

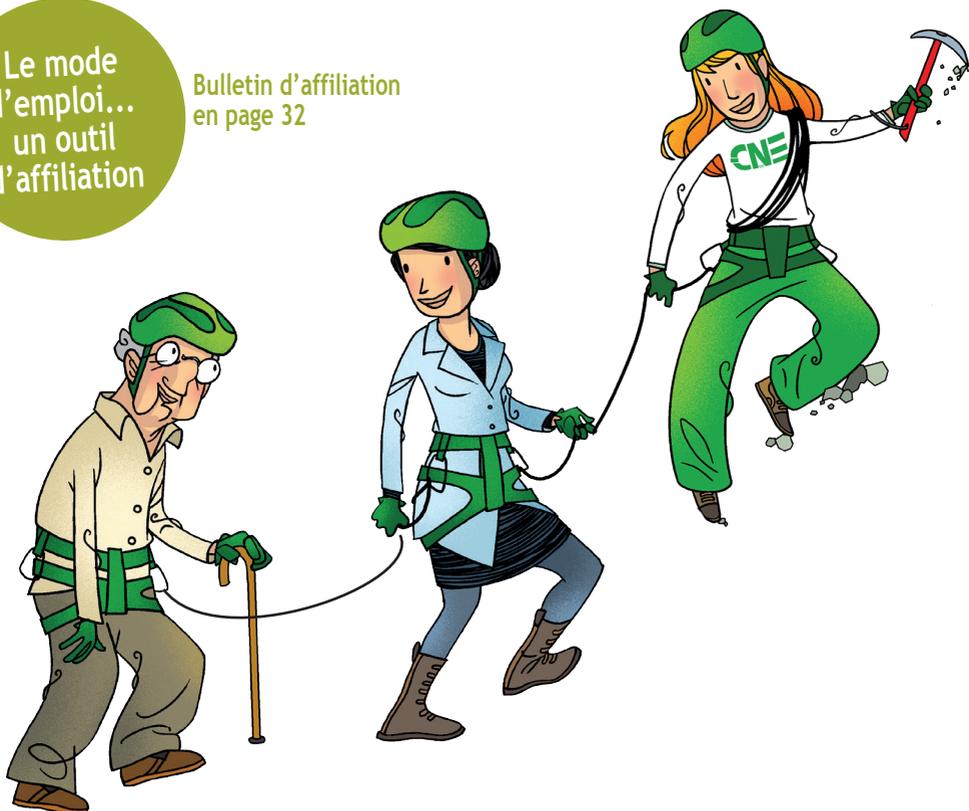


MR MRS Mode d'emploi



Le mode
d'emploi...
un outil
d'affiliation

Bulletin d'affiliation
en page 32



MR MRS Mode d'emploi

A qui est destinée cette brochure ?

D'abord bien sûr aux militant-e-s et aux affilié-e-s de la CNE.
Mais au-delà, à tous les membres du personnel des Maisons de Repos (MR) et Maison de Repos et de Soins (MRS) et pourquoi pas aux directions des institutions. N'hésitez donc pas à remettre un exemplaire de cette brochure à vos collègues ou à votre direction.

Qu'allez-vous trouver dans cette brochure ?

Une foule de renseignements concernant :

Une foule de renseignements concernant :

La durée du travail	5
Le statut du personnel	8
L'équipe mobile	8
Le repos du dimanche	10
Les jours fériés	10
Les barèmes et classification	11
Le calcul de l'ancienneté à l'engagement	11
Les jours de congé	12
Les frais de transport	13
Les vêtements de travail	13
Le travail de nuit	14
Les sursalaires pour prestations irrégulières	15
Les primes pour titres et qualifications	16
Le jour de carence	16
La prime syndicale	16
La prime de fin d'année	17
La prime d'attractivité	17
L'allocation de foyer - résidence	18
Les petits chômages	18
Les journées d'absence pour raisons familiales impérieuses	18
La dispense de prestations en fin de carrière	19
Le crédit-temps	21
Le régime de chômage avec complément d'entreprise	22
Le régime de pension complémentaire sectoriel	24
Formation	24
Les autres jours de congé	24
Les avantages acquis	25
Le règlement de travail	25
La vie de l'entreprise	25

En annexe, les frais de transport

1. La durée du travail

(loi du 16/03/1971)

1.1. Définition

La durée du travail est le temps pendant lequel le personnel est à disposition de l'employeur, c'est-à-dire non seulement le temps pendant lequel il travaille effectivement mais également pendant lequel il peut s'attendre à un ordre ou à un appel de l'employeur ou des résidents (sonnettes p. ex.).

La durée du travail comprend donc bien TOUTES les heures de service de garde (également à domicile).

Conséquences :

- les pauses doivent être libres,
- toute « garde dormante » est du temps de travail.

(p. ex. la garde dormante qui ne donne droit qu'à 3 H. de rémunération est totalement illégale).

1.2. La durée du travail dans le secteur est de 38 h/semaine pour toutes les MR et MRS.

1.3. Par période de 7 jours, le travailleur doit pouvoir bénéficier d'un intervalle de repos hebdomadaire de 35 H. consécutives.

1.4. Plages horaires

Les 24 H. d'une journée sont divisées en 4 plages horaires :

- le jour : de 8 H. à 18 H.
- le soir : de 18 H. à 20 H.
- la nuit : de 20 H. à 6 H.
- le matin : de 6 H. à 8 H.

CONSEIL D'AMI !

Préférez un contrat
en régime de 5 jours !

1.5. Calcul de la moyenne de 38 heures

Seuls les horaires repris au règlement de travail peuvent être appliqués. Ceux-ci doivent être organisés pour respecter la limite de 38 heures en moyenne pour un temps plein sur 1 ou 4 ou 13 semaines (un trimestre = 13 semaines).

Certaines semaines peuvent compter plus de 38 heures, d'autres moins, mais la moyenne doit être respectée:

- 4X38 heures sur 4 semaines (152 H.)
- 13X38 heures sur 13 semaines (494 H.)

CONSEIL D'AMI !

**Avant d'accepter toute modification de votre horaire de travail, vérifiez qu'il figure bien au règlement de travail !
Demandez en fin de mois le détail de votre planning qui vous permet de voir si l'horaire réellement presté (+ heures supplémentaires, + réunions...) figure bien sur cette fiche récapitulative.**

1.6. Dépassements interdits

1.6.1. Cycle de 13 semaines : horaire de travail établi sur un trimestre.

Sont interdits les dépassements des limites de :

- 9 heures par jour;
- 50 heures par semaine;
- la moyenne hebdomadaire sur 13 semaines ($38 \text{ H.} \times 13 = 494 \text{ H./trimestre}$ pour un temps plein).

