



Aide Sociale Mode d'emploi



Ensemble,
on va
plus haut



Le contenu de cette publication s'entend aussi bien au féminin qu'au masculin

Aide Sociale Mode d'emploi



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

Bulletin d'affiliation
en page 26

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 établissements et services éducation et d'hébergement. N'hésitez donc pas à remettre un exemplaire de cette brochure à vos collègues.

Qu'allez-vous trouver dans cette brochure ?

Une foule de renseignements concernant :

La durée du travail	6
Le repos du dimanche	10
Les jours fériés	10
Le calcul de l'ancienneté.....	11
Les jours de congé.....	12
Les frais de transport	12
Les prestations nocturnes	14
Les sursalaires pour prestations irrégulières	15
Les séjours extérieurs.....	16
La prime syndicale	16
La prime de fin d'année	17
L'allocation de foyer - résidence	18
L'aménagement de fin de carrière professionnelle.....	19
Le crédit-temps	20
Le régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension)	21
Le congé éducation payé	22
En quoi le syndicat peut-il vous être utile ?	24

Des conditions plus favorables sont conclues par CCT dans certains services.

Nous vous souhaitons bonne lecture et restons à votre entière disposition pour de plus amples renseignements.

Vos permanents régionaux et vos délégué-e-s CNE.

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.

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

Conséquences :

- Le temps de déplacement effectué au cours de la journée de travail est du temps de travail. La valorisation de ce temps est négociée dans les entreprises.

1.2. La durée hebdomadaire de travail dans le secteur est de 38 h/semaine sauf à Bruxelles où elle est de 37 h/semaine.

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

1.4. Limite minimale

La durée de chaque période de travail ne peut être inférieure à 3 H.

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 sur 1 ou 4 ou 13 semaines (un trimestre = 13 semaines). Cette limite moyenne doit figurer dans le règlement de travail.

Si les horaires sont faits sur plus d'une semaine, 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 + heures de maladie...) figure bien sur cette fiche récapitulative.

1.6. Dépassements interdits

Le cycle de travail ou période de référence est déterminé dans le règlement de travail.

1.6.1. Dans le cas d'un 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 1.9.2), les jours fériés valorisés (voir point 4), les absences justifiées et/ou assimilées (maladie, vacances annuelles, congé éducation payé, petit chômage, travail syndical...), vous ne pouvez travailler plus de $13 \times$ la valeur de votre durée contractuelle de travail.

! Dans tous les cas, la durée totale du travail presté ne peut dépasser de plus de 65 heures la durée moyenne de travail autorisée sur la période de référence, multipliée par le nombre de semaines ou de fractions de semaines déjà écoulées dans cette période de référence. Depuis 2014, cette limite de 65 heures peut être portée à 130 heures ou à 143 heures. Renseignez-vous !

1.6.2. Dans le cas d'un 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.

1.6.3. Cycle plus long que 4 semaines

L'horaire peut être établi sur une période plus longue que 4 semaines, sans pouvoir excéder la période de 52 semaines à condition que l'horaire des membres du personnel concernés par cette extension de durée soit établi sur la même période et connu du personnel concerné au moins un mois avant sa prise de cours.

1.7. Dépassements autorisés

La limite journalière et hebdomadaire peut être dépassée à une condition : dans une période de quatre semaines consécutives, la moyenne des heures doit être respectée.

Lors des séjours extérieurs, par jour calendrier, chaque période, au-delà de 11 heures de prestation, non considérée comme temps de travail, fait l'objet d'une récupération forfaitaire de 5 heures.

Toutes les heures de présence sont rémunérées au taux dû (1) et assimilées à du temps de travail pour le calcul de la rémunération et le droit aux prestations sociales

(1) Il faut entendre par là :

- le paiement du salaire auquel s'ajoute la prime de nuit ;
- toutes les heures prestées les dimanches entre 00.00 h et 24.00 h auxquelles est appliqué un sursalaire de 50 %.

1.8. Nombre de prestations

Le nombre de prestations sur quatre semaines est plafonné à 20 prestations pour un temps plein.

Toutefois, par convention collective de travail, un établissement ou un service peut étendre la période de référence sans dépasser 65 prestations pour un trimestre.

Par prestation, il faut entendre une période continue de travail. Cette période peut éventuellement être interrompue par une pause maximale de 90 minutes (unité de prestation).

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

1.9. Heures supplémentaires

1.9.1. 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.

