



Santé mentale 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 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 :

1. La durée du travail	3
2. Repos du dimanche	6
3. Jours fériés	6
4. Barèmes et classification	7
5. Calcul de l'ancienneté à l'engagement	7
6. Jours de congé	8
7. Vacances annuelles	8
8. Frais de transport	9
9. Travail de nuit	9
10. Sursalaires pour prestations irrégulières	10
11. Prime de fin d'année	11
12. Prime syndicale	11
13. Petits chomages	11
14. Le crédit-temps.	12
15. Le régime de chômage avec complément d'entreprise (ex-prépension)	12
16. Congé - éducation payé	13
17. Avantages acquis	13
18. Le règlement de travail	13
19. La vie de l'entreprise	14

Des conditions plus favorables sont prises dans certains services.

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

Vos secrétaires régionaux et vos délégué(e)s CNE.



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

1. LA DUREE DU TRAVAIL (Loi du 16/03/1971)

1.1. DEFINITION

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 DUREE HEBDOMADAIRE DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR EST DE 38 H/SEMAINE.

CONSEIL D'AMI !

La CNE privilégie les contrats en régime de 5 jours/semaine pour les temps plein !

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

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 1.8), les jours fériés valorisés (voir point 3), les absences justifiées et/ou assimilées (maladie, vacances annuelles, congé-éducation payé, petit chômage, travail syndical...), vous ne pouvez travailler plus de 13 X 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 base annuelle après négociation dans le cadre d'un règlement de travail. La limite de 160 H. de travail sur une période de 4 semaines consécutives ne peut être dépassée.

1.7. HEURES SUPPLEMENTAIRES

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.

1.7.2. 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%.

1.8. VALORISATION DES JOURS ASSIMILES

Les périodes assimilées à du temps de travail (maladie, 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 FERIES (Loi du 04/01/1974)

3.1. DROIT AUX JOURS FERIES

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 FERIE

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.

Pour les travailleurs à temps partiel :

- ➔ en cas d'horaire fixe, la rémunération correspond au nombre d'heures que le travailleur aurait dû normalement effectuer;
- ➔ en cas d'horaire variable :
 - pour le jour férié coïncidant avec un jour d'activité, la rémunération correspond au nombre d'heures qui auraient dû être payées si le travailleur avait effectué des prestations
 - pour le jour férié coïncidant avec un jour d'inactivité, la rémunération correspond à celle que le travailleur a gagnée au cours des semaines précédant le jour férié, divisée par le nombre de journées au cours desquelles il a été travailler dans l'entreprise pendant cette période.

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

4. BAREMES ET CLASSIFICATION (CCT du 27/10/2010)

CONSEIL D'AMI !

Faites inscrire dans le contrat votre fonction, l'échelle barémique de même que l'ancienneté reprise.

5. CALCUL DE L'ANCIENNETE A L'ENGAGEMENT

(CCT du 01/07/1975)

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, sans interruption de plus d'un an avec l'emploi actuel :*
 - durant les 3 premiers mois, aucune reprise d'ancienneté obligatoire;
 - Du 4ème 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 Maison de repos, 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 d'une interruption de plus d'un an avec l'emploi actuel (exemple : service d'aides aux familles, institutions pour personnes handicapées...) :
- durant les 6 premiers mois, aucune reprise de l'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.

! 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 CONGE (CCT du 07/12/2007)

En plus des 20 jours (régime de travail de 5 jours/ semaine) de vacances annuelles, le personnel du secteur des plannings familiaux a droit à 3 jours de congés supplémentaires. Ces 3 jours sont octroyés selon les mêmes modalités que les jours de vacances légaux.

L'employeur ne peut vous imposer de prendre des jours de congé. Il s'agit d'un choix individuel du travailleur, sauf en cas de fermeture.

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

• Renseignez-vous !

7. VACANCES ANNUELLES

Tout travailleur a droit à 20 jours de vacances annuelles par année, en régime de 5 jours/ semaine.

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

8. FRAIS DE TRANSPORT (CCT du 26/02/1991)

8.1 DOMICILE - LIEU DE TRAVAIL

Tous les travailleurs ont droit à une intervention de l'employeur dans leurs frais de transport entre le domicile et le lieu de travail, équivalent au remboursement de 75 % de l'abonnement social et ce, quel que soit le moyen de transport utilisé.

