



SETCa  
FGTB

# CP 330

## Hôpitaux

« La carte Vos Droits », c'est la brochure à conserver soigneusement pour pouvoir vous repérer dans votre secteur et connaître vos droits. Elle vous présente une vue globale de ce qui est d'application dans votre commission paritaire en matière de législation sociale. Une brochure utile qui vous permettra d'avoir une synthèse claire de vos droits en tant que travailleur·euse.

Quoi de neuf dans le secteur en 2018 ? Un accord social pour le secteur fédéral des soins de santé a été signé fin d'année 2017. Dans cet accord, se trouve notamment l'implémentation de la nouvelle classification de fonctions et la première phase vers un nouveau modèle salarial. L'implémentation se fera en plusieurs étapes durant l'année 2018. Vous pourrez compter sur votre délégué·e syndical·e pour vous transmettre toutes les informations utiles.

Si vous avez encore des questions, besoin d'aide ou d'informations, n'hésitez pas à contacter votre section régionale dont les coordonnées se trouvent à la dernière page.

Bonne lecture ! Le SETCa à vos côtés durant tout votre parcours professionnel !



SETCa  
FCTB

# Vos Droits en 14 points

## CP 330 Hôpitaux



### Contrat de travail

Si vous n'avez pas de contrat de travail écrit lorsque vous commencez à travailler, vous êtes alors automatiquement considéré par la loi comme membre du personnel à temps plein ayant un contrat à durée indéterminée. Nous vous conseillons toutefois de demander un contrat de travail écrit. Celui-ci contient en effet des informations très importantes. Deux sortes de contrats de travail existent dans les hôpitaux :

**Le contrat d'ouvrier**, pour le personnel des services techniques, le personnel d'entretien et de cuisine, etc.

**Le contrat d'employé**, pour :

- Le personnel soignant (infirmiers, paramédicaux, aides-soignants, etc.) ;
- Le personnel administratif, qui s'occupe du travail administratif et de la comptabilité ;
- Les fonctions d'encadrement : laborantins, personnel de la pharmacie, ingénieurs, etc.

Le contrat décrit le genre de travail, l'horaire, le barème, le salaire mensuel et l'ancienneté de départ reconnue par l'employeur.



### Rémunération

La vieille classification de fonctions de 1972 a vécu. Après plus de 15 années de négociation les partenaires sociaux ont enfin trouvé un accord ce 11 décembre 2017. Une nouvelle classification et un nouveau modèle salarial vont être introduits dans votre secteur. Cela se fera en plusieurs phases en fonction des moyens attribués par le Gouvernement. En 2018 aura lieu la première phase.

Plusieurs étapes en 2018 à suivre attentivement. Une fonction vous sera attribuée le 30 avril 2018, ainsi qu'un barème correspondant. Vous aurez à évaluer si vous avez à y gagner ou à perdre en acceptant ce nouveau barème. Si vous êtes d'accord car votre barème est plus intéressant, une régularisation salariale se fera en juillet 2018. Si vous n'êtes pas d'accord, vous aurez des possibilités de recours que vous devrez introduire vous-même à des échéances bien précises. N'hésitez pas à vous faire accompagner par votre délégué syndical dans vos démarches ! Sachez aussi que des délégués-e-s SETCa de votre institution seront présent-e-s dans les commissions d'accompagnement et de recours interne. Ils-elles auront préalablement suivi une formation pour contrôler au mieux la procédure d'attribution de fonctions et vous conseiller au mieux de vos intérêts. N'hésitez donc pas à contacter vos délégué-e-s SETCa ou votre régionale.



### Suppléments salariaux

Dans le secteur, il existe également un sursalaire en cas de prestations irrégulières et/ou supplémentaires. Les suppléments varient selon le moment où vous travaillez.

- Travail du samedi : supplément de 26% au salaire normal ;
- Travail du dimanche : supplément de 56% au salaire normal ;
- Jours fériés : supplément de 56% au salaire normal ;

- Service interrompu : si un service est interrompu pendant au minimum 4 heures, vous percevez un supplément de 50%, tant avant qu'après le service interrompu.