1.9.2. Valorisation

Toute heure supplémentaire doit être payée ET récupérée :

payée : 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;

récupérée : lorsqu'il récupérera les heures, le travailleur recevra la rémunération normale afférente 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 supplémentaire = heure à 135% + 50% (des 135%)= 202,5%.

1.10. 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 transmis au travailleur.

! En aucun cas, la comptabilisation des périodes 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.

2. Repos du dimanche

(Loi du 16/03/1971)

Loi du 16/03/1971, art. 16 : Quand il y a travail du dimanche, un jour de repos doit être octroyé dans les six jours qui suivent ce dimanche. Le repos doit être d'une journée entière si le travail a duré plus de 4H. et d'une 1/2 journée au moins, s'il n'a pas excédé 4 H.

3. Jours fériés

(Loi du 04/01/1974)

3.1. 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 pour un travailleur qui a travaillé un jour férié est à accorder **dans les 6 semaines qui suivent**. Le report de jour férié peut être fixé par le conseil d'entreprise avant le 15 décembre de l'année qui précède.

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. Exemple : 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.

3.2. En cas de travail un jour férié

Le travailleur a droit à la rémunération correspondant au travail effectué ce jour-là majorée des sursalaires pour heures inconfortables 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.

3.3. 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.

4. Barèmes et classification

(CCT du 16/12/2010 Région wallonne - 25/10/2012 Communauté française - 24/01/2013 COCOF - 17/12/2001 COCOM)

Conseil d'ami !

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

5. Ancienneté

(CCT du 21/06/2012 - SCP 319.02 et CCT du 20/11/1991 et du 10/12/2001)

L'expérience qui s'acquiert au cours de prestations professionnelles et assimilées et qui se constitue intrinsèquement avec l'ancienneté est prise en compte.

L'ancienneté à l'embauche est reprise diversement selon les secteurs.

! Renseignez-vous !

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.

6. Jours de congé

(CCT du 26/04/2007 Région wallonne et Communauté française - CCT du 04/11/2003 COCOF et CCT du 17/12/2001 COCOM)

En plus des 20 jours (régime de travail de 5 jours/ semaine) de vacances annuelles, le personnel des établissements et services d'éducation et d'hébergement a droit à 4 jours de congés payés supplémentaires. Ces 4 jours de congé sont promérités après 6 mois d'ancienneté dans l'institution (en Région wallonne et en Communauté française), et 1 an (dans la COCOF).

En Région wallonne, au-delà des 4 jours de congés payés supplémentaires, le travailleur a droit à 3 jours de congé supplémentaires.

Un jour de congé supplémentaire payé est octroyé à l'occasion de la fête de la Communauté française, **le 27 septembre**, en Communauté française.

Les membres du personnel qui effectuent un don de moelle bénéficient de 4 jours de congé supplémentaires.

L'employeur ne peut vous imposer de prendre des jours de congé. Ils doivent être pris d'un commun accord.

! Des CCT d'entreprise octroient d'autres jours de congé. Renseignez-vous !

7. Vacances annuelles

Le personnel employé a droit à 20 jours de vacances annuelles par année.

Une période de repos de minimum 10 jours ouvrables consécutifs est obligatoire.

Les ouvriers peuvent obtenir tous les renseignements par rapport à leurs congés sur le site de l'Office national des Vacances annuelles (ONVA).

8. Frais de transport

8.1 Domicile - lieu de travail

Tous les travailleurs ont droit à une intervention de l'employeur dans leurs frais de transport en commun entre le domicile et le lieu de travail, sur base de la grille SNCB et ce, quel que soit le moyen de transport utilisé. En Région wallonne et en Communauté française, l'intervention est limitée à 60% de l'abonnement social pour les trajets en voiture. A Bruxelles, les trajets en voiture sont pris en charge à raison de 60 % de l'abonnement social.

8.2 Frais de transport pour mission

(CCT du 12/06/1990 Région wallonne et Communauté française - CCT du 17/12/2001 COCOF et COCOM)

Région wallonne - Communauté française

Tous les travailleurs qui utilisent leur voiture pour effectuer des déplacements professionnels (pour des missions déterminées par l'employeur) ont droit à une intervention de l'employeur.

Montant RW 2017 : 0.3662 €, CF 2017 : 0.3560 € par kilomètre, depuis le 1er juillet.

Bruxelles

- Tous les travailleurs qui utilisent leur voiture pour effectuer des déplacements professionnels ont droit à 0,3460 €/km (en cas de transport en commun : à 60 % de leur abonnement STIB).