Ce qui dépasse les 494 H. en fin de trimestre est interdit mais s'il devait avoir lieu, le dépassement doit être considéré comme des heures supplémentaires.

Au terme d'un trimestre, en comptabilisant les heures réellement prestées et/ou valorisées (voir point 1.8), les jours fériés valorisés (voir point 5), les absences justifiées et/ou assimilées (maladie, vacances annuelles, congé éducation payé, petit chômage, congé syndical...), vous ne pouvez travailler plus de 13 X la valeur de votre durée contractuelle de travail.

! Dans tous les cas, le nombre d'heures de travail supplémentaires accumulées à l'intérieur d'un trimestre ne peut jamais dépasser les 65 heures.

1.6.2. Cycle de 4 semaines : si votre horaire prévoit des jours de plus de 9 heures, on doit respecter la moyenne sur un cycle de 4 semaines !

Sont interdits les dépassements des limites de :

- 11 heures par jour,
- 50 heures par semaine
- la moyenne hebdomadaire sur 4 semaines ($4 \times 38 \text{ H.} = 152 \text{ H.}$)

Ce qui dépasse les 152 H sur 4 semaines est interdit mais s'il devait avoir lieu, le dépassement doit être considéré comme des heures supplémentaires.

1.7. Heures supplémentaires

1.7.1. Définition

Est à considérer comme heure supplémentaire, toute heure prestée au-delà de l'horaire prévu. Les heures supplémentaires sont interdites, sauf dans des cas très particuliers qui nécessitent l'autorisation de la délégation syndicale ou de l'inspection sociale.

1.7.2. Valorisation

Les heures supplémentaires, qu'elles aient été prestées légalement ou non, doivent être payées ET récupérées :

payées : avec le salaire du mois pendant lequel il a presté les heures supplémentaires, le travailleur doit recevoir un sursalaire pour les heures supplémentaires.

Celui-ci est de

→ 50 % de la valeur des heures prestées

→ 100% pour les heures supplémentaires prestées les dimanches et jours fériés;

récupérées : lorsqu'il récupérera les heures, le travailleur recevra la rémunération normale relative aux heures supplémentaires.

Salaire et sursalaire sont calculés en tenant compte des primes éventuelles.

*Exemple : une heure supplémentaire prestée la nuit vaut 135 % de la rémunération horaire normale auxquels s'ajoute un sursalaire de 50% des 135%, soit:
heure de nuit = heure à 135% + 50% (des 135%)= 202,5%.*

1.8. Valorisation des jours assimilés

Les périodes assimilées à du temps de travail (maladies, jours de repos compensatoires pour jour férié ...) doivent être comptabilisées comme si le travailleur avait effectivement travaillé au lieu d'être absent, conformément à l'horaire de travail en vigueur.

! En aucun cas, la comptabilisation des périodes travaillées et assimilées ne peut aboutir à ce que le travailleur «doive» des heures à l'employeur, ou soit en négatif, c'est-à-dire qu'il devrait prester, lorsqu'il retravaille, des heures en plus de celles initialement prévues dans son horaire. En fin de cycle le compteur doit, dans ce cas, être « remis à zéro »

2. Statut du personnel

CONSEIL D'AMI !

Refusez un contrat où il est stipulé qu'au-delà de la fonction aide-soignant(e), vous pouvez être amené(e) à aider à d'autres tâches.

L'accord fédéral 2006-2010 confirme que le personnel soignant engagé pour effectuer des soins doit être occupé sous contrat de travail employé.

! Il ne peut être affecté qu'à des tâches de soins à l'exclusion
● des tâches d'hôtellerie.

En conséquence, devront être engagés sous statut employé :

- le personnel administratif
- le personnel soignant
- le personnel infirmier
- le personnel paramédical.

Le personnel employé doit être payé sur base mensuelle (1/12ème du salaire annuel).

Seuls, pourront être engagés sous statut ouvrier :

- le personnel d'entretien
- le personnel technique, le personnel de cuisine,...

Le personnel ouvrier doit être payé sur base horaire, mais mensuellement.

! Depuis le 01/07/2006, les ouvriers comptant au moins 5 ans d'ancienneté dans les secteurs fédéraux de la santé, bénéficient de la même durée de préavis que les employés. Le personnel soignant doit dorénavant être enregistré auprès du Ministère pour pouvoir continuer à exercer la fonction. Dans certains cas, une formation complémentaire est exigée. N'hésitez pas à vous informer auprès de votre permanent régional (voir page 54).

3. Equipe mobile

(CCT du 16/06/2014)

3.1. Définition

C'est une équipe de membres du personnel non liés à une unité (architecturale, fonctionnelle ou structurelle) qui permet :

- d'assurer un remplacement IMMEDIAT en cas d'absence (non programmée);

- de réduire la charge de travail;
- de diminuer l'exigence de flexibilité des travailleurs grâce à une stabilisation des horaires.

3.2. Deux équipes possibles

- équipe mobile soins: composée uniquement de personnel infirmier, aide-soignant ou de réactivation
- équipe mobile services logistiques: composée de travailleurs dans une fonction pouvant remplacer dans les services et/ou fonctions de cuisine, entretien, service technique, administration

3.3. Concertation sociale

Le suivi de l'équipe mobile se fait par un organe de concertation paritaire constitué de représentants des travailleurs et de l'employeur. A défaut de concertation dans l'institution, le permanent syndical régional reçoit l'information et peut réagir.

Cet organe de concertation reçoit chaque année un rapport qualitatif et quantitatif sur :

- le fonctionnement;
- l'affectation;
- la composition de l'équipe mobile;
- les motifs de remplacement.

CONSEIL D'AMI !

S'il n'y a pas d'équipe mobile dans votre entreprise, renseignez-vous... L'employeur n'a peut-être pas jugé utile d'en faire la demande, et c'est vous qui subissez la surcharge de travail! Demandez que ce point soit mis à l'ordre du jour de la DS ou du CPPT ou du CE ou contactez votre permanent régional.

3.4. Règles de fonctionnement

Elles sont établies par l'organe de concertation et comportent :

- le nombre de travailleurs dans l'équipe mobile (fonction, temps de travail, identités);
- les horaires de l'équipe mobile;
- les priorités d'affectation;
- le responsable qui établit l'horaire des travailleurs de l'équipe mobile;
- le nombre et le nom des services où l'équipe mobile peut aller travailler;
- ...

