.224,23 €
6	2.285,87 €	2.496,35 €	2.614,52 €	2.627,97 €	2.843,63 €	2.843,63 €	3.138,64 €	3.904,59 €	4.224,23 €
7	2.297,58 €	2.518,53 €	2.637,95 €	2.680,05 €	3.228,00 €	3.228,00 €	3.576,94 €	4.007,53 €	4.387,31 €
8	2.309,30 €	2.540,77 €	2.661,30 €	2.732,15 €	3.228,00 €	3.228,00 €	3.576,94 €	4.007,53 €	4.387,31 €
9	2.321,01 €	2.563,02 €	2.684,72 €	2.784,16 €	3.319,02 €	3.319,02 €	3.667,96 €	4.110,46 €	4.550,40 €
10	2.393,06 €	2.654,07 €	2.775,59 €	2.895,75 €	3.379,69 €	3.379,69 €	3.728,63 €	4.171,14 €	4.611,07 €
11	2.404,71 €	2.681,01 €	2.803,62 €	2.947,77 €	3.470,71 €	3.470,71 €	3.819,65 €	4.274,14 €	4.774,16 €

12	2.416,42 €	2.707,87 €	2.831,73 €	2.999,86 €	3.470,71 €	3.470,71 €	3.819,65 €	4.274,14 €	4.774,16 €
13	2.428,13 €	2.734,74 €	2.859,76 €	3.051,95 €	3.561,80 €	3.561,80 €	3.910,66 €	4.377,08 €	4.937,24 €
14	2.439,85 €	2.761,68 €	2.887,86 €	3.103,96 €	3.561,80 €	3.561,80 €	3.910,66 €	4.377,08 €	4.937,24 €
15	2.451,56 €	2.788,54 €	2.915,90 €	3.156,06 €	3.652,81 €	3.652,81 €	4.001,89 €	4.480,01 €	5.100,33 €
16	2.463,20 €	2.815,48 €	2.944,01 €	3.208,14 €	3.652,81 €	3.652,81 €	4.315,23 €	4.480,01 €	5.100,33 €
17	2.474,92 €	2.842,35 €	2.972,04 €	3.260,93 €	3.743,83 €	3.743,83 €	4.406,24 €	4.582,95 €	5.263,41 €
18	2.486,63 €	2.869,28 €	3.000,07 €	3.313,97 €	3.743,83 €	3.743,83 €	4.406,24 €	4.582,95 €	5.263,41 €
19	2.498,35 €	2.896,15 €	3.028,17 €	3.367,08 €	3.834,84 €	3.834,84 €	4.497,26 €	4.685,95 €	5.426,49 €
20	2.510,06 €	2.923,09 €	3.056,21 €	3.420,18 €	3.834,84 €	3.834,84 €	4.497,26 €	4.685,95 €	5.426,49 €
21	2.521,70 €	2.949,95 €	3.084,31 €	3.473,22 €	3.925,86 €	3.925,86 €	4.588,27 €	4.788,89 €	5.589,58 €
22	2.533,42 €	2.976,89 €	3.112,34 €	3.526,32 €	3.925,86 €	3.925,86 €	4.588,27 €	4.788,89 €	5.589,58 €
23	2.545,13 €	3.003,75 €	3.140,45 €	3.579,43 €	4.016,87 €	4.016,87 €	4.679,29 €	4.891,83 €	5.752,67 €
24	2.556,84 €	3.030,69 €	3.168,48 €	3.632,54 €	4.016,87 €	4.016,87 €	4.679,29 €	4.891,83 €	5.752,67 €
25	2.568,56 €	3.057,55 €	3.196,58 €	3.685,57 €	4.107,89 €	4.107,89 €	4.770,31 €	4.994,77 €	5.752,67 €

26	2.580, 20 €	3.084, 49 €	3.224, 65 €	3.738, 67 €	4.107, 89 €	4.107, 89 €	4.770,31 €	4.994, 77 €	5.752, 67 €
27	2.591, 91 €	3.111, 36 €	3.253, 29 €	3.791, 78 €	4.198, 90 €	4.198, 90 €	4.861,32 €	5.097, 77 €	5.752, 67 €
28	2.591, 91 €	3.138, 29 €	3.281, 92 €	3.844, 89 €	4.198, 90 €	4.198, 90 €	4.861,32 €	5.097, 77 €	5.752, 67 €
29	2.591, 91 €	3.165, 16 €	3.310, 56 €	3.897, 92 €	4.198, 90 €	4.198, 90 €	4.861,32 €	5.097, 77 €	5.752, 67 €

Convention collective de travail du 11 juillet 2023 - Mise en œuvre de l'accord-cadre tripartite pour le secteur non-marchand en Fédération Wallonie-Bruxelles 2022-2025, applicable au secteur des services de la promotion de la santé à l'école (PSE)

Préambule

La présente convention est conclue en en application de l'«Accord cadre tripartite pour le secteur non marchand en Fédération Wallonie-Bruxelles 2022-2025 » du 28 avril 2023, article 2, 2.1.1 (poursuite de la trajectoire d'évolution des barèmes des accords précédents pour atteindre, à terme, les barèmes cibles historiques dits de « 101% », et ce sur base des moyens affectés en 2023 et en 2024.

CHAPITRE 1er. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des services de promotion de la santé à l'école (PSE), ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Art. 2. Par "travailleur", il y a lieu d'entendre : l'ensemble des travailleurs employés et ouvriers, sans distinction de genre, occupés dans les institutions et services visés à l'article 1er.

CHAPITRE II. Dispositions générales

Art. 3. Les parties conviennent de poursuivre les revalorisations barémiques convenues et conformément à l'accord non-marchand tripartite 2022-2025 signé le 28 avril 2023.

CHAPITRE III. Définition de fonctions

Art. 4. L'énumération des fonctions rangées dans les différentes catégories fixées ci-après doit être considérée comme non limitative.

A. Travailleurs fournissant généralement un travail d'ordre manuel

Art. 5. Les travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement manuel sont repris dans la catégorie définie ci-après :

- Ouvrier d'intendance (h/f) : ouvrier non-qualifié.

B. Travailleurs fournissant généralement un travail d'ordre intellectuel

Art. 6. Le personnel administratif est réparti en trois catégories définies ci-après :

- Commis (h/f) : titulaire d'un diplôme de fin d'études ou d'une attestation d'études de l'enseignement secondaire inférieur (formation générale ou technique);

- Rédacteur (h/f) : titulaire d'un diplôme de fin d'études de l'enseignement secondaire supérieur (formation générale ou technique) ou justifier de formations et d'expériences jugées équivalentes;

- Gradué comptable ou autre gradué à orientation administrative (h/f) : titulaire d'un diplôme de l'enseignement supérieur non universitaire de type court ou justifier de formations et d'expériences jugées équivalentes.

Art. 7. Le personnel paramédical (et social) est réparti selon les catégories suivantes :

- Infirmier A2 (h/f) : titulaire d'un brevet d'infirmier;

- Assistant social, infirmier gradué (h/f) : titulaire d'un diplôme correspondant de l'enseignement supérieur non universitaire de type court;

- Infirmier gradué avec spécialisation en liaison avec la fonction (spécialisation en pédiatrie, en santé communautaire, infirmier social) (h/f) : titulaire d'un diplôme correspondant de l'enseignement supérieur non universitaire de type court.

CHAPITRE IV.

Barèmes d'application

Art. 8. Les barèmes de référence pour les différentes fonctions énumérées aux articles 5, 6 et 7 sont fixés conformément au tableau suivant :

Functie/ Fonction	Aanvangsreferentieloonschaal 305.02/ Barème initial de référence 305.02	Referentieloonschaal 305.01/ Barème de référence 305.01	Loonschaal van toepassing krachtens deze collectieve arbeidsovereenkomst/
----------------------	---	---	---

			Barème d'application en vertu de la présente convention collective de travail
Onderhoudsarbeider/ Ouvrier d'intendance	Arbeiderspersoneel 1ste categorie/ Personnel ouvrier 1ère catégorie	1.12	1
Klerk/Commis	Administratief personeel 2de categorie/ Personnel administratif 2ème catégorie	1.26	2
Opsteller/Rédacteur	Administratief personeel 3de categorie/ Personnel administratif 3ème catégorie	1.5	3
Administratief gegradueerde/ Gradué administratif	Administratief personeel 5de categorie/ Personnel administratif 5ème catégorie	1.55 - 1.61 - 1.77	4
Gebrevetteerd verpleger/ Infirmier breveté	Verzorgend personeel 4de categorie/ Personnel soignant 4ème catégorie	1.43 - 1.55	5
Maatschappelijk assistent/ Assistant social	Administratief personeel 5de categorie/ Personnel administratif 5ème catégorie	1.55 - 1.61 - 1.77	6
Gegradueerd verpleger/ Infirmier gradué	Administratief personeel 5de categorie/ Personnel administratif 5ème catégorie	1.55 - 1.61 - 1.77	7
Gegradueerd verpleger met	Administratief personeel 6de categorie/	1.55 - 1.61 - 1.77 + 2 jaar/ans	8

specialisatie in verband met de functie/ Infirmier gradué avec spécialisation en lien avec la fonction	Personnel administratif 6ème catégorie		
---	---	--	--

L'augmentation visée par la présente convention collective de travail correspond à 76,12% de la différence entre le barème actuel et le barème cible à 100 % prévu dans le cadre de ces accords du non-marchand de la Fédération Wallonie Bruxelles.

§ 1er. Figurent en annexe 1ère, pour l'ensemble du personnel visé à l'article 8 qui précède les différents barèmes applicables au 1er juillet 2023
Ils sont exprimés en euros.

La base annuelle est définie à 100 p.c. au 1er janvier 1990, avec deux décimales.

Un salaire mensuel (ou horaire) indexé, tel qu'il s'applique à la date d'entrée en vigueur, est également mentionné.

A la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, toutes les rémunérations prévues dans la présente convention collective de travail ainsi que les rémunérations effectivement payées font l'objet d'une liquidation à 199,99 p.c. en liaison avec l'indice-pivot 123,14 - base 2013 = 100. A chaque dépassement de l'indice-pivot, le coefficient de liquidation est multiplié par 1,02.

§ 2. Pour le surplus, les différents barèmes évoluent conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public.

CHAPITRE V. Dispositions finales

Art. 9. La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1er juillet 2023. Elle remplace, à partir du 1er juillet 2023, la convention collective de travail du 19 septembre 2018, enregistrée le 02 octobre 2018 sous le numéro 147888/CO/332 Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée moyennant préavis de six mois notifié par courrier recommandé au président de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, qui en informe les parties signataires.

Convention collective de travail du 11 juillet 2023 - Mise en œuvre de l'accord-cadre du 28 avril 2023 pour le secteur non-marchand (secteur des Equipes SOS enfants)

Préambule

Cette convention collective de travail s'inscrit en exécution de l'accord cadre tripartite intersectoriel du secteur non-marchand de la Fédération Wallonie-Bruxelles 2022-2025 du 28 avril 2023. Elle constitue la première étape parmi les deux prévues par les partenaires sociaux afin d'atteindre, à terme, les barèmes cibles historiques dits de « 101% ». Le seuil atteint par la présente convention collective de travail a été fixé par les partenaires sociaux en fonction du budget disponible pour cette mesure pour le secteur des services SOS enfants en 2023 et en 2024.

CHAPITRE 1er – Champ d'application

Article 1

§ 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des équipes SOS enfants subsidiées par la Fédération Wallonie-Bruxelles dans le cadre du décret du 12 mai 2004 ressortissant à la commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

§2. Pour l'application de la présente convention, il y a lieu d'entendre par « travailleur » le personnel ouvrier et employé, sans distinction de genre.

§3. La présente convention collective de travail donne exécution de l'accord cadre tripartite intersectoriel du secteur non-marchand de la fédération Wallonie-Bruxelles 2022-2025 du 28 avril 2023.

Article 2

Les dispositions de la présente convention collective de travail fixent les règles applicables à tous les travailleurs repris à l'article 1er, et ne visent qu'à déterminer les rémunérations minimales, toute liberté étant laissée aux parties de convenir de conditions plus favorables pour les travailleurs.

CHAPITRE II. – Fonctions et barèmes

Article 3

En application de l'Accord non-marchand 2022-2025 du 28 avril 2023, les parties conviennent de poursuivre les revalorisations barémiques entamées dans le cadre des précédents accords du non-marchand. L'augmentation visée par la présente convention collective de travail correspond à 76,12% de la différence entre le barème actuel et le barème cible à 100 % prévu dans le cadre de ces accords du non-marchand de la Fédération Wallonie Bruxelles.

§2

Pour l'application de ce présent article, les parties se réfèrent au tableau suivant :

Catégorie de fonction	Référence Barème
Secrétaires	1.39
Assistants sociaux	1.55-1.61-1.77
Juristes/psychologues	1.80
Médecins généralistes	1.91
Médecins spécialistes	1.98

§3

Pour les différentes fonctions, les rémunérations mensuelles pour une durée de travail hebdomadaire temps plein sont fixées comme dans la grille barémique annexée à la présente convention collective de travail.

Les rémunérations annuelles sont obtenues en multipliant les rémunérations mensuelles par 12. Les rémunérations horaires sont obtenues en divisant les rémunérations mensuelles par le nombre d'heures de travail par mois applicable pour un travailleur à temps plein dans la même fonction chez l'employeur concerné (exemple de diviseur si le régime de travail est de 38 heures/semaine : $\text{rémunération mensuelle} / (38 \cdot (52/12))$), avec quatre décimales. L'arrondi est opéré en négligeant le chiffre suivant la décimale à arrondir s'il est inférieur à 5 et en portant la décimale à arrondir à l'unité supérieure si ce chiffre est égal ou supérieur à 5.

CHAPITRE III. – Indexation des barèmes

Article 4

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

travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

Les rémunérations minimales et effectivement payées qui sont d'application au 1er juillet 2023 correspondent à l'indice-pivot 123,14 (base 2013 = 100).

§ 2. Les adaptations de rémunérations mensuelles découlent de la liaison des prix à la consommation, avec deux décimales.

La rémunération annuelle indexée est obtenue en multipliant la rémunération mensuelle indexée par douze.

La rémunération horaire indexée est obtenue en divisant la rémunération mensuelle par le nombre d'heures de travail par mois applicable pour un travailleur à temps plein dans la même fonction chez l'employeur concerné, avec quatre décimales.

L'arrondi est opéré en négligeant le chiffre suivant la décimale à arrondir s'il est inférieur à cinq et en portant la décimale à arrondir à l'unité supérieure si ce chiffre est égal ou supérieur à cinq.

§ 3. L'augmentation des rémunérations visées au § 1er est appliquée à partir du mois qui suit le mois dont l'indice quadrimestriel atteint l'indice-pivot.

CHAPITRE IV. – Dispositions finales

Article 5

L'augmentation salariale visée à l'article 3§1 est conditionnée à la liquidation des subventions par le gouvernement de la Fédération Wallonie-Bruxelles dans le cadre de l'accord cadre tripartite intersectoriel du secteur non-marchand de la Fédération Wallonie Bruxelles 2022-2025 du 28 avril 2023

Article 6

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1er juillet 2018. Elle remplace la CCT du 8 juin 2018 enregistrée le 6 juillet 2018 sous le n°146647/CO/3320000 et remplace la CCT du 21 février 2014 enregistrée le 29 avril 2014 sous le n°120926/CO/332, rendue obligatoire par arrêté royal du 09/09/2014 – MB du 18/11/2014.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée moyennant préavis de six mois notifié par courrier recommandé au président de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide à sociale et des soins de santé, qui en informe les parties signataires.

Annexe 1. Tableau barème CP 332 – commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de sante

Date : 01/07/2023

Indice pivot : 123,14

ancienneté	1.39	1.55-1.61-1.77	1.80	1.91	1.98
0	2.464,41 €	2.767,79 €	3.727,42 €	4.564,36 €	6.025,21 €
1	2.658,38 €	2.969,25 €	3.910,06 €	4.670,89 €	6.025,21 €
2	2.658,38 €	2.969,25 €	3.910,06 €	4.670,89 €	6.253,47 €
3	2.703,15 €	3.058,78 €	4.073,64 €	4.857,29 €	6.253,47 €
4	2.703,15 €	3.058,78 €	4.073,64 €	4.857,29 €	6.481,73 €
5	2.762,84 €	3.148,31 €	4.237,23 €	5.043,70 €	6.481,73 €
6	2.762,84 €	3.148,31 €	4.237,23 €	5.043,70 €	6.709,99 €
7	2.882,21 €	3.587,95 €	4.400,81 €	5.230,11 €	6.709,99 €
8	2.882,21 €	3.587,95 €	4.400,81 €	5.230,11 €	6.938,25 €
9	3.001,58 €	3.679,25 €	4.564,39 €	5.416,52 €	6.938,25 €
10	3.061,27 €	3.740,11 €	4.625,26 €	5.416,52 €	7.166,50 €
11	3.165,72 €	3.831,41 €	4.788,85 €	5.602,93 €	7.166,50 €
12	3.165,72 €	3.831,41 €	4.788,85 €	5.602,93 €	7.394,77 €
13	3.270,93 €	3.922,71 €	4.952,43 €	5.789,34 €	7.394,77 €
14	3.270,93 €	3.922,71 €	4.952,43 €	5.789,34 €	7.623,03 €
15	3.377,44 €	4.014,00 €	5.116,02 €	5.975,75 €	7.623,03 €
16	3.377,44 €	4.328,49 €	5.116,02 €	5.975,75 €	7.851,29 €
17	3.483,97 €	4.419,79 €	5.279,61 €	6.162,16 €	7.851,29 €

18	3.483,97 €	4.419,79 €	5.279,61 €	6.162,16 €	8.079,55 €
19	3.590,50 €	4.511,09 €	5.443,19 €	6.348,56 €	8.079,55 €
20	3.590,50 €	4.511,09 €	5.443,19 €	6.348,56 €	8.307,81 €
21	3.697,01 €	4.602,39 €	5.606,79 €	6.534,98 €	8.307,81 €
22	3.697,01 €	4.602,39 €	5.606,79 €	6.534,98 €	8.536,07 €
23	3.803,53 €	4.693,69 €	5.770,37 €	6.721,38 €	8.536,07 €
24	3.803,53 €	4.693,69 €	5.770,37 €	6.721,38 €	8.536,07 €
25	3.910,05 €	4.784,99 €	5.770,37 €	6.721,38 €	8.536,07 €
26	3.910,05 €	4.784,99 €	5.770,37 €	6.721,38 €	8.536,07 €
27	4.016,57 €	4.876,28 €	5.770,37 €	6.721,38 €	8.536,07 €
28	4.016,57 €	4.876,28 €	5.770,37 €	6.721,38 €	8.536,07 €
29	4.123,09 €	4.876,28 €	5.770,37 €	6.721,38 €	8.536,07 €

Convention collective de travail du 25.02.2022 concernant l'harmonisation des barèmes et la concordance des fonctions

Chapitre Ier. Champ d'application

Article 1er

§ 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions ressortissant à la commissions paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, subventionnées par la Région Wallonne, à savoir : Centres de Planning familial, Centres de Service Social, Services de Santé Mentale, Centre de Coordination de Soins et Services à domicile, Centres de télé-accueil, Réseaux et Associations d'aide et de Soins spécialisés en assuétudes, Services d'Insertion Sociale, des Services de Médiation de Dettes, des Centres et Services de Promotion de la Santé, et autres services d'aide sociale et de santé qui ressortissent à la Commission paritaire 332

pour le secteur francophone, germanophone de l'aide sociale et des soins de santé et qui sont subventionnés par la Région wallonne.

§2. Pour l'application de la présente convention, il y a lieu d'entendre par « travailleur » le personnel ouvrier et employé, tant féminin que masculin.

§3. La présente convention collective de travail donne exécution de l'accord cadre tripartite intersectoriel du secteur non-marchand wallon 2021-2024 du 26 mai 2021

Article 2

§1er. Les dispositions de la présente convention collective de travail fixent les règles applicables à tous les travailleurs repris à l'article 1er, et ne visent qu'à déterminer les rémunérations minimales, toute liberté étant laissée aux parties de convenir de conditions plus favorables pour les travailleurs.

§2. Elles ne peuvent en outre porter atteinte aux dispositions plus favorables aux travailleurs là où semblable situation existe. Leur juste application requiert que toutes subventions supplémentaires accordées au bénéfice des travailleurs en vertu de l'accord cadre tripartite intersectoriel du secteur non-marchand wallon et de ses modalités d'application leur soient intégralement allouées. Les modalités d'utilisation de la subvention feront l'objet d'une concertation sociale locale en CE, à défaut en CPPT, à défaut avec la DS ou à défaut directement avec les travailleurs.

Chapitre II. Echelles barémiques – conversion

Article 3

§1 Une augmentation barémique s'applique au 1 janvier 2022, conformément à l'annexe 1. Celle-ci s'inscrit dans une trajectoire budgétaire des ANM 2021-2024, conformément au protocole d'accord des partenaires sociaux signé le 25 février 2022 (cfr. Annexe 2).

§ 2. Pour l'application de ce présent article, les parties se réfèrent au tableau suivant :

Dénomination	Barème
A. Personnel de statut « employé »	
Personnel de Direction	
Directeur – coordinateur	1/80
Personnel administratif	
Licencié - Master	1/80
Gradué - Bachelier	1/55 – 1/61 – 1/77
Secrétaire de direction non gradué	1/39
Rédacteur	1/50
Commis	1/26
Rédacteur comptable	1/31
Personnel psycho – médico – social	
Licencié - Master	1/80
Assistant Social en Chef	1/78s

Infirmier en santé communautaire (« infirmier social ») (+2ans)	1/55	-	1/61	-	1/77
Gradué - Bachelier avec spécialisation (ex. spécialisé en psychiatrie) - 1/77 (+2ans)	1/55	-	1/61	-	1/77
Assistant Social	1/55	-	1/61	-	1/77
Coordinateur de services et de soins à domicile	1/55	-	1/61	-	1/77
Infirmier gradué	1/55	-	1/61	-	1/77
Gradué - Bachelier, conseiller conjugal, médiateur, accueillant, animateur ou compétences acquises pas l'expérience, et agréées comme telles par le pouvoir subsidiant	1/55	-	1/61	-	1/77
Infirmier breveté	1/43	-	1/55		
Educateur classe II	1/43	-	1/55		
Assistant soins hospitaliers	1/40	-	1/57		
Aide-sanitaire	1/35				
Puériculteur	1/35				
Personnel logistique					
Agent gestionnaire technique	1/54				
Idem avec titre de spécialisation requise	1/59				
B. Personnel de statut « ouvrier »					
Ouvrier non qualifié	1/12				
Ouvrier qualifié	1/22				
Ouvrier polyvalent	1/30				

§ 3. Pour les différentes fonctions, les rémunérations mensuelles pour une durée du travail hebdomadaire temps plein sont fixées comme dans la grille barémique annexée à la présente convention collective de travail.

Les rémunérations annuelles sont obtenues en multipliant les rémunérations mensuelles par 12. Les rémunérations horaires sont obtenues en divisant les rémunérations mensuelles par le nombre d'heures de travail par mois applicable pour un travailleur à temps plein dans la même fonction chez l'employeur concerné (exemple de diviseur si le régime de travail est de 38 heures/semaine : rémunération mensuelle / (38*(52/12)), avec quatre décimales. L'arrondi est opéré en négligeant le chiffre suivant la décimale à arrondir s'il est inférieur à 5 et en portant la décimale à arrondir à l'unité supérieure si ce chiffre est égal ou supérieur à 5.

CHAPITRE III. Indexation des barèmes

Article 4

§ 1er. Toutes les rémunérations prévues dans la présente convention collective de travail ainsi que les rémunérations effectivement payées sont liées à l'indice des prix à la consommation du Royaume conformément aux modalités fixées par la loi du 2 août 1971, organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge du trésor public,

de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

Les rémunérations minimales et effectivement payées qui sont d'application au 1er janvier 2022 correspondent à l'indice-pivot 111,53 (base 2013).

§ 2. Les adaptations de rémunérations mensuelles découlent de la liaison à l'indice des prix à la consommation, avec deux décimales.

La rémunération annuelle indexée est obtenue en multipliant la rémunération mensuelle indexée par douze.

La rémunération horaire indexée est obtenue en divisant la rémunération mensuelle par le nombre d'heures de travail par mois applicable pour un travailleur à temps plein dans la même fonction chez l'employeur concerné, avec quatre décimales.

L'arrondi est opéré en négligeant le chiffre suivant la décimale à arrondir s'il est inférieur à cinq et en portant la décimale à arrondir à l'unité supérieure si ce chiffre est égal ou supérieur à cinq.

§ 3. L'augmentation des rémunérations visées au § 1er est appliquée à partir du mois qui suit le mois dont l'indice quadrimestriel atteint l'indice-pivot.

CHAPITRE IV. Dispositions finales

Article 5

L'augmentation salariale visée à l'article 3§1 est conditionnée à la liquidation des subventions par le gouvernement wallon dans le cadre de l'accord cadre tripartite intersectoriel du secteur non-marchand wallon 2021-2024 du 26 mai 2021 et à la réception effective des moyens financiers nécessaires par les services.

Article 6

La présente convention collective de travail,

- remplace, dans les limites du champ d'application défini à l'article 1, la convention collective du 28 février 2001 (n°58161/CO/305) relative à l'harmonisation des barèmes et à la concordance des fonctions, et ;

- remplace la convention collective de travail du 27 octobre 2010 relative à l'harmonisation les barèmes et à la concordance des fonction (n°102581/CO/332), la convention collective de travail du 29 mars 2011 (n°103835/CO/332) et la convention collective de travail du 29 mai 2019 (152360/CO/332) modifiant la convention collective de travail du 27 octobre 2010 ;

à partir du moment où les avantages obtenus dans la présente convention collective de travail sont effectivement octroyés par le pouvoir subsidiant.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2022 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être revue ou dénoncée par l'une des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois notifié par lettre recommandée à la poste, au président de la

Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

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

Annexe 1

CP 332 – commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé

Date : 01 janvier 2022 Indice-pivot : 111,53 Coefficient index : 1,02

Ancienneté	1/12	1/22	1/26	1/30	1/31	1/35	1/39	1/40-57	1/43-1/55	1/50	1/54	1/55-1/61 -1/77	1/55-1/61 -1/77 (+2a)	1/78s	1/80
0	2.009,56 €	2.183,87 €	2.187,08 €	2.255,17 €	2.235,77 €	2.328,27 €	2.317,13 €	2.399,52 €	2.473,18 €	2.234,15 €	2.492,86 €	2.654,80 €	2.731,23 €	3.204,05 €	3.346,52 €
1	2.064,26 €	2.243,14 €	2.292,51 €	2.310,42 €	2.389,83 €	2.417,40 €	2.466,41 €	2.505,49 €	2.593,75 €	2.368,38 €	2.609,86 €	2.796,54 €	2.816,77 €	3.330,92 €	3.510,46 €
2	2.090,60 €	2.285,49 €	2.326,89 €	2.355,15 €	2.420,86 €	2.455,98 €	2.485,84 €	2.540,87 €	2.635,60 €	2.402,38 €	2.634,64 €	2.844,84 €	2.835,59 €	3.330,92 €	3.532,10 €
3	2.115,60 €	2.325,47 €	2.359,88 €	2.397,32 €	2.451,09 €	2.492,77 €	2.534,04 €	2.590,82 €	2.693,07 €	2.435,22 €	2.684,42 €	2.931,60 €	2.919,47 €	3.423,64 €	3.657,34 €
4	2.139,33 €	2.363,17 €	2.391,50 €	2.437,04 €	2.480,57 €	2.527,84 €	2.551,57 €	2.622,44 €	2.730,81 €	2.466,93 €	2.715,51 €	2.975,61 €	2.936,62 €	3.428,64 €	3.727,07 €
5	2.161,84 €	2.398,70 €	2.421,85 €	2.474,39 €	2.509,32 €	2.561,25 €	2.607,83 €	2.668,76 €	2.790,14 €	2.497,54 €	2.761,73 €	3.058,07 €	3.026,58 €	3.520,61 €	3.844,04 €
6	2.183,17 €	2.439,62 €	2.455,13 €	2.517,35 €	2.559,02 €	2.593,09 €	2.623,52 €	2.696,86 €	2.823,94 €	2.544,71 €	2.789,36 €	3.097,83 €	3.292,06 €	3.550,72 €	3.908,42 €
7	2.203,41 €	2.471,04 €	2.483,03 €	2.550,26 €	2.608,02 €	2.623,42 €	2.717,63 €	2.855,12 €	3.008,15 €	2.590,84 €	2.832,22 €	3.334,81 €	3.373,96 €	3.639,51 €	4.018,67 €
8	2.222,59 €	2.500,54 €	2.509,80 €	2.581,11 €	2.656,32 €	2.652,30 €	2.731,58 €	2.879,96 €	3.038,21 €	2.635,99 €	2.856,63 €	3.370,44 €	3.431,85 €	3.666,50 €	4.076,45 €
9	2.240,77 €	2.528,23 €	2.535,52 €	2.609,98 €	2.703,96 €	2.679,81 €	2.824,03 €	2.919,76 €	3.102,56 €	2.680,22 €	2.896,43 €	3.445,48 €	3.512,97 €	3.752,25 €	4.180,24 €
10	2.278,12 €	2.557,29 €	2.589,14 €	2.636,98 €	2.793,31 €	2.727,59 €	2.876,02 €	2.963,57 €	3.153,18 €	2.757,86 €	2.940,41 €	3.504,81 €	3.525,32 €	3.811,79 €	4.250,04 €
11	2.294,48 €	2.589,34 €	2.619,01 €	2.670,12 €	2.839,70 €	2.754,04 €	2.957,00 €	3.006,22 €	3.214,21 €	2.800,34 €	2.983,03 €	3.576,07 €	3.604,15 €	3.894,67 €	4.347,76 €
12	2.309,99 €	2.612,34 €	2.643,80 €	2.693,69 €	2.885,52 €	2.779,32 €	2.967,87 €	3.025,36 €	3.237,61 €	2.842,05 €	3.001,84 €	3.604,15 €	3.615,09 €	3.915,94 €	4.393,39 €
13	2.324,72 €	2.633,88 €	2.667,70 €	2.715,69 €	2.930,79 €	2.803,51 €	3.047,93 €	3.065,66 €	3.295,60 €	2.882,97 €	3.042,18 €	3.671,91 €	3.692,58 €	3.996,18 €	4.485,46 €
14	2.338,71 €	2.654,06 €	2.690,82 €	2.736,20 €	2.975,51 €	2.826,66 €	3.057,46 €	3.082,37 €	3.316,12 €	2.923,17 €	3.058,61 €	3.696,64 €	3.933,75 €	4.014,92 €	4.525,69 €
15	2.352,01 €	2.672,95 €	2.713,16 €	2.755,34 €	3.019,85 €	2.848,85 €	3.137,15 €	3.120,38 €	3.371,37 €	2.962,69 €	3.096,89 €	3.761,23 €	4.009,97 €	4.092,74 €	4.612,61 €
16	2.362,12 €	2.698,12 €	2.737,11 €	2.777,65 €	3.066,13 €	2.867,75 €	3.147,69 €	3.141,33 €	3.394,06 €	3.005,48 €	3.117,49 €	3.927,93 €	4.019,37 €	4.111,01 €	4.652,71 €
17	2.371,78 €	2.714,66 €	2.756,33 €	2.791,07 €	3.111,87 €	2.885,95 €	3.228,32 €	3.183,33 €	3.451,38 €	3.047,87 €	3.159,71 €	3.991,89 €	4.095,39 €	4.188,38 €	4.740,05 €
18	2.381,04 €	2.730,13 €	2.775,03 €	2.803,52 €	3.157,10 €	2.903,49 €	3.237,54 €	3.201,65 €	3.471,25 €	3.089,64 €	3.177,71 €	4.013,03 €	4.103,62 €	4.204,38 €	4.774,64 €
19	2.389,91 €	2.744,63 €	2.793,24 €	2.815,11 €	3.201,83 €	2.920,41 €	3.316,93 €	3.241,16 €	3.525,89 €	3.130,67 €	3.217,48 €	4.074,17 €	4.178,53 €	4.279,60 €	4.886,93 €
20	2.398,42 €	2.758,18 €	2.811,01 €	2.825,86 €	3.246,09 €	2.936,77 €	3.324,97 €	3.257,12 €	3.543,22 €	3.171,01 €	3.233,17 €	4.092,63 €	4.185,72 €	4.293,57 €	4.887,48 €
21	2.406,60 €	2.778,34 €	2.832,54 €	2.843,74 €	3.289,92 €	2.952,57 €	3.403,25 €	3.294,40 €	3.595,46 €	3.210,70 €	3.270,75 €	4.151,25 €	4.259,64 €	4.366,89 €	5.033,79 €
22	2.414,46 €	2.790,21 €	2.849,49 €	2.853,02 €	3.333,35 €	2.967,90 €	3.410,25 €	3.308,28 €	3.610,54 €	3.249,75 €	3.284,40 €	4.167,31 €	4.265,89 €	4.379,05 €	5.033,79 €
23	2.422,04 €	2.801,32 €	2.866,08 €	2.861,63 €	3.376,40 €	2.982,74 €	3.487,56 €	3.343,61 €	3.660,65 €	3.288,24 €	3.320,04 €	4.223,68 €	4.338,95 €	4.450,66 €	5.180,67 €
24	2.429,36 €	2.811,72 €	2.882,32 €	2.869,62 €	3.419,06 €	2.997,31 €	3.493,64 €	3.355,64 €	3.673,74 €	3.326,18 €	3.331,87 €	4.237,63 €	4.344,38 €	4.461,22 €	5.180,67 €
25	2.436,43 €	2.821,45 €	2.898,26 €	2.878,72 €	3.461,39 €	3.011,50 €	3.570,06 €	3.389,24 €	3.721,99 €	3.363,61 €	3.365,83 €	4.296,00 €	4.416,64 €	4.531,33 €	5.180,67 €
26	2.443,25 €	2.838,08 €	2.918,08 €	2.904,02 €	3.503,42 €	3.025,31 €	3.575,31 €	3.399,65 €	3.733,31 €	3.400,55 €	3.376,06 €	4.304,11 €	4.421,35 €	4.540,49 €	5.180,67 €
27	2.449,87 €	2.846,63 €	2.933,44 €	2.929,82 €	3.545,15 €	3.038,78 €	3.650,97 €	3.431,73 €	3.781,57 €	3.437,06 €	3.408,53 €	4.377,94 €	4.425,73 €	4.609,27 €	5.180,67 €
28	2.452,39 €	2.854,66 €	2.948,55 €	2.955,58 €	3.586,57 €	3.051,91 €	3.655,52 €	3.440,74 €	3.789,73 €	3.473,15 €	3.417,38 €	4.377,94 €	4.429,81 €	4.617,20 €	5.180,67 €
29	2.454,72 €	2.862,19 €	2.963,59 €	2.981,37 €	3.627,76 €	3.064,76 €	3.730,54 €	3.471,51 €	3.798,84 €	3.510,36 €	3.448,54 €	4.377,94 €	4.433,59 €	4.624,56 €	5.184,04 €
30	2.456,89 €	2.868,04 €	2.966,37 €	2.981,37 €	3.630,93 €	3.068,29 €	3.734,46 €	3.479,27 €	3.807,29 €	3.513,59 €	3.456,17 €	4.385,95 €	4.437,11 €	4.631,40 €	5.199,14 €
31	2.458,89 €	2.880,92 €	2.973,09 €	2.981,37 €	3.633,88 €	3.071,58 €	3.738,11 €	3.508,88 €	3.815,14 €	3.517,99 €	3.486,22 €	4.394,35 €	4.440,38 €	4.637,75 €	5.213,18 €
32	2.460,74 €	2.885,95 €	2.975,48 €	2.981,37 €	3.636,61 €	3.074,61 €	3.741,49 €	3.515,57 €	3.822,44 €	3.522,07 €	3.492,79 €	4.402,14 €	4.443,41 €	4.643,65 €	5.226,21 €
33	2.462,46 €	2.890,60 €	2.977,69 €	2.981,37 €	3.639,15 €	3.077,42 €	3.744,64 €	3.521,79 €	3.829,21 €	3.525,86 €	3.498,90 €	4.409,37 €	4.446,23 €	4.649,13 €	5.238,30 €
34	2.464,05 €	2.894,94 €	2.979,73 €	2.981,37 €	3.641,51 €	3.080,03 €	3.747,55 €	3.527,55 €	3.835,49 €	3.529,37 €	3.504,56 €	4.416,08 €	4.448,84 €	4.654,22 €	5.249,53 €
35	2.465,52 €	2.898,94 €	2.981,63 €	2.981,37 €	3.643,69 €	3.082,44 €	3.750,26 €	3.532,88 €	3.841,31 €	3.532,63 €	3.509,81 €	4.422,31 €	4.451,27 €	4.658,93 €	5.259,95 €

Ancienneté

Convention collective de travail du 01.07.1975 fixant le calcul de l'ancienneté lors du recrutement de certains travailleurs

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

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

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

Article 4

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

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

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

Article 5

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

Article 6

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er mai 1974 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant un préavis de trois mois signifié au président de la Commission paritaire des services de santé par lettre recommandée à la poste.

Indexation du salaire

Convention collective de travail du 21.11.2008 relative au paiement de l'indexation des traitements (excepté la Communauté germanophone).

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services ressortissant à la commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé à l'exclusion des institutions et services visés par la Convention collective de travail du 03/05/2002 enregistrée sous le n° 63395.

Par travailleurs on entend les ouvriers et employés masculins et féminins.

Article 2

Les salaires et barèmes évoluent conformément aux dispositions de la Loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison des prix à la consommation des traitements et subventions à charge du trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociales des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 21 novembre 2008 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une ou l'autre des parties moyennant un préavis de trois mois signifié par lettre recommandée au président de la commission paritaire.

Salaire

Convention collective de travail du 19.05.1992 relative à la garantie d'une rémunération minimum

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par travailleurs, le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

Article 7

La rémunération fixée à l'article 3 est liée à l'indice des prix à la consommation du Royaume, conformément aux modalités fixées par la loi du 2 août 1971 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation des traitements, salaires, pensions, allocations et subventions à charge de Trésor public, de certaines prestations sociales, des limites de rémunération à prendre en considération pour le calcul de certaines cotisations de sécurité sociale des travailleurs, ainsi que des obligations imposées en matière sociale aux travailleurs indépendants.

Cette rémunération est mise en regard de l'indice-pivot 102,02 (base 1988), (138,01 - base 1984), coefficient de liquidation : 100 p.c.

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 1992 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être revue ou dénoncée à la demande de la partie la plus diligente, moyennant un préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé.

PRIMES, AVANTAGES ET INDEMNITES

Allocation de fin d'année

Convention collective de travail du 03.05.2002 relative à l'allocation d'une prime de fin d'année (Communauté germanophone)

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des institutions et services subventionnés et agréés de la Communauté germanophone, qui ressortissent à la Sous-commission Paritaire pour les Etablissements et Services de Santé.

Par "travailleurs" il y a lieu d'entendre : le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

Article 2

La présente convention collective de travail donne exécution au point 1er de l'Accord-cadre relatif au secteur non-marchand de la Communauté germanophone, conclu le 30 juin 2000 pour les années 2001-2006.

Article 3

Les dispositions de la présente convention de travail fixent les règles applicables à tous les travailleurs et ne visent qu'à déterminer les rémunérations minimales, laissant aux parties la liberté de convenir de conditions plus avantageuses.

Elles ne peuvent porter atteinte aux dispositions plus favorables aux travailleurs là où semblable situation existe.

Article 4

Une prime dont le montant est égal à la rémunération du mois de décembre est octroyée chaque année aux travailleurs visé à l'article 1er de la présente convention collective de travail, qui sont en service au moment du paiement et qui ont été en service pendant toute la durée de l'année de référence.

Les travailleurs qui ne remplissent pas cette dernière condition ont droit à un douzième du montant de la prime pour chaque mois complet de service au cours de l'année de référence.

Cette part proportionnelle est également octroyée aux travailleurs dont le contrat a été résilié par l'employeur au cours de l'année de référence, hormis le cas de renvoi pour motif grave ou pendant la période d'essai.

Le montant de la prime annuelle et de la quote-part peut être réduit au prorata des absences au cours de l'année de référence, autres que celles assimilées conformément aux dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles.

Sauf autres dispositions prises au niveau de l'entreprise, l'année de référence coïncide avec l'année civile et la prime annuelle est payée en fin d'année.

Article 5 : Mesure de transition

En dérogation à l'article 4 de la présente convention collective de travail, une allocation de fin d'année pour l'année de référence 2001 est payée comme suit : forfait de 11.560 BEF (286,56 EUR) augmenté de 2,5 p.c. de la rétribution annuelle brute qui a servi de base au calcul de la rémunération due au bénéficiaire pour le mois d'octobre 2001.

Par "rémunération annuelle", on entend : le produit de la multiplication de la rémunération brute barémique due pour le mois d'octobre 2001 par douze, à l'exclusion des primes, suppléments ou indemnités.

Les modalités d'octroi de l'allocation payée en l'an 2001 sont les mêmes que celles prévues dans l'article 4 de la présente convention collective de travail.

Lorsque le travailleur ne peut bénéficier de l'allocation globale dans le cadre des prestations de travail complètes, parce qu'il a été engagé ou qu'il a quitté l'établissement au cours de l'année de référence, le montant de l'allocation est fixé au prorata des prestations effectuées ou assimilées, en tenant compte pour la détermination de la rémunération annuelle sur laquelle les 2,5 p.c sont dûs du produit de la multiplication de la rémunération barémique due pour le dernier mois presté par douze, à l'exclusion des primes, suppléments ou indemnités.

Article 6

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2001.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée au président de la Sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé.

Convention collective de travail du 7.03.2012 relative à la prime de fin d'année – promotion de la santé à l'école (PSE)

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des services de Promotion de la Santé à l'École (PSE), ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Article 2

Par "travailleur", il y a lieu d'entendre : l'ensemble des travailleurs employés et ouvriers, masculins et féminins, occupés dans les institutions et services visés à l'article 1.

Article 3

La présente convention confirme des dispositions adoptées dans le cadre de l'accord non-marchand 2001 – 2005.

Article 4

§ 1er. Les travailleurs visés à l'article 1er reçoivent, à charge de leur employeur, une allocation de fin d'année, composée d'une partie forfaitaire indexée et d'une partie variable fixée à 2,5 p.c. du salaire annuel brut.

§ 2. La partie forfaitaire s'élevait à 349,7552 € pour l'année 2011. Ce montant est indexé annuellement. Cette adaptation se fait en divisant le montant de la partie forfaitaire de l'année précédente par l'indice des prix à la consommation du mois d'octobre de cette même année et en le multipliant par l'indice des prix à la consommation du mois d'octobre de l'année durant laquelle la prime sera payée. Ce résultat est arrondi à la quatrième décimale.

§ 3. Par "salaire annuel brut", il faut entendre : le salaire brut indexé du mois d'octobre de l'année, éventuellement augmenté de l'allocation de foyer ou de résidence correspondante, qui est dû au travailleur, ou lui serait dû s'il avait fourni des prestations de travail à temps plein durant tout le mois, multiplié par douze.

§ 4. En cas de démission avant le mois d'octobre, les calculs susmentionnés sont faits sur la base de ce qui suit :

a) la partie forfaitaire : le montant applicable à l'année précédente;

b) la partie variable : le salaire brut indexé du dernier mois durant lequel le travailleur a été en service, éventuellement augmenté de l'allocation de foyer ou résidence correspondante, qui est dû au travailleur ou lui serait dû s'il avait fourni des prestations de travail à temps plein durant tout le mois en question, multiplié par douze.

Article 5

§ 1er. Chaque mois entier de prestations de travail à temps plein, réelles ou assimilées, entre le 1er janvier et le 30 septembre, donne droit à un neuvième du total de l'allocation de fin d'année.

Les prestations de travail assimilées et la durée de l'assimilation sont celles visées aux articles 16, 41 et 43 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 relatif aux vacances annuelles.

§ 2. Si le travailleur a fourni des prestations de travail, ou assimilées telles, à temps partiel entre le 1er janvier et le 30 septembre, le total de l'allocation de fin d'année est octroyée au prorata du temps de travail moyen, calculé sur toute cette période. Pour le calcul du temps de travail moyen, il n'est tenu compte que des mois entiers de prestations de travail réelles ou assimilées.

Article 6

L'allocation de fin d'année est payable à la fin du mois de décembre. Le travailleur dont le contrat de travail est suspendu reçoit l'allocation de fin d'année au même moment que les autres travailleurs. Le travailleur dont le contrat prend fin reçoit, le cas échéant, l'allocation de fin d'année à la fin du dernier mois durant lequel il était employé.

Article 7

L'allocation de fin d'année n'est pas due aux travailleurs licenciés pour motif grave. L'allocation de fin d'année n'est pas due aux travailleurs qui ont travaillé moins de 4 mois sur l'année, en ce compris les périodes assimilées.

Article 8

§ 1er. Les articles 4 à 7 de la présente convention collective de travail ne sont pas d'application aux travailleurs qui bénéficient déjà d'une allocation de fin d'année au moins équivalente.

§ 2. Sans préjudice des dispositions du § 1er du présent article, l'allocation de fin d'année visée à l'article 3 remplace toutes les autres indemnités octroyées jusqu'à présent comme allocation ou prime de fin d'année.

Article 9

La présente Convention Collective de Travail entre en vigueur au 1er janvier 2012

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée moyennant préavis de six mois notifié par courrier recommandé au Président de la Commission paritaire des Services de santé, qui en informe les parties signataires.

Convention collective de travail du 9.05.2012 relative à l'octroi de l'allocation de la prime de fin d'année au personnel des centres de télé-accueil – Région wallonne

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des centres de télé-accueil qui ressortissent à la Commission paritaire 332 et qui sont subventionnés par la Région wallonne.

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

Article 2

Les dispositions de la présente convention collective de travail établissent les règles applicables aux travailleurs visés à l'article 1er en matière d'allocation de fin d'année, et ce pour l'année 2012 et les années suivantes.

Article 3

Le montant de l'allocation de fin d'année se compose d'une partie forfaitaire, majorée d'une partie variable.

Article 4

§ 1er. Le montant de la partie forfaitaire de l'année considérée est obtenu en majorant la partie forfaitaire de l'année précédente d'un pourcentage variant en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Ce pourcentage est obtenu en divisant l'indice du mois d'octobre de l'année considérée par l'indice du mois d'octobre de l'année précédente. Ce pourcentage est calculé à quatre décimales.

Valeur partie forfaitaire en 2011 : 349.7552 EUR.

La partie forfaitaire est augmentée d'un montant brut indexé de 97,32 EUR (valeur 2011), conformément à la convention collective de travail du 21 juin 2011 octroyant une allocation de fin d'année pour l'année 2010 et les années suivantes – Région wallonne, enregistrée le 09/11/2011 sous le numéro 105736/CO/332.

§ 2. La partie variable s'élève à 2,5 p.c. de la rémunération annuelle brute indexée du travailleur. Par rémunération annuelle brute indexée, on entend le produit de la multiplication de la rémunération brute barémique indexée due aux travailleurs concernés pour le mois d'octobre de l'année considérée par douze mais à l'exclusion de toutes autres primes, suppléments ou indemnités.

Article 5

§ 1er. Le montant total de l'allocation de fin d'année est octroyé au travailleur qui exerce une fonction impliquant l'exécution de prestations de travail complètes effectives ou assimilées et qui a ou avait bénéficié de son salaire complet pendant toute la période de référence.

Les prestations de travail assimilées sont celles visées aux articles 16 et 41 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

La période de référence est la période allant du 1er janvier au 30 septembre inclus de l'année considérée. Chaque mois de travail effectif ou assimilé pendant la période de référence donne droit à un neuvième de l'allocation octroyée conformément aux dispositions de l'article 4.

On entend par mois, tout engagement ayant pris cours avant le seizième jour du mois.

§ 2. Lorsque le travailleur à temps plein ne peut bénéficier du montant total de l'allocation parce qu'il a été engagé ou qu'il a quitté l'établissement au cours de la période de référence, le montant de l'allocation est fixé au prorata des prestations de travail effectuées ou assimilées pendant la période de référence.

§ 3. Le montant de l'allocation est calculé pour le travailleur occupé à temps partiel au prorata de la durée des prestations de travail qu'il a ou aurait effectuées au cours de la période de référence.

Article 6

L'allocation de fin d'année est liquidée en une seule fois dans le courant du mois de décembre de l'année considérée ou dans le mois au cours duquel le travailleur quitte l'établissement.

Article 7

§ 1er. L'allocation de fin d'année n'est pas due aux travailleurs licenciés pour motif grave, ni pour des prestations de travail effectuées pendant une période d'essai à laquelle il a été mis fin, ni pour des prestations de travail effectuées dans le cadre d'un contrat d'étudiant.

§ 2. Les travailleurs qui se trouvent en période d'essai au moment du paiement de l'allocation de l'année considérée n'ont pas droit à l'allocation.

Article 8

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux travailleurs qui bénéficient déjà d'une allocation de fin d'année au moins équivalente à celle stipulée dans la présente convention collective de travail.

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2012. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de trois mois notifié par courrier recommandé au Président de la Commission paritaire qui en informe les autres parties.

Convention collective de travail du 18.04.2012 relative à l'octroi de l'allocation de fin d'année au personnel des centres de coordination de soins et services à domicile – Région wallonne

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des centres de coordination de soins et services à domicile qui ressortissent à la Commission paritaire 332 et qui sont subventionnés par la Région wallonne.

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

Article 2

Les dispositions de la présente convention collective de travail établissent les règles applicables aux travailleurs visés à l'article 1er en matière d'allocation de fin d'année, et ce pour l'année 2012 et les années suivantes.

Article 3

Le montant de l'allocation de fin d'année se compose d'une partie forfaitaire, majorée d'une partie variable.

Article 4

§ 1er. Le montant de la partie forfaitaire de l'année considérée est obtenu en majorant la partie forfaitaire de l'année précédente d'un pourcentage variant en fonction de l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Ce pourcentage est obtenu en divisant l'indice du mois d'octobre de l'année considérée par l'indice du mois d'octobre de l'année précédente. Ce pourcentage est calculé à quatre décimales.

Valeur partie forfaitaire en 2011 : 320,81 EUR.

La partie forfaitaire est augmentée d'un montant brut indexé de 97,32 EUR (valeur 2011), conformément à la convention collective de travail du 21 juin 2011 octroyant une allocation de fin d'année pour l'année 2010 et les années suivantes – Région wallonne, enregistrée le 19/09/2011 sous le numéro 105736/CO/332.

Valeur totale de la partie forfaitaire en 2011 : 418,13 EUR.

§ 2. La partie variable s'élève à 2,5 p.c. de la rémunération annuelle brute indexée du travailleur. Par rémunération annuelle brute indexée, on entend le produit de la multiplication de la rémunération brute barémique indexée due aux travailleurs concernés pour le mois d'octobre de l'année considérée par douze mois à l'exclusion de toutes autres primes, suppléments ou indemnités.

Article 5

§ 1er. Le montant total de l'allocation de fin d'année est octroyé au travailleur qui exerce une fonction impliquant l'exécution de prestations de travail complètes effectives ou assimilées et qui a ou avait bénéficié de son salaire complet pendant toute la période de référence.

Les prestations de travail assimilées sont celles visées aux articles 16 et 41 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

La période de référence est la période allant du 1er janvier au 30 septembre inclus de l'année considérée. Chaque mois de travail effectif ou assimilé pendant la période de référence donne droit à un neuvième de l'allocation octroyée conformément aux dispositions de l'article 4.

On entend par mois, tout engagement ayant pris cours avant le seizième jour du mois.

§ 2. Lorsque le travailleur à temps plein ne peut bénéficier du montant total de l'allocation parce qu'il a été engagé ou qu'il a quitté l'établissement au cours de la

période de référence, le montant de l'allocation est fixé au prorata des prestations de travail effectuées ou assimilées pendant la période de référence.

§ 3. Le montant de l'allocation est calculé pour le travailleur occupé à temps partiel au prorata de la durée des prestations de travail qu'il a ou aurait effectuées au cours de la période de référence.

Article 6

L'allocation de fin d'année est liquidée en une seule fois dans le courant du mois de décembre de l'année considérée ou dans le mois au cours duquel le travailleur quitte l'établissement.

Article 7

§ 1er. L'allocation de fin d'année n'est pas due aux travailleurs licenciés pour motif grave, ni pour des prestations de travail effectuées pendant une période d'essai à laquelle il a été mis fin, ni pour des prestations de travail effectuées dans le cadre d'un contrat d'étudiant.

§ 2. Les travailleurs qui se trouvent en période d'essai au moment du paiement de l'allocation de l'année considérée n'ont pas droit à l'allocation.

Article 8

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux travailleurs qui bénéficient déjà d'une allocation de fin d'année au moins équivalente à celle stipulée dans la présente convention collective de travail.

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2012. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de trois mois notifié par courrier recommandé au Président de la Commission paritaire qui en informe les autres parties.

Convention collective de travail du 15.04.2016 relative à l'octroi d'une allocation de fin d'année au personnel des établissements et services du secteur des Centres de planning et de consultation familiale et conjugale dépendant de la Région wallonne.

Préambule

La présente convention collective de travail confirme une pratique existante et la rend obligatoire.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui, à la fois, ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, sont subsidiés par la région wallonne, et appartiennent au secteur « Centres de planning et de consultation familiale et conjugale visés par le décret 23 janvier 2014 modifiant certaines dispositions du Code wallon de l'Action sociale et de la Santé relatives aux centres de planning et de consultation familiale et conjugale

Par "travailleurs", on entend les ouvriers et employés, masculins et féminins.

Article 2

Les dispositions de la présente convention collective de travail établissent les règles applicables aux travailleurs visés à l'article 1 en matière d'allocation de fin d'année et ce, pour l'année 2016 et les années suivantes.

Article 3

Le montant de l'allocation de fin d'année se compose d'une partie forfaitaire, majorée d'une partie variable.

Article 4

§ 1er. Considérant la loi du 23 avril 2015 concernant la promotion de l'emploi qui modifiant l'article 3bis de l'Arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, le montant de la partie forfaitaire s'obtient en majorant la partie forfaitaire de l'année précédente d'un pourcentage variant conformément à l'évolution de l'indice santé lissé selon le calcul suivant :

Partie forfaitaire de l'année précédente multipliée par (indice santé lissé du mois d'octobre de l'année considérée divisé par indice de santé lissé du mois d'octobre de l'année précédente, arrondi à 4 décimales). Le calcul final est arrondi à 2 décimales.

Pour l'année 2015, le montant de la partie forfaitaire s'élève à 363.72€

La partie forfaitaire est augmentée d'un montant brut indexé de 100.14€ (valeur 2015), conformément à la convention collective de travail du 21 juin 2011 octroyant une allocation de fin d'année pour l'année 2010 et les suivantes – Région wallonne, enregistrée le 19/09/2011 sous le numéro 105736/CO/332.

Valeur totale de la partie forfaitaire en 2015 : 463.86€

§ 2. La partie variable s'élève à 2,5 p.c. de la rémunération annuelle brute qui sert de base au calcul de la rémunération due pour le mois d'octobre de l'année prise en compte.

Par « rémunération annuelle brute », on entend la rémunération constituée par le salaire fixe (à l'exclusion des avantages en nature, des primes régulièrement accordées et des sursalaires pour des prestations de travail particulières) qui est accordée pour un régime de travail à temps plein.

Article 5

§ 1. Le montant total de l'allocation de fin d'année est octroyé au travailleur qui exerce une fonction impliquant l'exécution de prestations de travail complètes effectives ou assimilées, à temps plein, et qui a ou avait bénéficié de son salaire complet pendant la période de référence.

Les prestations de travail assimilées sont celles visées aux articles 16 et 41 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

La période de référence est la période allant du 1er janvier au 30 septembre inclus de l'année considérée. Chaque mois de travail effectif ou assimilé pendant la période

de référence donne droit à un neuvième de l'allocation octroyée conformément aux dispositions de l'article 4.

On entend par « mois » tout engagement ayant pris cours avant le seizième jour du mois ou ayant pris fin après le quinzième jour du mois.

§ 2. Lorsque le travailleur à temps plein ne peut bénéficier du montant total de l'allocation parce qu'il a été engagé ou qu'il a quitté l'établissement au cours de la période de référence, le montant de l'allocation est fixé au prorata des prestations de travail effectuées ou assimilées pendant la période de référence.

§ 3. Le montant de l'allocation est calculé pour le travailleur occupé à temps partiel au prorata de la durée des prestations de travail effectuées ou assimilées au cours de la période de référence.

Article 6

L'allocation de fin d'année est liquidée en une seule fois dans le courant du mois de décembre de l'année considérée ou dans le mois au cours duquel le travailleur quitte l'établissement.

Article 7

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

Article 8

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux travailleurs qui bénéficient déjà d'une allocation de fin d'année d'un montant supérieur ou égal à celui de l'allocation visée dans la présente convention et ce, quelle que soit la source de droit qui a été à l'origine de l'octroi de cette allocation.

A contrario, la présente convention collective s'applique aux travailleurs qui bénéficient d'une allocation de fin d'année dont le montant est inférieur à celui de l'allocation visée dans la présente convention mais seulement à concurrence de la différence de montant entre les deux allocations ; l'employeur versera dans ce cas au travailleur la différence de montant entre l'allocation dont il bénéficie et celui dont il aurait bénéficié via l'application de la présente convention collective.

Article 9

La présente Convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2016. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois notifié par courrier recommandé au Président de la Commission paritaire qui en informe les autres parties.

Convention collective de travail du 18.03.2016 relative à l'octroi d'une allocation de fin d'année au personnel des services « Equipes SOS-enfants ».

Préambule

La présente convention collective de travail confirme une pratique existante et la rend obligatoire.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui, à la fois, ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé et appartiennent au secteur « Equipes SOS enfants », visé par l'Arrêté du Gouvernement de la Communauté française du 14 juin 2004 relatif à l'agrément et au subventionnement des équipes SOS Enfants en application du décret du 12 mai 2004 relatif à l'aide aux enfants victimes de maltraitance.

Par "travailleurs", on entend les ouvriers et employés, masculins et féminins.

Article 2

Les dispositions de la présente convention collective de travail établissent les règles applicables aux travailleurs visés à l'article 1 en matière d'allocation de fin d'année et ce, pour l'année 2016 et les années suivantes.

Article 3

Le montant de l'allocation de fin d'année se compose d'une partie forfaitaire, majorée d'une partie variable.

Article 4

§ 1er. Considérant la loi du 23 avril 2015 concernant la promotion de l'emploi modifiant l'article 3bis de l'Arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, le montant de la partie forfaitaire s'obtient en majorant la partie forfaitaire de l'année précédente d'un pourcentage variant conformément à l'évolution de l'indice santé lissé selon le calcul suivant :

Partie forfaitaire de l'année précédente multiplié par (indice santé lissé du mois d'octobre de l'année considérée divisé par indice de santé lissé du mois d'octobre de l'année précédente, arrondi à 4 décimales). Le calcul final est arrondi à 2 décimales.

Pour l'année 2015, le montant de la partie forfaitaire s'élève à 363.72€

§ 2. La partie variable s'élève à 2,5 p.c. de la rémunération annuelle brute qui sert de base au calcul de la rémunération due pour le mois d'octobre de l'année prise en compte.

Article 5

§ 1. Le montant total de l'allocation de fin d'année est octroyé au travailleur qui exerce une fonction impliquant l'exécution de prestations de travail complètes effectives ou assimilées et qui a ou avait bénéficié de son salaire complet pendant la période de référence.

Les prestations de travail assimilées sont celles visées aux articles 16 et 41 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

La période de référence est la période allant du 1er janvier au 30 septembre inclus de l'année considérée. Chaque mois de travail effectif ou assimilé pendant la période de référence donne droit à un neuvième de l'allocation octroyée conformément aux dispositions de l'article 4.

On entend par « mois » tout engagement ayant pris cours avant le seizième jour du mois.

§ 2. Lorsque le travailleur à temps plein ne peut bénéficier du montant total de l'allocation parce qu'il a été engagé ou qu'il a quitté l'établissement au cours de la période de référence, le montant de l'allocation est fixé au prorata des prestations de travail effectuées ou assimilées pendant la période de référence.

§ 3. Le montant de l'allocation est calculé pour le travailleur occupé à temps partiel au prorata de la durée des prestations de travail effectuées ou assimilées au cours de la période de référence.

Article 6

L'allocation de fin d'année est liquidée en une seule fois dans le courant du mois de décembre de l'année considérée ou dans le mois au cours duquel le travailleur quitte l'établissement.

Article 7

§ 1er. L'allocation de fin d'année n'est pas due aux travailleurs licenciés pour motif grave, ni pour des prestations de travail effectuées dans le cadre d'un contrat d'étudiant.

Article 8

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux travailleurs qui bénéficient déjà d'une allocation de fin d'année d'un montant supérieur ou égal à celui de l'allocation visée dans la présente convention.