8.3 Indemnités vélo

Montant de l'indemnité :

- 319.02 : 0.23 € /km depuis le 01/01/2017
- COCOM : 0,1487 € /km

Conseil d'ami !

Vérifiez son application sur vos fiches !

9. Travail de nuit

(Loi du 16 mars 1971 - Art 35, § 2)

9.1 Définition

«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 %.

Région wallonne et Bruxelles :

- du lundi au samedi : + 35 %
- la nuit du dimanche ou des jours fériés : + 56 %

Communauté française :

- la nuit du dimanche pour le personnel éducatif, soignant, social et d'entretien : + 50 %

A cela s'ajoute la prime de nuit : montants depuis le 1er juillet 2017 :

- travailleurs de moins de 50 ans : 1,16 €
- travailleurs de + de 50 ans : 1,38 €

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).

9.2 Dérogation à l'interdiction de travail de nuit

La dérogation à l'interdiction du travail de nuit a été accordée au secteur pour permettre :

- d'assurer la sécurité et le bien-être des personnes accueillies dans le secteur en répondant de façon immédiate à leurs besoins vitaux par certains actes qualifiés qui ne souffrent pas d'être remis ;
- d'assurer auprès de ces personnes une présence continue correspondant à l'encadrement adéquat ;
- de respecter les normes et critères d'agrément.

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

10. Prestations nocturnes

(CCT du 05/02/2002 - SCP 319.02)

En dehors des séjours extérieurs à l'institution ou au service, et compte tenu de la définition du temps de travail pour le secteur, une période maximale de 3 heures par 24 heures, entre 20h00 et 6h00, n'est pas considérée comme temps de travail, cette période de 3 heures étant forfaitairement considérée comme nécessaire au travailleur pour du repos pris dans un lieu convenablement aménagé à cet effet.

Dans ce cas, toutes les heures de présence sont rémunérées au taux dû¹ et assimilées à du temps de travail pour le calcul de la rémunération et le droit aux prestations sociales.

¹ il faut entendre par là :

- le paiement du salaire auquel s'ajoute la prime de nuit ;
- toutes les heures prestées les dimanches entre 00.00h et 24.00h auxquelles est appliqué un sursalaire de 50 %.

11. Intervalles de repos - interruption entre 2 prestations (prestations de nuit)

(CCT du 05/02/2002 - SCP 319.02)

Pour le personnel dont une partie des prestations se situe entre 20h00 et 6h00, et sauf empêchement apprécié par les parties, lorsqu'une prestation consiste en une réunion pédagogique, une session de formation, une prestation liée à l'exécution d'un mandat syndical ou une prestation de référant, et qu'elle est suivie ou précédée d'une autre prestation, l'intervalle entre ces deux prestations peut être inférieur à l'intervalle minimal (11 heures) ; dans ce cas, l'intervalle précédant la première des deux prestations ainsi que l'intervalle suivant la deuxième prestation ne peuvent être inférieurs à 11 heures.

12. Travail du dimanche

Le personnel ouvrier et employé nécessaire pour l'entretien, l'éducation et le traitement des pensionnaires peut être occupé le dimanche.

13. Sursalaires pour prestations irrégulières

(CCT du 28/04/2011 Région wallonne - 17/03/2006 Communauté française - 04/12/2001 COCOF et 17/12/2001 COCOM)

Région wallonne et Bruxelles COCOF

Horaires	Du lundi au vendredi	Samedi	Dimanche et jours fériés
Entre 20 h et 6 h	135 %	135 %	156 %
6 h - 20 h	100 %	126 %	

Communauté française

- **Dimanche entre 0 h et 24 h** (pour le personnel soignant, éducatif, social et d'entretien) : + 150 %
- **Nuit entre 22 h et 6 h** (pour les infirmiers gradués et brevetés) : + 20 %, sans pouvoir dépasser 10 % du traitement mensuel.

! Les différents sursalaires ne sont pas cumulables.

NB : En principe, les sursalaires sont dus pour les prestations effectives et assimilées (incapacité de travail).

Conseil d'ami !

Le contrat ne peut pas prévoir que le salaire comprend déjà les sursalaires. La fiche de paie doit explicitement reprendre le calcul de ces sursalaires. Vérifiez dans les barèmes les sursalaires horaires correspondant !

14. Séjours extérieurs

(CCT du 05/02/2002 SCP 319.02)

Durant les séjours extérieurs aux établissements et services, par jour calendrier, chaque période, au-delà de 11 heures de prestation, non considérée comme temps de travail, fait l'objet d'une récupération forfaitaire de 5 heures. Par période de 7 jours calendrier, et indépendamment du repos dominical, le travailleur a le droit de bénéficier, dès l'issue du séjour, d'au moins un jour de repos à prendre dans le total des récupérations acquises par la prestation du séjour.