3.5. Emplois supplémentaires

Il s'agit d'emplois SUPPLEMENTAIRES ! Même si du personnel en place souhaite faire partie de l'équipe mobile, il doit être remplacé dans sa fonction initiale et il doit y avoir augmentation globale de l'emploi.

4. Repos du dimanche

(A.R. du 15/02/1968 - Loi du 16/03/1971)

Ce jour peut être reporté dans les 4 semaines qui suivent ce dimanche si c'est à la demande du travailleur (ou sur proposition de l'employeur) et moyennant l'accord écrit des deux parties.

5. Jours fériés

(Loi du 04/01/1974)

5.1. Droit aux jours fériés

La loi garantit le droit à 10 jours fériés sur l'année.

Tous les travailleurs ont droit à un jour de remplacement payé quand un jour férié coïncide avec un dimanche ou un jour habituel d'inactivité.

Le jour de compensation est à accorder dans les 6 semaines qui suivent.

Temps partiels

Que l'horaire soit fixe ou cyclique, dans le cadre du calcul de la durée du travail, le jour férié non presté doit être comptabilisé de la manière suivante :

- les jours fériés qui tombent dans une période habituelle d'inactivité ne sont pas valorisés;
- les jours fériés qui tombent dans une période normale d'activité sont valorisés à hauteur du travail effectué habituellement ce jour-là.

Si l'horaire n'est pas précisé dans le contrat et le règlement de travail, le travailleur a droit aux 10 jours fériés par an dont la valeur est la moyenne journalière. Donc, un mi-temps 19 H./semaine aura droit à 38 H. non prestées mais payées sur l'année.

5.2. En cas de travail un jour férié

Le travailleur a droit à la rémunération correspondant au travail effectué ce jour-là majorée des primes pour horaires irréguliers **ET à un repos compensatoire.**

Pour les temps plein :

- ½ journée de compensation si la prestation était de moins de 4 heures; 1 journée si la prestation était de plus de 4 heures.

Pour les temps partiels :

- La durée du repos compensatoire est égale à la durée réelle du travail effectué pendant le jour férié.

5.3. Valeur salariale

Chaque jour férié correspond à des heures non prestées mais payées.

Ces heures sont à payer en tenant compte du salaire de base et d'une moyenne des primes perçues sur une période de référence de 4 semaines.

N.B. : En cas de prestations un jour férié, le travailleur a droit à un sursalaire de 56 % sur toutes les heures prestées.

6. Barèmes et classification

(CCT du 26/01/2009)

Salaire minimum garanti

Le salaire minimum garanti, c'est-à-dire en-dessous duquel **personne ne peut être payé dans les MR-MRS**, est depuis le 01/07/2017 de 1793,85 € bruts par mois pour un temps plein (index 160,84). Dans les grilles salariales, les montants inférieurs sont théoriques : les montants de ces grilles ne sont à prendre en compte que s'ils sont supérieurs aux salaires minima repris ci-dessus. Pour le personnel employé (voir chapitre «statut du personnel»), la rémunération mensuelle reprise dans le barème est la rémunération fixe de base pour un temps plein.

CONSEIL D'AMI !

Faites inscrire dans le contrat votre fonction et votre catégorie salariale de même que l'ancienneté reprise.

7. Calcul de l'ancienneté à l'engagement

(CCT du 01/07/1975 - CCT du 27/10/2003)

Lors de l'engagement, l'employeur doit reprendre l'ancienneté du travailleur selon les conditions suivantes :

En cas de travail précédent dans un établissement de même type (MR-MRS), sans interruption de plus d'un an avec l'emploi actuel :

- durant les 3 premiers mois, aucune reprise d'ancienneté obligatoire;
- du 4ème mois au 12ème mois, la moitié du nombre d'années d'ancienneté de service reconnues dans l'institution où il a été occupé en dernier lieu (durant 13 mois au moins) doit être reprise. Exemple : j'ai travaillé 12 ans en MR, je change d'employeur. Les 3 premiers mois peuvent être sans ancienneté. Du 4ème au 12ème mois, je reçois 6 ans d'ancienneté. Ensuite, le mois anniversaire de mon entrée en service, je reçois une année d'ancienneté supplémentaire. Et ainsi de suite chaque mois anniversaire.
- En cas de travail précédent dans un établissement de type différent ou interruption de

plus d'un an avec l'emploi actuel (exemple : Soins à domicile, Hôpitaux,...) :

- durant les 6 premiers mois, aucune reprise d'ancienneté obligatoire;
- du 7ème au 12ème mois, la moitié du nombre d'années d'ancienneté reconnues dans l'institution où il a été occupé en dernier lieu (durant 13 mois au moins) doit être reprise.

L'ancienneté barémique est calculée à partir du 1er jour du mois de l'engagement.

CONSEIL D'AMI !

Rien n'empêche de négocier une ancienneté qui aille au-delà de ce que prévoit la convention. Dans ce cas, faites inscrire l'ancienneté reprise dans le contrat.

Pour les travailleurs qui ont réussi avec succès la formation d'infirmier (formation 600), le travailleur et l'employeur peuvent convenir d'une modification de la fonction du travailleur.

L'ancienneté acquise est celle acquise dans la fonction précédente mais plafonnée à l'ancienneté qu'il pourrait faire valoir s'il avait entamé sa carrière dans la nouvelle échelle barémique. Le travailleur doit recevoir de son employeur un avenant à son contrat, signé par ce dernier.

L'avenant doit contenir :

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

8. Jours de congé

(A.R. du 02/05/1996 - CCT du 18/12/1995)

En plus des 20 jours (régime de travail de 5 jours/ semaine) **ou 24 jours** (régime de travail de 6 jours/ semaine) de vacances annuelles, le personnel des MR-MRS a droit à **2 jours de congés payés supplémentaires**.

Ces 2 jours sont octroyés selon les mêmes modalités que les jours de vacances légaux. Ils sont pris avant les jours de vacances ordinaires. Si ces deux jours n'ont pu être pris en raison de la suspension ou de la rupture de contrat, ils doivent être payés (à la valeur de 7H36 chacun pour un emploi temps plein en régime de 5 j./semaine ou 6H20 en régime de 6 j./semaine). Une période de repos de minimum 10 jours ouvrables consécutifs est obligatoire. L'employeur ne peut vous obliger à prendre des jours de congé. Il s'agit d'un choix individuel du travailleur.

Les jeunes de moins de 25 ans qui terminent leurs études et travaillent durant au moins un mois ont également droit à 20 jours de congé.