A contrario, la présente convention collective s'applique aux travailleurs qui bénéficient d'une allocation de fin d'année dont le montant est inférieur à celui de l'allocation visée dans la présente convention mais seulement à concurrence de la différence de montant entre les deux allocations ; l'employeur versera dans ce cas au travailleur la différence de montant entre l'allocation dont il bénéficie et celui dont il aurait bénéficié via l'application de la présente convention collective.

Article 9

La présente Convention collective de travail entre en vigueur le 1 janvier 2016. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois notifié par courrier recommandé au Président de la Commission paritaire qui en informe les autres parties.

Convention Collective de Travail du 18 octobre 2019 relative à l'octroi de l'allocation de fin d'année au personnel des secteurs dépendant de la Région wallonne en exécution de l'accord non marchand tripartite wallon 2018 – 2020

Chapitre I : Champ d'application

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des centres de coordination de soins et services à domicile, des services de santé mentale, des centres de planning et de consultation familiale et conjugale, des centres de service social, des services d'insertion sociale ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone, germanophone de l'aide sociale et des soins de santé CP 332, des centres de télé-accueil, des services de médiation de dettes, des centres et services de promotion de la santé, réseaux et services d'aide et de soins spécialisés en assuétudes, et autres services d'aide sociale et de santé qui ressortissent à la Commission paritaire 332 et qui sont subventionnés par la Région wallonne.

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

Chapitre II : Montants, modes de calcul et d'octroi

Centres de planning et de consultation familiale et conjugale

Article 2

Les Centres de planning et de consultation familiale et conjugale sont tenus d'attribuer une prime de fin d'année à leurs travailleurs, selon les montants, modes de calculs et modalités repris dans le présent article.

§1 – Montants

Le montant de l'allocation de fin d'année se compose d'une partie forfaitaire, majorée d'une partie variable.

La partie forfaitaire

Pour l'année 2018, le montant de la partie forfaitaire relative à la convention collective de travail du 15 avril 2016 relative à l'octroi d'une allocation de fin d'année au personnel des établissements et services du secteur des Centres de planning et de consultation familiale et conjugale dépendant de la Région wallonne s'élève à € 381,34, augmentée d'un montant brut indexé de €104,99 conformément à la convention collective de travail du 21 juin 2011 octroyant une allocation de fin

d'année pour l'année 2010 et les suivantes - Région wallonne, enregistrée le 19/09/2011 sous le numéro 105736/C0/332.

La valeur totale de ces deux montants en 2018 est de € 486,33.

En 2019, une troisième partie forfaitaire d'un montant brut indexé de € 364 est ajoutée en exécution de l'accord non-marchand tripartite wallon 2018-2020.

La partie variable

La partie variable s'élève à 2,5 p.c. de la rémunération annuelle brute qui sert de base au calcul de la rémunération due pour le mois d'octobre de l'année prise en compte.

Par « rémunération annuelle brute », on entend la rémunération constituée par le salaire fixe (à l'exclusion des avantages en nature, des primes régulièrement accordées et des sursalaires pour des prestations de travail particulières) qui est accordée pour un régime de travail à temps plein.

§2 – Liquidation

L'allocation de fin d'année est liquidée dans le courant du mois de décembre de l'année considérée ou dans le mois au cours duquel le travailleur quitte l'établissement.

Le complément de € 364 bruts par ETP sera versé aux travailleurs pour autant que le gouvernement ait pris les dispositions nécessaires auprès de l'AVIQ permettant le versement aux services.

Les Services de santé mentale, les Centres de service social, les Associations spécialisées en assuétudes, les Services d'insertion sociale

Article 3

Les Services de santé mentale, les Centres de service social, les Associations spécialisées en assuétudes, les Services d'insertion sociale ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone, germanophone de l'aide sociale et des soins de santé CP 332 sont tenus d'attribuer une prime de fin d'année à leurs travailleurs, selon les montants, modes de calculs et modalités repris dans le présent article.

§1 - Montant

Pour l'année 2018, le montant de la partie forfaitaire relative à la convention collective de travail du 21 juin 2011 octroyant une allocation de fin d'année pour l'année 2010 et les suivantes - Région wallonne, enregistrée le 19/09/2011 sous le numéro 105736/C0/332 s'élève à un montant brut indexé de €104,99.

En 2019, une deuxième partie forfaitaire d'un montant brut indexé de € 364 est ajoutée en exécution de l'accord non-marchand tripartite wallon 2018-2020.

§2 - Liquidation

Cette allocation de fin d'année est payée dans le courant du mois de décembre ou dans le mois au cours duquel le travailleur quitte l'établissement.

Le complément de 364 € bruts par ETP sera versé aux travailleurs pour autant que le gouvernement ait pris les dispositions nécessaires auprès de l'AVIQ et du SPW Intérieur et Action Sociale permettant le versement aux services.

Les Centres de coordination de soins et services à domicile

Article 4

Les Centres de coordination de soins et services à domicile sont tenus d'attribuer une prime de fin d'année à leurs travailleurs, selon les montants, modes de calculs et modalités repris dans le présent article.

§1 - Montants

Le montant de l'allocation de fin d'année se compose d'une partie forfaitaire, majorée d'une partie variable.

La partie forfaitaire

Valeur première partie forfaitaire en 2018 : € 349,16, conformément à la convention collective de travail du 18 avril 2012 relative à l'octroi de l'allocation de fin d'année au personnel des centres de coordination de soins et services à domicile - Région wallonne.

La partie forfaitaire est augmentée d'un montant brut indexé de € 104,99 (valeur 2018), conformément à la convention collective de travail du 21 juin 2011 octroyant une allocation de fin d'année pour l'année 2010 et les années suivantes – Région wallonne, enregistrée le 19/09/2011 sous le numéro 105736/CO/332.

La valeur totale de ces deux montants en 2018 est de € 454,15.

En 2019, une troisième partie forfaitaire d'un montant brut indexé de € 364 est ajoutée en exécution de l'accord non-marchand tripartite wallon 2018-2020.

La partie variable

La partie variable s'élève à 2,5 p.c. de la rémunération annuelle brute indexée du travailleur. Par rémunération annuelle brute indexée, on entend le produit de la multiplication de la rémunération brute barémique indexée due aux travailleurs concernés pour le mois d'octobre de l'année considérée par douze mois à l'exclusion de toutes autres primes, suppléments ou indemnités.

§2 – Liquidation

L'allocation de fin d'année est liquidée dans le courant du mois de décembre de l'année considérée décembre ou dans le mois au cours duquel le travailleur quitte l'établissement.

Le complément de € 364 bruts par ETP sera versé aux travailleurs pour autant que le gouvernement ait pris les dispositions nécessaires auprès de l'AVIQ permettant le versement aux services.

Les Centres de télé accueil

Article 5

Les Centres télé-accueil sont tenus d'attribuer une prime de fin d'année à leurs travailleurs, selon les montants, modes de calculs et modalités repris dans le présent article.

§1 – Montants

Le montant de l'allocation de fin d'année se compose d'une partie forfaitaire, majorée d'une partie variable.

Partie forfaitaire

Valeur partie forfaitaire en 2018 : € 381,33, conformément à la convention collective de travail du 9 mai 2012 relative à l'octroi de l'allocation de fin d'année au personnel des centres de télé-accueil - Région wallonne.

La partie forfaitaire est augmentée d'un montant brut indexé de € 104,99 (valeur 2018), conformément à la convention collective de travail du 21 juin 2011 octroyant une allocation de fin d'année pour l'année 2010 et les années suivantes – Région wallonne, enregistrée le 09/11/2011 sous le numéro 105736/CO/332.

Valeur totale des deux montants en 2018 : € 486,32

En 2019, une troisième partie forfaitaire d'un montant brut indexé de € 364 est ajoutée en exécution de l'accord non-marchand tripartite wallon 2018-2020.

Partie variable

La partie variable s'élève à 2,5 p.c. de la rémunération annuelle brute indexée du travailleur. Par rémunération annuelle brute indexée, on entend le produit de la

multiplication de la rémunération brute barémique indexée due aux travailleurs concernés pour le mois d'octobre de l'année considérée par douze mais à l'exclusion de toutes autres primes, suppléments ou indemnités.

§2 – Avance et Liquidation

L'allocation de fin d'année est liquidée dans le courant du mois de décembre de l'année considérée décembre ou dans le mois au cours duquel le travailleur quitte l'établissement.

Le complément de € 364 bruts par ETP sera versé aux travailleurs pour autant que le gouvernement ait pris les dispositions nécessaires auprès de l'AVIQ permettant le versement aux services.

Les Services de médiations de dettes, les Centres et Services de promotion de la santé et les autres services d'aide sociale et de la santé

Article 6

Les Services de médiations de dettes, les Centres et Services de promotion de la santé et les autres services d'aide sociale et de la santé ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone, germanophone de l'aide sociale et des soins de santé CP 332 subventionnés par la Région wallonne et repris à ce titre dans l'accord non-marchand wallon, sont tenus d'attribuer une prime de fin d'année à leurs travailleurs, selon les montants, modes de calculs et modalités repris dans le présent article.

Parmi les autres services d'aide sociale et de la santé, sont notamment concernés les services d'aide et de soins aux personnes prostituées ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone, germanophone de l'aide sociale et des soins de santé CP 332.

§1 - Montant

A partir de 2019, une allocation de fin d'année forfaitaire d'un montant brut indexé de € 364 est octroyée en exécution de l'accord non-marchand tripartite wallon 2018-2020.

§2 - Liquidation

L'allocation de fin d'année est liquidée dans le courant du mois de décembre de l'année considérée décembre ou dans le mois au cours duquel le travailleur quitte l'établissement.

Le montant de € 364 bruts par ETP sera versé aux travailleurs pour autant que le gouvernement ait pris les dispositions nécessaires auprès de l'AVIQ ou du SPW Intérieur et Action sociale permettant le versement aux services.

Chapitre III : Dispositions diverses et Indexation

Article 7

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

Article 8. Proratisation

§1. La totalité du montant de cette allocation est octroyée au travailleur qui, étant lié par un contrat de travail, est titulaire d'une fonction comportant des prestations de travail complètes effectives ou assimilées et qui a ou avait bénéficié de son salaire complet pendant toute la période de référence.

Les prestations de travail assimilées sont celles visées aux articles 16 et 41 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

La période de référence est la période allant du 1er janvier au 30 septembre inclus de l'année considérée. Chaque mois de travail effectif ou assimilé pendant la période de référence donne droit à un neuvième de l'allocation octroyée conformément aux dispositions des articles 2 à 6.

On entend par mois, tout engagement ayant pris cours avant le seizième jour du mois.

§2. Lorsque le travailleur à temps-plein ne peut bénéficier du montant total de l'allocation parce qu'il a été engagé ou qu'il a quitté l'établissement au cours de la période de référence, le montant de l'allocation est fixé au prorata des prestations de travail effectuées ou assimilées pendant la période de référence.

§3. Le montant de l'allocation est calculé pour le travailleur occupé à temps-partiel au prorata de la durée des prestations de travail qu'il a ou aurait effectuées au cours de la période de référence.

Article 9. Système d'indexation

Considérant la loi du 23 avril 2015 concernant la promotion de l'emploi modifiant l'article 3bis de l'Arrêté royal du 24 décembre 1993 portant exécution de la loi du 6 janvier 1989 de sauvegarde de la compétitivité du pays, les montants des parties forfaitaires des allocations de fin d'année s'obtiennent en majorant la partie forfaitaire de l'année précédente d'un pourcentage variant conformément à l'évolution de l'indice santé lissé selon le calcul suivant :

Partie forfaitaire de l'année précédente multipliée par l'indice santé lissé du mois d'octobre de l'année considérée divisé par l'indice de santé lissé du mois d'octobre de l'année précédente, arrondi à 4 décimales. Le calcul final est arrondi à 2 décimales.

Les montants de référence 2018 sont indexés dès 2019 sur base du calcul de référence ci-dessus (l'indice de santé lissé d'octobre 2018, année de base 2013 = 100 est à 105,54).

Article 10

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux travailleurs qui bénéficient déjà d'une allocation de fin d'année au moins équivalente à celle stipulée dans la présente convention collective de travail.

Chapitre IV : Dispositions finales

Article 11

La présente convention collective abroge et remplace pour les champs d'application qui la concernent les CCT suivantes :

1) Pour les Centres de planning et de consultation familiale et conjugale, la convention collective du 15 avril 2016 (n° 133434/CO/332) ;

2) Pour les services de santé mentale, Centres de planning et de consultation familiale et conjugale, les Centres de service social, les centres de coordination de soins et services à domicile, les centres de télé-accueil, les Associations spécialisées en assuétudes, les Services d'insertion sociale ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone, germanophone de l'aide sociale et des soins de santé CP 332, la convention collective de travail du 26 juin 2011 (n° 105736/CO/332) ;

3) Pour les centres de coordination de soins et services à domicile, la convention collective de travail du 28 avril 2012 (n° 109570/CO/332) ;

4) Pour les centres de télé-accueil, la convention collective de travail du 9 mai 2012 (n°109809/CO/332).

Article 12

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2019 et elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de trois mois notifié par courrier recommandé au Président de la Commission paritaire qui en informe les autres parties.

Convention Collective de Travail du 29 novembre 2019 modifiant la Convention collective de travail du 18 octobre 2019 relative à l'octroi de l'allocation de fin d'année au personnel des secteurs dépendant de la Région wallonne en exécution de l'accord non marchand tripartite wallon 2018 – 2020

Article 1 er

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des centres de coordination de soins et services à domicile, des services de santé mentale, des centres de planning et de consultation familiale et conjugale, des centres de service social, des services d'insertion sociale ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone, germanophone de l'aide sociale et des soins de santé CP 332, des centres de tété-accueil, des services de médiation de dettes, des centres et services de promotion de la santé, réseaux et services d'aide et de soins spécialisés en assuétudes, et autres services d'aide sociale et de santé qui ressortissent à la Commission paritaire 332 et qui sont subventionnés par la Région wallonne.

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

Article 2

Entre l'art 10 et l'art. 11 de la convention collective de travail du 18 octobre 2019 relative à l'octroi de l'allocation de fin d'année au personnel des secteurs dépendant de la Région wallonne en exécution de l'accord non marchand tripartite wallon 2018 - 2019, est inséré le texte suivant :

« Article 10 bis :

En dérogation à l'article 10, pour les travailleurs des Services de Santé mentale visés par la présente convention, cette allocation de fin d'année ne peut en aucune manière être déduite de toutes formes d'allocations de fin d'année préexistantes dans l'institution à la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail.

Article 3

La présente convention collective de travail modifie la convention collective de travail du 18 octobre 2019 (n° 155329/CO/332) relative à l'octroi de l'allocation de fin d'année au personnel des secteurs dépendant de la Région wallonne en exécution de l'accord non marchand tripartite wallon 2018 - 2019.

Elle entre en vigueur le 1^{er} janvier 2019 et elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de trois mois notifié par courrier recommandé au Président de la Commission paritaire qui en informe les autres parties.

Convention collective de travail du 29 novembre 2019 abrogeant et remplaçant pour son champ d'application la convention collective de travail du 28 février 2001 (57.821/CO/ 30502) portant sur l'allocation de fin d'année pour les secteurs ambulatoires de Bruxelles.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des centres d'action sociale globale, des centres de planning familial, des centres de coordination de soins et services à domicile, des services de santé mentale, des centres d'accueil téléphonique, des services actifs en matière de toxicomanie et autres services ambulatoires qui ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé et qui sont agréés et subsidiés par la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale.

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

Article 2

Les dispositions de la présente convention collective de travail établissent les règles applicables aux travailleurs visés à l'article ter en matière d'allocation de fin d'année, et ce pour l'année 2019 et les années suivantes.

Article 3

Le montant de l'allocation de fin d'année se compose de deux parties forfaitaires, majorée d'une partie variable.

1) Une partie forfaitaire indexée composée de deux montants
- un premier montant est calculé depuis 2001 conformément à l'application de l'article 5, § 2, point 1^{er}, de l'arrêté royal du 23 octobre 1979 octroyant une allocation de fin d'année à certains titulaires d'une fonction rémunérée à charge du Trésor public, telle qu'elle a été modifiée par l'arrêté royal du 3 décembre 1987.

- un deuxième montant forfaitaire de 340 C. Ce montant correspond à l'indice- pivot 105,10 (base 2013 = 100), pourcentage de liquidation 1,3728. Il est le montant de référence pour 2019 et sera indexé pour la première fois en 2020. Ce montant a été convenu dans le cadre du Protocole d'accord 2018-2019 du 18 juillet 2018 pour les secteurs non-marchand de la Commission communautaire française et la Commission communautaire commune.

Ces montants de la partie forfaitaire de l'année considérée sont obtenus en majorant la partie forfaitaire de l'année précédente d'un pourcentage variant en fonction de l'indice de santé lissé. Ce pourcentage est obtenu en divisant l'indice du mois d'octobre de l'année considérée par l'indice du mois d'octobre de l'année précédente. Ce pourcentage est calculé à quatre décimales.

2) Une partie forfaitaire non indexée de 161, 40€

3) Une partie variable qui s'élève à 2,5% de la rémunération annuelle brute indexée du travailleur.

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

Article 4

§ 1 Le montant global de l'allocation de fin d'année est octroyé au travailleur qui exerce une fonction impliquant l'exécution de prestations de travail complètes effectives ou assimilées et qui a ou aurait bénéficié de son salaire complet pendant toute la période de référence.

Les prestations de travail assimilées sont celles visées aux articles 16 et 41 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

La période de référence est la période allant du 1^{er} janvier au 30 septembre inclus de l'année considérée. Chaque mois de travail effectif ou assimilé pendant la période de référence donne droit à un neuvième de l'allocation octroyée conformément aux dispositions de l'article 3.

Au niveau de l'entreprise, les dispositions dérogatoires existantes à la signature de la présente convention collective de travail, et qui ont trait à la période de référence, peuvent rester en vigueur.

On entend par mois, tout engagement ayant pris cours avant le seizième jour du mois.

§ 2 Lorsque le travailleur ne peut bénéficier de l'allocation globale dans le cadre de prestations de travail complètes parce qu'il a été engagé ou qu'il a quitté l'établissement au cours de la période de référence, le montant de l'allocation est au prorata des prestations de travail effectuées ou assimilées pendant la période de référence.

§ 3 Le montant de l'allocation est calculé pour le travailleur occupé à temps partiel au prorata de la durée des prestations de travail qu'il a ou aurait effectuées au cours de la période de référence.

Article 5

L'allocation de fin d'année est liquidée en une seule fois dans le courant du mois de décembre de l'année considérée ou dans le mois au cours duquel le travailleur quitte l'établissement.

Article 6

L'allocation de fin d'année n'est pas due aux travailleurs licenciés pour motif grave, ni pour des prestations de travail effectuées dans le cadre d'un contrat d'étudiant.

Article 7

Les montants repris à l'art.3 1) et 3) de la présente convention collective de travail ne sont pas octroyés aux travailleurs qui bénéficient déjà d'une allocation de fin d'année au moins équivalente à ces deux montants cumulés.

Article 8

L'application de la présente Convention est conditionnée à l'exécution par la Commission Communautaire Française des engagements de financement repris dans le Protocole du 18 juillet 2018 dont question à l'art. 3.

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 01 décembre 2019. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire des services de santé.

Article 10

La présente convention collective de travail abroge et remplace pour son champ d'application la convention collective de travail du 28 février 2001 (57.821/CO/30502) portant sur l'allocation de fin d'année pour les secteurs ambulatoires de Bruxelles, reprise par la convention collective de travail particulière du 23 octobre 2007 (n°85891/CO/332).

Convention collective de travail du 26.11.2021 concernant l'octroi d'un montant exceptionnel en 2021 s'ajoutant à l'allocation de fin d'année pour les secteurs ambulatoires de Bruxelles

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des centres d'action sociale globale, des centres de planning familial, des centres de coordination de soins et services à domicile, des services de santé mentale, des centres d'accueil téléphonique, des services actifs en matière de toxicomanie et autres services ambulatoires qui ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé et qui sont agréés et subsidiés par la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale.

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

Article 2

La présente convention collective de travail prévoit l'octroi d'un montant exceptionnel en 2021 venant s'ajouter à l'allocation de fin d'année relative à l'année 2021 pour les secteurs ambulatoires de Bruxelles telle que définie par la convention collective de travail du 29 novembre 2019.

Ce montant exceptionnel est de 387,96 EUR.

Article 3

Ce montant exceptionnel qui vient s'ajouter à l'allocation de fin d'année est calculé et liquidé selon les mêmes modalités que celles prévues par la convention collective de travail du 29 novembre 2019 portant sur l'allocation de fin d'année pour les secteurs ambulatoires de Bruxelles.

Article 4

L'application de la présente convention est conditionnée à l'exécution par la Commission communautaire française de ses engagements de financement, tels que spécifiés dans la circulaire de la Commission communautaire française datant du 16 novembre 2021, à l'attention des centres, services, et maisons subventionnés en vertu de l'arrêté « non marchand » du 18 octobre 2001, ayant pour objet « prime de fin d'année 2021 ».

Article 5

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021. Elle est conclue pour une durée déterminée allant du 1er janvier 2021 au 31 décembre 2021.

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.

Prime en raison de la nature spécifique du travail

Convention collective de travail du 07.12.2007 concernant les sursalaires pour prestations irrégulières prestées par le personnel du secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé dépendant de la Région wallonne

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé dépendant de la Région wallonne.

Article 2

Par "travailleurs", on entend les ouvriers et employés, masculins et féminins.

Article 3

Il est accordé aux travailleurs à partir du 1er janvier 2009, en application de l'Accord cadre tripartite 2007-2009 du 28 février 2007 pour le secteur non marchand privé wallon, un sursalaire de :

- 26 % par heure pour le travail presté durant le samedi entre 6h et 20h,
- 35 % par heure pour le travail presté durant la nuit entre 20h et 6h sauf dimanche et jours fériés,

- 56 % par heure pour le travail presté durant le dimanche et les jours fériés entre 0 et 24h.

Article 4

Les sursalaires qui auraient été précédemment accordés par ou en vertu de conventions collectives de travail conclues dans les entreprises, du règlement de travail, ou par l'usage, ne peuvent pas être cumulés avec les sursalaires prévus dans la présente convention. S'ils sont supérieurs à ce qui est prévu à l'article 3, ce régime plus favorable s'applique. Les heures supplémentaires prestées en heures irrégulières bénéficient de la loi du 16 mars 1971 relatives aux barèmes des prestations irrégulières.

Article 5

§ 1

Les pourcentages déterminés à l'article 3 peuvent faire l'objet d'une diminution dans le seul cas où il s'avérerait que l'enveloppe, prévue pour l'exécution de la mesure 2.1 de l'Accord cadre tripartite 2007-2009 du 28 février 2007 pour le secteur non marchand privé wallon, ne permettrait pas de couvrir la totalité de la charge de cette mesure.

§ 2

Les partenaires sociaux évalueront, notamment sur base de chiffres demandés à l'administration, l'insuffisance éventuelle de l'enveloppe avant le 31 mars 2008.

Article 6

Les parties conviennent d'informer le Gouvernement de la Région Wallonne de la bonne exécution de la présente convention. Les parties conviennent également que les avantages obtenus dans la présente convention collective de travail ne seront effectivement octroyés aux travailleurs que pour autant que la Région wallonne, en, exécution de l'Accord cadre tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2007-2009, en assure la prise en charge des coûts à partir de son entrée en vigueur.

Article 7

La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2009. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de trois mois notifié par courrier recommandé à la présidente de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, qui en informe les autres parties.

Convention collective de travail du 9.11.2011 concernant l'octroi d'une prime exceptionnelle 2010-2011 pour le secteur non-marchand de la Communauté française Wallonie-Bruxelles (secteur des services Aides sociales aux détenus en vue de leur réinsertion sociale).

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des services Aide sociale aux détenus en vue de leur réinsertion sociale, ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Article 2

Par "travailleur", il y a lieu d'entendre : l'ensemble des travailleurs employés et ouvriers, masculins et féminins, occupés dans les institutions et services visés à l'article 1er.

Article 3

En application de l'accord non-marchand 2010-2011 du 19 septembre 2011, les parties conviennent de poursuivre les revalorisations barémiques entamées dans le cadre de l'accord non-marchand 2000-2005, pour les années 2010 et 2011 via l'application d'une prime exceptionnelle annuelle telle que reprise dans la présente convention.

Article 4

Pour les années 2010 et 2011, il est octroyé aux travailleurs une prime exceptionnelle. Elle est versée au plus tard le 31 décembre 2011.

Article 5

Le montant « brut travailleur » de la prime est de 114,80 € pour un temps plein qui a été occupé dans le secteur des services Aide sociale aux détenus en vue de leur

réinsertion sociale au moins 15 semaines sur l'année 2010 et 15 semaines sur l'année 2011.

Pour un travailleur qui a été occupé au moins 15 semaines en 2010, mais qui n'a plus été occupé en 2011, l'employeur versera une prime de 56,70 €. Pour un travailleur qui n'a pas été occupé en 2010, mais qui a été au moins occupé 15 semaines en 2011, l'employeur versera une prime de 58,10 €

Article 6

La prime est proratisée pour un travailleur à temps partiel. En cas de modification du régime de travail au cours de l'année, c'est le régime le plus favorable qui s'applique.

Article 7

A partir du 1er janvier 2012, conformément à l'accord du 19 septembre 2011, le montant de l'enveloppe indexé sera intégré dans des dispositions barémiques à fixer par convention collective de travail.

Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1er janvier 2011. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un préavis de 6 mois envoyé par recommandé au Président de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Convention collective de travail du 09.11.2011 relative à l'octroi d'une prime exceptionnelle 2010-2011 pour le secteur non-marchand de la communauté française Wallonie-Bruxelles (secteur des équipes SOS Enfants).

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des équipes SOS Enfants, ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Article 2

Par "travailleur", il y a lieu d'entendre : l'ensemble des travailleurs employés et ouvriers, masculins et féminins, occupés dans les institutions et services visés à l'article 1er.

Article 3

En application de l'accord non-marchand 2010-2011 du 19 septembre 2011, les parties conviennent de poursuivre les revalorisations barémiques entamées dans le cadre de l'accord non-marchand 2000-2005, pour les années 2010 et 2011 via l'application d'une prime exceptionnelle annuelle telle que reprise dans la présente convention.

Article 4

Pour les années 2010 et 2011, il est octroyé aux travailleurs une prime exceptionnelle. Elle est versée au plus tard le 31 décembre 2011.

Article 5

Le montant « brut travailleur » de la prime est de 185,40 € pour un temps plein qui a été occupé dans le secteur des services SOS Enfants au moins 15 semaines sur l'année 2010 et 15 semaines sur l'année 2011.

Pour un travailleur qui a été occupé au moins 15 semaines en 2010, mais qui n'a plus été occupé en 2011, l'employeur versera une prime de 91,60 €. Pour un travailleur qui n'a pas été occupé en 2010, mais qui a été au moins occupé 15 semaines en 2011, l'employeur versera une prime de 93,80 €

Article 6

La prime est proratisée pour un travailleur à temps partiel. S'il est occupé plus d'un mi-temps, il reçoit une prime complète. S'il est occupé moins d'un mi-temps ou à mi-temps, le travailleur perçoit une demi prime. En cas de modification du régime de travail au cours de l'année, c'est le régime le plus favorable qui s'applique.

Article 7

A partir du 1er janvier 2012, conformément à l'accord du 19 septembre 2011, le montant de l'enveloppe indexé sera intégré dans des dispositions barémiques à fixer par convention collective de travail.

Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1er janvier 2011. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un préavis de 6 mois envoyé par recommandé au Président de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Convention collective de travail du 9.11.2011 concernant l'octroi d'une prime exceptionnelle 2010-2011 pour le secteur non-marchand de la Communauté française Wallonie-Bruxelles (secteur des services Promotions de la santé à l'Ecole – PSE)

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des services de Promotion de la Santé à l'Ecole (PSE), ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Article 2

Par "travailleur", il y a lieu d'entendre : l'ensemble des travailleurs employés et ouvriers, masculins et féminins, occupés dans les institutions et services visés à l'article 1er.

Article 3

En application de l'accord non-marchand 2010-2011 du 19 septembre 2011, les parties conviennent de poursuivre les revalorisations barémiques entamées dans le cadre de l'accord non-marchand 2000-2005, pour les années 2010 et 2011 via l'application d'une prime exceptionnelle annuelle telle que reprise dans la présente convention.

Article 4

Pour les années 2010 et 2011, il est octroyé aux travailleurs une prime exceptionnelle. Elle est versée au plus tard le 31 décembre 2011.

Article 5

Le montant de la prime « brut travailleur » est de :
48 euros par an pour un travailleur occupé à temps plein durant toute l'année 2010 et
49,15 euros pour un travailleur occupé à temps plein durant toute l'année 2011

Article 6

La prime exceptionnelle est due pour tout travailleur occupé au moins 15 semaines durant l'année pour laquelle la prime est à verser.

Le montant est proratisé en cas d'occupation à temps partiel et de prestations effectives (ou assimilées) incomplètes.

On entend par « prestations assimilées » pour cette convention :

- la période d'absence liée au repos pré ou post natal telle que visée au chapitre 4 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ;
- les périodes couvertes par une rémunération (vacances annuelles, journées de récupération, période de maladie couverte par le salaire minimum garanti, accident de travail, jours de petit chômage).

Les périodes de prestation seront proratisées par douzième. Un douzième est dû par mois entamé.

Pour tout travailleur qui a presté au moins 9 mois sur l'année, la prime est due pour l'ensemble de l'année, sauf si une prime est due pour le remplaçant. Dans ce cas, la proratisation s'effectuera par douzième pour chacun.

Article 7

A partir du 1er janvier 2012, conformément à l'accord du 19 septembre 2011, le montant de l'enveloppe indexé sera intégré dans des dispositions barémiques à fixer par convention collective de travail.

Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1er janvier 2011. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un préavis de 6 mois envoyé par recommandé au Président de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Convention collective de travail du 15 mai 2019 relative à l'octroi d'une prime unique relative à l'année 2018 pour les secteurs de l'Accord social Non Marchand bruxellois.

CHAPITRE Ier. — Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des centres d'action sociale globale, des centres de planning familial, des centres de coordination de soins et services à domicile, des services de santé mentale, des centres d'accueil téléphonique, des services actifs en matière de toxicomanie et autres services ambulatoires qui ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé et qui sont agréés et subsidiés par la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles Capitale .

Article 2

Les travailleurs des secteurs concernés par les mesures sont ceux relevant des cadres subventionnés des organismes agréés ainsi que leurs travailleurs « hors cadre », affectés aux missions en lien avec l'agrément, ainsi que les travailleurs occupés dans une institution relevant de la CP 332, dont le financement est assuré par le dispositif de cohésion sociale de la Région de Bruxelles Capitale.