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

Indemnité par jour calendrier : 34,77€ au 01/07/2017

15. Prime syndicale (personnel ouvrier administratif et social)

(CCT du 26/06/2008 - Région wallonne et Communauté française, CCT du 02/09/2003 - COCOF et CCT du 17/10/2003 - COCOM)

Conseil d'ami !

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

Les organisations syndicales ont obtenu que le personnel du secteur bénéficie d'une prime syndicale. Cela signifie que, s'il est affilié à une organisation syndicale, tout membre du personnel doit recevoir un formulaire de son employeur avec la fiche paie de janvier pour la Région wallonne et la Communauté française, et au plus tard le 28 février pour la Région bruxelloise.

Ce formulaire, une fois rempli, doit être retourné à l'organisation qui lui rembourse alors une partie de sa cotisation.

Montants :

- Pour la Région wallonne et la Communauté française : 90€, 45€ ou 22,50€ en fonction du temps de travail

- Pour Bruxelles - COCOF : 90€ (pour un temps plein) et 45€ (pour un temps partiel)
- Pour Bruxelles - COCOM : 42,15€.

16. Allocation ou prime de fin d'année

(CCT du 16/06/2011 - Région wallonne, CCT du 14/11/1989 - Communauté française, CCT du 27/04/2006 - SASPE, CCT du 17/12/2001 - COCOF et COCOM)

En Région wallonne

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

- Une partie forfaitaire. Montant en 2016 : 474,38 €.
- 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.

Les travailleurs en période d'essai, licenciés pour motifs graves n'ont pas droit à cette allocation.

En Communauté française

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

- Une partie forfaitaire. Montant en 2016 : 371,59 €.
- 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.

Les travailleurs en période d'essai, licenciés pour motifs graves n'ont pas droit à cette allocation.

Pour les travailleurs des services bruxellois subsidiés par la COCOF

La prime de fin d'année est composée de 3 parties :

- Une partie forfaitaire. Montant 2016 : 581,99 € (371,59 + 49 + 161,40 €)
- 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.

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.

Pour les travailleurs des services bruxellois subsidiés par la COCOM

La prime de fin d'année est composée de 3 parties :

- Une partie forfaitaire. Montant 2016 : 572,04 €
- 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.

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.

Les travailleurs en période d'essai, licenciés pour motif grave, dans un contrat étudiant ou dans un contrat de remplacement si le travailleur remplacé a reçu l'intégralité ou une partie de cette allocation de fin d'année, n'y ont pas droit.

Pour l'ensemble des services, pour les travailleurs à temps partiel, la partie forfaitaire de la prime est calculée au prorata de la durée contractuelle de 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).

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

17. Allocation de foyer - résidence - Bruxelles

(CCT du 17/12/2001)

COCOF

- L'Allocation de foyer-résidence = 100,38 € brut pour les travailleurs à temps plein et 50,19 € brut pour les travailleurs à temps partiel.

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 26.509,35 € et disparaissent progressivement pour les salaires bruts annuels dépassant 30.222,32 €.

COCOM

- L'Allocation de foyer-résidence = 100,39 € brut pour les travailleurs à temps plein et 50,19 € brut pour les travailleurs à temps partiel.

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 €.

18. Petits chômages

A l'occasion de certains événements familiaux 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.

19. Aménagement de la fin de carrière professionnelle et plan tandem

(CCT du 0/01/2003 - Région wallonne, CCT du 13/01/2004 - Communauté française, CCT du 11/05/2004 - Adultes en difficultés, CCT du 23/04/2009 - COCOF)

19.1 Région wallonne, Communauté française, COCOF

Les travailleurs en fin de carrière qui, conformément aux dispositions du crédit-temps, réduisent leur activité professionnelle à un mi-temps peuvent bénéficier d'une allocation complémentaire.

Conditions :

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

Indemnité complémentaire

Chaque travailleur qui réduit ses prestations à mi-temps peut bénéficier d'une indemnité complémentaire à l'allocation d'interruption dans le cadre de l'aménagement de fin de carrière jusqu'à l'âge de sa pension pour autant que toutes les conditions pour l'obtenir soient remplies. Cette allocation complémentaire à l'indemnité crédit-temps à charge de l'ONEM est payée par le Fonds social «Old Timer».