9. Frais de transport

(CCT du 29/06/2009)

Tous les travailleurs ont droit à une intervention de l'employeur dans leurs frais de transport entre le domicile et le lieu de travail, selon les modalités suivantes :

- Si transport SNCB : gratuité
- Si autres moyens de transport en commun:
 - selon la distance : voir grille en page 28
 - si abonnement forfaitaire : 71,8 % de l'abonnement
- Si voiture privée : à partir du 4ème km : 4/5 de la grille en page 28.
- Si vélo : 0,23 euros/km dès le premier km.

! En cas de service coupé, paiement double.

- Si plusieurs moyens de transport, on calcule chacun séparément puis on additionne les montants.
- Il est possible de se mettre d'accord avec son employeur sur un montant moyen forfaitaire par mois.

CONSEIL D'AMI !

Vérifiez son application sur vos fiches !

Si la direction refuse de vous remettre un accusé de réception pour l'attestation, envoyez-lui par la poste.

10. Vêtements de travail

(A.R. 06/07/2004 - MB 03/08/2004)

L'employeur est tenu de fournir gratuitement un vêtement de travail à ses travailleurs et il assure, à ses frais, le nettoyage, la réparation et l'entretien de ces vêtements ainsi que leur renouvellement en temps utile.

Il est interdit de permettre à un travailleur d'assurer lui-même la fourniture, le nettoyage, la réparation et l'entretien du vêtement de travail ou de renouveler celui-ci, même contre paiement d'une prime ou d'une indemnité.

Le vêtement de travail reste la propriété de l'employeur.

L'employeur reçoit de l'INAMI 276 € par an, par membre du personnel de soins à temps plein, à titre d'intervention dans les frais de vêtements de travail.

! Le temps de vestiaire est du temps de travail et doit être compté comme tel.



11. Travail de nuit

Loi du 16 mars 1971 - Art 35, § 2 : «Par travail de nuit, il faut entendre le travail exécuté entre 20H et 6H.»

! Toute prestation à l'intérieur de cette période

● est à payer avec un sursalaire de 35%.

De plus, les heures prestées entre 18 H. et 20 H. et entre 6 H. et 8 H. doivent être assimilées à des heures de nuit si ces heures s'intègrent dans une prestation de nuit telle que définie ci-dessus.

Les prestations de nuit effectuées le dimanche ou la nuit des jours fériés donnent droit à un supplément de 56 %.

Précisions ! Toute heure de disponibilité est à considérer comme heure de travail (Loi du 26/03/1971).

Le temps de travail englobe les services de garde effectués à la maison ou sur les lieux de travail, dès que le travailleur doit s'attendre à répondre à un appel imprévu, ce qui le maintient sans interruption à la disposition de l'employeur (cour de cassation 30/01/1984, R.G. n° 4097). Les gardes dormantes sont donc illégales dans le secteur, et par ailleurs, contraires au principe de continuité des soins.

Les pauses (temps libre, donc non disponible pour l'employeur et/ou les résidents) sont obligatoires. Si vous ne pouvez les prendre, le temps de pause doit être comptabilisé comme temps de travail.

12. Sursalaires pour prestations irrégulières

(CCT du 04/03/2011)

Sont concernées :

- les heures de soirée,
- les heures de nuit,
- les heures de samedi,
- les heures de dimanche,
- les heures de jours fériés,
- les heures de service coupé (c'est-à-dire au moins 4 heures d'interruption entre 2 prestations).

Montants :

- 20 % de supplément pour les prestations entre 19 et 20 H. (en semaine)
- 26 % pour le samedi,
- 35 % pour le travail de nuit (en semaine et le samedi),
- 50 % pour les services coupés (sur toutes prestations de la journée avant et après interruption),
- 56 % pour le travail de nuit (les dimanches et jours fériés).
- 56 % pour le dimanche et les jours fériés (y compris la nuit).

N.B. : Pour les samedi, dimanche et jour férié, les heures doivent être comptées entre 0 h. le matin et 24 h. le soir.

Attention! Les différentes primes ne sont pas cumulables.

Dans le cas où deux primes pourraient être attribuées, la plus favorable sera prise en compte.

Les suppléments doivent être calculés sur le salaire réel.

Cela signifie que, lorsque votre salaire est supérieur au salaire barémique auquel vous auriez normalement droit, le supplément doit être calculé sur le salaire brut figurant sur la fiche de paie.

CONSEIL D'AMI !

Le contrat ne peut pas prévoir que le salaire comprend déjà les primes d'horaire irrégulier. La fiche de paie doit explicitement reprendre le calcul de ces primes. Vérifiez dans les barèmes les sursalaires horaires correspondant! voir pages 30 à 41.

13. Primes pour titres et qualifications

(AR du 28/12/2011)

Primes pour titre particulier * : 3.689,07 € au 01/09/2017.

Primes pour qualification particulière * : 1.229,69 € au 01/09/2017.

La prime est octroyée aux infirmiers qui exercent effectivement la fonction et se sont fait enregistrer. Elle est versée annuellement en septembre par l'employeur aux infirmiers, et cela au prorata du temps de travail et du nombre de mois travaillés du 1er septembre de l'année précédente au 31 août de l'année en cours. Elle est indexée.

** liste disponible auprès des secrétariats généraux.*

14. Jour de carence

(CCT du 07/12/2000)

Pour le personnel ouvrier, le premier jour d'absence par suite de maladie ou d'accident - appelé jour de carence doit être payé par l'employeur, comme pour les employés.

15. Prime syndicale

(Accords Non marchand de 2011 et 2013 et AR du 25/04/2014)

CONSEIL D'AMI !

**Parlez-en à vos collègues syndiqués ou non
et réclamez les formulaires !**

La CNE a obtenu que le personnel des MR-MRS bénéficie d'une prime syndicale. Cela signifie que, s'il est affilié à une organisation syndicale, tout membre du personnel doit réclamer auprès de cette organisation un formulaire.

Ce formulaire, une fois rempli, doit être retourné à la CNE. Celle-ci lui rembourse alors une partie de sa cotisation, à savoir 90 € (pour un temps plein) et 45 € (pour un mi-temps), s'il répond aux conditions.

! Des changements sont possibles: le formulaire devrait être donné par l'employeur. Ren-
seignez-vous!

16. Prime de fin d'année

(CCT du 25/09/2002 modifiée par CCT 16/10/2003 et 12/2/2007)

La prime de fin d'année est composée de 2 parties :

- une partie fixe ou forfait, calculée chaque année. Montant en 2017 : 343,19 €.
- une partie variable qui correspond à 2.5 % de la rémunération annuelle brute indexée, c'est-à-dire : salaire brut d'octobre X 12 X 0,025.