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

CHAPITRE II. — Dispositions générales

Article 3

En application du point D.1 Dispositions transitoires du "Protocole d'accord 2018-2019 du 18/07/2018 pour les secteurs non marchand de la Commission communautaire française et de la Commission communautaire commune, compte tenu des délais et afin de s'assurer de la mobilisation en engagement et en liquidation des 9.000.000 EUR prévus au budget 2018, il a été décidé que ce montant devait être liquidé sous la forme d'une prime unique, octroyée effectivement à l'ensemble des travailleurs... La liquidation de cette prime doit intervenir avant la fin de l'année 2018."

CHAPITRE III. — Montants et modalités d'application

Article 4

Le montant de la prime unique est fixé forfaitairement à 500 euros bruts pour chaque travailleur ayant effectué en 2018 une prestation minimale de 11 semaines, en ce compris les dispenses de prestations (assimilations comprises : les congés de maladie (maximum un an) et les congés parentaux, le congé de maternité et le congé de paternité, les vacances annuelles, ...) dans la période de référence de 9 mois (du 1^{er} janvier 2018 au 30 septembre 2018).

Le montant de la prime unique est fixé pour les travailleurs qui, pendant cette période de référence, étaient occupés à temps plein. Pour les travailleurs à temps partiel, le montant de la prime est calculé au prorata du temps de travail hebdomadaire contractuel.

Article 5

La prime unique est payée au plus tard avec le salaire du mois de juin 2019.

Article 6

Les parties conviennent que les avantages obtenus dans la présente convention collective de travail ne seront effectivement octroyés aux travailleurs que pour autant

que le Gouvernement exécute pleinement la disposition prévue au D. 1. du protocole d'accord 2018-2019 conclu en date du 18 juillet 2018 et que les opérateurs mandatés par lui (cf. courrier COCOF du 28 novembre 2018 et courrier COCOM du 24 décembre 2018) pour récolter les données des employeurs et des travailleurs, pour calculer et verser le montant de la subvention destinée à couvrir le montant de la prime en tenant compte des cotisations patronales de sécurité sociale, exécutent pleinement leurs missions.

Article 7

Cette prime unique ne vient pas en remplacement de tout ou partie de primes déjà octroyées aux travailleurs par conventions collectives de travail, accords ou conventions d'entreprise.

CHAPITRE IV. — Dispositions finales

Article 8.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juin 2018.
Elle est conclue pour une durée déterminée qui prend fin le 31 décembre 2019.

Eco-chèques

Convention collective du 9.11.2011 octroyant des éco-chèques aux travailleurs pour l'année 2010.

Vu l'accord non-marchand CoCoF 2010-2012 conclu entre le Gouvernement francophone bruxellois (Collège de la Commission communautaire française), les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs de tous les secteurs du Non-marchand subsidié par la CoCoF ;

Vu l'arrêté 2011/713 du Collège de la Commission Communautaire ;
Vu l'arrêté royal du 20 mai 2009 insérant un article 19quater dans l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs ;

Vu la Convention collective de travail n°98 concernant les éco-chèques, conclue au Conseil national du travail le 20 février 2009 et modifiée par la Convention collective de travail n°98bis du 21 décembre 2010 ;

Il est convenu ce qui suit :

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des maisons médicales ressortissant à la commission paritaire des établissements et services de santé-CP 330, subventionnés par la Commission communautaire française et, qui sont mentionnés dans l'arrêté 2011/713 du Collège de la Commission Communautaire relatif à l'intervention financière nécessaire à l'octroi d'éco-chèques en faveur des travailleurs occupés dans les secteurs du Non-marchand et à leurs travailleurs.

On entend par « travailleurs » : les employés et les ouvriers, masculins et féminins.

Article 2

Aux fins de la présente convention, il convient d'entendre par éco-chèque, l'avantage destiné à l'achat de produits et services à caractère écologique repris dans la liste annexée à la convention collective de travail n°98 CNT du 20.02.2009.

Article 3

Les travailleurs ne peuvent acquérir avec des éco-chèques que les produits ou services à caractère écologique mentionnés expressément dans cette liste.

Article 4

Lors de la première remise d'éco-chèques aux travailleurs concernés, l'employeur les informe du contenu de cette liste, ainsi que chaque fois qu'elle est modifiée par le Conseil national du travail.

Article 5

La validité des éco-chèques est limitée à 24 mois à partir de la date de leur mise à disposition au travailleur.

Article 6

Les présentes dispositions concernent les éco-chèques dus pour l'année 2010 et distribués entre le 1er décembre 2011 et le 31 décembre 2011.

§ 1er. La période de référence pour le calcul de l'avantage à octroyer aux travailleurs est l'année civile 2010.

§ 2. Les éco-chèques sont octroyés à chaque travailleur pour une valeur totale calculée comme suit : un éco-chèques d'une valeur faciale de 10 € (10 euros) par trimestre entamé, quelle que soit sa durée hebdomadaire de travail.
Chaque travailleur à droit à maximum quatre éco-chèques émis à son nom.

§ 3. Sont assimilés à des prestations :

- Les jours de congé de maternité visés à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ;
- Les jours d'incapacité de travail couverts par une indemnité octroyée en application de la convention collective de travail du CNT n° 12 bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail du CNT n° 12 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;
- Les jours d'incapacité de travail couverts par une indemnité octroyée en application de la convention collective de travail du CNT n° 13 bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail du CNT n° 13 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti à certains employés en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.
- Les jours pour lesquels les travailleurs concernés ont perçu une rémunération ;
- Les jours pour lesquels le contrat de travail est suspendu en vertu de l'article 28,1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;

§ 4. Lorsqu'un travailleur a occupé en 2010 des fonctions simultanément dans plusieurs associations du secteur non-marchand, les éco-chèques lui seront octroyés par l'employeur auprès duquel il possède la plus grande ancienneté.

Article 7

L'employeur est responsable de la commande des éco-chèques auprès d'une société émettrice de leur choix ainsi que de leur distribution auprès des travailleurs.

Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2011 et cesse ses effets le 31 décembre 2011.

Convention collective de travail à durée indéterminée du 17.12.2012 relative à la transposition de la mesure Eco-chèques en prime annuelle.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des secteurs de l'ambulatoire - CP 332, subventionnés par la Commission communautaire française La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des établissements du secteur francophone de l'aide sociale et des soins de santé (L'établissement ambulatoire est soit un service de santé mentale, un service actif en matière de toxicomanies, un centre d'action sociale globale, un centre de planning familial, un service de médiation de dettes, un service d'aide aux justiciables, un service « Espaces-Rencontres », un centre de coordination de soins et services à domicile, un centre d'accueil téléphonique) dépendant de la Commission Communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale.

Article 2

Par « travailleurs » on entend :

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

Article 3

En vertu de l'avenant à l'accord du Non-Marchand conclu entre le Collège de la Cocof et les partenaires sociaux du 01/10/2012 :

La mesure « Eco-chèques » de l'Accord non-marchand 2010 est dès à présent supprimée et remplacée par une autre mesure visant à améliorer le pouvoir d'achat dans un contexte où le coût de la vie à Bruxelles est élevé.

Dès 2012, et pour la première fois en ce qui concerne l'année de référence 2012, une prime exceptionnelle sera versée à chaque travailleur occupé à temps plein pour un montant brut de 49€. Sauf dispositions ultérieures, ce montant n'est pas sujet à indexation. Cette prime exceptionnelle sera versée à l'occasion du paiement de la prime de fin d'année.

Pour les travailleurs occupés à temps partiel ou qui n'ont pas travaillé pendant la totalité de la période de référence, le montant de la prime exceptionnelle est calculé au prorata de leurs prestations.

Article 4

En cas de suspension du contrat de travail pendant l'année civile concernée, sont assimilés à des prestations :

- les jours pour lesquels les travailleurs ont perçu une rémunération ou [les jours pour lesquels le contrat de travail est suspendu en vertu de l'article 28, 1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail]
- Les jours de congé de maternité visés à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971.
- Les jours d'incapacité de travail couverts par une indemnité octroyée en application de la convention collective de travail n° 12 bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 12 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle
- Les jours d'incapacité de travail couverts par une indemnité octroyée en application de la convention collective de travail n° 13 bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 13 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti à certains employés en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

Article 5

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 22 novembre 2012. Elle est conclue à durée indéterminée et pourra être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois adressé par lettre recommandée au Président de la Commission paritaire.

Convention collective de travail du 22 octobre 2021 octroyant des éco-chèques pour l'année 2021 au personnel des services partenaires des maisons de justice.

Préambule

Vu l'article 120 du décret-programme du 14 juillet 2021 portant diverses mesures relatives à la lutte contre la crise du coronavirus, au plan de relance européen, à l'égalité des chances, aux bâtiments scolaires, à WBE, au droit des femmes, à

l'enseignement supérieur, à la recherche scientifique, au secteur non-marchand, à l'éducation et aux fonds budgétaires ;

Vu l'arrêté royal du 20 mai 2009 insérant un article 19quater dans l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs ;

Vu la Convention collective de travail n° 98 concernant les éco-chèques, conclue au Conseil national du travail le 20 février 2009 ;

Il est convenu ce qui suit :

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des services partenaires des maisons de justice ressortissant à la commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

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

Article 2

La présente convention collective de travail a pour objet l'octroi exceptionnel pour l'année 2021 d'éco-chèques aux travailleurs visés par l'article 1er. Le choix pour la version papier ou la version élec-tronique se fait au niveau de chaque employeur.

Les éco-chèques seront octroyés dans le respect des conditions définies :

- à l'article 19quater, §2 et 3, de l'arrêté-royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travail-leurs ;
- par la convention collective de travail n°98 concernant les éco-chèques adoptée par le Conseil national du travail le 20 février 2009.

Article 3

Aux fins de la présente convention, il convient d'entendre par éco-chèque, l'avantage destiné à l'achat de produits et services à caractère écologique repris dans la liste annexée à la Convention collective de travail n°98 précitée.

Article 4

La valeur nominale maximum est de 10 € par éco-chèque.

Article 5

§ 1er. Le montant total des éco-chèques sur la base annuelle de 2021 est de 250 euros pour un travailleur à temps plein qui a presté les 12 mois de l'année civile 2021.

§ 2. Pour les travailleurs qui sont entrés au service de l'employeur ou ont quitté l'employeur au cours de la période de référence, c'est-à-dire l'année civile 2021, le montant est calculé au prorata des prestations effectuées ou assimilées pendant la période de référence.

§ 3. Pour les travailleurs à temps partiel, le montant est proratisé sur base du régime de travail.

§ 4. En cas de suspension du contrat de travail, sont assimilées à des prestations :

- les jours pour lesquels les travailleurs concernés ont perçu une rémunération ou les jours pour lesquels le contrat de travail est suspendu en vertu de l'article 28, 1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.
- les jours de congé de maternité visés à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, les jours de congé de naissance visés à l'article 30 §2 de la loi du 3 juillet 1978 et les congés d'adoption visés à l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail;
- les jours de suspension de l'exécution du contrat de travail en application de l'article 42, § 1er, alinéa 1er, 3° de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ;
- les jours d'incapacité de travail couverts par une indemnité octroyée en application de la convention collective de travail n° 12 bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 12 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;
- les jours d'incapacité de travail couverts par une indemnité octroyée en application de la convention collective de travail n° 13 bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 13 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti à certains employés en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle ;

Article 6

§1er. Les éco-chèques sont octroyés à terme échu de l'année 2021, au plus tard le 31 janvier 2022, et à défaut dans le mois qui suit la liquidation des montants de la subvention par l'administration.

§2. Le travailleur qui bénéficie d'éco-chèques sous forme électronique reçoit gratuitement un support à sa disposition (une carte).

§3. La validité des éco-chèques est limitée à 24 mois à partir de la date de leur mise à disposition du travailleur.

Article 7

La présente convention collective de travail est conclue à durée déterminée. Cette convention collective de travail annule et remplace la convention collective de travail du 24 septembre 2021, n° 167717.

Elle entre en vigueur au 1er janvier 2021 et cesse de l'être le 31 mars 2022.

Convention collective de travail du 22 octobre 2021 octroyant des éco-chèques pour l'année 2021 au personnel des Services de promotion de la santé à l'école.

Préambule

Vu l'arrêté royal du 20 mai 2009 insérant un article 19quater dans l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs ;

Vu la Convention collective de travail n° 98 concernant les éco-chèques, conclue au Conseil national du travail le 20 février 2009 ;

Il est convenu ce qui suit :

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des Services de promotion de la santé à l'école ressortissant à la commission paritaire pour le secteur franco-phon et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

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

Article 2

La présente convention collective de travail a pour objet l'octroi exceptionnel pour l'année 2021 d'éco-chèques aux travailleurs visés par l'article 1er. Le choix pour la version papier ou la version élec-tronique se fait au niveau de chaque employeur.

Les éco-chèques seront octroyés dans le respect des conditions définies :

- à l'article 19quater, §2 et 3, de l'arrêté-royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travail-leurs ;
- par la convention collective de travail n°98 concernant les éco-chèques adoptée par le Conseil national du travail le 20 février 2009.

Article 3

Aux fins de la présente convention, il convient d'entendre par éco-chèque, l'avantage destiné à l'achat de produits et services à caractère écologique repris dans la liste annexée à la Convention collective de travail n°98 précitée.

Article 4

La valeur nominale maximum est de 10 € par éco-chèque.

Article 5

§ 1er. Le montant total des éco-chèques sur la base annuelle de 2021 est de 250 euros pour un travail-leur à temps plein qui a presté les 12 mois de l'année civile 2021.

§ 2. Pour les travailleurs qui sont entrés au service de l'employeur ou ont quitté l'employeur au cours de la période de référence, c'est-à-dire l'année civile 2021, le montant est calculé au prorata des pres-tations effectuées ou assimilées pendant la période de référence, pour autant qu'il ait presté au moins 14 semaines durant cette période.

§ 3. Pour les travailleurs à temps partiel, le montant est proratisé sur base du régime de travail.

§ 4. En cas de suspension du contrat de travail, sont assimilées à des prestations :

- les jours pour lesquels les travailleurs concernés ont perçu une rémunération ou les jours pour lesquels le contrat de travail est suspendu en vertu de l'article 28, 1° de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.
- les jours de congé de maternité visés à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ;

- les jours de congé de naissance visés à l'article 30 §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- les jours de congé d'adoption visés à l'article 30 ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux con-trats de travail ;
- les jours de suspension de l'exécution du contrat de travail en application de l'article 42, § 1er, alinéa 1er, 3° de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ;
- les jours d'incapacité de travail couverts par une indemnité octroyée en application de la con-vention collective de travail n° 12 bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 rela-tive aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 12 du 28 juin 1973 concer-nant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident de travail ou d'une ma-ladie professionnelle ;
- les jours d'incapacité de travail couverts par une indemnité octroyée en application de la con-vention collective de travail n° 13 bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 rela-tive aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 13 du 28 juin 1973 concer-nant l'octroi d'un salaire mensuel garanti à certains employés en cas d'incapacité de travail ré-sultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une ma-ladie professionnelle ;

Article 6

§1er. Les éco-chèques sont octroyés à terme échu de l'année 2021, au plus tard au 31 janvier 2022.

§2. Le travailleur qui bénéficie d'éco-chèques sous forme électronique reçoit gratuitement un support à sa disposition (une carte).

§3. La validité des éco-chèques est limitée à 24 mois à partir de la date de leur mise à disposition du travailleur.

Article 7

La présente convention collective de travail est conclue à durée déterminée.

Elle entre en vigueur au 1er janvier 2021 et cesse de l'être le 31 janvier 2022.

Son application est conditionnée à la reconnaissance par l'Office de la Naissance et de l'Enfance des dépenses encourues dans le cadre de cette convention comme frais admissibles.

JOURS DE CONGES

Convention collective de travail du 07.12.2007 concernant l'octroi de jours de congé supplémentaires du secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé dépendant de la Région wallonne.

Chapitre I : Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs et aux travailleurs subsidiés par la Région wallonne et ressortissant aux institutions des secteurs francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Article 2

On entend par travailleurs les employées et les employés, les ouvrières et les ouvriers, à l'exclusion des travailleurs titres-services.

Chapitre II : Dispositions

Article 3

A partir du 1/1/2008, il est octroyé aux travailleurs visés à l'article 2 :

- 1,5 jours de congé par équivalent temps plein en régime de 5 jours.

A partir du 1/1/2009, il est octroyé aux mêmes travailleurs :

- 1,5 jours de congé supplémentaire par équivalent temps plein en régime de 5 jours.

Les modalités d'application de ces trois jours de congé supplémentaires sont conformes aux dispositions légales en matière de vacances annuelles.

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 compensatoire.

§ 2

Les modalités de l'embauche compensatoire (qualification et localisation de l'emploi) prioritairement dans le respect de la convention collective de travail n° 35 feront l'objet d'une convention collective de travail d'entreprise ou de fédération conclue avant le 31 janvier 2008 pour autant que les montants octroyés en 2008 soient tous affectés à de l'embauche complémentaire.

§ 3

A titre dérogatoire, et dans la mesure où il n'existerait pas de délégation ni de conseil d'entreprise, ni de CPPT interne à l'institution, l'embauche compensatoire ferait l'objet d'un acte d'adhésion signé par l'ensemble des membres du personnel. Ce dernier sera adressé aux permanents syndicaux régionaux pour accord et transmis à la Présidente de la Commission paritaire qui transmettra aux pouvoirs subsidiaires.

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.

Toutefois, pour les entreprises dans lesquelles il est déjà octroyé 28 jours de congé ou plus en régime hebdomadaire de 5 jours (32 jours en régime hebdomadaire de 6 jours), s'il est constaté l'impraticabilité de la mesure pour préserver le niveau de l'offre de services aux bénéficiaires, une négociation paritaire concrétisée par une convention d'entreprise peut avoir lieu dans l'entreprise ou dans la fédération d'entreprises en vue de convertir des jours de congé préexistants (1, 2 ou 3) en l'octroi d'un avantage équivalent.

Chapitre III : Dispositions finales

Article 7

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

Article 8

Les parties conviennent également que les avantages obtenus dans la présente CCT ne seront effectivement octroyés aux travailleurs mentionnés à l'article 1, que pour autant que la Région Wallonne, en exécution de l'Accord-cadre tripartite pour le secteur non-marchand privé wallon 2007 - 2009, en assure la prise en charge des coûts à partir de son entrée en vigueur.

Article 9

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 8/12/2007.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de trois mois envoyé par courrier au Président de la CP 332.

Convention collective de travail du 22.04.2008 concernant quatre jours de congé supplémentaires par an - Bruxelles

Vu l'accord avec le non-marchand" du 29 juin 2000, entre le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, le Collège réuni de la Commission communautaire commune, le Collège de la Commission communautaire française, le Collège de la Commission communautaire flamande et les représentants des travailleurs et des pouvoirs organisateurs.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, subventionnées par la Région de Bruxelles-Capitale et/ou par la Commission communautaire française.

Il y a lieu d'entendre par "travailleurs" : le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

Article 2

A partir du 1er janvier 2001, quatre jours de congé payé supplémentaires sont accordés chaque année aux travailleurs en sus des jours de vacances légaux. Aux travailleurs embauchés en cours d'année il sera octroyé un jour de congé par trimestre preste. Pour les travailleurs à temps partiel, la durée de ce congé est

calculée au prorata de la durée de leurs prestations de travail. Les jours de congé supplémentaires sont pris avant les jours de vacances légaux ordinaires.

Article 3

Pour les quatre jours de congé supplémentaires visés à l'article 2 de la présente convention collective de travail, chaque travailleur perçoit sa rémunération normale, en ce compris les suppléments moyens calculés dans le cadre de la législation sur les jours fériés payés (7 h 36 au maximum par jour en régime de 38 heures hebdomadaires).

Article 4

Lorsque le travailleur n'a pas pris ou pas pris entièrement les jours de congé supplémentaires visés à l'article 2 de la présente convention collective de travail, à la fin de l'année de vacances ou au moment de son départ, il perçoit une rémunération égale au nombre d'heures de travail correspondant (7 h 36 au maximum par jour en régime de 38 heures hebdomadaires) multiplié par son salaire horaire normal visé à l'article 3 de la présente convention.

Dans ce cas, l'employeur remet au travailleur concerné une attestation mentionnant le montant qu'il a payé. Le cas échéant, le travailleur fournit cette attestation à son nouvel employeur.

Article 5

Les quatre jours de congé supplémentaires visés à l'article 2 de la présente convention collective de travail sont pris de commun accord entre le travailleur et l'employeur.

Article 6

La présente convention collective de travail ne porte pas atteinte aux droits des travailleurs à la date de sa signature.

Article 7

Les parties conviennent explicitement que les avantages accordés par la présente convention collective de travail ne seront effectivement octroyés aux travailleurs que pour autant que le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, le Collège réuni de la Commission communautaire commune et le Collège de la Commission communautaire française exécutent intégralement, chacun pour ce qui le concerne, le point 6, alinéa 4 de l'accord du 29 juin 2000.

Le refus de la prise en charge ou la prise en charge tardive des coûts par un pouvoir subsidiant signataire de l'accord du 29 juin 2000 ne peut donner lieu à la non

exécution ou à l'exécution tardive de la présente convention collective de travail dans les institutions subventionnées par un autre pouvoir subsidiant signataire de cet accord. Les parties conviennent également d'informer ces mêmes autorités publiques de la bonne exécution de la présente convention.

Article 8

La présente convention collective de travail remplace, dans les limites de son champ d'application prévu à l'article 1er ci-dessus la convention collective de travail du 28 février 2001 enregistrée le 6 juillet 2001 sous le numéro 57818/CO/305.02.

Article 9

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle produit ses effets le 1er juillet 2007. Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois notifié par courrier recommandé au président de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, qui en informe les parties signataires.

Convention collective de travail du 16.06.2017 octroyant des jours de congé extralégaux au personnel des services de promotion de la santé à l'école.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des services de promotion de la santé à l'école (PSE) qui ressortissent à la commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Article 2

Par travailleur bénéficiaire des avantages prévus par la présente CCT, il y a lieu d'entendre l'ensemble des travailleurs employés et ouvriers, masculins et féminins, occupés dans les institutions et services visés à l'article 1er.

Article 3 : objet

Les parties conviennent de l'octroi de 4 jours de congé supplémentaires, extralégaux, en sus des 20 jours légaux de vacances annuelles, en régime de travail de 5 jours par semaine.

En cas d'occupation à temps partiel, le bénéfice de ce volume de congé s'en trouve proratisé sur base du régime de travail.

Article 4 : modalités

L'octroi des jours de congé extralégaux visés à la présente CCT est basé sur les mêmes règles que les vacances annuelles légales, avec les mêmes assimilations, sauf les dispositions suivantes :

- L'année d'entrée en service, le droit à ces jours est proratisé au nombre de trimestres prestés (un trimestre est réputé presté si le travailleur a été lié par un contrat de travail au moins la moitié du trimestre).
- Sauf demande expresse du travailleur, les premiers jours pris sont réputés être les jours de congé extralégaux visés par la présente convention.
- Compte tenu de la spécificité du secteur et de la part importante de l'activité liée aux temps scolaires, ces jours sont pris de commun accord, prioritairement durant les congés scolaires, sauf si le service met en place une fermeture d'entreprise pendant une partie des congés scolaires. Le règlement de travail précisera les modalités de mise en œuvre, en ce compris le cas échéant l'obligation liée aux congés scolaires.
- Les jours qui ne sont pas pris, quelle qu'en soit la raison, durant l'année, sont perdus.

Les jours sont pris dans l'année ; ils peuvent cependant être reportés jusqu'à la fin des congés scolaires de Noël (ou d'hiver).

Article 5 : avantage acquis

La disposition conventionnelle n'est pas cumulative de jours déjà octroyés dans l'institution. Si l'institution octroie déjà au moins 4 jours supplémentaires, en sus des 20 jours légaux, elle en reste à ce nombre de jours. Si elle octroie moins de 4 jours supplémentaires, elle augmente ce nombre jusqu'à concurrence de 24 jours au total.

Les jours de congé liés à l'ancienneté ou à la fonction ne sont pas pris en compte dans le total des 24 jours.

Si l'institution octroie plus que 24 jours au total, la situation plus favorable reste acquise.

Si des jours de congé sont déjà octroyés dans l'institution, à titre de jours de vacances supplémentaires extralégaux ou de jours à date fixe avant l'entrée en vigueur de la présente CCT, ils sont intégrés dans le total de 24 jours, sans diminution, mais restent octroyés sur base des dispositions prévues dans l'institution, au règlement de travail ou au contrat de travail individuel.

Article 6 : transition année 2017

Pour le personnel en fonction à la date de signature de la présente convention, les 4 jours sont attribués, en tenant compte des dispositions prévues aux articles 4 et 5 ci-dessus. Pour les travailleurs qui ont quitté l'institution avant le 1er juillet 2017, aucune valorisation n'est due.

Article 7

La présente Convention Collective de Travail entre en vigueur le 1er janvier 2017. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée moyennant préavis de six mois notifié par courrier recommandé au Président de la commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, qui en informe les parties signataires.

Convention collective de travail du 28 mai 2021 relative à l'octroi de jours de congés supplémentaires liés à l'âge pour les travailleurs des équipes SOS Enfants.

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des équipes SOS Enfants subsidiées par la Fédération Wallonie-Bruxelles dans le cadre du décret du 12 mai 2004 ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Article 2

Par travailleur, il y a lieu d'entendre : l'ensemble des travailleurs employés et ouvriers, masculins et féminins, occupés dans les institutions et services visés à l'article 1er.

Article 3

Les parties conviennent d'octroyer annuellement un ou plusieurs jours de congés supplémentaires aux travailleurs en fonction de leur âge :

- 1 jour à partir de 45 ans,
- 2 jours à partir de 50 ans,
- 3 jours à 61 ans,
- 4 jours à 62 ans,
- 5 jours à 63 ans,
- 6 jours à 64 ans,
- 7 jours à 65 ans,
- 8 jours à 66 ans,
- 9 jours à 67 ans ou plus.

L'année prise en compte pour l'octroi de ces congés supplémentaires est l'année civile durant laquelle le travailleur atteint l'âge requis.

Article 4

Le nombre de jours de congés supplémentaires prévu à l'article 3 est défini selon une occupation à temps plein. En cas d'occupation à temps partiel, le nombre de jours de congés supplémentaires est octroyé au prorata d'une occupation à temps plein.

Le droit à ces jours de congés est déterminé proportionnellement aux mois effectivement travaillés ou assimilés au cours de l'année civile qui précède, conformément à la législation sur les vacances annuelles.

Les jours de congés sont pris durant l'année en cours. Ces jours sont octroyés avant les jours de vacances annuelles légaux.

Article 5

Le régime de jours de congés supplémentaires liés à l'âge organisé par cette convention collective de travail n'est pas cumulatif à des jours de congés liés à l'âge déjà octroyés par l'institution.

Si l'institution a déjà mis en place un régime collectif de congés supplémentaires liés à l'âge via le Règlement de travail ou une Convention collective de travail d'entreprise, c'est le régime le plus favorable pour les travailleurs qui doit être appliqué, à savoir le régime accordant le nombre de jours de congés d'ancienneté le plus important.

Les avantages individuels sont adaptés pour répondre au principe du 1er alinéa du présent article.

Pour tous autres types de congés légaux ou extra-légaux, les jours de congés supplémentaires liés à l'âge prévus par cette convention collective de travail sont octroyés sans préjudice aux conventions collectives de travail et aux arrangements en matière d'octroi de congé supplémentaire, de jours de compensation payés, de jours fériés extralégaux ou d'autres réductions du temps de travail déjà octroyées, en vigueur lorsque la présente convention collective de travail prend effet.

Article 6

La présente convention collective de travail prend effet au 01 janvier 2021 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle est conditionnée au maintien du subventionnement par l'autorité subsidiante sur base de la durée de travail contractuelle.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de 6 mois notifié par lettre recommandée au président de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Article 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 du 24 février 2023 relative à l'octroi des vacances annuelles adoptée en exécution du protocole d'accord 2021-2024 du 23 décembre 2021 pour le secteur non-marchand Bruxellois

Préambule

La présente convention collective de travail s'inscrit dans la volonté partagée des partenaires sociaux d'améliorer les conditions de travail des travailleurs, de renforcer l'attractivité du secteur en matière d'emplois et de garantir la qualité de l'accompagnement des personnes.

Article 1^{er} - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des institutions qui ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé et qui

sont agréées et/ou subventionnées par la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale.

Par « travailleurs », il faut entendre : le personnel ouvrier et employé, féminin et masculin.

Article 2 - Mesure

§1. Sans préjudice de la réglementation générale relative aux vacances annuelles, tout travailleur qui en fait la demande a le droit de se voir octroyer une période de trois semaines consécutives de vacances. Pour les travailleurs effectuant des prestations le week-end, cette période inclut trois week-ends libres consécutifs.

Article 3 - Organisation

§1^{er}. L'octroi d'une période de trois semaines de vacances annuelles consécutives peut être limité par des impératifs sérieux de services. Par impératifs sérieux de services, on entend la nécessité de faire appel au travailleur pour assurer l'encadrement indispensable pour assurer la continuité du service et garantir le bien-être des bénéficiaires, particulièrement dans les plus petites structures, et ce malgré le recours aux possibilités de soutien existant au sein de l'entreprise ou du secteur ou de remplacements disponibles pendant les périodes de vacances concernées.

§2. A la demande du travailleur, l'employeur motive son éventuel refus sur la base d'éléments susceptibles de provoquer des perturbations importantes dans l'organisation du travail, il propose des alternatives.

§3. Le règlement de travail définit les modalités d'attribution des vacances individuelles et collectives.

Article 4

Les desideratas concernant les vacances annuelles doivent être transmis à l'employeur dans le respect de la procédure fixée paritairement au sein de l'institution (délai, forme d'introduction et réponse de l'employeur). L'équité entre tous les travailleurs doit animer cette concertation.

Article 5 - Dispositions finales

§1^{er}. La présente convention collective de travail ne peut porter préjudice à des réglementations locales ou à des pratiques dans les institutions plus favorables, là où elles existent déjà pour l'ensemble ou une partie du personnel.