#### Pour le travail de nuit

- Supplément de 35% si le travail de nuit est effectué un jour de semaine normal ou un samedi ;
- Supplément de 56% les dimanches et jours fériés ;
- Travail du soir : complément de 20% pour un travail effectué entre 19 et 20 heures.

Dans certains cas, vous avez également droit à un sursalaire lorsque vous prestez des heures supplémentaires. Il représente au moins 50% du salaire (ou 100% pour les heures supplémentaires prestées les dimanches et jours fériés).



### Maladie & accident

En cas de maladie ou d'accident, vous devez avant toute chose prévenir immédiatement votre employeur. Vous devez ensuite envoyer un certificat médical dans les 2 jours ouvrables qui suivent. Par sécurité, faites-le par envoi recommandé ou faites remettre votre certificat personnellement par quelqu'un. Veillez également à examiner les règles spécifiques dans votre règlement de travail.

Si votre maladie dure plus de quelques jours, vous êtes également obligé d'introduire un certificat auprès du médecin-conseil de votre mutuelle. Vous avez droit à un mois de salaire garanti en cas de maladie. Vous avez ensuite droit à une allocation de votre mutuelle. En cas de contrat à durée déterminée de moins de trois mois, vous n'avez pas droit à un salaire garanti et vous recevez immédiatement une allocation de votre mutuelle.

Lorsque vous êtes malade, l'horaire prévu est simplement maintenu. L'employeur ne peut pas vous demander de rattraper des heures que vous n'avez pas prestées pour cause de maladie.



### Temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel doit être écrit et mentionner le régime de travail ainsi que l'horaire convenu. Il doit obligatoirement être conclu pour au moins 1/3-temps. Vous ne pouvez jamais avoir un contrat de travail de moins de 12 heures par semaine. En outre, chaque période de travail ininterrompue doit durer au minimum 3 heures. Il existe 2 sortes de régime de travail à temps partiel.

#### Avec horaire fixe

La durée de travail hebdomadaire est fixe, soit par semaine (par ex. 22 heures par semaine), soit sur un certain cycle (par ex., un cycle de 2 semaines avec une semaine de 30 heures et une semaine de 14 heures).

#### Avec horaire variable

La durée de travail hebdomadaire est variable. La durée hebdomadaire moyenne est donc fixée pour une période donnée (par ex. une moyenne de 20 heures par semaine, à respecter pour une période de 4 semaines), mais peut varier d'une semaine à l'autre.



SETCa  
FGTB

# Vos Droits en 14 points

## CP 330 Hôpitaux



### Crédit-temps

Le crédit-temps est un droit individuel d'interrompre sa carrière ou de réduire ses prestations au cours de sa carrière professionnelle. Ce droit vous garantit la possibilité de recommencer à travailler par la suite, selon votre régime de travail initial. Pendant le crédit-temps, **vous bénéficiez d'une indemnité pour compenser votre perte salariale**. Malheureusement, le gouvernement a supprimé l'indemnité pour le crédit-temps non motivé.

#### Formules de fin de carrière

Il existe un crédit-temps particulier pour travailleurs âgés avec allocations majorées, que l'on appelle également « emploi d'atterrissage ». L'âge minimum pour un emploi d'atterrissage est en principe de 60 ans (le gouvernement a fortement relevé l'âge d'accès à ce régime). Une CCT sectorielle d'application de 2017 à 2018 prévoit que les travailleurs occupés dans les hôpitaux peuvent encore prendre un emploi d'atterrissage à partir de 55 ans (dans certaines circonstances de métier lourd, longue carrière...).



### Règlement de travail

Votre employeur est légalement tenu de rédiger un règlement de travail. Il doit donc y en avoir un dans votre hôpital également. Votre employeur doit vous remettre une copie de ce document lors de votre embauche.

**Vous y trouverez toutes sortes de dispositions concernant les conditions de travail (horaire, pauses, congés annuels, mesures contre le harcèlement sexuel, sanctions, médecine du travail...).** Les modifications du règlement de travail doivent faire l'objet d'une information et d'une concertation préalable à tout changement.