Pour les travailleurs à temps partiel, la partie fixe de la prime est calculée au prorata de la durée contractuelle du travail.

Pour les travailleurs engagés après le 1er janvier, la prime est calculée au prorata du nombre de mois de travail (en 9ème, la période de référence s'étalant de janvier à septembre). $\frac{\text{Prime} \times \text{nombre de mois de travail}}{9}$

9

La prime est payée en une fois dans le courant du mois de décembre.

Les travailleurs en période d'essai, licenciés pour motif grave, dans un contrat étudiant, dans un contrat de remplacement (si la personne remplacée y a droit) n'y ont pas droit.

17. Prime d'attractivité

(CCT du 30/06/2006 modifiée par CCT 10/3/2008 et 13/7/2011)

Tous les membres du personnel ont droit à la prime d'attractivité. Elle est payée annuellement. Elle est composée :

- d'une partie fixe indexée. Pour 2017 : 647,52 euros. Pour les temps partiels, cette partie forfaitaire est proportionnelle.
- d'une partie variable qui s'y ajoute : un montant équivalent à 0,53 % de la rémunération brute d'octobre du travailleur X 12 (y compris l'allocation de foyer-résidence mais pas les autres primes, suppléments et indemnités). C'est-à-dire : salaire brut d'octobre X 12 X 0,0053.

Soyez attentifs !

Pour bénéficier de la prime d'attractivité complète, il faut avoir presté du 1er janvier au 30 septembre de l'année en cours (engagement avant le 16 du mois). La prime d'attractivité est proportionnelle à la partie de la période pendant laquelle le travailleur a travaillé.

$\frac{\text{Prime} \times \text{nombre de mois de travail}}{9}$

9

La prime n'est pas due en cas de licenciement pour faute grave ou en période d'essai. En cas de contrat de remplacement, le remplaçant ne touche la prime que si le remplacé n'y a pas droit.

18. Allocation de foyer ou de résidence

(CCT du 25/09/2002)

- **L'Allocation de foyer** = 100,39 € brut pour les travailleurs à temps plein au 01/07/2017. L'allocation de foyer est octroyée aux personnes mariées ou cohabitant légalement, ainsi qu'aux travailleurs ayant un ou plusieurs enfants à charge et pour lequel il perçoit des allocations familiales, après déclaration sur l'honneur rédigée par le travailleur et remise par celui-ci au service du personnel.
- **L'Allocation de résidence** = 50,19 € brut pour les travailleurs à temps plein au 01/07/2017.

L'allocation de résidence est octroyée aux travailleurs qui ne perçoivent pas d'allocation de foyer. L'allocation est calculée sur le salaire annuel et est payée en même temps que le salaire du mois. Ces allocations diminuent de moitié lorsque la rémunération annuelle brute atteint 26.774,42 € et disparaissent progressivement pour les salaires bruts annuels dépassant 30.524,52 €.

19. Petits chômages

A l'occasion de certains événements familiaux (ex : communion, mariage, décès,...) et afin de remplir certaines obligations civiques, tous les travailleurs ont droit, avec maintien de leur rémunération normale, de s'absenter de leur travail.

La liste de circonstances de «petits chômages» est disponible auprès de votre secrétariat régional.

20. Journées d'absence autorisée pour des raisons familiales impérieuses

(CCT du 26/10/1980)

1.1 Définition

Tout motif imprévisible indépendant du travailleur qui requiert l'intervention urgente et indispensable du travailleur pour autant que l'exécution du contrat de travail rende impossible cette intervention.

1.2. Modalités

Tout travailleur a droit à une absence non rémunérée de 10 jours pour les cas suivants :

- Accident, maladie, hospitalisation ou décès d'un descendant, du conjoint ou d'une autre personne qui fait partie du ménage (qui habite sous le même toit);
- Accident, maladie, hospitalisation d'un parent ou d'un allié au premier degré n'habi-

tant pas avec le travailleur sous le même toit (parents, beaux-parents, enfants, beaux-enfants). Ceci même si cette personne ne vit pas seule (CCT au CNT n° 45);

- Nécessité exceptionnelle de garde d'enfants du travailleur;
- Dommages matériels importants à l'habitation du travailleur;
- Ordonnance de comparution à une audience lorsque le travailleur est partie au procès;
- D'autres circonstances peuvent être déterminées de commun accord.

Le travailleur peut s'absenter la durée nécessaire pour faire face aux problèmes cités ci-dessus, à l'intérieur de la limite de 10 jours par an. Pour le travailleur à temps partiel, la durée de congé est proportionnelle.

Il y aura lieu de prévenir l'employeur à l'avance. Si ce n'est pas possible, l'avertir dans les plus brefs délais. La raison doit être prouvée par toute voie de droit (document, témoins,...).

Ces absences ne sont pas considérées comme temps de travail pour le salaire, mais entrent en ligne de compte pour l'assimilation à la sécurité sociale et pour les avantages éventuellement prévus liés au nombre de journées prestées (ex. : prime de fin d'année, ...).

CONSEIL D'AMI !

ce règlement ne constitue qu'un minimum... Vérifiez si votre institution paie certains de ces jours (par exemple)

21. Dispense de prestations dans le cadre de la fin de carrière (CCT du 26/10/2005)

1ère mesure

Fonctions qui bénéficient automatiquement de la dispense :

- le personnel infirmier (en ce compris, les infirmiers sociaux et gradués en santé communautaire) ;
- les collaborateurs logistiques intégrés dans les équipes de soins;
- le personnel soignant ;
- les techniciens du matériel médical, notamment le personnel occupé dans les services de stérilisation;
- les brancardiers ;
- les travailleurs qui portent de l'assistance morale, philosophique et religieuse ;
- les éducateurs et le personnel accompagnant, intégrés dans les équipes de soins ;
- les assistants sociaux et les assistants psychologiques occupés dans les équipes de soins ou intégrés dans le programme thérapeutique ;
- les travailleurs visés à l'article 54 bis et 54 ter de l'A.R. n° 78 ;

- les kinésithérapeutes, les ergothérapeutes, les logopèdes, les audiologues, les diététiciens, les psychologues, orthopédagogues et pédagogues, animateurs et tous les autres membres du personnel, occupés dans les équipes de soins ou intégrés dans le programme thérapeutique.
- les chefs de service et les chefs de service adjoints qui encadrent directement les catégories de personnel susmentionnées bénéficient également d'office de la dispense de prestations de travail.