Les travailleurs qui se déplacent en vélo ont droit à une intervention de 0,22 € par kilomètre (montant 2015). Le montant est indexé.

8.2 FRAIS DE TRANSPORT POUR MISSION (CCT du 31/05/2013)

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 2015 : 0.3363 € par kilomètre.

Le travailleur qui utilise un vélo a également droit à une intervention de 0,22 € /km (montant 2015).

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.

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 %.

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).

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. SURSALAIRES POUR PRESTATIONS IRREGULIERES

(CCT du 07/12/2007)

Sont concernées :

- les heures prestées la nuit (entre 20 h et 6 h)
- les heures durant le samedi entre 6h et 20h
- les heures durant le dimanche et les jours fériés de 0 à 24 H.

Sursalaires 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 24 heures.

Attention! Les différents sursalaires ne sont pas cumulables.

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 !*

11. PRIME DE FIN D'ANNEE (CCT du 21/06/2011)

Tous les travailleurs ont droit à une prime de fin d'année.
Montant 2016 : 101,25 € pour 1 ETP.

12. PRIME SYNDICALE (CCT du 25/11/2009)**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.

Montant : 90 € pour un temps plein.

13. PETITS CHOMAGES

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.

14. LE CREDIT-TEMPS (CCT du 31/05/2013 - CCT du 19/06/2015)

Crédit-temps sans motif

Le travailleur a droit au crédit-temps durant une période d'un an équivalent temps plein sans motif (temps plein, mi-temps ou 1/5ème temps)

Attention ! Pas de complément ONEm, ça s'apparente à un droit au congé sans solde.

Crédit-temps avec motif

Le travailleur a droit au crédit-temps :

- 1/5ème temps avec motif durant une période de maximum 36 mois pour :
 - 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.
- temps plein, mi-temps ou 1/5ème temps durant 48 mois pour s'occuper d'un enfant mineur gravement malade ou porteur d'un handicap jusqu'à ses 21 ans.

Le seuil de crédit-temps a été porté à 10 % du nombre total de travailleurs de l'entreprise.

Crédit-temps à 55 ans - carrière longue , métier lourd, entreprise en difficulté ou en restructuration

Certains travailleurs peuvent bénéficier d'un crédit-temps à mi-temps ou 1/5ème temps.

Conditions :

- avoir 55 ans;
- justifier de 35 ans de carrière professionnelle en tant que salarié.

15. LE REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (ex-prépension) (CCT du 12/12/2014 - CCT du 19/06/2015)

RCC à 60 ans

Le régime de chômage avec complément d'entreprise s'applique aux travailleurs qui :

- sont âgés de 60 ans ou plus ;
- justifient une carrière professionnelle de 40 ans pour les hommes et 32 ans pour les femmes.

RCC - carrière longue

Le régime de chômage avec complément d'entreprise s'applique aux travailleurs qui :

- sont âgés de 58 ans ou plus;

→ justifient une carrière professionnelle de 40 ans en tant que salarié.

Les travailleurs reçoivent, en plus de leur allocation de chômage, une indemnité de leur employeur et ce jusqu'à l'âge de leur pension. Celle-ci correspond à la moitié de la différence entre la dernière rémunération nette de référence et les allocations de chômage.

16. CONGE - EDUCATION PAYE

Un travailleur à temps plein a droit à 100 heures de congé-éducation payé si la formation est reconnue pour une formation professionnelle, et à 80 heures pour une formation générale, pendant le temps de travail.

Les temps partiels y ont accès. Ils doivent prêter un 4/5^e 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.

! 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.

17. 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.

18. LE REGLEMENT 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.

19. 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 ETRE 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 et la législation des centres de santé mentale.

2. La défense

Chaque semaine, chaque jour, les délégué(e)s et permanent(e)s défendent individuellement les affilié(e)s des centres de santé mentale : 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, horaires inconfortables,...) la CNE participe à de nombreuses séances de conciliation pour défendre les travailleurs du secteur.

3. La promotion du personnel des centres de santé mentale

Que ce soit :

- en commission paritaire : pour les conventions qui règlent vos conditions de travail
- à la Région wallonne : pour le financement de votre secteur

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.

5. Par la négociation des accords non marchands.

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 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.

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

Venez renforcer notre équipe!

www.lacne.be