§2. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2023 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un délai de préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la CP 332 - Commission paritaire pour le secteur francophone, germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

TEMPS DE TRAVAIL

Durée hebdomadaire du travail

Convention collective de travail relative à la réduction de la durée hebdomadaire du travail

C.C.T. 12.10.1987 B.S. 08.06.1988 08336

C.C.T. 26.02.1991 B.S. 13.09.1991 20070

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des établissements ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les établissements qui ne sont pas soumis à la loi sur les hôpitaux, à l'exception des centres de revalidation.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, il y a lieu d'entendre par travailleurs, le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

Article 2

§ 1

La limite maximum de la durée du travail hebdomadaire prévue à l'article 19 de la loi sur le travail du 16 mars 1971, modifié par la loi du 20 juillet 1978, est réduite à trente à trente-huit heures, à répartir sur cinq ou six jours.

§ 2

Toutefois pour les services de sante mentale, les services de médecine préventive, les crèches et les pré gardiennats, les services de gardiennat à domicile, les centres pour les problèmes de la vie et de la famille, les centres de service social, les centres de télé-accueil et les centres de service d'aide sociale aux justifiables, la moyenne des 38 heures/semaine peut être calculée sur base annuelle. Dans ce cas, la limite des 160 heures de travail sur une période de quatre semaines consécutives, ne peut être dépassée.

Article 3

La réduction de la durée hebdomadaire de travail fixée à l'article 2 ne peut en aucun cas entraîner une diminution de la rémunération.

Cela signifie une augmentation automatique des salaires horaires en vigueur de 5,26 p.c.

Article 4

§ 1

Les modalités d'application de la réduction de la durée de travail fixée à l'article 2, sont fixées sur le plan de l'établissement individuel.

§ 2

Les modalités d'application en vigueur dans les établissements et services ayant déjà réduit la durée de travail au moins jusqu'à celle fixée à l'article 2, à la date de conclusion de la présente convention collective de travail, restent d'application.

Article 5

§ 1

La présente convention collective de travail entre en vigueur au plus tard le 1er avril 1988.

Pour les crèches, les préguardiennats et les services de gardiennat à domicile subsidiés par "Kind en Gezin", la date d'application sera fixée plus tard, par une convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal.

Elle entrera en vigueur pour les établissements membres de la Confédération belge des établissements privés de soins de santé, le jour où le Conseil national du travail conclura une convention collective de travail réduisant la durée de travail hebdomadaire pour les entreprises ressortissant à une commission paritaire n'ayant pas conclu de convention collective de travail en exécution de l'accord interprofessionnel 1987-1988, signé le 7 novembre 1986.

§ 2

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties signataires, moyennant un préavis de trois mois, à notifier par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la

Sous-commission paritaire pour les établissements qui ne sont pas soumis à la loi sur les hôpitaux.

Convention collective de travail du 13 mai 2022 introduisant une réduction collective du temps de travail avec embauche compensatoire pour le personnel des secteurs dépendant de la Région wallonne

CHAPITRE I. Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail exécute l'accord social du non-marchand wallon 2021- 2024. Elle s'applique aux travailleurs et aux employeurs des centres de coordination de soins et services à domicile, des centres de service social, des services d'insertion sociale, des services de médiation de dettes, des centres et services de promotion de la santé, des réseaux et associations d'aide et de soins spécialisés en assuétudes, des centres de télé-accueil, des centres de planning et de consultation familiale et conjugale, des services de santé mentale et autres services d'aide sociale et de santé qui ressortissent à la Commission paritaire 332 pour le secteur francophone ermanophone de l'aide sociale et des soins de santé et qui sont subventionnés par la Région wallonne.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, il faut entendre par« travailleur : le personnel ouvrier et employé, tant féminin que masculin.

CHAPITRE II. Durée du temps de travail

Article 2 - Durée de temps de travail à temps plein à partir de 55 ans

Pour les centres de coordination de soins et services à domicile, cette convention collective de travail vise à réduire la durée hebdomadaire conventionnelle du temps de travail temps plein à 32 heures pour les travailleurs âgés de 58 ans et plus, avec maintien du salaire et avec embauche compensatoire.

Pour tous les autres secteurs repris dans le champ d'application à l'article 1, cette convention collective de travail vise à réduire la durée hebdomadaire conventionnelle du temps de travail temps plein à 36 heures à partir de 55 ans, à 34 heures à partir de 58 ans et à 32 heures à partir de 60 ans et plus, avec maintien du salaire et avec embauche compensatoire.

Dans le respect des modalités prévues à l'article 5, §2, les durées de temps de travail hebdomadaire conventionnel visées ci-dessus peuvent être calculées en moyenne sur base annuelle.

La réduction collective du temps de travail s'effectue avec maintien intégral du salaire. Il en résulte une augmentation proportionnelle du salaire horaire dès l'entrée du travailleur dans le nouveau régime de travail.

Article 3 - Calcul de la durée de temps de travail à partir de 55 ans pour les temps partiels

La diminution du temps de travail pour les travailleurs à temps partiel est calculée proportionnellement par rapport aux 36 heures, 34 heures ou 32 heures. La diminution se calcule sur base de 36e, 34e ou 32e.

Le nouveau régime de travail résultant de la diminution du temps de travail est arrondi à minima à la demi-heure supérieure, à l'exception des crédit-temps. Ce principe d'arrondi doit être appliqué de la même manière à tous les travailleurs ayant le même temps de travail initial dans le service et ne peut pas impliquer une perte de salaire pour les travailleurs.

A la demande du travailleur ou de l'employeur, le nombre d'heures initial du travailleur à temps partiel, peut être maintenu, de commun accord entre les parties, à hauteur de maximum 36 heures, 34 heures ou 32 heures par semaine, et en respectant la procédure de communication prévue à l'article 6.

Ce temps de travail maintenu est valorisé en 36e, augmentation salariale pour le travailleur.

CHAPITRE III. Modalités d'application du nouveau régime de travail

Article 4 - Définition de la date de passage d'un travailleur dans le nouveau régime de travail

Le nouveau régime de travail entre en vigueur à partir du premier jour du mois au cours duquel l'âge de 55 ans, 58 ans et 60 ans est atteint.

Article 5 - Diminution conventionnelle du temps de travail

§1er. La diminution du temps de travail dont bénéficie le travailleur à temps plein ou à temps partiel est imputée sur un jour ou sur plusieurs jours de la semaine selon le choix du travailleur.

§2. Par dérogation au paragraphe précédent, le travailleur peut demander à l'employeur de convenir que la diminution du temps de travail est réalisée sous la forme d'octroi de jours de repos compensatoire.

Dans ce cas, la durée hebdomadaire de temps de travail applicable en vertu de l'article 1er est calculée en moyenne sur une base annuelle. L'application de cette durée hebdomadaire moyenne se concrétise par un régime de travail comportant des heures de prestations effectives plus élevées par semaine et par l'octroi de jours de repos compensatoire.

Ces heures de prestations effectives plus élevées par semaine et compensées par ces jours de repos compensatoire ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

§3 Dans le cas d'une diminution du nombre de jours prestés par semaine, les jours non-prestés doivent être fixés d'un commun accord et au regard de la continuité du service.

Les jours de repos compensatoire sont fixés de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

Afin de garantir un rythme de travail tenable pour les travailleurs bénéficiant de la réduction collective du temps de travail, les jours de repos compensatoire doivent être pris endéans le trimestre.

Cependant, un report est autorisé au trimestre suivant moyennant la liquidation du solde de jours de repos compensatoire à l'échéance de la période de référence.

Le nombre maximum d'heures reportées autorisé correspond à 6 heures pour les travailleurs prestant en régime 36 heures, à 12 heures pour les travailleurs prestant en régime 34 heures et à 18 heures pour les travailleurs prestant en régime 32 heures.

Article 6 - Procédure d'information et de recours concernant le passage dans le nouveau régime de travail

§1 Au minimum trois mois avant le passage dans le nouveau régime de travail

Au minimum trois mois avant que le travailleur ait atteint l'âge de 55 ans, 58 ans et 60 ans et passe donc dans un nouveau régime de travail, l'employeur communique au travailleur la modification du régime de travail et ses modalités d'application. Il communique également au travailleur la possibilité de demander le maintien de son régime de travail initial si le travailleur est à temps-partiel et ce jusqu'à 36 heures, 34 heures ou 32 heures par semaine maximum.

Cette communication écrite remise au travailleur doit au moins contenir:

- Le nombre d'heures de travail adapté dans le cadre de la RCTT;
- Le salaire horaire et/ou mensuel adapté au passage au nouveau régime de travail;
- Pour les travailleurs à temps partiels, l'éventuelle proposition de l'employeur, conformément à l'article 3 de maintenir le temps de travail à temps partiel contractuel initial (sans que le nombre d'heures de prestation ne puisse dépasser 36 heures, 34 heures ou 32 heures) par semaine et le salaire horaire ou mensuel adapté qui résulterait de ce choix;
- Un accusé de réception

§2 Dans les quatre semaines qui suivent la réception de la communication de l'employeur

Le travailleur doit communiquer à l'employeur:

- Son accord sur la proposition de l'employeur;
- Son désaccord sur la proposition de l'employeur. Dans ce cas, le travailleur précise:
 - o S'il souhaite diminuer son temps de travail; ou
 - o S'il souhaite maintenir son temps de travail à temps partiel initial. En cas de souhait de maintien de son horaire contractuel initial, celui-ci ne pourra pas dépasser 36 heures, 34 heures ou 32 heures/semaine.
- Si le choix du travailleur entraîne une diminution de son temps de travail, le travailleur communique son souhait de diminuer son temps de travail sur un jour ou sur plusieurs jours.

§3 Au plus tard quatre semaines avant le passage au nouveau régime de travail

L'employeur communique sa réponse à la demande formulée par le travailleur, et fait une proposition concrète concernant les modalités d'organisation du nouveau régime de travail.

Le travailleur répond à la proposition concrète endéans les 15 jours calendrier de la communication de l'employeur.

En cas de désaccord ou d'absence de réponse du travailleur dans les délais impartis prévus par la procédure, c'est la mesure de réduction du temps de travail, telle que prévue à l'article 31§1 et §2, qui s'applique.

Le travailleur à temps partiel pour lequel il a été acté un maintien du temps de travail initial au moment où s'active son droit à la RCTT, peut toujours faire une demande de diminution de son temps de travail ultérieurement auprès de son employeur.

Article 7 - Maladie de longue durée

Le travailleur, en maladie de longue durée de plus d'un mois au début de la procédure prévue à l'article 6, reçoit la communication écrite de l'employeur par courrier recommandé. Le travailleur peut faire la demande auprès de son employeur d'activer la procédure complète d'information dès la réception de la communication.

A défaut de réaction, la procédure se poursuit dès son retour au travail. Entre-temps, c'est la mesure de réduction du temps de travail, telle que prévue à l'article 31§1 et §2, qui s'applique.

Article 8 - Période de transition lors de la conclusion de la CCT

Les employeurs s'engagent à mettre en œuvre la mesure RCTT dans les meilleurs délais.

Tenant compte des mécanismes de financement, et par dérogation à l'article 4, une période de transition vers le passage aux 36 heures, 34 heures ou 32 heures est organisée lors de la première mise en œuvre du nouveau régime de travail sectoriel. La procédure prévue à l'article 6 devra être enclenchée au plus tard le 30 septembre 2022, pour une application effective du nouveau régime de travail au plus tard le 1er janvier 2023.

Pendant cette période de transition durant laquelle la réduction collective de temps de travail ne peut être effectivement appliquée, les travailleurs de 55 ans et plus concernés, maintiendront leur horaire contractuel en 38 heures par semaine pour un temps plein et bénéficieront d'une mesure compensatoire calculée sur base de la réallocation des moyens non utilisés.

Cette mesure compensatoire prendra la forme d'une prime exceptionnelle liquidée auprès du travailleur avec le versement de la prime de fin d'année ou lors de la liquidation du pécule de sortie.

Les parties à la présente convention s'engagent à conclure une convention collective de travail fixant le montant et les modalités de cette prime exceptionnelle pour le 1er octobre 2022 au plus tard.

Article 9 - Règlement de travail

Le règlement de travail de chaque entreprise devra être adapté en fonction de la présente convention collective de travail afin de permettre à celle-ci d'être appliquée

CHAPITRE IV. Dispositions finales

Article 10

Les parties conviennent que les avantages accordés par la présente convention collective de travail ne seront effectivement octroyés aux travailleurs concernés que pour autant que le gouvernement wallon

donne son accord et organise la liquidation effective vers les services des subventions prévues à cet effet.

Article 11

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2022. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois notifié par une lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire.

Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au Président.

Convention collective de travail du 28 octobre 2022 relative à l'octroi d'une prime exceptionnelle compensatoire aux travailleurs des secteurs dépendant de la Région wallonne de 55 ans et plus concernés par la mesure de réduction collective de temps de travail prévue dans la convention collective de travail du 13 mai 2022

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective de travail exécute l'accord social du non-marchand wallon 2021- 2024. Elle s'applique aux travailleurs et aux employeurs des centres de coordination de soins et services à domicile, des centres de service social, des services d'insertion sociale, des services de médiation de dettes, des centres et services de promotion de la santé, des réseaux et associations d'aide et de soins spécialisés en assuétudes, des centres de télé-accueil, des centres de planning et de consultation familiale et conjugale, des services de santé mentale et autres services d'aide sociale et de santé qui ressortissent à la Commission paritaire 332 pour le secteur francophone germanophone de l'aide sociale et des soins de santé et qui sont subventionnés par la Région wallonne.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, il faut entendre par « travailleur » : le personnel ouvrier et employé, tant féminin que masculin.

Article 2

L'article 8 de la convention collective de travail du 13 mai 2022 prévoit que *« pendant cette période de transition durant laquelle la réduction collective de temps de travail ne peut être effectivement appliquée, les travailleurs de 55 ans et plus concernés, maintiendront leur horaire contractuel en 38 heures par semaine pour un temps plein et bénéficieront d'une mesure compensatoire calculée sur base de la réa/location des moyens non utilisés.*

Cette mesure compensatoire prendra la forme d'une prime exceptionnelle liquidée auprès du travailleur avec le versement de la prime de fin d'année ou lors de la liquidation du pécule de sortie. »

Article 3

Pour tous les secteurs repris dans le champ d'application à l'article 1 à l'exception du secteur des centres de coordination de soins et services à domicile, le travailleur à

temps plein qui aura eu 55 ans en 2022 a droit à une prime exceptionnelle de 185,06 € brut multipliés par le nombre de mois de l'année 2022 à partir du mois de son anniversaire inclus.

Le travailleur à temps plein qui aura eu 56 ans ou 57 ans en 2022 a droit à une prime exceptionnelle d'un montant de 2220,72 € brut.

Le travailleur à temps plein qui aura eu 58 ans en 2022 a droit à une prime exceptionnelle de 185,06 € brut multipliés par le nombre de mois de l'année 2022 précédant le mois de son anniversaire, auquel s'ajoute 370,13 € brut multipliés par le nombre de mois restants de l'année 2022 à partir du mois de son anniversaire inclus.

Le travailleur à temps plein qui aura eu 59 ans en 2022 a droit à une prime exceptionnelle d'un montant de 4441,56 € brut

Le travailleur à temps plein qui aura eu 60 ans en 2022 a droit à une prime exceptionnelle de 370,13 € brut multipliés par le nombre de mois de l'année 2022 précédant le mois de son anniversaire, auquel s'ajoute 555,19 € brut multipliés par le nombre de mois restants de l'année 2022 à partir du mois de son anniversaire inclus.

Le travailleur à temps plein qui aura eu 61 ans ou plus en 2022 a droit à une prime exceptionnelle d'un montant de 6662,28€ brut.

Article 4

Pour les centres de coordination de soins et services à domicile, le travailleur à temps plein qui aura eu 58 ans en 2022 a droit à une prime exceptionnelle de 555,19 € brut multipliés par le nombre de mois de l'année 2022 à partir du mois de son anniversaire inclus.

Le travailleur à temps plein qui aura eu 59 ans ou plus en 2022 a droit à une prime exceptionnelle d'un montant de 6662,28 € brut.

Article 5

§1. La totalité du montant de cette prime est octroyée au travailleur lié par un contrat de travail comportant des prestations de travail complètes effectives ou assimilées et qui a bénéficié de son salaire complet pendant toute la période de référence.

§2. Les prestations de travail assimilées sont celles visées aux articles 16 et 41 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés.

§3. La période de référence est la période allant du 1er janvier au 31 décembre inclus de l'année 2022. Lorsque le travailleur à temps-plein ne peut bénéficier du montant total de la prime parce qu'il a été engagé ou qu'il a quitté l'établissement au

cours de la période de référence, le montant de la prime est fixé au prorata des prestations de travail effectuées ou assimilées pendant la période de référence, conformément aux modalités de calcul prévues aux articles 3 et 4 de la présente convention.

§4. Le montant de la prime est calculé pour le travailleur occupé à temps-partiel au prorata de la durée des prestations de travail qu'il a ou aurait effectuées au cours de la période de référence.

Article 6

Cette prime exceptionnelle est liquidée au travailleur au plus tôt avec la prime de fin d'année 2022 et au plus tard avec le salaire du mois qui suit le mois de la liquidation des financements nécessaires par l' AVIQ et le SPW Intérieur et Action sociale.

Article 7

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1er janvier 2022. Elle est conclue pour une durée déterminée d'un an.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois notifiés par une lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire. Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au Président de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Durée minimale des prestations de travail à temps partiel

Convention collective de travail du 25.02.1992 concernant le travail à temps partiel et la durée minimale des prestations de travail

Vu la loi du 16 mars 1971 sur le travail, notamment l'article 21, modifié par la loi du 27 juillet 1979 et remplacé par l'article 189 de la loi-programme du 22 décembre 1989;

Vu la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, notamment l'article 11bis, inséré par la loi du 23 juin 1981 et modifié par l'article 182 de la loi-programme du 22 décembre 1989;

Article 1

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

1. **des crèches, préguardiennats et services de gardiennes encadrées à domicile subventionnés par "Kind en Gezin", par l'"Office de la Naissance et de l'Enfance" ou par la Communauté germanophone;**
2. des centres d'inspection médicale scolaire, centres de santé, services de santé mentale, centres de service social, centres pour les questions de la vie et de la famille, centres de planning familial, centres de consultations conjugales, centres de télé-accueil, ainsi que des organisations de volontaires sociaux, des services d'aide sociale aux justiciables et des services médicaux interentreprises reconnus par la Communauté flamande, la Communauté française, la Région wallonne et/ou bruxelloise ou la Communauté germanophone;
3. les centres de revalidation liés par convention à l'I.N.A.M.I. et les centres de revalidation précédemment conventionnés au Fonds national de reclassement social des handicapés pour autant que ces mêmes centres, services et organisations ressortissent à la Sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé.

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

Article 2

En application de l'article 182, point 2, alinéa 3 de la loi-programme du 22 décembre 1989, la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps partiel peut dans les établissements ressortissant à la Sous-commission paritaire précitée être inférieure à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein appartenant dans ces établissements à la même catégorie, à la condition :

- soit que ces mêmes travailleurs se trouvaient déjà engagés avant le 31 mars 1990 pour des prestations de travail à temps partiel inférieures à un tiers de la durée hebdomadaire de travail des travailleurs à temps plein appartenant dans ces établissements à la même catégorie;
- soit que ceci s'impose pour que, sans redistribution du volume total des prestations de travail des travailleurs en service et appartenant à la même catégorie au sein de l'institution, ce volume total n'excède pas celui imposé par les normes réglementaires en matière d'agrégation et de subventionnement de l'institution.

Article 3

En application de l'article 189 de la loi-programme du 22 décembre 1989, la durée de chaque période de travail peut dans les établissements ressortissant à la sous-commission paritaire précitée être inférieure à trois heures, à la condition :

- soit que déjà avant le 9 janvier 1990, la durée d'une période de travail prestée par les travailleurs concernés était inférieure à trois heures;
- soit que ceci se trouve justifié du fait du financement d'une période de travail inférieure à trois heures correspondant à l'ampleur limitée du travail et dans le cadre de prestations fixes établies selon un horaire normal figurant au règlement de travail.

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er avril 1992. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste au président de la Sous-commission paritaire pour les établissements et les services de santé.

INTERRUPTION DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE ET CREDIT-TEMPS

Crédit-temps

Convention collective de travail du 31.05.2013 relative au crédit-temps

Préambule.

La convention collective n° 103 signée au Conseil National du Travail le 27 juin 2012 relative au crédit-temps prévoit un droit au crédit-temps à raison d'un certain temps et selon certaines modalités :

1. Le droit au crédit-temps durant une période d'un an équivalent temps plein sans motif à prendre sous forme d'interruption à temps plein, à mi-temps ou d'1/5 temps,
2. Le droit à un crédit-temps avec motif pour un maximum de 36 mois. Il est réparti parmi une ou plusieurs des raisons suivantes :
 - s'occuper d'enfants de moins de 8 ans,
 - s'occuper d'un membre de la famille ou du ménage gravement malade,
 - apporter des soins palliatifs à un membre de la famille,
 - se former.

Ce droit peut être obtenu sous forme d'une réduction d'1/5 temps.

La convention 103 prévoit la possibilité au niveau de la commission paritaire ou de l'entreprise que ce droit puisse être également obtenu sous forme de réduction à mi-temps ou d'interruption complète.

3. Le crédit-temps avec motif pour une durée de 48 mois pour s'occuper d'un enfant mineur gravement malade ou porteur d'un handicap jusqu'à ses 21 ans ; ce droit peut être obtenu à temps plein, à mi-temps ou à raison d'une réduction d'1/5 temps.

4. Pour les personnes de 50 ans et +, la CCT 103 prévoit la possibilité de réduire son temps de travail à raison d'1/5 temps dans les hypothèses suivantes : antérieurement, ils ont effectué un métier lourd, comme défini dans ladite convention collective de travail n° 103, pendant au moins cinq ans durant les 10 années précédentes ou pendant au moins sept ans durant les 15 années précédentes

La CCT 103 prévoit que les secteurs au niveau de la Commission paritaire ou de l'entreprise peuvent également prévoir le droit à la réduction de 1/5 temps pour toute personne âgée de 50 ans au moins comptant 28 ans de carrière.

Les membres de la Commission paritaire décident de faire usage des possibilités ouvertes par la convention collective de travail n° 103 et d'étendre les divers droits à due concurrence.

En son article 16, la CCT 103 fixe un seuil pour le droit au crédit-temps à 5 % du nombre des travailleurs. La CCT prévoit que ce seuil puisse être augmenté au niveau des secteurs comme des entreprises.

Attendu que les partenaires sociaux de la commission paritaire 332 ont déjà pris des dispositions analogues pour le secteur de l'accueil de l'enfance, ils décident de conclure pour les autres secteurs la convention telle que reprise ci-dessous.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services qui ressortissent à la commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé à l'exception de ceux qui organisent de manière régulière la garde d'enfants de moins de 12 ans, tels que les crèches, les préguardiennats, les maisons communales d'accueil de l'enfance, les maisons d'enfants, les haltes-garderies – halte-accueil d'urgence et en accueil flexible, les services d'accueil extra-scolaire et les services de gardiennes encadrées à domicile et les services de garde à domicile d'enfants malades. Elle s'applique quel que soit le nombre de travailleurs.

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

Article 2

Les parties signataires se réfèrent à la CCT n°103 conclue au sein du CNT le 27 juin 2012, à l'avis n° 1800, pour tous les crédits-temps octroyés à partir du 1er septembre 2012.

Article 3

En application de l'article 4 § 1, 3° de la convention collective de travail n° 103, les parties conviennent que le crédit-temps avec motif visé à l'article 4 § 1 peut être pris sous forme d'interruption complète, de diminution à mi-temps ou de réduction à 1/5ème temps pour la période maximale prévue par l'article 4 § 6 de la CCT 103 .

Article 4

En application de l'article 8 § 3 de la CCT n° 103, les parties conviennent en outre que tout travailleur de 50 ans et plus, comptant 28 années de carrière selon les modalités prévues par la convention et répondant aux autres conditions prévues peut bénéficier d'une réduction de carrière de 1/5ème temps.

Article 5

En application de l'article 16 § 8 de la CCT n° 103 le seuil du nombre total des travailleurs dans l'entreprise bénéficiant en même temps du droit découlant de cette convention collective de travail est porté de 5 p.c. à 10 p.c. du nombre total des travailleurs occupés dans l'institution à temps plein ou à temps partiel à la date du 30 juin de l'année qui précède la demande.

Au-delà de 5 p.c. de travailleurs bénéficiant d'un crédit-temps, l'accord de l'employeur est toutefois requis, en fonction de critères objectifs négociés en conseil d'entreprise, en CPPT ou avec la délégation syndicale là où ils sont organisés.

Article 6

La convention n° 103 de référence précitée est d'application pour tout ce qui n'est pas réglé par la présente convention pour les travailleurs bénéficiant d'un crédit-temps sur base de cette convention.

Article 7

La présente convention 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 à la poste adressée au président de la commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Convention collective de travail du 11 juillet 2023 en exécution de la convention collective de travail n°170 du 30 mai 2023 du Conseil national du travail, fixant, du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, 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 (ASSS).

Préambule

L'arrêté royal du 30 décembre 2014 modifiant l'arrêté royal du 12 décembre 2001 pris en exécution du chapitre IV de la loi du 10 août 2001 relative à la conciliation entre l'emploi et la qualité de vie concernant le système du crédit-temps, la diminution de carrière et la réduction des prestations de travail à mi-temps relève de 55 à 60 ans la limite d'âge pour les allocations pour les emplois de fin de carrière à partir du 1^{er} janvier 2015, avec une exception pour certaines catégories de travailleurs, pour lesquels la limite d'âge est relevée progressivement de cinq ans pour atteindre 60 ans au 1^{er} janvier 2019 :

1. Les travailleurs occupés dans un métier lourd
2. Les travailleurs ayant une longue carrière professionnelle (35 ans en tant que salarié)
3. Les travailleurs occupés dans une entreprise en difficultés ou restructuration

Ce même arrêté royal dispose qu'il est possible de déroger à ce relèvement progressif de la limite d'âge pour ces mêmes catégories de travailleurs au moyen d'une convention collective de travail du Conseil national du Travail qui prévoit une limite d'âge inférieure, sans que cette dernière ne puisse se situer en deçà de 55 ans.

La convention collective de travail n°170 signée au Conseil national du travail le 30 mai 2023 prévoit, pour la période allant du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, 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 ces trois catégories de travailleurs à 55 ans.

Les membres de la Commission paritaire décident de faire usage des possibilités ouvertes par la convention collective de travail n° 170 précitée (qui succèdera à la CCT n°157).

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé (CP 332), à l'exclusion des établissements et services organisant de manière régulière la garde d'enfants de moins de 12 ans, tels que les crèches, les préguardiennats, les maisons communales d'accueil de l'enfance, les maisons d'enfants, les haltes-garderies - halte-accueil d'urgence et en accueil flexible, les services d'accueil extra-scolaire, les services de gardiennes agréés et les services d'accueillantes d'enfants conventionnées, les services de garde à domicile d'enfants malades, qui ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Par "travailleurs", il y a lieu d'entendre : le personnel ouvrier et employé, sans distinction de genre.

Article 2

La présente convention collective de travail est formellement conclue en exécution de la convention collective du travail n°170 du 30 mai 2023 du Conseil national du travail, fixant, du 1^{er} juillet 2023 au 30 juin 2025, 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

Par application de l'article 3 de la convention collective de travail n°170 du Conseil national du travail, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5^{ème} temps, comme prévu à l'article 6, § 5, alinéa 1^{er}, 2^o et 3^o de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 précité, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014 à condition qu'au moment de l'avertissement écrit de la diminution des prestations de travail qu'il adresse à l'employeur, le travailleur:

- soit puisse justifier 35 ans de carrière professionnelle en tant que salarié au sens de l'article 3, § 3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise;

- soit ait été occupé depuis:

a) ou bien au moins cinq ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de cinq ans doit se situer dans les 10 dernières années calendrier, calculées de date à date;

b) ou bien au moins sept ans, calculés de date à date, dans un métier lourd au sens de l'article 3, § 1^{er} de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise. Cette période de sept ans doit se situer dans les 15 dernières années calendrier, calculées de date à date;

c} ou bien au moins 20 ans dans un régime de travail tel que visé à l'article 1er de la convention collective de travail n° 46, conclue le 23 mars 1990 et rendue obligatoire par l'arrêté royal du 10 mai 1990.

Article 4

Par application de l'article 4 de la convention collective de travail n° 170 du Conseil national du travail, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'1/5^{ème} temps, comme prévu à l'article 6, § 5, alinéa 1^{er}, 1° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001 précité tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014, si la date de prise de cours de la réduction des prestations de travail est située pendant une période de reconnaissance de l'entreprise, par le ministre compétent pour l'Emploi, comme entreprise en restructuration ou entreprise en difficultés en application de la réglementation relative au chômage avec complément d'entreprise, pour autant qu'il soit satisfait, de manière cumulative, aux conditions suivantes:

- a) l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance se situe dans le cadre d'un plan de restructuration et permet d'éviter des licenciements;
- b) l'entreprise démontre que sa demande de reconnaissance permet de réduire le nombre de travailleurs qui passent sous le régime du chômage avec complément d'entreprise;
- c) le ministre a explicitement précisé, dans la décision de reconnaissance, que ces conditions sont remplies.

Article 5

La présente convention de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

FRAIS DE TRANSPORT

Convention collective de travail du 26.02.1991 fixant l'intervention de l'employeur dans les frais de transport des travailleurs.

C.C.T. 26.02.1991

Modifiée par la C.C.T. du 02.03.94 et la CCT du 16.11.2001

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les établissements qui ne sont pas soumis à la loi sur les hôpitaux.

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

[Pour les travailleurs occupés par des établissements de consultation pour nourrissons, de crèches, de préguardiennats, de services de gardiennat à domicile, de centres d'inspection médicale scolaire, de centres de santé, de services médicaux interentreprises, de centres de santé mentale, de centres pour les questions de la vie et de la famille, de centres de services social, de centres de télé-accueil, de services d'aide sociale aux justiciables, des initiatives d'habitation protégée pour des patients psychiatriques et des centres de revalidation autonome, l'application de la présente convention collective de travail se limite à ceux dont la rémunération brute annuelle ne dépasse pas les [29.747,22 EUR à partir du 1er janvier 2002] (Modifié(e) : C.C.T. 02.03.94). La rémunération brute annuelle comprend :

- ***le salaire brut mensuel indexé multiplié par douze;***
- ***le cas échéant, le montant brut de la dernière allocation de fin d'année octroyée.***
- ***La rémunération brute annuelle ne comprend pas :***
- ***le pécule de vacances et les allocations éventuelles de caractère social telles que l'allocation de foyer ou de résidence,***
- ***les allocations familiales***
- ***toutes sortes de pensions.]*** (Modifié(e) : C.C.T. 00.00.01)

Article 2

L'intervention des employeurs dans les frais de transport des travailleurs est fixée comme suit, à partir du quatrième kilomètre :

§ 1

Les employeurs interviennent dans les frais de transport de tous les travailleurs conformément aux tableaux annexés à l'arrêté royal du 28 juillet 1962 fixant le montant et les modalités de paiement de l'intervention des employeurs dans la perte subie par la Société nationale des chemins de fer belges par l'émission d'abonnements pour ouvriers et employés, couvrant le nombre de kilomètres entre le lieu de résidence des travailleurs et le lieu de travail, quel que soit le moyen de transport.