Diminution du temps de travail (dispense de prestations) :

- 45 ans : 96 H de dispense de prestations par an (soit 1 jour/mois) en temps plein
- 50 ans : 192 H de dispense de prestations par an (soit 2 jours/mois) en temps plein
- 55 ans : 288 H de dispense de prestations par an (soit 3 jours/mois) en temps plein

! La réduction se fait toujours en jours complets de congés et par mois civil, fixés dans l'horaire sauf accord syndical.

L'option de transformer les heures en prime de 5,26 %, 10,52 % ou 15,78 % du salaire n'est autorisée que pour le personnel qui en bénéficiait avant le 01/10/2005 (ancienne CCT) ou pour les infirmier(e)s tant que cette profession est reconnue comme « en pénurie ».

L'employeur doit demander au personnel infirmier son choix dans le 3ème mois précédant les 45-50-55 ans.

L'option de la dispense est toujours définitive. On peut convertir la prime en dispense à tout moment. On peut faire coexister prime et dispense à partir de 50 ans.

2ème mesure

Personnel assimilé pour des prestations irrégulières.

Est assimilé, le personnel qui a effectué (pour les temps plein) 200 heures de prestations irrégulières dans les 24 mois qui précèdent l'âge des 45-50-55 ans, ou dès qu'il a effectué ces 200 H dans une période de 24 mois consécutifs.

Pour les travailleurs à temps partiel, les 200 heures sont à calculer au prorata de la durée de travail contractuelle.

Les périodes de suspension de contrat sont neutralisées (moyenne de prestations irrégulières des périodes réellement prestées).

Diminution du temps de travail (disp. de prestations)

- 45 ans : 96 H de dispense de prestations par an (soit 1 jour/mois) en temps plein
- 50 ans : 192 H de dispense de prestations par an (soit 2 jours/mois) en temps plein
- 55 ans : 288 H de dispense de prestations par an (soit 3 jours/mois) en temps plein

- ! La réduction se fait toujours en jours complets de congés et par mois civil, fixés
- dans l'horaire sauf accord syndical.

3ème mesure

Autre personnel

Le personnel non concerné par les 1ère et 2ème mesures ci-dessus bénéficie aussi de dispense de prestations.

- 50 ans : 38 H de dispense de prestations par an
- 52 ans : 76 H de dispense de prestations par an
- 55 ans : 152 H de dispense de prestations par an

- ! La réduction se fait toujours en jours complets de congés fixés dans l'horaire sauf
- accord syndical.

Les dispenses de prestations sont proportionnelles au temps de travail contractuel pour les temps partiels.

22. Le crédit-temps

(CCT du 08/06/2015 et CCT du 12/06/2017; CCT n° 103 au CNT; CCT 127 au CNT)

Le droit au crédit-temps a été instauré pour les travailleurs à temps plein ou certains temps partiel. Le droit au crédit-temps sans motif a été supprimé.

20.1 Régime général (avec allocations)

Conditions :

- être âgé de 60 ans et plus
- justifier de 25 années de carrière professionnelle au moment de l'avertissement écrit à l'employeur.

20.2 Crédit-temps (temps plein, 1/2 temps, 1/5ème temps) avec motifs

Durée jusqu'à 51 mois maximum pour :

- prendre soin de son enfant jusqu'à l'âge de 8 ans;
- l'octroi de soins palliatifs;
- l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;
- l'octroi de soins prodigués à son enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans;
- l'assistance ou l'octroi de soins à son enfant mineur gravement malade.

Durée jusqu'à 36 mois maximum pour suivre une formation

20.3 Régime dérogatoire à 1/2 temps ou 1/5ème temps (métier lourd, 20 ans travail de nuit, carrière longue, entreprise en difficultés ou en restructuration)

Conditions d'âge et de carrière :

- Être âgé de 55 ans et plus
- En cas de carrière longue : pouvoir justifier 35 ans de carrière professionnelle en tant que salarié (ce régime assimile mal le temps partiel).
- En cas de métier lourd : l'avoir exercé pendant au moins 5 ans dans les 10 dernières années ou 7 ans dans les 15 dernières années et avoir une carrière professionnelle d'au moins 25 ans comme salarié
- En cas de travail de nuit : avoir travaillé dans un régime de nuit pendant 20 ans au moins et avoir une carrière professionnelle d'au moins 25 ans comme salarié.

Pour toute précision, prenez contact avec votre délégué CNE !

! Les mesures crédit-temps deviennent de plus en plus complexes. Si vous êtes intéressé-e, contactez votre délégué CNE ou votre secrétariat régional.

23. Le régime de chômage avec complément d'entreprise ou RCC (anciennement prépension)

! Le gouvernement fédéral impose au travailleur qui bénéficie du RCC d'être disponible sur le marché du travail jusqu'à l'âge de 65 ans, c'est-à-dire que le travailleur doit :

- Être inscrit comme demandeur d'emploi ;
- Accepter une proposition d'emploi « convenable » ;
- Répondre aux convocations ;
- Collaborer à un accompagnement personnalisé organisé par le Forem (région wallonne) ou Actiris (Région bruxelloise).

Pour les travailleurs qui ont 60 ans avant le 31/12/2017 et au plus tard à la fin de leur contrat

Conditions de carrière :

- 40 ans pour les hommes et 33 ans pour les femmes
- être licencié (pour RCC)

Pour les autres travailleurs:**Conditions:**

- Avoir 62 ans
- Totaliser 40 ans de carrière pour les hommes et 33 ans pour les femmes (en 2017), 34 ans (en 2018) et 35 ans (en 2019)

Carrière longue (avant le 31/12/2018)**Conditions de carrière :**

- être âgé de 58 ans (en cas de licenciement en 2018) ou 59 ans (en cas de licenciement en 2019)
- avoir au moins 40 ans de passé professionnel en tant que salarié
- être licencié (pour RCC)

20 ans de travail dans un régime de nuit (avant le 31/12/2018)**Conditions de carrière :**

- être âgé de 58 ans (en cas de licenciement en 2018) ou 59 ans (en cas de licenciement en 2019)
- avoir au moins 33 ans de carrière professionnelle
- être licencié (pour RCC)
- si le travailleur exerce un travail de nuit : avoir travaillé au moins 20 ans dans un régime de travail de nuit (prestations entre 20 h et 6 h), au moment de la fin du contrat
- s'il exerce un métier lourd (services interrompus, prestations de nuit) : avoir été occupé pendant :
 - au moins 5 ans durant les 10 dernières années avant la fin du contrat
 - au moins 7 ans durant les 15 dernières années avant la fin du contrat.

