



SETCa  
FGTB



# La carte de Vos Droits 2017-2018

## CP 330 Maisons de repos & de soins

« 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 précisément dans votre commission paritaire en matière de législation sociale. Une brochure bien utile qui vous permettra d'avoir une synthèse claire de vos droits en tant que travailleur. Plusieurs thèmes clés s'y trouvent, qui correspondent à des droits bien précis liés à votre commission paritaire et dont les règles vous sont résumées.

Quoi de neuf ? Ces droits ne sont pas uniquement liés à votre commission paritaire, mais aussi au pouvoir subsidiant compétent pour votre secteur. Or, le secteur des maisons de repos est une matière qui a été transférée aux Régions wallonne et bruxelloise et à la Communauté germanophone. Qu'est-ce que cela implique ? Le secteur ne sera donc plus financé par le Fédéral. Cela vaut aussi pour les accords sociaux du non-marchand. Or, les moyens financiers en Wallonie et à Bruxelles sont moins importants. Il nous faudra donc multiplier tous ensemble nos efforts pour obtenir des budgets décents et maintenir des conditions de travail équilibrées quelle que soit la Région ou la Communauté où vous travaillez.

Si vous avez des questions, besoin d'aide ou d'informations complémentaires, n'hésitez pas à contacter votre section régionale dont les coordonnées se trouvent également dans cette brochure. Bonne lecture et bonne route à vous sur votre parcours professionnel !



SETCa  
FGTB

# Vos Droits en 13 points

## CP 330 Maisons de repos & de soins (mr/mrs)



### 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 MR/MRS.

**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.

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



### 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.



### Rémunération

**Les barèmes correspondant à votre fonction et votre ancienneté sont fixés par une convention sectorielle. Votre employeur ne peut pas vous payer moins que ces barèmes.**

Vous pouvez demander les barèmes à votre délégué ou secrétaire SETCa. Les affiliés ont également accès aux barèmes sur notre site : [www.setca.org/baremes](http://www.setca.org/baremes).

Dans le secteur, il existe également un sursalaire en cas de prestations irrégulières. **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).



### 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 régimes 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.



### 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.



SETCa  
FGTB

# Vos Droits en 13 points

## CP 330 Maisons de repos & de soins (mr/mrs)

### 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 du 8 mai 2017 d'application de 2017 à 2018, prévoit que les travailleurs peuvent encore prendre un emploi d'atterrissage à partir de 55 ans (dans certaines circonstances de métier lourd, longue carrière, ...).

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 deux 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.



### Règlement de travail

Votre employeur est légalement tenu de rédiger un règlement de travail. Il doit donc y en avoir un dans votre MR/MRS 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 MR/MRS.



### 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 à 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.



### Durée de travail

**Dans le secteur des MR/MRS, 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 prêter 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 trois 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.

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



### Droit à la formation

**Le fonds social pour personnes âgées 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 :

- Gestion du stress ;
- Gestion de l'agressivité et conflit ;
- Sensibilité culturelle dans le secteur des soins ;
- Communication ;
- Accueil des nouveaux travailleurs et tutorat ;
- Burn out ;
- Manutention des charges ;
- Plan de formation ;
- Secourisme ;
- Travail et handicap.



### 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, 2 jours de congé supplémentaires en plus des congés légaux, ce qui vous fait donc au total minimum 22 jours.**

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).



SETCa  
FGTB

# Vos Droits en 13 points

## CP 330 Maisons de repos & de soins (mr/mrs)



### Fin de carrière

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012, ce que l'on appelait la « prépension » 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 MR/MRS 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 au prorata.



### Licenciement

**Un contrat de travail ne peut pas être rompu comme cela du jour au lendemain, sauf en cas de motif grave ou de commun accord. Vous avez en effet droit à une période de préavis ou à une indemnité correspondante.**

La période de préavis que votre employeur doit respecter dépend de votre ancienneté auprès de celui-ci. De nouveaux délais de préavis sont entrés en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014. En cas de licenciement par l'employeur comme en cas de démission, vous devrez calculer votre délai de préavis en 2 parties pour votre contrat de travail : une partie pour la période précédant le 31 décembre 2013 et une deuxième à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014. Il existe par ailleurs des règles spécifiques concernant la fin du contrat de travail à durée déterminée.

Vous pouvez demander des informations complémentaires à votre délégué ou secrétaire SETCa.

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