Est assimilé au lieu de travail, tout lieu où les travailleurs sont pris en charge par un transport propre à l'établissement ou totalement rémunéré par celui-ci.

§ 2

Lorsque le prix du transport est unique quelle que soit la distance, l'intervention des employeurs est fixée de manière forfaitaire et atteint 50 p.c. du prix effectivement payé par le travailleur sans toutefois excéder le montant de l'intervention de l'employeur fixée aux tableaux annexés à l'arrêté royal précité du 28 juillet 1962, pour une distance évaluée à sept kilomètres.

§ 3

Pour les transports organisés par les employeurs avec la participation financière des travailleurs, la participation des travailleurs ne peut dépasser la différence entre le prix de la carte train 2e classe, assimilée à l'abonnement social, et le montant de l'intervention de l'employeur fixée aux tableaux annexés à l'arrêté royal précité du 28 juillet 1962, pour la distance parcourue.

Article 3

Pour l'application de l'article 2, par. 1er si le travailleur n'est pas à même de prouver la distance au moyen de titres de transport, cette distance est déterminée dans chaque établissement de commun accord entre les parties.

Article 4

L'intervention de l'employeur n'est pas due pour les jours pendant lesquels le travailleur n'a pas travaillé, quelle que soit la cause, sauf au cas où le bénéficiaire aurait dû acquérir un titre de transport qui ne pourrait être réutilisé ou remboursé.

Article 5

L'intervention des employeurs dans les frais de transport supportés par les travailleurs est payée une fois par mois, pour les travailleurs ayant un abonnement

Convention collective de travail du 26.09.2012 modifiant la convention collective de travail du 26 février 1991 fixant l'intervention de l'employeur dans les frais de transport des travailleurs.

CCT du 26.09.2012

Enregistrée sous le numéro 26.908/CO/305-02, elle-même modifiée par la convention collective du 2 mars 1994, enregistrée sous le numéro 35.651/CO/305-02.

Article 1. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé. Par travailleurs, on entend : le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

Article 2. Modification de la convention collective du 26/02/1991

Le paragraphe suivant est ajouté à l'article 2 de la convention collective de travail du 26/02/1991 fixant l'intervention de l'employeur dans les frais de transport des travailleurs, enregistrée le ... sous le numéro 35.651/CO/305-02 : § 4.

Pour les travailleurs utilisant un vélo, les employeurs interviennent dans les frais de déplacement des travailleurs à concurrence d'un montant de 0,21 € par kilomètre pour le nombre de kilomètres séparant le lieu de domicile du travailleur de son lieu de travail, ou pour le nombre de kilomètres effectués à vélo en cas d'utilisation combinée avec un transport public ou une voiture. Le montant de 0,21 € évolue concomitamment au montant maximum exonéré fixé par l'article 38 §1, 14° du Code des Impôts sur le Revenu 1992.

Article 3. Dispositions finales

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er octobre 2012 et est conclue pour une durée indéterminée.

La présente convention collective de travail peut être revue et dénoncée par l'une des parties signataires moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste, au président de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Convention collective de travail modifiant la convention collective de travail du 26 février 1991, modifié par la CCT du 26/09/2012, fixant l'intervention de l'employeur dans les frais de transport des travailleurs.

Article 1 - CHAMP D'APPLICATION

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs des établissements ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

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

Article 2

L'article premier de la CCT du 26 février 1991 (26908/CO/305.02) est remplacé pour le champ d'application de la présente convention par : « Article 1er : La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des entreprises ressortissant à la sous-commission paritaire pour les établissements qui ne sont pas soumis à la loi sur les hôpitaux.

Par travailleurs, il y a lieu d'entendre le personnel ouvrier et employé masculin et féminin. »

Article 3 - DISPOSITIONS FINALES

§ 1

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er octobre 2013, et est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2

La présente convention collective peut être revue ou dénoncée par l'une des parties signataires moyennant un préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

FRAIS DE DEPLACEMENTS

Convention collective de travail du 31.05.2013 relative aux frais de déplacements professionnels

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Article 2

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

Article 3

Pour l'usage en transport en commun, le remboursement est assuré à 100 % sur base de pièces justificatives ou d'une déclaration de créance.

Article 4

§ 1er. Les conditions d'utilisation du véhicule personnel à des fins professionnelles doivent être convenues préalablement et requièrent l'accord explicite du travailleur.

§ 2. Le travailleur, qui pour raison de service, fait usage de son propre moyen de transport a droit à une intervention en fonction des kilomètres effectués, pour autant que son responsable hiérarchique ou son mandaté l'ait autorisé. Cette intervention est adaptée selon les modalités définies par le pouvoir subsidiant, ou à défaut chaque 1er juillet, suivant les mêmes modalités prévues à l'A.R. du 18 janvier 1965.

§ 3. Les frais de déplacements professionnels effectués avec le moyen de transport motorisé du travailleur donnent droit, à la date de la signature de la présente convention, à une intervention à hauteur de

- 0,3456 € du kilomètre pour les institutions relevant de la COCOF
- 0,3444 € du km pour les institutions relevant de la Région Wallonne, pour autant que ce montant fasse partie des frais admissibles
- 0,3361 € du km pour les équipes " S.O.S. Enfants " et pour les services d'Aide aux détenus en Communauté Française
- 0,21 EUR par kilomètre pour les autres secteurs que ceux énumérés ci-avant, sans préjudice de dispositions plus favorables qui leurs seraient appliquées.

§ 4. Les frais de déplacements professionnels effectués en vélo par le travailleur donnent droit, à la date de la signature de la présente convention, à une intervention à hauteur de 0.21 EUR par kilomètre.

Article 5

§ 1. Ces modalités de remboursement des frais de déplacements professionnels sont les montants applicables a minima. La prise en charge ne peut être inférieure à ce qui est subsidié ou admissible.

§ 2. S'il est décidé d'opter pour une assurance « omnium mission » au sein de l'entreprise, l'intervention fixée à l'article 4 peut être diminuée de 0,10 EUR par kilomètre.

§ 3. Si le bénéfice de l'assurance « omnium mission » devait être retiré, le taux de prise en charge devient celui prévu à l'article 4 § 3.

Article 6

Le choix entre les deux modalités de remboursement des frais de déplacements professionnels (avec ou sans assurance « omnium mission ») revient à l'employeur.

Article 7

§ 1 La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er du mois qui suit la signature (juin 2013). Elle est conclue pour une durée indéterminée.

§ 2 La présente convention collective de travail peut être revue et dénoncée par l'une des parties signataires moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste, au président de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

DELEGATION SYNDICALE

Statut de la délégation syndicale

Convention collective de travail du 7 décembre 2007 concernant les délégations syndicales inter-centres du secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé dépendant de la Région wallonne – planning familial

CHAPITRE 1 - Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et au personnel ouvrier et employé, tant masculin que féminin, des institutions ressortissant aux secteurs francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé dépendant de la Région wallonne, à savoir:

- les Centres de Planning et de consultations familiale et conjugale, membres de la Fédération Laïque des Centres Planning Familial et la Fédération des Centres Pluralistes de Plannings Familiaux;
- les Centres de Service Social;
- les Centres de Coordination de soins et services à domicile, membres de ASSOCIATION DES CENTRES DE COORDINATION DE SOINS ET SERVICES A DOMICILE SITUEE A COMMUNAUTE FRANÇAISE DE Belgique;
- les Centres de Télé-Accueil;
- les Services d'Aide aux Justiciables;
- les Associations spécialisées en assuétudes.

A l'exception des travailleurs qui font partie des entreprises, groupements d'entreprises ou fédérations de services qui disposent d'une délégation syndicale qui est compétente pour ce secteur d'activité.

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

Article 2

La présente convention collective de travail donne exécution du point 2.5 de l'Accord cadre tripartite 2007-2009 du 28 février 2007 pour le secteur non marchand privé wallon et indique les principes généraux qui seront précisés par secteur ou

regroupement d'employeurs ou de secteurs avant le 30 juin 2008 dans des conventions collectives de travail spécifiques.

CHAPITRE 2 - Principes généraux

Article 3

Les organisations syndicales et patronales représentées en Commission Paritaire déclarent que les principes essentiels concernant la compétence et les modalités de fonctionnement de la délégation syndicale du personnel du secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé dépendant de la Région wallonne sont définis par la présente Convention collective de travail.

Celle-ci régit à cet égard les relations entre les travailleurs et les employeurs concernés, en référence à la Convention Collective n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel, conclue au sein du Conseil National du Travail et aux Conventions Collectives n° 5 bis et 5 ter qui la complètent.

Article 4

Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail. Les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent leur honneur à les traiter avec justice. Ils s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association, ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise.

Article 5

Les organisations d'employeurs s'engagent à recommander à leurs affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer. Les organisations des travailleurs s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander à leurs organisations constitutives d'observer au sein des entreprises, les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention collective de travail.

Article 6

Les organisations s'engagent à recommander à leurs organisations affiliées:
- d'inviter respectivement les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux à témoigner, en toutes circonstances, de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise;

- de veiller à ce que les mêmes personnes respectent la législation sociale, les conventions de travail et le règlement de travail et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

Article 7

Les organisations syndicales précitées mettent tout en oeuvre pour que les candidats à la délégation syndicale soient choisis en tenant compte de la représentativité dont ils devront disposer dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que pour leur compétence.

CHAPITRE 3 - Composition et renouvellement de la délégation syndicale inter-centres

Article 8

Seules les organisations syndicales reconnues, citées à l'article 3, sont habilitées à présenter des candidats pour la désignation de la délégation syndicale.

Article 9

La délégation syndicale est composée d'un nombre de délégués effectifs par organisation syndicale signataire en fonction de Conventions Collectives de travail spécifiques par secteur ou regroupement d'employeurs ou de secteurs en fonction du volume de l'emploi des secteurs concernés.

Article 10

Les organisations syndicales font connaître aux Fédérations des secteurs ou sous-secteurs la composition de ladite délégation, ainsi que tout changement intervenant dans cette composition.

Article 11

Pour remplir la fonction de délégué syndical, il faut:

- travailler dans une association visée à l'article 1er de la présente CCT;
- être affilié à une des organisations syndicales signataires;
- ne pas être en période de préavis;
- travailler depuis au moins 6 mois dans le secteur ou le regroupement de secteurs;
- d'être dans les liens d'un contrat de travail au minimum à mi-temps.

Article 12

La délégation syndicale est compétente pour:

- les relations de travail;
- l'observation de l'application de la législation sociale en général et de celle résultant des CCT, des règlements de travail et des contrats individuels;
- les principes de la présente CCT;
- l'information, la défense des travailleurs en général.

Article 13

Elle intervient dans les institutions appartenant au secteur ou regroupement d'employeurs ou de secteurs dont elle est issue. Les coûts de fonctionnement feront l'objet d'une concertation entre les parties signataires de la présente convention collective de travail sur base d'une démarche auprès du pouvoir subsidiant visant à la prise en charge de ces coûts par celui-ci.

Article 14

Chaque délégué effectif dispose d'un temps pour l'accomplissement de ses missions en ce compris la formation, en tenant compte au maximum des exigences de fonctionnement des services. Ce temps ne peut excéder annuellement le temps rendu disponible par le subside compensatoire versé par la Région Wallonne en vertu de l'application de l'article 2.5 de l'Accord cadre tripartite 2007-2009 du 28 février 2007 pour le secteur non marchand privé wallon.

Article 15

Tout travailleur du secteur visé par la présente CCT peut demander l'assistance de la délégation syndicale.

L'employeur concerné reçoit la délégation syndicale dans les 15 jours calendrier maximum de la demande formulée par elle.

Ce délai pourrait être réduit si le litige l'impose. En cas de désaccord entre la direction d'une ASBL et la délégation syndicale sur une matière visée à l'art. 5 de la présente CCT, chacune des deux parties pourra faire appel aux représentants de son organisation pour le résoudre. Si aucune solution n'intervient, chacune des deux parties peut avoir recours à la procédure de conciliation organisée par la Commission paritaire.

Article 16

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

Le délégué syndical ne peut pas être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat pendant toute la durée de celui-ci, ou pour une durée équivalente si

le service dans lequel il preste cesse d'adhérer à la convention collective de travail. L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement par lettre recommandée le délégué concerné ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature. Cette lettre sort ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de 7 jours pour notifier, le cas échéant, son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée. La période de 7 jours ici visée débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets. Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le litige à l'appréciation du Bureau de conciliation de la Commission paritaire. 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 est soumis au Tribunal du Travail.

L'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de ces procédures.

En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, le délégué et son organisation doivent en être informés immédiatement par lettre recommandée.

En cas de non respect par l'employeur de la procédure susvisée concernant le licenciement éventuel d'un délégué syndical, l'asbl sera redevable d'une indemnité d'un an complémentaire à l'indemnité de préavis.

CHAPITRE 4 - Durée de validité de la convention

Article 17

La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2008 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis écrit de trois mois adressé au Président de la Commission Paritaire pour les secteurs francophone et germanophone de l'Aide Sociale et des Soins de Santé.

Convention collective de travail du 7 décembre 2007 concernant les délégations syndicales inter-centres du secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé dépendant de la Région wallonne- santé mentale

CHAPITRE 1er. Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et au personnel ouvrier et employé, tant masculin que féminin, des institutions ressortissant aux secteurs francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé dépendant de la Région wallonne, à savoir:

- les Services de Santé Mentale.

À l'exception des travailleurs qui font partie des entreprises, groupements d'entreprises ou fédérations de services qui disposent d'une délégation syndicale qui est compétente pour ce secteur d'activité.

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

Article 2

La présente convention collective de travail donne exécution du point 2.5 de l'Accord cadre tripartite 2007-2009 du 28 février 2007 pour le secteur non marchand privé wallon et indique les principes généraux qui seront précisés par secteur ou regroupement d'employeurs ou de secteurs avant le 30 juin 2008 dans des conventions collectives de travail spécifiques.

CHAPITRE 2. Principes généraux

Article 3

Les organisations syndicales et patronales représentées en Commission Paritaire déclarent que les principes essentiels concernant la compétence et les modalités de fonctionnement de la délégation syndicale du personnel du secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé dépendant de la Région wallonne sont définis par la présente Convention collective de travail.

Celle-ci régit à cet égard les relations entre les travailleurs et les employeurs concernés, en référence à la Convention Collective de travail n° 5 du 24 mai 1971 concernant le statut des délégations syndicales du personnel, conclue au sein du Conseil National du Travail et aux Conventions Collectives de travail n° 5 bis et 5 ter qui la complètent.

Article 4

Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail.

Les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent leur honneur à les traiter avec justice. Ils s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association, ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise.

Article 5

Les organisations d'employeurs s'engagent à recommander à leurs affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer.
Les organisations des travailleurs s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander à leurs organisations constitutives d'observer au sein des entreprises, les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention collective de travail.

Article 6

Les organisations s'engagent à recommander à leurs organisations affiliées:

- d'inviter respectivement les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux à témoigner, en toutes circonstances, de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise ;
- de veiller à ce que les mêmes personnes respectent la législation sociale, les conventions de travail et le règlement de travail et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

Article 7

Les organisations syndicales précitées mettent tout en oeuvre pour que les candidats à la délégation syndicale soient choisis en tenant compte de la représentativité dont ils devront disposer dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que pour leur compétence.

CHAPITRE 3. Composition et renouvellement de la délégation syndicale intercentres

Article 8

Seules les organisations syndicales reconnues, citées à l'article 3, sont habilitées à présenter des candidats pour la désignation de la délégation syndicale.

Article 9

La délégation syndicale est composée d'un nombre de délégués effectifs par organisation syndicale signataire en fonction de Conventions Collectives de travail spécifiques par secteur ou regroupement d'employeurs ou de secteurs en fonction du volume de l'emploi des secteurs concernés.

Article 10

Les organisations syndicales font connaître aux Fédérations des secteurs ou sous-secteurs la composition de ladite délégation, ainsi que tout changement intervenant dans cette composition.

Article 11

Pour remplir la fonction de délégué syndical, il faut:

- travailler dans une association visée à l'article 1er de la présente CCT;
- être affilié à une des organisations syndicales signataires;
- ne pas être en période de préavis
- travailler depuis au moins 6 mois dans le secteur ou le regroupement de secteurs.
- d'être dans les liens d'un contrat de travail au minimum à mi-temps.

Article 12

La délégation syndicale est compétente pour:

- les relations de travail;
- l'observation de l'application de la législation sociale en général et de celle résultant des CCT, des règlements de travail et des contrats individuels;
- les principes de la présente CCT;
- l'information, la défense des travailleurs en général.

Article 13

Elle intervient dans les institutions appartenant au secteur ou regroupement d'employeurs ou de secteurs dont elle est issue. Les coûts de fonctionnement feront l'objet d'une concertation entre les parties signataires de la présente convention collective de travail sur base d'une démarche auprès du pouvoir subsidiant visant à la prise en charge de ces coûts par celui-ci.

Article 14

Chaque délégué effectif dispose d'un temps pour l'accomplissement de ses missions en ce compris la formation, en tenant compte au maximum des exigences de fonctionnement des services. Ce temps ne peut excéder annuellement le temps rendu disponible par le subside compensatoire versé par la Région Wallonne en vertu de l'application de l'article 2.5 de l'Accord cadre tripartite 2007-2009 du 28 février 2007 pour le secteur non marchand privé wallon.

Article 15

Tout travailleur du secteur visé par la présente CCT peut demander l'assistance de la délégation syndicale.

L'employeur concerné reçoit la délégation syndicale dans les 15 jours calendrier maximum de la demande formulée par elle. Ce délai pourrait être réduit si le litige l'impose.

En cas de désaccord entre la direction d'une ASBL et la délégation syndicale sur une matière visée à l'art. 5 de la présente CCT, chacune des deux parties pourra faire appel aux représentants de son organisation pour le résoudre. Si aucune solution n'intervient, chacune des deux parties peut avoir recours à la procédure de conciliation organisée par la Commission paritaire.

Article 16

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

Le délégué syndical ne peut pas être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat pendant toute la durée de celui-ci, ou pour une durée équivalente si le service dans lequel il preste cesse d'adhérer à la convention collective de travail. L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement par lettre recommandée le délégué concerné ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté sa candidature. Cette lettre sort ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de 7 jours pour notifier, le cas échéant, son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée. La période de 7 jours ici visée débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets. Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le litige à l'appréciation du Bureau de conciliation de la Commission paritaire. 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 est soumis au Tribunal du Travail.

L'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de ces procédures. En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, le délégué et son organisation doivent en être informés immédiatement par lettre recommandée. En cas de non respect par l'employeur de la procédure susvisée concernant le licenciement éventuel d'un délégué syndical, l'asbl sera redevable d'une indemnité d'un an complémentaire à l'indemnité de préavis.

CHAPITRE 4. Durée de validité de la convention

Article 17

La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2008 et est conclue pour une durée indéterminée. Chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis

écrit de trois mois adressé au Président de la Commission Paritaire pour les secteurs francophone et germanophone de l'Aide Sociale et des Soins de Santé.

Convention collective de travail du 11.05.2009 fixant le statut de la délégation syndicale.

Chapitre 1 CHAMP D'APPLICATION

Article 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et au personnel ouvrier et employé, tant féminin que masculin, des établissements ressortissant à la Commission Paritaire pour les secteurs francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Chapitre 2 PRINCIPES GÉNÉRAUX

Article 2. Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales représentées à la Commission Paritaire pour les secteurs francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé déclarent que les principes essentiels concernant la compétence et les modalités de fonctionnement des délégations syndicales du personnel des entreprises sont définis par la présente convention.

Article 3. Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail.

Les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent leur honneur à les traiter avec justice. Ils s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association, ni au libre développement de leur organisation dans l'entreprise.

Article 4. Les organisations d'employeurs s'engagent à recommander à leurs affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer.

Les organisations syndicales s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander à leurs membres d'observer au sein des entreprises, les pratiques de relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention.

Article 5. Les organisations signataires s'engagent à:

- inviter respectivement les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux à témoigner, en toutes circonstances, de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise ;
- veiller à ce que les mêmes personnes respectent la législation sociale, les conventions de travail et le règlement de travail et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

Article 6. Les organisations syndicales s'engagent à se mettre d'accord entre elles, éventuellement en recourant à l'initiative conciliatrice du Président de la Commission Paritaire, pour la désignation dans les entreprises d'une délégation syndicale commune, et à faire en sorte que les délégués désignés ou les candidats aux élections soient choisis en considération de la représentativité dont ils devront disposer dans l'exercice de leurs fonctions, ainsi que pour leur compétence.

Chapitre 3 – INSTALLATION

Article 7. Seules les organisations syndicales reconnues, visées à l'article 2, sont habilitées à présenter des candidats pour la désignation de la délégation syndicale.

Article 8.

Une délégation syndicale peut être installée dans chaque établissement qui occupe un certain volume d'emploi et où les travailleurs le demandent, conformément aux alinéas suivants.

L'établissement occupe au moins un effectif de 15 personnes en moyenne calculée sur les deux trimestres qui précèdent la demande. Cet effectif est calculé suivant les modalités prévues pour le Conseil d'Entreprise et le C.P.P.T. ;

ou

il occupe au moins 20 personnes physiques en moyenne sur les deux trimestres qui précèdent la demande hors les personnes engagées dans le cadre d'un contrat de remplacement ; ne sont pas visées par cette réserve, les personnes engagées pour le remplacement de travailleurs de 50 ans et plus bénéficiant des dispositions spécifiques de crédit-temps

et

la majorité du personnel de l'établissement - à l'exception de la (des) personne(s) désigné(e)s par le pouvoir organisateur pour le représenter - accepte d'être représenté par une délégation syndicale. Cette condition peut être vérifiée conformément aux articles 10 et 11.

Article 9.

§1. La ou les organisation(s) syndicale(s) adresse(nt) la demande d'installation par pli recommandé à l'employeur, avec copie aux organisations syndicales reconnues non signataires de la demande.

Si elle(s) souhaite(nt) la protection d'une ou plusieurs personnes, elle(s) adresse(nt) également copie de la demande d'installation par recommandé au Président de la Commission paritaire, accompagnée de la liste des personnes à protéger. Cette liste ne pourra comprendre plus que le nombre de délégués effectifs et suppléants tel que visé à l'article 13. La protection prend cours à dater de l'envoi au président de la commission paritaire et au plus tôt à la réception par l'employeur du recommandé visé à l'alinéa 1^{er}.

§2. Si une ou plusieurs organisations syndicales reconnues non signataires de la demande souhaitent s'associer à la demande initiale, elles doivent en informer l'employeur et les expéditeurs de la demande initiale par lettre recommandée, dans un délai de 14 jours calendrier à compter de la réception de la copie de la demande d'installation.

§3. Une demande d'installation ne peut être introduite plus d'une fois par an.

Article 10.

Dans un délai de 14 jours calendrier à dater de la réception de la demande d'installation, visée au paragraphe 1^{er} du présent article, l'employeur peut demander, par lettre recommandée aux organisations syndicales demanderesses, que la condition posée au point c) de l'article 8 soit vérifiée par la production d'une liste – dont le modèle est joint en annexe – reprenant les signatures pour accord de la majorité des travailleurs.

Si le courrier visé à l'alinéa 1 n'est pas envoyé dans le délai imparti, la condition posée au point c) de l'article 8 est considérée comme remplie, et la délégation syndicale peut être installée.

Article 11.

§1. Dans un délai de 30 jours calendrier à dater de la réception de la demande d'installation de la délégation syndicale, l'employeur informe le personnel de cette demande d'installation et de sa demande de vérifier la condition visée à l'article 8 c).

Il affiche le document d'information type et le modèle de liste pour le recueil des signatures figurant en annexe à la présente convention collective ; il transmet aux organisations syndicales demanderesses une liste reprenant les noms et prénoms

des travailleurs. Il communique également cette liste ainsi que la copie des documents affichés au Président de la Commission Paritaire.

§2. Dans les 90 jours de l'affichage, les organisations syndicales transmettent les listes de signatures au président de la commission paritaire qui vérifie si la condition visée à l'article 8 c) est bien remplie.

§3. Dans les 10 jours de la réception de cet envoi, le président informe l'employeur et les organisations syndicales du résultat.

§4. Les délais prévus aux articles 9 et 10 §1 sont suspendus durant les périodes de fermeture annuelle, conformément aux dispositions légales en la matière.

Article 11 bis.

En cas de contestation de l'une ou l'autre étape de la procédure, la partie la plus diligente peut faire appel au président de la commission paritaire et au bureau de conciliation dans un délai de 15 jours.

Article 11 ter

La procédure, en ce compris la protection ouverte à l'article 9§1, prend fin lors de l'installation de la délégation syndicale, et en tout cas 150 jours après le début de l'affichage s'il y en a un, ou à défaut 150 jours après la demande d'installation. Ces délais sont prolongés en cas de conciliation visée à l'article 11bis.

Chapitre 4. COMPOSITION

Article 12.

Les organisations syndicales concernées envoient à l'employeur un courrier recommandé commun reprenant soit la composition de l'ensemble de la délégation syndicale, soit la répartition des mandats entre elles, chacune des organisations nommant par la suite ses délégués par courrier recommandé à l'employeur.

Dans le cadre de la procédure prévue à l'article 6 (conciliation en commission paritaire pour la répartition des mandats entre organisations syndicales), le courrier peut être envoyé par le Président de la Commission Paritaire.

Article 13.

§1. La délégation syndicale est composée de délégués effectifs et suppléants selon la répartition suivante, en fonction de l'effectif occupé calculé conformément à l'article 8 a:

15-29 :	2 effectifs
30-39 :	2 effectifs - 2 suppléant
40-49 :	3 effectifs- 3 suppléants

Si l'effectif de 15 selon le calcul CPPT visé à l'article 8 a n'est pas atteint mais bien celui de 20 personnes physiques visé à l'article 8 b, la délégation comprendra 2 délégués effectifs.

Si l'effectif de 30 selon le calcul CPPT visé à l'article 8 a n'est pas atteint mais bien celui de 35 personnes physiques visé à l'article 8 b, la délégation comprendra 2 délégués effectifs et 2 délégués suppléants.

Si l'effectif de 40 selon le calcul CPPT visé à l'article 8 a n'est pas atteint mais bien celui de 45 personnes physiques visé à l'article 8 b, la délégation comprendra 3 délégués effectifs et 3 délégués suppléants.

§2. Pour un effectif de 50 personnes physiques ou plus, à calculer conformément à l'article 8b, la délégation syndicale est composée selon la répartition suivante:

50 – 99 :	4 effectifs – 4 suppléants
100 - 499 :	6 effectifs 6 suppléants
500 et plus	8 effectifs 8 suppléants

Article 14. Pour pouvoir être désigné délégué syndical, le membre du personnel doit remplir les conditions suivantes :

- avoir au moins 6 mois d'ancienneté dans l'établissement ;
- ne pas être en période d'essai ou de préavis ;
- ne pas avoir atteint l'âge de la retraite ;
- ne pas faire partie du personnel de direction défini au sens de la législation concernant les élections sociales ou du conseil d'administration de l'entreprise ;
- être affilié à l'organisation syndicale qui présente la candidature ;
- travailler au minimum à mi-temps.

Article 15. Le mandat de délégué est d'une durée de 4 ans et est reconductible; il débute le jour de l'envoi du recommandé commun de désignation ou de répartition dont question à l'art. 12.

Chapitre 5. RENOUELEMENT

Article 16

§1. A la demande d'une ou plusieurs organisations syndicales non représentée(s) dans la délégation, l'employeur est tenu de communiquer la date du renouvellement des mandats et les coordonnées de(s) organisation(s) qui possède(nt) les mandats.

§2. En cas d'évolution du nombre de travailleurs ayant une influence sur le nombre de délégués, la partie la plus diligente peut demander une adaptation du nombre de mandats.

Celle-ci sera prise en compte lors du renouvellement le plus proche des mandats.

§3. Si l'effectif du personnel de l'année civile qui précède de 6 mois au moins l'échéance des mandats est inférieur en moyenne au seuil mentionné à l'article 8, la délégation peut être suspendue à partir de l'échéance des mandats. L'employeur doit informer les organisations syndicales concernées, par recommandé, au plus tôt 6 mois et au plus tard 3 mois avant le terme des mandats en fournissant les éléments de calcul. Les organisations concernées disposent d'un délai de 30 jours pour saisir le président de la commission paritaire. Lorsque l'effectif moyen de deux trimestres consécutifs atteint à nouveau le seuil visé à l'article 8, la suspension prend fin et l'employeur est tenu d'en avertir, par recommandé, la ou les organisations syndicales concernées par la délégation telle que constituée avant sa suspension. Les organisations syndicales disposent de 3 mois pour désigner les délégués. Le mandat prend cours à la date du recommandé de l'organisation la plus diligente pour une durée de 4 ans.

Article 17.

§1. Au plus tôt 6 mois, et au plus tard 3 mois avant l'échéance des mandats, l'employeur le signale par lettre recommandée aux organisations syndicales qui ont désigné un délégué syndical, ainsi qu'à l'organisation syndicale qui n'est jusque là pas représentée, mais qui a fait savoir, par lettre recommandée à l'employeur, avec copie aux autres organisations, qu'elle était demandeuse de participer à la délégation syndicale lors du renouvellement des mandats.

§2. Dans un délai de 3 mois à dater de cette notification, et au plus tard le jour qui précède la date d'échéance des mandats, les organisations syndicales peuvent désigner la nouvelle composition de la délégation syndicale, dans les formes et la méthode prévues à l'article 12 de la présente CCT. Les mandats prennent cours le lendemain de la date d'échéance des précédents.

§3. A défaut de notification de la part de l'employeur, et si aucune organisation syndicale non représentée n'a fait la demande de participer à la délégation syndicale lors du renouvellement, conformément au §1, les mandats sont reconduits pour une nouvelle durée de 4 ans.

§4. Pour que des candidats puissent bénéficier de la protection accordée aux délégués, les organisations syndicales adressent au président de la commission paritaire, par lettre recommandée, une liste reprenant les noms des personnes candidates. Chaque organisation peut déposer une liste reprenant au maximum autant de noms que de mandats attribués ou à pourvoir. Les organisations syndicales informent l'employeur du dépôt de cette liste par recommandé.