Entreprise en restructuration ou en difficultés (avant le 21/12/2018)**Conditions :**

- être âgé de 58 ans (en cas de licenciement en 2018) ou 59 ans (en cas de licenciement en 2019)
- avoir au moins 20 ans de carrière professionnelle ou 10 ans dans le secteur durant les 15 dernières années.

Une indemnité complémentaire est due par l'employeur pour autant que le travailleur prouve son droit aux allocations de chômage

Il y a obligation de remplacer le travailleur prépensionné par un chômeur indemnisé pour une période minimale de 36 mois.

CONSEIL D'AMI !

Vous pensez être dans les conditions pour terminer votre carrière et bénéficier du chômage avec complément d'entreprise? Renseignez-vous auprès de votre délégué CNE ou votre secrétariat régional pour recevoir les informations les plus récentes.

24. Régime de pension complémentaire sectoriel

(CCT du 13/12/2010)

Depuis 2011, les travailleurs ont droit à une pension complémentaire.

N'y ont pas droit :

- les intérimaires,
- les étudiants ou travailleurs en formation professionnelle individuelle en entreprise,
- les pensionnés au travail,
- les médecins en formation de spécialiste.

La pension complémentaire est versée au travailleur lors de sa mise à la retraite le 1er jour du mois qui suit son 65ème anniversaire, ou en cas de décès.

Le travailleur qui quitte le secteur des soins de santé pourra disposer de ses droits à la pension après la fin de l'emploi mais au plus tôt à partir de 60 ans.

25. Formation

La formation est un droit pour chaque travailleur. Pour faciliter l'accès aux formations, différents financements sont possibles.

1.1. Congé-éducation payé

Un travailleur à temps plein a droit, si la formation est reconnue à 120 heures de congé éducation payé, pour une formation professionnelle et 80 heures pour une formation générale, pendant le temps de travail.

Les temps partiels y ont accès s'ils ont des horaires irréguliers

! Les demandes de formation doivent être rentrées au service du personnel de l'institution au plus tard le 31 octobre de l'année en cours

L'employeur ne peut refuser ce droit.

1.2. Intervention des fonds sociaux

Le fonds social MR-MRS intervient dans certaines formations: recyclage des aides-soignants pour l'enregistrement définitif, tremplin pour l'aide-soignant, tremplin vers l'art infirmier... Renseignez-vous.

26. Autres jours de congé

Le congé parental, le congé pour soins palliatifs sont accessibles pour l'ensemble des travailleurs, moyennant certaines conditions. Ils font l'objet d'une réglementation spécifique disponible, sous forme de brochure, dans votre secrétariat régional.

27. Avantages acquis

L'ensemble des éléments repris dans cette brochure sont des minima légaux ou réglementaires. La direction ne peut, en aucun cas, se prévaloir de ces minima pour supprimer ou revoir des conditions de travail ou de rémunérations plus avantageuses existantes.

28. Le règlement de travail

Une copie du règlement de travail doit être remis à chaque travailleur dès avant la signature du contrat.

Le règlement de travail détermine toute une série d'éléments relatifs à vos droits et obligations de travailleur dans l'institution, tels que :

- les horaires;
- les sanctions possibles;
- les procédures en cas de maladie, d'accident de travail...
- ...

Lisez-le attentivement et n'hésitez pas à questionner la CNE si certains articles vous posent question.

29. La vie de l'entreprise

Les procès-verbaux des réunions de conseils d'entreprise (CE) et des Comités de Prévention et de Protection au Travail (CPPT) sont accessibles pour tous les travailleurs. Ils contiennent des informations très utiles pour chacun.

Leur affichage est obligatoire.

CONSEIL D'AMI !

Vous ne les trouvez pas ?

Demandez-les à votre délégué syndical !

En quoi le syndicat peut-il vous être utile ?

1. L'information

Vous venez de le constater, la CNE vous informe !

Par des documents comme ceux-ci, mais aussi en répondant à vos questions : par téléphone ou par écrit, ou lors d'un entretien. Voyez la liste des contacts ci-après.

La CNE est le lieu où vous pouvez obtenir un maximum d'informations sur la législation sociale mais aussi sur le cadre des maisons de repos et MRS.

2. La défense

Chaque semaine, chaque jour, les délégué(e)s et permanent(e)s défendent individuellement les affilié(e)s des MR et MRS : contrats mal rédigés, fiches de salaires non délivrées, salaire pas respecté, horaires illégaux...

Dans les institutions de plus de 20 travailleurs, des délégations syndicales du personnel défendent collectivement le personnel : règlement de travail, conventions d'entreprise, horaires, ... Dans celles de plus de 50 ou de 100 travailleurs, des Comités pour la Prévention et la Protection au Travail (CPPT) et des Conseils d'Entreprise (CE) peuvent être mis en place.

En commission paritaire (lieu paritaire employeurs-représentants des travailleurs où sont conclues des conventions collectives de travail, telles que dispense de prestations, prime d'attractivité,...) la CNE participe à de nombreuses séances de conciliation pour défendre les travailleurs du secteur.

3. La promotion du personnel des MR et MRS

Que ce soit :

- en commission paritaire : pour les conventions qui règlent vos conditions de travail
- à l'INAMI, au Ministère des Affaires sociales et au Ministère des Affaires économiques : pour le financement de votre secteur
- dans les commissions consultatives : pour des conditions d'agrément des MR et MRS.

Partout, la CNE agit, jour après jour, pour améliorer vos conditions et le cadre de votre travail.

4. Par la promotion de l'ensemble des travailleurs

C'est la CNE qui a obtenu un plan de revalorisation du personnel de la santé.

La CNE défend un projet de société solidaire, où la sécurité sociale est maintenue

comme obstacle à l'exclusion, où le travail est un droit pour tous, où la dignité humaine est la règle... Pour obtenir les documents et informations nécessaires, contactez votre délégué-e CNE ou votre secrétariat régional (voir page de couverture).

Prenez votre avenir en mains !

1. Continuez à vous tenir informé(e) et à informer vos collègues. L'information est le point de départ de l'autonomie.
2. Affiliez-vous en renvoyant le bulletin figurant p. 13. Une affiliation est non seulement un geste de défense individuelle, mais surtout un acte de solidarité et de renforcement de l'action collective.
3. Participez. Les résultats positifs ne s'obtiennent qu'avec vous. Ensemble, c'est possible.
4. Plus jamais la loi du silence : contactez-nous !