Le règlement de travail ne peut être en contradiction avec la loi et les conventions d'application dans le secteur des hôpitaux.



### Durée de travail

**Dans le secteur des hôpitaux, la durée de travail moyenne est fixée à 38 heures par semaine.** Cette durée de travail moyenne doit toujours être respectée sur une période donnée. Vous pouvez travailler jusqu'à 11 heures par jour et 50 heures par semaine, à condition cependant que la moyenne hebdomadaire de 38 heures soit respectée **sur une période de 3 mois. Ces trimestres commencent le 1<sup>er</sup> janvier, le 1<sup>er</sup> avril, le 1<sup>er</sup> juillet et le 1<sup>er</sup> octobre.**

Vous pouvez même travailler plus de 50 heures par semaine (pas en cas de travail de nuit), mais uniquement à condition que la durée de travail moyenne de 38 heures par semaine soit respectée sur une période de quatre semaines maximum.

Votre employeur ne peut pas prévoir trop peu d'heures pour vous dans l'horaire. C'est malheureusement fréquent dans le secteur, et vous vous retrouvez dès lors « en négatif ». Il est possible que votre employeur vous téléphone alors pour vous demander de venir travailler (par exemple, lorsqu'un collègue se porte malade) à un moment où ce n'était pas prévu. L'employeur veille ainsi à ce que votre durée de travail moyenne soit respectée. Ce n'est toutefois pas permis ! Les heures « négatives » ne sont pas autorisées par la loi.



### Vacances annuelles

Le congé légal est calculé sur la base de vos prestations de l'année précédente. **Si vous avez travaillé l'année entière (ou si vous comptez des jours assimilés, comme les jours de maladie), vous avez droit à 20 jours (en semaine de 5 jours).**

**Dans le secteur, nous avons obtenu, via une convention collective de travail, 4 jours de congé supplémentaires en plus des congés légaux, ce qui vous fait donc au total minimum 24 jours.**

Généralement, les jours de congé sont fixés en concertation mais certaines règles sont toujours d'application :

- L'employeur accepte vos jours de congé durant l'année ;
- Vous avez droit à une période ininterrompue de 2 semaines entre le 1<sup>er</sup> mai et le 31 octobre ;
- Il est interdit de renoncer à votre droit au congé ;
- Si vous tombez malade juste avant votre période de congé, celle-ci est reportée. Tomber malade durant son congé, en revanche, signifie malheureusement que vous le perdez.



### Petit chômage

Saviez-vous que vous pouvez être absent à certaines occasions, avec maintien du salaire ?

- Mariage : 2 jours ;
- Mariage d'un membre de la famille proche : 1 jour ;
- Naissance d'un enfant : 10 jours ;
- Décès d'un membre de la famille (en fonction du degré de parenté) : 1-3 jour(s) ;
- Communion solennelle ou fête de la jeunesse laïque : max. 1 jour ;
- Réunion de famille : max. 1 jour ;
- Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux, comparution devant le tribunal du travail : max. 5 jours ;
- Exercice des fonctions d'assesseur lors des élections : max. 5 jours.

**Les cohabitants légaux ont les mêmes droits que les couples mariés en cas d'événements dans la famille du partenaire.** Il se peut que des règles plus favorables aient été fixées dans votre hôpital.



### Droit à la formation

**Le fonds social pour les hôpitaux privés finance et organise des formations.** Ce fonds est géré paritairement par les fédérations patronales et les syndicats.

Par le biais de projets de formation, le fonds social veut atteindre trois groupes-cibles : les travailleurs, les demandeurs d'emploi et les jeunes. L'offre pour les travailleurs comprend :

- Tremplin vers l'art infirmier ;
- Gestion et prévention de l'agressivité et du stress ;
- Prévention des lombalgies ;
- PC et ergonomie ;
- Langues : encourager le multilinguisme.