La protection des candidats prend cours à compter de la réception par l'employeur de l'envoi recommandé visé à l'alinéa précédent; elle se termine le jour de la prise de cours des mandats et au plus tard à la date d'échéance des mandats précédents.

A défaut de notification de la part de l'employeur visée au §1, la protection des délégués ne souffre pas d'interruption.

Article 18. En cas de fin de mandat d'un délégué, effectif ou suppléant, pour une raison autre que son expiration périodique normale, l'organisation syndicale dont dépend le délégué peut désigner un nouveau délégué ou modifier la composition de sa représentation, dans les limites des mandats effectifs et suppléants qui étaient les siens dans la composition initiale de la délégation. Dans ce cas, le nouveau mandataire achève le mandat de la personne qu'il remplace.

Chapitre 4 COMPÉTENCE ET FONCTIONNEMENT DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

Article 19. La compétence de la délégation syndicale s'étend pour l'ensemble du personnel aux domaines suivants :

- les relations de travail ;
- les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise;
- l'observation de l'application de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels ;
- le respect des principes généraux précisés aux articles 2 à 6 de la présente convention.

Dans les institutions de moins de 50 travailleurs, en l'absence de conseil d'entreprise et de comité pour la prévention et la protection au travail, la délégation syndicale exerce également les missions qui lui sont confiées par la loi du 4 août 1996 et ses

arrêtés d'exécution ainsi que par le chapitre V de la CCT n° 9 du Conseil National du Travail modifiée par la CCT 9 ter du 27 février 2008.

Article 20. La direction et la délégation syndicale se concerteront chaque fois que l'une des parties sollicite un entretien. Cette réunion doit avoir lieu dans les huit jours qui suivent la demande.

Les heures consacrées à ces réunions sont considérées comme heures de travail.

Article 21. Les délégués syndicaux peuvent avoir recours aux représentants de leurs organisations syndicales.

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 en Commission Paritaire.

Article 22. La direction d'un établissement consulte la délégation syndicale lorsque d'importantes modifications sont envisagées influençant directement les conditions de travail ou de rémunération.

Article 23. Les accords écrits relatifs à des matières collectives, conclus entre la délégation syndicale et la direction sont communiqués au personnel par la direction, par affichage dans les locaux de l'établissement, ou par tout autre moyen de communication approprié permettant de joindre tous les travailleurs, tel que le courrier électronique.

Article 24. La délégation syndicale peut, après avoir informé la direction et sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel. Ces communications doivent avoir un caractère professionnel ou syndical.

Article 25. Des assemblées du personnel peuvent avoir lieu dans l'établissement pendant les heures de travail. Le lieu, le moment et la durée de ces assemblées sont fixés en principe au moins 48 h à l'avance, de commun accord entre la direction et la délégation syndicale. La continuation d'un service minimum déterminé de commun accord doit être assurée pendant ces assemblées dans chacune des sections de l'établissement. L'employeur ne peut arbitrairement refuser son accord. Le temps consacré à ces assemblées est convenu à l'avance et considéré comme prestation de travail et rétribué comme tel sans qu'il puisse donner lieu à sursalaire ou à récupération en cas de dépassement des heures normales de travail, sauf accord particulier entre les parties.

Article 26. Un délégué suppléant est appelé à siéger en remplacement d'un délégué effectif lorsque celui-ci est empêché de participer à la réunion ou d'assumer son mandat.

Article 27. Le mandat du délégué syndical prend fin :

- à son expiration ;
- par démission signifiée par écrit à l'organisation syndicale qui en informe l'employeur ;
- lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel ;
- lorsque le délégué ne répond plus aux conditions de l'article 14 de la présente convention ;
- en cas de révocation du mandat par l'organisation syndicale qui l'a présenté.

Chapitre 5 STATUT DU DELEGUE

Article 28. Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Article 29. Conscient de sa part de responsabilité dans la résolution des problèmes du personnel, le délégué envisage et traite les problèmes avec l'objectivité nécessaire.

Article 30. Le délégué, effectif ou suppléant, ne peut pas être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat.

L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical, effectif ou suppléant, pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour ouvrable suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours calendrier 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 produit ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale dans ce délai est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Article 31. Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, au regard de l'article 30 alinéa 1, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la Commission Paritaire ; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à un avis 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 32. En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.

Article 33. Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue aux articles 30 et 31 ci-dessus ;
- si, au terme de cette procédure, la validité des motifs de licenciement, au regard de l'article 30 alinéa 1er, n'est pas reconnue par le Bureau de Conciliation ou par le Tribunal du Travail ;
- si l'employeur a licencié un délégué pour motif grave et que le Tribunal du Travail a déclaré le licenciement non fondé ;
- si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave de l'employeur, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des dispositions légales relatives aux indemnités de licenciements prévues par la loi du 3 juillet 1978 concernant les contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue pour

- les membres du Conseil d'Entreprise ou du Comité pour la prévention et la protection au travail
- les candidats à ces organes dans les institutions où des élections doivent être organisées.

Article 34.

§1. La protection contre le licenciement prévue aux articles 30 à 33 s'applique également aux personnes dont le nom a été communiqué au président de la commission paritaire conformément aux articles 9 §1 et 17 § 4.

§2. En cas de protection prévue dans le cadre de l'installation d'une nouvelle délégation syndicale en application de l'article 9§1, en cas de licenciement pour faute grave d'une personne protégée, l'employeur informera l'organisation syndicale qui a demandé pour elle la protection.

Chapitre 6 CREDITS D'HEURES

Article 35

§1 - La délégation syndicale dispose du temps nécessaire à l'exercice de ses missions.

§2 - Dans les institutions comptant moins de 30 travailleurs, il faut entendre le temps nécessaire à l'exercice des missions syndicales comme suit :

2 heures par mois par délégué pour l'exercice du mandat, en ce compris la préparation des rencontres avec l'employeur,

5 jours par an et par délégué pour la participation à des activités syndicales sectorielles ou intersectorielles,

10 jours par délégué et sur la durée du mandat pour la formation.

§3 - Dans les institutions comptant entre 30 et 49 travailleurs, outre le temps nécessaire pour l'exercice du mandat à convenir avec l'employeur, la délégation syndicale dispose de 7 jours par an et par délégué désigné, effectif ou suppléant, pour la participation à des activités syndicales sectorielles ou intersectorielles et de 10 jours sur 4 ans pour la formation syndicale.

Au-delà de ces journées, du temps supplémentaire peut être négocié avec l'employeur.

§4 – A partir de 50 travailleurs, le temps nécessaire supplémentaire fera l'objet d'une concertation entre l'employeur et la délégation syndicale.

Article 36

§1 - L'organisation syndicale promotrice d'une formation, adresse, au moins un mois à l'avance, une requête écrite à l'employeur concerné, en vue de l'obtention du congé nécessaire pour que le(s) délégué(s) puisse(nt) y participer.

Cette requête doit comporter :

le nom du(des) délégué(s) bénéficiant de la demande de congé, ainsi que la durée de leur absence;

le lieu, la date et la durée du cours organisé;

l'ordre du jour et le programme sommaire des cours.

§2 – L'organisation syndicale promotrice d'une activité sectorielle ou intersectorielle adresse, dans la mesure du possible au moins 15 jours à l'avance, une requête écrite à l'employeur concerné en vue de l'obtention du congé nécessaire pour que le(s) délégué(s) y participe(nt).

Cette requête doit comporter :

- le nom du(des) délégué(s) bénéficiant de la demande de congé, ainsi que la durée -
- de leur absence;
- le lieu, la date et la durée de l'activité organisée;
- l'ordre du jour.

§3 - L'employeur donne une suite favorable aux requêtes visées aux paragraphes 1 et 2 dans la mesure où la présence du(des) délégué(s) visé(s) aux dates prévues de participation n'est pas nécessaire à la continuité du service et au fonctionnement normal de l'établissement.

En cas de force majeure, empêchant pour des raisons urgentes de service un délégué d'assister à la formation aux dates pour lesquelles l'employeur avait donné son accord, celui-ci en avertit immédiatement l'organisation syndicale concernée.

Les délégués auront la possibilité de demander la récupération du jour de repos qui aurait coïncidé avec un jour de formation. Dans ce cas, ce jour de formation viendra en déduction du crédit attribué ci-dessus.

Article 37

Au cas où une organisation syndicale souhaite investir un délégué d'un mandat élargi aux fins d'une (de) mission(s) spécifique(s), le crédit d'heures à allouer fait l'objet d'une négociation particulière entre l'employeur et l'organisation syndicale visée.

Chapitre 7 dispositions finales et DURÉE DE VALIDITÉ DE LA CONVENTION

Article 38

Les éléments de la CCT n° 5 au CNT qui ne sont pas modifiés par la présente convention restent d'application.

Les conventions qui seraient conclues en application de l'article 26 de la CCT n°5, concernant la prévention des grèves et lock-out, doivent concorder avec l'AR du 25/05/1951, rendant obligatoire la décision de la Commission Paritaire nationale des Services de Santé, prise en exécution de la loi du 19/08/1948 relative aux prestations d'intérêt public en temps de paix (MB du 10/06/1951).

Article 39

§1. Par « jour » on entend au sens de la présente convention des jours calendrier, sauf mention contraire explicite.

§2. Pour les courriers recommandés évoqués dans la présente CCT on entend par « réception » le troisième jour ouvrable qui suit l'envoi du recommandé.

Article 40

La présente convention entre en vigueur 3 mois après sa signature et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties peut y mettre fin moyennant un préavis écrit de six mois adressé au Président de la Commission Paritaire pour les secteurs francophone et germanophone de l'Aide Sociale et des Soins de Santé.

L'organisation qui prend l'initiative de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer simultanément des propositions d'amendement que les autres organisations signataires s'engagent à discuter au sein de la Commission Paritaire

Article 41

§1 - Les conditions plus favorables déjà existantes dans des institutions restent d'application.

§ 2 - La présente convention collective remplace la CCT du 8 juin 1972 conclue au sein de la CP 305, dans les limites du champ d'application défini à l'article premier ; elle abroge et remplace la CCT signée le 18 juin 1999 entre la FIMS et les organisations syndicales représentatives pour le secteur des milieux d'accueil d'enfants affiliés.

Annexe : Annexe à la convention collective de travail du 11 mai 2009 fixant le statut de la délégation syndicale.

Date:

Nom et adresse de l'institution :

En application de la convention précitée, l' (les) organisation(s) syndicale(s) suivante(s) a (ont) demandé l'installation d'une délégation syndicale au sein de l'institution.

Nom de la ou des organisations :

La délégation syndicale a dans ses compétences :

- 1) les relations de travail ;
- 2) les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accords collectifs au sein de l'entreprise;
- 3) l'observation de l'application de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels;

L'employeur et les organisations syndicales acceptent dans le cadre des relations et de la concertation sociales de respecter des principes généraux précisés dans la convention collective, basés sur un esprit de justice, d'équité et de conciliation.

Les personnes qui rempliront le rôle de délégué syndical seront désignées par la ou les organisations syndicales.

L'employeur souhaite s'assurer qu'au moins 50 % du personnel est favorable à l'installation de la délégation syndicale.

Pour ce faire, les travailleurs qui sont favorables à cette demande sont invités par la ou les organisations syndicales à confirmer leur accord au moyen de la liste ci-dessous.

Cette liste complétée ne sera pas communiquée à l'employeur, mais bien au Président de la Commission paritaire à seule fin de vérification.

NOM	SIGNATURE

CP332.00 : Conditions pour l'établissement d'une délégation syndicale

(En vigueur à partir du 11 août 2009)

L'ETABLISSEMENT OCCUPE AU MOINS UN EFFECTIF DE 15 PERSONNES ETP OU 20 PERSONNES PHYSIQUES EN MOYENNE CALCULEE SUR LES DEUX TRIMESTRES QUI PRECEDENT LA DEMANDE.

ET

La majorité du personnel de l'établissement accepte d'être représenté par une délégation syndicale.

LA OU LES ORGANISATION(S) SYNDICALE(S) ADRESSE(NT) LA DEMANDE D'INSTALLATION PAR PLI RECOMMANDE A L'EMPLOYEUR, AVEC COPIE AUX ORGANISATIONS SYNDICALES RECONNUES NON SIGNATAIRES DE LA DEMANDE.

SI ELLE(S) SOUHAITE(NT) LA PROTECTION D'UNE OU PLUSIEURS PERSONNES, ELLE(S) ADRESSE(NT) EGALEMENT COPIE DE LA DEMANDE D'INSTALLATION PAR RECOMMANDE AU PRESIDENT DE LA COMMISSION PARITAIRE, ACCOMPAGNEE DE LA LISTE DES PERSONNES A PROTEGER.

Délai de 14 jours calendrier à dater de la réception de la demande d'installation
L'employeur demande, par lettre recommandée aux organisations syndicales demanderesse, que la condition de demande par une majorité des travailleurs soit vérifiée par la production d'une liste reprenant les signatures pour accord de la majorité des travailleurs.

Dans un **délai de 14 jours calendrier** à dater de la réception de la demande d'installation, L'employeur **NE DEMANDE PAS** la liste des signatures de la majorité des personnes demandant l'installation d'une délégation syndicale **OU NE RESPECTE PAS LES DELAIS IMPARTI.**

Délai de 30 jours calendrier à dater de la réception de la demande d'installation
L'employeur informe le personnel de cette demande d'installation et de sa demande de vérifier la condition de demande par une majorité des travailleurs. Il affiche le document d'information type (figurant en annexe de la CCT) et le modèle de liste pour le recueil des signatures figurant en annexe à la présente convention collective ; il transmet aux organisations syndicales demanderesse une liste reprenant les noms et prénoms des travailleurs. Il communique également cette liste ainsi que la copie des documents affichés au Président de la Commission Paritaire.

Dans les **90 jours suivant l'affichage**, les **organisations syndicales transmettent les listes de signatures au président de la commission paritaire** qui vérifie si la condition de demande d'une délégation syndicale par une majorité des travailleurs

Dans les **10 jours de la réception de cet envoi**, le président informe l'employeur et les organisations syndicales du résultat

LA CONDITION DE DEMANDE PAR UNE MAJORITE DES TRAVAILLEURS EST CONSIDEREE COMME REMPLIE

En cas de contestation de l'une ou l'autre étape de la procédure, la partie la plus diligente peut faire **appel au président de la commission paritaire et au bureau de conciliation dans un délai de 15 jours.**

Si après le délai d'appel, le résultat de la vérification est que **la condition de demande d'une délégation par la moitié du personnel N'EST PAS REMPLIE.**

La délégation syndicale ne peut pas être installée.

Une demande d'installation ne peut être introduite plus d'une fois par an.

Si après le délai d'appel, le résultat de la vérification est que **la condition de demande d'une délégation par la moitié du personnel EST REMPLIE.**

LA DELEGATION SYNDICALE PEUT ETRE INSTALLEE.

Convention collective de travail du 24.11.2017 fixant le statut de la délégation syndicale – Décision unanime

En application de l'art. 35 de la CCT du 11 mai 2009 relative au statut de la délégation syndicale, les organisations membres de la CP 332 confirment l'interprétation suivante :

On entend par « jour par an » ou par « jour sur la durée du mandat » : un volume d'heures correspondant à un cinquième de la durée hebdomadaire d'un temps plein dans l'institution, en régime de cinq jours.

Formation syndicale

Convention collective de travail du 26.06.1980 concernant la crédit d'heures pour la formation syndicale.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les établissements qui ne sont pas soumis à la loi sur les hôpitaux.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "travailleurs" : les travailleurs masculins et féminins.

Article 2

En exécution de l'accord interprofessionnel du 15 juin 1971 et en particulier de son point 7, les parties signataires considèrent qu'il convient d'accorder, dans les limites fixées ci-après, certaines facilités aux représentants du personnel en vue de leur participation à des cours de formation qui leur permettent d'accomplir leur mission au mieux.

Article 3

A cet effet, le crédit d'heures nécessaire est mis à la disposition des organisations représentatives de travailleurs représentées au sein des conseils d'entreprise, des comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et des délégations syndicales dans les institutions, afin qu'elles puissent faire suivre à leurs délégués, sans perte de rémunération, les cours : a) organisés par les organisations représentatives de travailleurs et

b) visant à parfaire leurs connaissances économiques, sociales et techniques, nécessaires à l'accomplissement de leurs missions de représentants du personnel.

Article 4

Le nombre de jours d'absence autorisée mis à la disposition d'une organisation représentative de travailleurs déterminée est égal, pour la durée totale des mandats, à dix fois le nombre total des sièges effectifs attribués ou obtenus sur la liste présentée par cette organisation représentative de travailleurs au sein du conseil d'entreprise, du comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail et de la délégation syndicale.

Pour le personnel occupé à temps partiel l'absence sera imputée sur le crédit global pour une journée entière si le travail de l'intéressé dure plus de quatre heures et pour une demi-journée s'il n'excède pas quatre heures.

Chaque absence pour suivre les cours ne peut être inférieure à un jour pour le personnel occupé à temps plein et à une demi-journée pour le personnel occupé à temps partiel.

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

Article 5

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

Cette requête doit comporter :

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

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

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

Article 6

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

Article 7

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

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

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

Conseil d'entreprise

Décision du règlement d'ordre intérieur-type pour les conseils d'entreprise

Arrêté Royal 17.04.1985 (Publié au M.B. du 11.05/1985)

Siège et composition du conseil d'entreprise

Article 1

Le siège du conseil d'entreprise de est établi à

Article 2

Le conseil d'entreprise est composé :

Délégation patronale :

du chef d'entreprise et d'un ou plusieurs délégués effectifs et suppléants désignés par lui au plus tard au moment de l'affichage des résultats des élections sans préjudice des dispositions de l'article 73bis de l'arrêté royal du 18 octobre 1978 concernant les conseils d'entreprise et les comités de sécurité, d'hygiène et

d'embellissement des lieux de travail. Ces délégués ne peuvent pas être plus nombreux que les délégués du personnel.

Délégation des travailleurs :

- d'un certain nombre de délégués effectifs et suppléants du personnel. Il y a autant de délégués suppléants que de délégués effectifs. Un délégué suppléant siège en remplacement d'un délégué effectif :
- lorsque ce dernier est empêché d'assister à la réunion; dans ce cas, il avertit le suppléant;
- si le mandat du délégué effectif a pris fin; dans ce dernier cas, le délégué suppléant achève le mandat.

Article 3

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

Tâche du président et modalités de son remplacement

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

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

Article 7

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

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

Article 8

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

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

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

Article 9

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

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

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

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

Article 10

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

Organisation des réunions

Article 11

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

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

Article 12

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

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

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

Article 13

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

Article 14

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

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

Article 15

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

Commentaire

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

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

Convocation à la réunion et ordre du jour

Article 16

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

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

Article 17

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

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

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

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

Article 18

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

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

Article 19

Le conseil d'entreprise ne peut délibérer valablement que si la moitié au moins des délégués du personnel encore en fonction, sont présents. Si cette condition n'est pas remplie, le président peut convoquer une nouvelle réunion dans les huit jours

ouvrables avec le même ordre du jour. Les décisions relatives à cet ordre du jour sont valables, quel que soit le nombre de membres présents.

Déroulement de la réunion

Article 20

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

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

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

Article 21

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

Procès-verbal de la réunion

Article 22

Dans le procès-verbal il est pris acte :

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

Article 23

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

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

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

Article 24

Au moins trois jours ouvrables avant la réunion, le président fait apposer sur les tableaux d'affichage destinés à cet effet un avis mentionnant la date et l'heure de la réunion et les points de l'ordre du jour. S'il s'agit d'une réunion mentionnée à l'article 12, cet avis est affiché le jour où les membres sont convoqués.

Article 25

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

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

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

Article 26

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

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

Archives - Modification du règlement - Dispositions finales

Article 27

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

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

Article 28

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

Article 29

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

Article 30

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

PRIME SYNDICALE

Convention collective de travail du 05.10.2011 concernant l'octroi d'une prime syndicale au personnel occupé dans les centres de promotion de la santé à l'école, les équipes SOS enfants et les services d'aides aux détenus ressortissant à la Communauté française Wallonie Bruxelles.

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des centres de promotion de la santé à l'école, les équipes SOS enfants et les services d'aides aux détenus ressortissant à la Communauté française Wallonie Bruxelles.

Elle s'inscrit dans l'exécution de l'Accord cadre tripartite pour le secteur non marchand en Communauté française 2010-2011.

Article 2. Par "travailleurs" on entend : le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

Article 3. Les travailleurs occupés dans les institutions reprises à l'article 1er, affiliés à l'une des organisations représentatives des travailleurs siégeant au sein de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, bénéficient, à partir de l'année 2011 (année de référence 2010) d'une prime syndicale annuelle, versée par l'ASBL «Fonds Intersyndical des secteurs de la Communauté française».

Article 4. Les employeurs sont tenus de remettre à tous leurs travailleurs, avec la fiche de paie du mois de janvier de chaque année et par la même voie que cette fiche de paie, le formulaire de demande de paiement de la prime dont un modèle est repris à l'annexe de la présente Convention.

Dans le cas des travailleurs qui ne font plus partie du personnel au mois de janvier, les employeurs auront remis le formulaire aux travailleurs au moment de leur départ de l'institution ou leur feront parvenir par courrier au plus tard au cours du mois de janvier.

Article 5. Les employeurs ne sont pas tenus de faire parvenir le formulaire visé à l'article 4 aux travailleurs qui ont été liés par un contrat de travail avec l'institution pour une période inférieure à trois mois au cours de l'année de référence.

Article 6. Le Fonds, s'il prend connaissance de la non diffusion par l'employeur, à l'ensemble du personnel concerné, du formulaire visé à l'article 4, quelle qu'en soit la

raison, adresse à cet employeur un rappel sous la forme d'un courrier, avec copie au président de la Commission Paritaire.

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

L'employeur est tenu de verser au Fonds intersyndical, à la demande de celui-ci, le montant correspondant au nombre de primes qui, de par la non distribution, n'ont pas pu être prises en compte dans le décompte remis au pouvoir subsidiant, multiplié par le montant de la prime (temps plein ou temps partiel) de l'exercice. En cas de contestation, le nombre de primes et le montant dû sont attestés par le président de la Commission paritaire.

Toutefois, l'employeur en défaut qui fournirait le formulaire dans des délais permettant sa prise en compte auprès de la Communauté française qui finance le Fonds, soit dans l'année en cours, soit en tant qu'arriérés, pourra obtenir le remboursement des sommes visées aux paragraphes précédents auprès du Fonds Intersyndical.

Article 7. En dérogation à l'article 4, pour la prime 2010 payable en 2011, les employeurs remettront le formulaire avec la fiche de paie du mois de novembre 2011.

Article 8. La présente convention collective entre en vigueur le 1er janvier 2011. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois notifié par courrier recommandé au Président de la Commission paritaire qui en informe les autres parties.

ANNEXE

Annexe à la Convention collective de travail du 27 janvier 2010 concernant l'octroi d'une prime syndicale au personnel des établissements et services de l'Accueil de l'enfance dépendant de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé

FONDS INTERSYNDICAL DES SECTEURS DE LA COMMUNAUTE FRANCAISE

SECTEUR MILIEUX D'ACCUEIL DE L'ENFANCE

DEMANDE DE PRIME SYNDICALE EXERCICE 20 .. - PAYABLE EN 20 ..

Ce formulaire est délivré dans le cadre du paiement de la prime syndicale au personnel des secteurs NON MARCHAND dépendant de la Communauté française.

Les employeurs doivent distribuer ce formulaire avec la fiche de paie du mois de janvier.

Les travailleurs syndiqués doivent retourner ce formulaire complété à leur organisation syndicale pour fin avril au plus tard.

A COMPLETER PAR L'EMPLOYEUR

IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR

Cachet de l'employeur.

NOM DE L'ASSOCIATION :

ADRESSE :

N° ONSS : .../.....-...

IDENTIFICATION DU TRAVAILLEUR

NOM

Prénom

ADRESSE :

PERIODE D'OCCUPATION :

FRACTION D'OCCUPATION : / 38 H

Je certifie les informations communiquées sincères et complètes

Signature de l'employeur ou de son représentant:

A COMPLETER PAR LE TRAVAILLEUR

ORGANISATION SYNDICALE :

N° D'AFFILIATION :

DATE D'AFFILIATION :

N° DE COMPTE POUR REMBOURSEMENT / /

COTISATION SYNDICALE : Temps plein Temps partiel

Je certifie les informations communiquées sincères et complètes

Date :

Signature

Convention collective de travail du 18.01.2019 relative à la prime syndicale modifiant la Convention collective de travail du 25 novembre 2009, enregistrée sous le numéro 98618/CO/332, concernant l'octroi d'une prime syndicale au personnel des établissements et services de l'aide sociale et des soins de santé dépendant de la Région wallonne.

Article 1.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui, à la fois, ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, sont subsidiés par la Région wallonne, et appartiennent aux secteurs repris dans l'accord cadre tripartite 2007-2009 du 28 février 2007 pour le secteur non marchand privé wallon.

Article 2.

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

Article 3.

L'annexe visée à l'article 4 de la CCT du 18 janvier 2009 est remplacée par l'annexe qui suit.

Article 4 .

La présente convention produit ses effets à dater du 1^{er} janvier 2019.

Pour les primes payables en 2019 (cotisations 2018), de façon dérogatoire, les anciens formulaires peuvent encore être utilisés.

La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée moyennant un préavis d'un an notifié par courrier recommandé au président de la commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, qui en informe les autres parties.

Convention collective de travail du 18.01.2019 relative à la prime syndicale modifiant la Convention Collective du 5 octobre 2011, enregistrée sous le numéro 106661/CO/332, organisant l'octroi d'une prime syndicale au personnel occupé dans les centres de promotion de la santé à l'école, les équipes SOS enfants et les services d'aide sociale aux justiciables ressortissant à la Communauté française Wallonie Bruxelles.

Article 1.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des centres de promotion de la santé à l'école, des équipes SOS enfants et des services d'aide aux détenus ressortissant à la Communauté française Wallonie Bruxelles.

Article 2.

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

Article 3.

L'annexe visée à l'article 4 de la CCT du 05 octobre 2011 est remplacée par l'annexe qui suit.

Article 4 .

La présente convention produit ses effets à dater du 1^{er} janvier 2019.

Pour les primes payables en 2019 (cotisations 2018), de façon dérogatoire, les anciens formulaires peuvent encore être utilisés.

La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée moyennant un préavis d'un an notifié par courrier recommandé au président de la commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, qui en informe les autres parties.

ANNEXE FONDS INTERSYNDICAL DES SECTEURS DE LA REGION WALLONNE
SECTEURS AMBULATOIRES

Demande de prime syndicale
Exercice 20.. – payable en 20..

A COMPLETER PAR L'EMPLOYEUR

IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR

Cachet de l'employeur.

NOM DE L'ASSOCIATION :

ADRESSE :

N° ONSS :

IDENTIFICATION DU TRAVAILLEUR

NOM Prénom

ADRESSE :

PERIODE D'OCCUPATION :

FRACTION D'OCCUPATION : / 38

Je coche dans la liste jointe le secteur dont l'employeur relève

Je certifie les informations communiquées sincères et complètes

Signature de l'employeur ou de son représentant

A COMPLETER PAR LE TRAVAILLEUR

Adresse électronique :

ORGANISATION SYNDICALE :

N° D'AFFILIATION :

DATE D'AFFILIATION :

N° DE COMPTE POUR REMBOURSEMENT : / /

COTISATION SYNDICALE : Temps plein Temps partiel

Je certifie la présente sincère et complète.

Date :

Signature :

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. Le soussigné donne son consentement formel à cette utilisation.

Ce formulaire est délivré dans le cadre du paiement de la prime syndicale au personnel des secteurs NON MARCHAND dépendant de la Région Wallonne. Les employeurs doivent distribuer ce formulaire complété par lui pour sa partie, avec la fiche de paie de janvier. Les travailleurs syndiqués doivent retourner ce formulaire complété à leur organisation syndicale pour fin avril au plus tard, par courrier postal ou support électronique.

SECTEURS DE LA REGION WALLONNE COUVERTS PAR LA PRIME SYNDICALE CORRESPONDANT A CE FORMULAIRE

Prière de cocher ci-dessous le secteur dont vous dépendez :

- services de santé mentale,
- centres de planning et de consultations familiales et conjugales,
- centres de service social,
- centres de coordination de soins et services à domicile,
- centres de télé-accueil,
- services d'aide aux justiciables / partenaires apportant de l'aide aux justiciables
- espaces-rencontres,
- services d'insertion sociale,
- associations de santé intégrée,
- associations spécialisées en assuétudes.

Convention collective de travail du 6 septembre 2019 modifiant la CCT du 18 janvier 2019 relative à la prime syndicale concernant l'octroi d'une prime syndicale au personnel des établissements et services de l'aide sociale et des soins de santé dépendant de la Région wallonne.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui, à la fois, ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, sont subsidiés par la Région wallonne, et appartiennent aux secteurs repris dans l'accord cadre tripartite 2007-2009 du 28 février 2007 ainsi que les secteurs repris dans l'Accord pour le secteur non marchand privé wallon 2019-2020 du 2 mai 2019, pour le secteur non marchand privé wallon.

Article 2

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

Article 3

L'annexe visée à l'article 3 de la CCT du 18 janvier 2019 est remplacée par l'annexe 1.

Article 4

La présente convention collective de travail modifie la convention collective de travail du 18 janvier 2019 enregistrée sous le numéro 150620/CO/332 et produit ses effets à dater du 1er février 2019.

La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée moyennant un préavis d'un an notifié par courrier recommandé au président de la commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, qui en informe les autres parties.

ANNEXE FONDS INTERSYNDICAL DES SECTEURS DE LA REGION WALLONNE

SECTEURS AMBULATOIRES

Demande de prime syndicale
Exercice 20.. – payable en 20..

Ce formulaire est délivré dans le cadre du paiement de la prime syndicale au personnel des secteurs NON MARCHAND dépendant de la Région Wallonne. Les employeurs doivent distribuer ce formulaire complété par lui pour sa partie, avec la fiche de paie de janvier. Les travailleurs syndiqués doivent retourner ce formulaire complété à leur organisation syndicale pour fin avril au plus tard, par courrier postal ou support électronique.

A COMPLETER PAR L'EMPLOYEUR

IDENTIFICATION DE L'EMPLOYEUR

Cachet de l'employeur.