Comment devenir délégué

Si votre institution emploie au moins 20 personnes, le personnel peut se faire représenter par une délégation syndicale.

Si vous pensez que la mise sur pied d'une délégation syndicale serait utile ou nécessaire dans votre institution, n'hésitez pas à contacter le permanent de votre région (voir en page de couverture).

Moyennant certaines conditions (volume de travailleurs, nombre de personnel demandant la mise en place de la délégation), l'employeur est obligé d'accepter cette délégation syndicale.

Le-la délégué-e dispose d'une protection pour assumer son mandat de représentation des collègues.

En 2016, auront lieu les élections sociales qui permettent aux travailleurs de désigner leurs représentants au Conseil d'entreprise ou CE (matières économiques, conditions de travail, emploi, congés, règlement de travail...) et au Comité pour la prévention et la protection au travail ou CPPT (bien-être, santé et sécurité au travail)

Cela vous intéresse ?

Contactez vos délégués
ou votre secrétariat régional.



Frais de déplacement

INTERVENTION PATRONALE DANS L'ABONNEMENT SNCB - 01/02/2017				
DISTANCE en km (Aller)	MOIS	TRIMESTRE	ANNEE	MI-TEMPS
	Interv. Empl.	Interv. Empl.	Interv. Empl.	Interv. Empl.
	€	€	€	€
4	24,4	68,0	243,0	8,6
5	26,0	74,0	264,0	9,5
6	28,0	78,0	280,0	10,3
7	30,0	83,0	297,0	11,0
8	31,0	88,0	314,0	11,6
9	33,0	93,0	331,0	12,1
10	35,0	98,0	348,0	12,6
11	37,0	103,0	366,0	13,1
12	38,5	108,0	383,0	13,6
13	40,0	113,0	402,0	14,2
14	42,0	118,0	420,0	14,6
15	43,5	122,0	436,0	15,0
16	45,0	127,0	455,0	15,5
17	47,5	132,0	472,0	15,9
18	49,0	137,0	489,0	16,4
19	51,0	142,0	507,0	16,9
20	53,0	147,0	524,0	17,3
21	54,0	152,0	542,0	17,7
22	56,0	157,0	560,0	18,2
23	58,0	162,0	579,0	18,7
24	59,0	167,0	596,0	19,1
25	62,0	172,0	614,0	19,5
26	63,0	177,0	632,0	20,2
27	65,0	182,0	650,0	20,6
28	67,0	187,0	667,0	21,0
29	68,0	191,0	684,0	21,3
30	70,0	197,0	701,0	21,7
31-33	73,0	206,0	733,0	22,6
34-36	78,0	218,0	776,0	24,1
37-39	82,0	229,0	818,0	25,0
40-42	87,0	244,0	871,0	27,0
43-45	91,0	256,0	914,0	28,0

INTERVENTION PATRONALE DANS L'ABONNEMENT SNCB - 01/02/2017

DISTANCE en km (Aller)	MOIS	TRIMESTRE	ANNEE	MI-TEMPS
	Interv. Empl.	Interv. Empl.	Interv. Empl.	Interv. Empl.
46-48	96,0	268,0	957,0	29,0
49-51	101,0	282,0	1.008,0	31,0
52-54	104,0	291,0	1.039,0	32,0
55-57	107,0	299,0	1.070,0	33,0
58-60	111,0	310,0	1.108,0	34,5
61-65	115,0	322,0	1.149,0	36,0
66-70	120,0	336,0	1.201,0	38,0
71-75	126,0	354,0	1.265,0	40,5
76-80	132,0	368,0	1.317,0	42,0
81-85	137,0	383,0	1.369,0	44,5
86-90	143,0	400,0	1.429,0	46,0
91-95	148,0	415,0	1.481,0	47,5
96-100	153,0	430,0	1.534,0	50,0
101-105	160,0	447,0	1.597,0	52,0
106-110	165,0	462,0	1.650,0	53,0
111-115	171,0	477,0	1.703,0	55,0
116-120	177,0	493,0	1.763,0	57,0
121-125	181,0	509,0	1.816,0	59,0
126-130	187,0	524,0	1.869,0	61,0
131-135	192,0	538,0	1.922,0	62,0
136-140	198,0	553,0	1.975,0	63,0
141-145	203,0	568,0	2.028,0	65,0
146-150	211,0	592,0	2.114,0	67,0
151 - 155	214,0	601,0	2146,0	-
156 - 160	220,0	615,0	2199,0	-
161 - 165	225,0	631,0	2252,0	-
166 - 170	231,0	646,0	2306,0	-
171 - 175	236,0	661,0	2359,0	-
176 - 180	242,0	676,0	2412,0	-
181 - 185	246,0	691,0	2466,0	-
186 - 190	253,0	708,0	2529,0	-
191 - 195	258,0	723,0	2583,0	-
196 - 200	264,0	738,0	2637,0	-

ADRESSES DE CONTACT

CNE HAINAUT

Eric CAUDRON (Wallonie picarde)

064 35 26 14

eric.caudron@acv-csc.be

Julie COUMONT (Mons) - 065 37 28 20

julie.coumont@acv-csc.be

Rue Claude de Bettignies, 10-12

7000 MONS

Danny DUBOIS (La Louvière - Charleroi)

danny.dubois@acv-csc.be

Rue Prunieu, 5

6000 CHARLEROI

071 23 08 78

CNE NAMUR - LUXEMBOURG

Claire DE PRYCK

claire.depryck@acv-csc.be

Chaussée de Louvain, 510

5004 BOUGE

081 25 90 70

Rue Pietro Ferrero 1,

6700 ARLON

063 24 20 55

CNE LIEGE

Marie-Christine FALZONE

marie-christine.falzone@acv-csc.be

Boulevard Saucy, 10

4020 LIEGE

04 340 74 90

CNE BXL - BRABANT WALLON

Nathalie SNAKKERS

nathalie.snackers@acv-csc.be

Wojciech KACPRZYCKI

wojciech.kacprzycki@acv-csc.be

Rue Pléтинckx, 19

1000 BRUXELLES - 02 557 86 12

CNE EUPEN

Vera HILT

vera.hilt@acv-csc.be

rue d'Aix-la-Chapelle, 98

4700 EUPEN

087 85 99 26

CNE NATIONALE

Patricia PIETTE

patricia.piette@acv-csc.be

Avenue Schuman, 52

1401 NIVELLES (Baulers)

067 88 91 91



Si vous souhaitez recevoir régulièrement les infos de votre secteur par mail, communiquez votre adresse à marie.cioce@acv-csc.be