SETCa  
FGTB

# Vos Droits en 14 points

## CP 330 Hôpitaux

Les soignants ont pu suivre la formation leur permettant d'être reconnus comme aides-soignants. Quelques milliers de travailleurs du secteur ont déjà pu suivre la formation pour devenir infirmier, avec maintien du salaire. Pour en savoir plus, prenez contact avec votre délégué ou votre section SETCa, ou surfez sur [www.fe-bi.org](http://www.fe-bi.org).



### Fin de carrière

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, ce que l'on appelait la « pré-pension » a été remplacé par le « régime de chômage avec complément d'entreprise » (RCC).

Le gouvernement a introduit énormément de modifications et de durcissements en matière de réglementation. Ainsi, l'âge pour entrer en RCC a été et sera relevé. Dans le régime général, on ne peut partir en RCC qu'à partir de 62 ans. Des CCT sectorielles prévoient que les travailleurs des hôpitaux peuvent toujours prendre leur RCC à partir de 59 ans ou 60 ans en fonction de certaines circonstances (longue carrière, métier lourd, ...).



### Dispense de prestations de travail (DPT)

À partir de 45 ans, les travailleurs ont droit à une dispense des prestations de travail avec maintien du salaire.

#### Travailleurs ayant un droit de base

Le personnel infirmier et soignant, les collaborateurs du transport de patients, les éducateurs... qui exercent effectivement la fonction mentionnée bénéficient d'un droit de base. Les (assistants-)chefs de service encadrant ces groupes de personnel y ont également droit.

- à partir de 45 ans : 96 heures ;
- à partir de 50 ans : 192 heures ;
- à partir de 55 ans : 288 heures de dispense par an.

#### Personnel assimilé

Certains travailleurs n'appartenant pas au groupe ayant un droit de base peuvent y être assimilés. Vous devez alors avoir presté au moins 200 heures auprès du même employeur sur une période de 24 mois. Pour ces heures, vous devez toutefois avoir perçu une indemnité pour prestations irrégulières (pour les samedis, dimanches et jours fériés, le travail de nuit ou le service interrompu) ou avoir bénéficié d'un repos compensatoire. Si vous remplissez ces conditions, vous avez aussi droit à la dispense de prestations de travail mentionnée plus haut.

#### Groupe restant

Le personnel ne tombant pas dans un des deux groupes précédents a tout de même droit à une dispense de prestations de travail.

- à partir de 50 ans : 38 heures ;
- à partir de 52 ans : 76 heures ;
- à partir de 55 ans : 152 heures de dispense par an.

Ce nombre d'heures de dispense vaut pour un travailleur à temps plein. Pour les temps partiels, les heures sont calculées proportionnellement à votre nombre d'heures contractuel.



### Licenciement

En cas de licenciement, vous avez droit à l'outplacement pour vous permettre de retrouver du travail dans un délai le plus court possible. Ce droit est ouvert si vous avez au moins 30 semaines de délai de préavis au moment du licenciement. Les règles sont différentes selon que vous prestez ou non votre préavis. Plusieurs règles s'appliquent en matière de préavis selon que votre contrat de travail a été conclu avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 ou après. Pour plus de détails, consultez notre brochure *Expresso* et *Vos Droits en Poche*.

Si vous avez des questions, prenez contact avec votre régionale SETCa qui vous apportera l'aide voulue. Retrouvez les coordonnées complètes de nos sections régionales sur notre site [www.setca.org](http://www.setca.org).

ARLON  
Tél. +32 63 23 00 30

CHARLEROI  
Tél. +32 71 20 82 60

NAMUR  
Tél. +32 81 64 99 80

BRABANT WALLON  
Tél. +32 67 21 67 13

CENTRE  
Tél. +32 64 23 66 10

WALLONIE PICARDE  
Tél. +32 69 89 06 56

BRUXELLES, HALLE, VILVOORDE  
Tél. +32 2 519 72 11  
Tél. +32 2 356 06 76  
Tél. +32 2 252 43 33

LIÈGE  
Tél. +32 4 221 95 29

VERVIERS  
Tél. + 32 87 39 30 00

MONS BORINAGE  
Tél. +32 65 40 37 37