NOM DE L'ASSOCIATION :

ADRESSE :

N° ONSS :

IDENTIFICATION DU TRAVAILLEUR

NOM Prénom

ADRESSE :

PERIODE D'OCCUPATION :

FRACTION D'OCCUPATION :/ 38

Je coche dans la liste jointe le secteur dont l'employeur relève
Je certifie les informations communiquées sincères et complètes

Signature de l'employeur ou de son représentant

A COMPLETER PAR LE TRAVAILLEUR

Adresse électronique :

ORGANISATION SYNDICALE :

N° D'AFFILIATION :

DATE D'AFFILIATION :

N° DE COMPTE POUR REMBOURSEMENT : BE.....

COTISATION SYNDICALE : Temps plein Temps partiel

Je certifie la présente sincère et complète.

Date :

Signature :

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 Le soussigné donne son consentement formel à cette utilisation.

SECTEURS DE LA REGION WALLONNE COUVERTS PAR LA PRIME SYNDICALE CORRESPONDANT A CE FORMULAIRE

Prière de cocher ci-dessous le secteur dont vous dépendez :

- services de santé mentale,
- centres de planning et de consultations familiales et conjugales,
- centres de service social,
- centres de coordination de soins et services à domicile,
- centres de télé-accueil,
- services d'insertion sociale,
- associations de santé intégrée,
- associations spécialisées en assuétudes.
- Les services de médiation de dettes
- Les services de promotion de la santé
- Les services d'aides et de soins aux personnes prostituées

DIVERS

Jour de Carence

Convention collective de travail du 21.11.2008 relative au salaire garanti en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie autre qu'une maladie professionnelle ou d'un accident autre qu'un accident du travail

Chapitre I : Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Commission paritaire pour les secteurs francophones et germanophones de l'aide sociale et des soins de santé.
Par travailleurs on entend le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

Chapitre II : Jour de carence

Article 2

Le paiement du jour de carence - c'est-à-dire le premier jour d'absence pour cause de maladie ou d'accident est à charge de l'employeur.

Chapitre III : Dispositions finales

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 21 novembre 2008 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 pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, moyennant le respect d'un préavis de six mois.

Stabilité des contrats

Convention collective de travail du 24 février 2023 relative à la stabilité des contrats de travail adoptée en exécution du protocole d'accord 2021-2024 du 23 décembre 2021 pour le secteur non-marchand Bruxellois

Préambule

La présente convention collective de travail s'inscrit dans la volonté partagée des partenaires sociaux d'améliorer les conditions de travail, de renforcer l'attractivité du secteur en matière d'emploi et d'améliorer la qualité de l'accompagnement des personnes. Elle a pour objectif d'améliorer la stabilité des contrats de travail des travailleurs demandeurs, de pérenniser leur contrat de travail, d'augmenter leur temps de travail contractuel et de rémunération correspondante.

La présente convention collective de travail ne porte pas atteinte aux dispositions de la convention collective de travail n°35, conclue le 27 février 1981 au sein du Conseil national du travail, concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel, et modifiée par la convention collective de travail n° 35bis conclue le 9 février 2000 au sein du Conseil national du travail, ni aux dispositions de la convention collective de travail n°161, conclue le 27 septembre 2022 au sein du Conseil national du travail, concernant le droit de demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, ni aux dispositions de la loi programme du 22 décembre 1989 en ses articles 152 à 178, ni aux accords plus favorables aux travailleurs conclus au niveau des entreprises tombant sous le champ d'application de la présente convention.

Article 1er - Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des institutions qui ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé et qui sont agréées et/ou subventionnées par la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale.

Par « travailleurs », il faut entendre : le personnel ouvrier et employé, féminin et masculin.

Article 2 - Priorité aux travailleurs déjà en service en cas d'emploi vacant et/ou d'heures disponibles

§1er. En cas d'emploi vacant pour un contrat à durée indéterminée, priorité est donnée à l'engagement de travailleurs qui sont déjà en service dans l'entreprise sur la base d'un contrat de travail à durée déterminée ou temporaire ou de remplacement, pour autant que le travailleur concerné soit demandeur et qu'il réponde aux exigences posées en termes de qualifications et de compétences moyennant le cas échéant une formation.

§2. Lors de l'attribution d'un contrat de travail à temps plein, d'heures disponibles ou d'heures complémentaires contractuelles, priorité est donnée aux travailleurs à temps partiel qui sont déjà en service dans l'entreprise, pour autant que le travailleur concerné soit demandeur et qu'il réponde aux exigences posées en termes de qualifications et de compétences moyennant le cas échéant une formation.

Article 3 – Communication aux travailleurs en cas d'emploi vacant et/ou d'heures disponibles

Lorsqu'au sein de l'entreprise, des emplois tels qu'évoqués à l'article 2 sont vacants, l'employeur communique en temps utile et dans un délai raisonnable, l'information par écrit (mail ou intranet ou affichage dans les locaux du personnel) à tous les travailleurs de l'entreprise. A défaut de dispositif équivalent mis en place dans l'entreprise, la communication doit intégrer le document d'information repris en annexe 1 de la présente convention, le formulaire repris en annexe 2 de la présente convention ainsi que les modalités pratiques d'introduction d'une candidature.

Article 4 – Information aux travailleurs

§1er. Lors de l'entrée en vigueur de la présente convention et lors de l'entrée en fonction de chaque nouveau travailleur, l'employeur donne à chaque travailleur concerné une information relative à la présente convention ainsi qu'aux modalités pratiques d'introduction d'une candidature. Cette communication se fait sur la base du document repris en annexe 1 de la présente convention et du formulaire repris en annexe 2 de la présente convention ou selon un dispositif équivalent mis en place dans l'entreprise.

§2. À tout moment, le travailleur peut informer par écrit son employeur de son souhait d'augmenter le nombre d'heures de travail de son contrat à temps partiel ou de transformer son contrat à durée déterminée ou temporaire ou de remplacement en

un contrat à durée indéterminée. Le travailleur utilise pour ce faire le formulaire repris en annexe 2 de cette convention ou un dispositif équivalent mis en place dans l'entreprise.

Article 5 - Réponse au travailleur qui a posé sa candidature

Lorsque la candidature d'un travailleur déjà au service de l'employeur n'est pas retenue pour l'engagement ou l'attribution d'un emploi vacant visés par l'une des priorités énumérées à l'article 2, l'employeur en informe personnellement et par écrit le travailleur concerné. Une explication écrite du refus doit lui être fournie et l'employeur peut formuler des suggestions visant à accroître les chances de succès du travailleur lors d'un prochain appel à candidature.

Article 6 - Information de la représentation des travailleurs

§1er. S'il existe au sein de l'entreprise un CE, un CPPT ou une délégation syndicale locale, dans ce cas l'employeur communique trimestriellement au CE ou, à défaut, au CPPT ou, à défaut, à la délégation syndicale locale :

- le nombre de travailleurs sous contrats temporaires, de remplacement, à durée déterminée ou à temps partiel ayant introduit une candidature,
- les emplois vacants ou heures vacantes attribués en interne en application de la présente convention collective de travail ou, à défaut, en externe.,
- les emplois ou heures ayant fait, le cas échéant, l'objet d'une attribution ou d'un engagement externe.

§2. S'il n'existe pas au sein de l'entreprise de CE, de CCPT ou de délégation syndicale interne, dans ce cas l'employeur doit communiquer à la délégation syndicale inter-centres compétente, au minimum une fois par an, et au maximum trimestriellement si cette dernière le demande, les informations prévues au §1er de cet article pour la période des 12 mois maximum qui précède la demande.

§3. Sur cette base, l'instance paritaire prend les initiatives collectives qui lui paraissent nécessaires.

Article 7 - Accords préexistants ou complémentaires

§1er. Les accords préexistants au niveau de l'entreprise adoptés avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail restent d'application pour autant qu'ils soient plus favorables aux travailleurs que les dispositions de la présente convention.

§2. Des accords complémentaires spécifiques peuvent être passés au niveau de l'entreprise, sans toutefois porter atteinte aux dispositions de la présente convention collective de travail et pour autant qu'ils soient plus favorables aux travailleurs.

Article 8 - Dispositions finales

§1er. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2023 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un délai de préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la CP 332 - Commission paritaire pour le secteur francophone, germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Annexe 1 : Information aux travailleurs

La convention collective de travail du 24 février 2023 relative à la stabilité des contrats de travail adoptée en exécution du protocole d'accord 2021-2024 du 23 décembre 2021 pour le secteur non-marchand Bruxellois vise à favoriser l'extension des contrats à temps partiel vers le temps plein, et le passage des contrats à durée déterminée vers des contrats à durée indéterminée.

Pour ce faire, la convention prévoit que vous puissiez poser votre candidature pour une extension de contrat ou pour un contrat à durée indéterminée via le formulaire joint à cette information. Il vous est loisible d'utiliser d'autres moyens de communication formelle (mail, lettre, ...).

Il est utile de préciser votre demande, notamment concernant la fonction pour laquelle vous postulez, le nombre d'heures souhaité, ou les services souhaités...

Sur cette base, votre candidature sera prioritaire par rapport à une candidature externe à l'institution, pour autant que vous ayez posé votre candidature et que vous répondiez aux critères de qualifications et de compétences.

En tant que travailleur à temps partiel involontaire, si vous êtes bénéficiaire d'un complément ONEM à votre salaire temps partiel, vous avez l'obligation de demander l'augmentation de votre temps de travail contractuel pour conserver votre droit à ce complément.

Vous serez informés par votre employeur comme tout le personnel des possibilités qui s'ouvrent en la matière.

Si l'employeur ne vous a pas octroyé le poste vacant conformément à votre priorité, il est tenu de vous informer par écrit de sa décision.

Annexe 2 : Formulaire

Information de disponibilité pour une extension du nombre d'heures de contrat à temps partiel ou une transformation d'un contrat à durée déterminée/temporaire/de remplacement en un contrat à durée indéterminée

Je soussigné (nom + prénom)

déclare travailler depuis le (date)

dans la fonction de

et souhaite faire usage de ma priorité à (cocher ce qui convient):

Une extension de mon contrat à temps partiel*
o Je souhaite être pris.e en considération pour les fonctions/départements suivants :

o Je souhaite étendre mon contrat vers heures maximum par semaine.

Une prolongation de mon contrat à durée déterminée/temporaire/de remplacement en un contrat à durée indéterminée.
Précisions supplémentaires :

Date ___/___/___

Nom et Signature

Important :

* En tant que travailleur à temps partiel involontaire, si vous êtes bénéficiaire d'un complément ONEM à votre salaire mi-temps, vous avez l'obligation de demander cette augmentation de votre temps de travail contractuel.

REGIME CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE

Prépension conventionnelle - longue carrière

Convention collective de travail du 11 juillet 2023 instituant un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés ayant une carrière longue

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Par "travailleurs", on entend: l'ensemble des travailleurs employés et ouvriers, sans distinction de genre.

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue explicitement en exécution des conventions collectives de travail suivantes :

1° la convention collective de travail n°167 du Conseil national du Travail, conclue le 30 mai 2023, instituant pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue;

2° la convention collective de travail n° 17 du Conseil national du Travail, conclue le 19 décembre 1974, instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement.

Art. 3. Conformément à la convention collective de travail n°167 du Conseil national du Travail, conclue le 30 mai 2023, la présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs licenciés qui ont droit aux allocations de chômage et qui, pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail, sont dans la période du 1er juillet 2023 et au plus tard le 30 juin 2025 âgés de 60 ans ou plus au moment de la fin du contrat de travail et qui à ce moment-là peuvent justifier une carrière professionnelle d'au moins 40 ans en tant que salarié, calculés et assimilés conformément à l'article 4 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Commentaire : La condition d'âge doit être remplie au plus tard le 30 juin 2025 et au moment où le contrat de travail prend effectivement fin. La condition de carrière doit être remplie au moment où le contrat de travail prend fin.

Art. 4. Ce régime de chômage avec complément d'entreprise s'applique aux travailleurs de 60 ans et plus et qui sont licenciés suivant la procédure de concertation prévue dans la convention collective de travail n°17 du Conseil national du Travail, pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail, à l'exception du motif grave.

Les délais de préavis sont ceux déterminés conformément à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, modifiée par la loi du 26 décembre 2013 concernant l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis et le jour de carence ainsi que de mesures d'accompagnement.

Art. 5. Les travailleurs visés aux articles 3 et 4 peuvent prétendre à une indemnité complémentaire à charge de l'employeur à condition qu'ils apportent la preuve de leur droit aux allocations de chômage. L'indemnité complémentaire ne sera plus payée par l'employeur dès le moment où le travailleur concerné aura perdu son droit aux allocations de chômage, sauf dans les cas prévus par la loi.

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

Art. 6. L'indemnité complémentaire à charge de l'employeur correspond à la moitié de la différence entre la dernière rémunération nette de référence et les allocations de chômage.

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

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

Lors de la détermination de la dernière rémunération mensuelle brute, on entend par :

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

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

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

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

Art. 7. L'indemnité complémentaire est payée mensuellement aux travailleurs concernés jusqu'à la prise de cours de la pension légale, sauf si le travailleur décède entre-temps. L'indemnité complémentaire est indexée suivant les dispositions de la convention collective de travail n°17 du Conseil national du Travail.

Art. 8. Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par la présente convention collective de travail, on applique les dispositions de la convention collective de travail n 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du Travail, de la convention collective de travail n 167 conclue le 30 mai 2023 au sein du Conseil national du Travail, ainsi que toutes les dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Art. 9. La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée.

Elle produit ses effets le 1er juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

Prépension conventionnelle – métiers lourds

Convention collective de travail du 11 juillet 2023 relative au cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025 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°166 du Conseil National du Travail

Article 1er. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Par "travailleurs", il faut entendre : le personnel ouvrier et employé, sans distinction de genre.

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° 166 du Conseil national du travail, fixant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 30 juin 2025, 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;

2) des travailleurs dont les prestations débutent habituellement à partir de 5 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.

Commentaire : la condition d'âge doit être remplie au plus tard le 30 juin 2025 et au moment où le contrat de travail prend effectivement fin. La condition de carrière doit être remplie au moment où le contrat de travail prend fin.

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

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

Lors de la détermination de la dernière rémunération mensuelle brute, on entend par :

- la "prime moyenne pour employés" : la moyenne des primes des douze derniers mois;

- le "salaire mensuel pour ouvriers" : le salaire mensuel moyen calculé sur un trimestre, primes incluses;

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

En tout état de cause, cette indemnité complémentaire constitue l'intervention maximale à charge de l'employeur pour ce qui concerne la présente convention collective de travail. Les retenues légales sont, le cas échéant, pour ce qui concerne la présente convention collective de travail, prélevées sur cette indemnité complémentaire et sont toujours à charge du travailleur.

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. Pour tout ce qui n'est pas expressément prévu par la présente convention collective de travail, on applique les dispositions de la convention collective de travail n° 17, conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du Travail et la convention collective de travail n° 166, conclue le 30 mai 2023 au sein du Conseil national du Travail, ainsi que toutes les dispositions légales et réglementaires applicables en la matière.

Art. 7. Dispositions finales

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2025.

Convention collective de travail du 11 novembre 2023 déterminant, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2024, 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°168.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé

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

Article 2

La présente convention collective de travail règle, pour la période allant du 1er juillet 2023 au 31 décembre 2024, 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°168 du 30 mai 2023.

Article 3

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1^{er} juillet 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

Convention collective de travail du 11 novembre 2023 déterminant, pour 2025-2026, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1er juillet 2025 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°169.

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé

Par "travailleurs", on entend : l'ensemble des travailleurs employés et ouvriers, sans distinction de genre.

Article 2

La présente convention collective de travail règle, pour 2025-2026, l'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1er juillet 2025 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°169 du 30 mai 2023.

Article 3

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1er janvier 2025 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2026.

FORMATION

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

Chapitre 1 : Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé dépendant de la Région wallonne.

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

Chapitre 2 : Objet

Article 2

En application de l'Accord cadre tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2010-2011 du 24 février 2011, à partir du 1er janvier 2010, 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 1581,07 ETP pour la CP 332 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.

Chapitre 3 : Dispositions finales

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 Commission paritaire 332.

Convention collective du 19.09.2013 définissant la notion de « groupes à risque »

Article 1

La présente convention collective s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Commission Paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Par travailleur, il y a lieu d'entendre le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

Article 2

Les dispositions de la présente convention collective de travail fixent les règles complémentaires applicables à tous les travailleurs et dès lors sans préjudice des dispositions propres à chacun des secteurs, ni des dispositions prises dans le cadre d'une convention collective conclue au sein d'une institution relevant du champ d'application de la Commission Paritaire.

Article 3

Les groupes à risque sont définis notamment comme suit :

1. Le chômeur de longue durée, à savoir :
 - le demandeur d'emploi qui, pendant les douze mois qui précèdent son engagement, a bénéficié sans interruption d'allocations de chômage ou d'attente pour tous les jours de la semaine ;
 - le demandeur d'emploi qui, pendant les douze mois qui précèdent son engagement, a bénéficié sans interruption d'allocations de chômage selon les dispositions de l'article 103 de l'Arrêté Royal du 25 novembre 1991 portant réglementation du chômage.

2. Le chômeur à qualification réduite, à savoir le demandeur d'emploi de plus de 18 ans, qui n'est pas titulaire :
 - soit, d'un diplôme de l'enseignement universitaire ;
 - soit, d'un diplôme ou d'un certificat de l'enseignement supérieur de type long ou de type court.

3. Le demandeur d'emploi porteur de handicap qui, au moment de son engagement est enregistré auprès de l'organisme compétent pour l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées ou à un de ses ayants droit.

4. Le jeune à scolarité obligatoire partielle, à savoir le demandeur d'emploi âgé de moins de 18 ans qui est encore soumis à l'obligation scolaire et qui ne poursuit plus l'enseignement secondaire de plein exercice.

5. La personne qui réintègre le marché de l'emploi à savoir, le demandeur d'emploi qui remplit simultanément les conditions suivantes :
 - 1° ne pas avoir bénéficié d'allocations de chômage ou d'allocations d'interruption de carrière au cours de la période de trois ans qui précède son engagement ;

- 2° ne pas avoir exercé une activité professionnelle au cours de la période de trois ans qui précède son engagement ;
- 3° avoir, avant la période de trois ans visée au 1° et 2°, interrompu son activité professionnelle, ou n'avoir jamais commencé une telle activité.
6. Le bénéficiaire du minimum de moyens d'existence, à savoir le demandeur d'emploi qui, au moment de son engagement, bénéficie sans interruption depuis au moins six mois du minimum de moyens d'existence.
7. Le travailleur peu qualifié, à savoir le travailleur de plus de 18 ans qui n'est pas titulaire de :
- soit, d'un diplôme de l'enseignement universitaire ;
 - soit, d'un diplôme ou d'un certificat de l'enseignement supérieur de type long ou de type court.
8. Les travailleurs touchés par un licenciement collectif ou un plan de restructuration.
9. Les travailleurs âgés de moins de 25 ans ou de plus de 45 ans,
10. les travailleurs qui reviennent au travail après au moins un an d'absence,
11. Les travailleurs des institutions et services comptant moins de 5 travailleurs et ceux dont l'institution a connu une fusion ou une dé-fusion.
12. Les travailleurs en fonction d'accueil de 1ère ligne.
13. Les travailleurs appelés à remplir de nouvelles missions du fait de changement de poste dans l'institution, confrontés, dans leur travail, à des modifications de la réglementation, ou amenés à faire face à un nouveau type de public,
14. Les travailleurs depuis moins d'un an ou plus de 10 ans dans le même service et la même fonction.

Article 4

Les catégories visées à l'arrêté royal du 19 février 2013 font également partie des groupes à risque.

À savoir :

1° les travailleurs âgés d'au moins 50 ans;

2° les travailleurs âgés d'au moins 40 ans qui sont menacés par un licenciement :

- a) soit parce qu'il a été mis fin à leur contrat de travail moyennant un préavis et que le délai de préavis est en cours;
- b) soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise reconnue comme étant en difficultés ou en restructuration;
- c) soit parce qu'ils sont occupés dans une entreprise où un licenciement collectif a été annoncé;

3° les personnes inoccupées et les personnes qui travaillent depuis moins d'un an et qui étaient inoccupées au moment de leur entrée en service. Par personnes inoccupées, on entend :

- a) les demandeurs d'emploi de longue durée, à savoir les personnes en possession d'une carte de travail visée à l'article 13 de l'arrêté royal du 19 décembre 2001 de promotion de mise à l'emploi des demandeurs d'emploi de longue durée;
- b) les chômeurs indemnisés;
- c) les demandeurs d'emploi qui sont peu qualifiés ou très peu qualifiés au sens de l'article 24 de la loi du 24 décembre 1999 de promotion de mise à l'emploi;
- d) les personnes qui, après une interruption d'au moins une année, réintègrent le marché du travail;
- e) les personnes ayant droit à l'intégration sociale en application de la loi du 26 mai 2002 concernant le droit à l'intégration sociale et les personnes ayant droit à une aide sociale en application de la loi organique du 8 juillet 1976 des centres publics d'aide sociale;
- f) les travailleurs qui sont en possession d'une carte de réductions restructurations au sens de l'arrêté royal du 9 mars 2006 relatif à la politique d'activation en cas de restructurations;
- g) les demandeurs d'emploi qui ne possèdent pas la nationalité d'un Etat membre de l'Union européenne ou dont au moins l'un des parents ne possède pas cette nationalité ou ne la possédait pas au moment de son décès ou dont au moins deux des grands-parents ne possèdent pas cette nationalité ou ne la possédaient pas au moment de leur décès;

4° les personnes avec une aptitude au travail réduite, c'est-à-dire :

- a) les personnes qui satisfont aux conditions pour être inscrites dans une agence régionale pour les personnes handicapées;
- b) les personnes avec une inaptitude au travail définitive d'au moins 33 %;

- c) les personnes qui satisfont aux conditions médicales pour bénéficier d'une allocation de remplacement de revenu ou d'une allocation d'intégration en vertu de la loi du 27 février 1987 relative aux allocations aux personnes handicapées;
- d) les personnes qui sont ou étaient occupées comme travailleurs du groupe cible chez un employeur qui tombe dans le champ d'application de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux;
- e) la personne handicapée qui ouvre le droit aux allocations familiales majorées sur la base d'une incapacité physique ou mentale de 66 % au moins;
- f) les personnes qui sont en possession d'une attestation délivrée par la Direction générale « Personnes handicapées » du Service public fédéral Sécurité sociale pour l'octroi des avantages sociaux et fiscaux;
- g) la personne bénéficiant d'une indemnité d'invalidité ou d'une indemnité pour accident du travail ou maladie professionnelle dans le cadre de programmes de reprise du travail;

5° les jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui suivent une formation, soit dans un système de formation en alternance, soit dans le cadre d'une formation professionnelle individuelle en entreprise telle que visée par l'article 27, 6°, de l'arrêté royal du 25 novembre 1991 portant la réglementation du chômage, soit dans le cadre d'un stage de transition visé à l'article 36quater du même arrêté royal du 25 novembre 1991.

Article 5

La présente convention collective de travail abroge la convention collective du travail du 27 novembre 2007 (n°86413/CO/332) ; elle entre en vigueur à la date de signature et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire.

Convention collective de travail du 25 novembre 2022 modifiant la convention collective de travail du 19 septembre 2013 relative à la définition de la notion de "groupes à risque"

Article 1er. La présente convention collective s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

Par "travailleurs", il y a lieu d'entendre : le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

Art. 2. Il est ajouté après l'article 4 de la convention du 19 septembre 2013 un article 4bis rédigé comme suit :

"Il est convenu d'affecter en moyenne 50 p.c. du produit des cotisations de 0,10 p.c. perçues pour l'ensemble des secteurs visés par la présente convention en faveur du groupe spécifique jeunes qui n'ont pas encore 26 ans et qui appartiennent aux groupes à risque définis dans l'arrêté royal du 19 février 2013 d'exécution de l'article 189, alinéa 4 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses, à savoir :

1. les jeunes demandeurs d'emploi;
2. les jeunes dans un régime de formation en alternance (par exemple l'enseignement secondaire en alternance auprès des CEFA francophones, l'enseignement secondaire professionnel à horaire réduit auprès des CDO flamands, l'enseignement à horaire réduit dans le TZU germanophone, l'apprentissage "industriel", l'apprentissage dans les systèmes de formation des indépendants et des PME (IFAPME, EFPM, IAWM, Syntra, etc.);
3. les jeunes qui suivent un enseignement de plein exercice, à l'exception de formations menant au grade de bachelier et de master;
4. les jeunes dans un PFI (FOREM), une FPI ou FPI-E (Bruxelles Formation), une IBO (VDAB) ou une IBU (ADG), y compris les éventuels sous-types ou variantes;
5. les jeunes en stage de transition;
6. les jeunes ayant droit à l'intégration sociale ou à une aide sociale;

7. les jeunes qui réintègrent le marché du travail après une interruption d'au moins une année;

8. les jeunes en possession d'une "carte de réductions restructurations";

9. les jeunes avec une aptitude au travail réduite (pour la définition : voir l'article 1er, 4° de l'arrêté royal du 19 février 2013 précité).".

Art. 3. La présente convention collective de travail modifie la convention collective de travail du 19 septembre 2013, enregistrée sous le numéro 117666/CO/332.

Elle entre en vigueur le 1er janvier 2023 et est conclue pour une durée déterminée se terminant le 31 décembre 2024.

Convention collective de travail du 25 novembre 2022 - Montant et mode de perception de la cotisation pour les initiatives de formation et d'emploi en faveur des groupes à risque

CHAPITRE 1er. - Champ d'application

Article 1

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services qui ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, à l'exception de ceux qui organisent de manière régulière la garde d'enfants de moins de 12 ans, tels que les crèches, les préguardiennats, les maisons communales d'accueil de l'enfance, les maisons d'enfants, les haltes-garderies - halte accueil d'urgence et en accueil flexible, les services d'accueil extra-scolaire, les services de gardiennes encadrées à domicile et les services de garde à domicile d'enfants malades.

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

Article 2

Cette convention collective de travail est conclue en application :

- de l'article 7, § 1er de la convention collective de travail du 27 novembre 2007 relative à l'institution d'un fonds de sécurité d'existence, dénommé "Fonds social pour le secteur de l'aide sociale et des soins de santé" et à la fixation de ses statuts;

- de la section 1ère - Effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque (articles 188 à 191) - du chapitre VIII - Effort en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque et plan d'accompagnement et de suivi actifs des chômeurs de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses (Moniteur belge du 28 décembre 2006 - 3ème édition).

CHAPITRE II. – Dispositions

Article 3

Les employeurs visés à l'article 1er s'engagent à prendre des mesures de promotion de l'emploi et de la formation de personnes appartenant aux groupes à risque ou à qui s'applique un plan d'accompagnement.

Relèvent des groupes à risque, les personnes mentionnées aux articles 3 et 4 de la convention collective de travail du 19 septembre 2013, conclue au sein de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, relative à la définition des groupes à risque visés dans le secteur des soins de santé.

Article 4

Pour les années 2023 et 2024, le coût de ces initiatives correspond au produit d'une cotisation de 0,10 p.c. pour chacun des trimestres. Ce pourcentage est calculé sur la base du salaire global des travailleurs, comme prévu par l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs (Moniteur belge du 2 juillet 1981) et les arrêtés d'exécution de cette loi, occupés par les employeurs visés à l'article 1^{er}

CHAPITRE III. - Modalités d'application

Article 5

Les parties conviennent de confier la perception de la cotisation prévue à l'article 3, à l'Office national de sécurité sociale et cela pour le compte du " Fonds social pour le secteur de l'aide sociale et des soins de santé » institué par la convention collective de travail du 27 novembre 2007, conclue au sein de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé instituant un fonds de sécurité d'existence, dénommé " Fonds social pour le secteur de l'aide sociale et des soins de santé " et fixant ses statuts.

Article 6

Le produit de cette cotisation est affecté à la promotion de l'emploi, à l'embauche de personnel et à des initiatives de formation pour groupes à risque qui pourraient être engagés dans le secteur ou ont déjà été engagés.

Article 7

La présente convention collective de travail est conclue à durée déterminée. Elle produit ses effets le 1er janvier 2023 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2024.

Convention collective de travail du 25 novembre 2022 - Cotisation complémentaire pour des initiatives de formation et d'emploi - montant, mode de perception et usage

CHAPITRE 1er. - Champ d'application

Article 1

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services qui ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé, à l'exception de ceux qui organisent de manière régulière la garde d'enfants de moins de 12 ans, tels que les crèches, les préguardiennats, les maisons communales d'accueil de l'enfance, les maisons d'enfants, les haltes-garderies - halte accueil d'urgence et en accueil flexible, les services d'accueil extra-scolaire, les services de gardiennes encadrées à domicile et les services de garde à domicile d'enfants malades.

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

Article 2

Cette convention collective de travail est conclue en application :

- de l'article 7, § 1er de la convention collective de travail du 27 novembre 2007 relative à l'institution d'un fonds de sécurité d'existence, dénommé "Fonds social pour le secteur de l'aide sociale et des soins de santé" et à la fixation de ses statuts;
- de l'article 20 de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations.

CHAPITRE II. – Dispositions

Article 3

La présente convention collective de travail vise à mettre en place une cotisation complémentaire en vue d'actions pour les formations des professionnels des secteurs.

Article 4

Pour l'année 2023 et 2024, il s'agit d'une cotisation de 0,05 p.c. pour chacun des trimestres.

Ce pourcentage est calculé sur la base du salaire global des travailleurs, comme prévu par l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs (Moniteur belge du 2 juillet 1981) et les arrêtés d'exécution de cette loi, occupés par les employeurs visés à l'article 1er.

CHAPITRE III. - Modalités d'application

Article 5

Les parties conviennent de confier la perception de la cotisation prévue à l'article 3, à l'Office national de sécurité sociale et cela pour le compte du " Fonds social pour le secteur de l'aide sociale et des soins de santé » institué par la convention collective de travail du 27 novembre 2007, conclue au sein de la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé instituant un fonds de sécurité d'existence, dénommé " Fonds social pour le secteur de l'aide sociale et des soins de santé " et fixant ses statuts.

Article 6

Le produit de cette cotisation est affecté à la promotion de l'emploi et à des initiatives de formation.

Article 7

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 01 décembre 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.

INNOVATION

Convention collective de travail du 21.11.2014 relative à l'innovation

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services qui ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur francophone et germanophone de l'aide sociale et des soins de santé.

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

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 332 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 pour le secteur de l'enfance
- le tutorat
- le PLAN DE FORMATION
- des groupes de formations pour les groupes à risque

Tenant compte des dispositions qui sont et seront adoptées par les Gouvernements fédéral et régionaux mettant à mal en tout ou en partie ces initiatives innovantes prises précédemment, 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 intersectorielles 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 21 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.