Conditions :

- avoir 60 ans ou plus;
- être au maximum de son ancienneté barémique;
- être occupé au moins aux 3/4 d'un temps plein;
- bénéficier d'une allocation octroyée dans le cadre des dispositions du crédit-temps.

Régime dérogatoire à 1/2 temps ou 1/5ème temps

Conditions d'âge et de carrière :

- Etre 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.

19.2 Bruxelles

Réduction du temps de travail en fin de carrière sans perte de salaire pour tous les travailleurs et avec embauche compensatoire :

- 45 ans : 36 h
- 50 ans : 34 h
- 55 ans : 32 h

20. Le crédit-temps

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 :

- Etre 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 !

21. Le régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-pré pension)

RCC

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

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

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

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.

Indemnité complémentaire (moitié de la différence entre la rémunération nette et l'allocation de chômage)

Le travailleur qui n'a pas 62 ans à la fin de son contrat DOIT être remplacé par un chômeur complet indemnisé.

Depuis 2015, le gouvernement impose aux bénéficiaires de la RCC une « disponibilité adaptée » sur le marché de l'emploi, 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).

22. Congé - éducation payé

Un travailleur à temps plein a droit au congé-éducation payé, 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. Ils doivent prester un 4/5^è temps de la durée normale du temps de travail hebdomadaire (par exemple, 30,4/38) ou être employés sur base d'un horaire variable (mentionné dans le contrat de travail), soit au minimum un ½ temps à horaire fixe avec suivi pendant les heures de travail d'une formation professionnelle exclusivement. Pour les travailleurs disposant d'un CESS max. qui suivent

une formation en promotion sociale, via le congé-éducation payé : remboursement des frais liés à l'inscription et remboursement des frais scolaires à concurrence de 100 €, après avoir suivi une année scolaire complète et avoir passé les examens.

Le fonds social Isajh complète le dispositif congé éducation payé dans le cadre de la formation qualifiante et prévoit des mesures plus favorables pour les temps partiels et/ou les travailleurs de plus de 45 ans ou ayant au maximum un certificat de l'enseignement secondaire supérieur (CESS).

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

L'employeur ne peut refuser ce droit.

23. 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.

24. 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 les délégués CNE si certains articles vous posent question.

25. 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.

En quoi le syndicat peut-il vous être utile ?

1. L'information

Vous venez de le constater, les délégués CNE de votre entreprise vous informent ! 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. Les délégués CNE de votre entreprise sont les personnes auprès desquelles vous pouvez obtenir un maximum d'informations sur la législation sociale mais aussi sur le cadre des services d'aide à domicile.

2. La défense

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

Dans les institutions de plus de 5 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, horaires inconfortables...) la CNE participe à de nombreuses séances de conciliation pour défendre les travailleurs du secteur.

3. La promotion du personnel des établissements et services d'éducation et d'hébergement

Que ce soit :

- en commission paritaire : pour les conventions qui règlent vos conditions de travail
- à la Région wallonne, en Communauté française ou à la Région bruxelloise : pour le financement de votre secteur
- dans les commissions consultatives.

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 barémique du personnel.

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.

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! Demandez le bulletin d'affiliation. 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, on va plus haut.
4. Plus jamais la loi du silence : contactez-nous !

Et plus encore...

Vous souhaitez rejoindre l'équipe syndicale, n'hésitez pas à contacter le permanent de votre région.

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

Venez renforcer notre équipe!

Bulletin d'affiliation

En ligne sur www.lacne.be ou en remplissant les champs ci-dessous :

(les champs marqués d'un astérisque [*] sont obligatoires)

Vos coordonnées

Nom*

Prénom*

Rue* Numéro*

Code postal* Localité*

Pays*

Adresse mail

Numéro registre national (NISS) *

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

Date de naissance*

Compte bancaire IBAN*

B	E																			
---	---	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Téléphone privé

GSM

Email

Etes-vous actuellement affilié à un syndicat ? Si oui, lequel ?*

Vous êtes* : Travailleur Chômeur Malade répensionné Etudiant

En interruption de carrière Pensionné Autres

Coordonnées de votre employeur

Nom de votre employeur :

Code postal* Localité*

Téléphone professionnel

Email professionnel

GSM professionnel

Temps partiels* : Oui Non

Moyen de paiement* : Domiciliation Virement

Statut* : Ouvrier Employé Cadre

A renvoyer au secrétariat administratif de la CNE - Chaussée de Louvain 510,
5004 Bouge - Tél: +32 (81) 25.90.90 - Fax: +32 (81) 25.90.97



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