



SETCa
FGTB



La carte de Vos Droits 2017-2018

CP 332

Aide sociale & Soins de santé

« La carte de 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 bien utile qui vous permettra d'avoir une synthèse claire de vos droits en tant que travailleur·euse.

Quoi de neuf en 2018 ? Un nouveau statut de salarié pour les accueillant·e·s d'enfants ! Après de longues années d'espoir, d'attente et de négociation, la possibilité pour les accueillant·e·s d'enfants conventionné·e·s de pouvoir accéder au statut de travailleur salarié devient une réalité dès 2018. Un projet-pilote de 2 ans est activé. Au cours de cette période, 200 accueillant·e·s actuellement conventionné·e·s par un service peuvent demander de bénéficier d'un contrat de travail d'employé à domicile. 200 nouveaux·elles entrant·e·s bénéficieront aussi de ce contrat. Ces dernier·e·s devront toutefois justifier de la formation initiale requise, dès l'entrée.

Si vous avez des questions sur les thèmes qui se trouvent dans cette brochure, n'hésitez pas à contacter votre section régionale dont les coordonnées se trouvent en dernière page. Bonne lecture ! Le SETCa à vos côtés durant tout votre parcours professionnel !



SETCa
FGTB

Vos Droits en 13 points

CP 332 Aide sociale & Soins de santé



Contrat de travail

Votre contrat de travail est un élément important car il contient bon nombre de points essentiels comme **le type de travail, l'horaire, le barème, le salaire mensuel et l'ancienneté reconnue au départ par l'employeur**. Il existe plusieurs types de contrats et de plusieurs durées : contrat de travail à durée indéterminée, à durée déterminée, intérim, travail bien défini, etc.

Le contrat à durée indéterminée (CDI) doit être la règle. Il est le plus répandu et est aussi celui qui offre le plus de sécurité pour l'employé. Cependant, pour pouvoir profiter de financements liés aux aides à l'emploi, des employeurs proposent fréquemment des contrats à durée déterminée pour mieux « gérer » leurs besoins en main d'œuvre.



Maladie & Accident

Comme tous les travailleurs, vous avez bien évidemment des droits dans de telles circonstances. Vous devez aussi respecter certaines règles et obligations. **La première chose à faire est d'avertir directement votre employeur**. Si vous êtes sous contrat à durée indéterminée ou dans un contrat à durée déterminée de plus de 3 mois, votre employeur doit vous garantir, pendant les **30 premiers jours calendrier** de l'incapacité, la **rémunération normale à 100%**. Votre employeur peut, s'il le souhaite, faire appel à un médecin contrôleur. Si vous êtes victime d'un accident de travail, vous avez également certains droits. Plusieurs formalités doivent cependant être remplies.



Rémunération

Il s'agit d'un point que vous devez convenir avec votre employeur lors de la signature de votre contrat. Les employeurs sont tenus de respecter un certain nombre de règles : il existe un barème minimum ainsi que des barèmes minimums par secteur. Le barème salarial est déterminé préalablement dans les conventions collectives de travail sectorielles. Le barème détermine le salaire minimum à appliquer dans chaque secteur. La catégorie de fonction, l'ancienneté jouent généralement un rôle crucial dans la détermination du barème salarial qui est d'application.

Dans le secteur des milieux d'accueil d'enfants, une convention collective de travail fixe les conditions de reprise d'ancienneté dans votre rémunération minimum de départ, selon que vous étiez engagé-e dans un établissement du même type ou pas que celui pour lequel vous êtes recruté-e, & selon que votre interruption de travail soit inférieure ou supérieure à un an.



Temps partiel

Le contrat de travail à temps partiel doit être écrit et mentionner le régime de travail ainsi que l'horaire convenu. Sauf dérogation, le contrat de travail à temps partiel doit obligatoirement être conclu pour au moins un tiers temps et la durée de chaque période de travail continue doit être au moins égale à 3 heures. Il peut être dérogé à ces principes si une convention collective de travail a été signée dans le secteur. C'est le cas dans le secteur des milieux d'accueil d'enfants, mais à des conditions limitées et bien définies.



Crédit-temps

Le crédit-temps est un système qui permet d'interrompre ou de réduire temporairement votre carrière. Il en existe plusieurs formes : le crédit-temps avec motif (de 36 mois pour la formation et de 48 mois pour les autres motifs). Ces dernières années, le gouvernement a fortement durci les règles en la matière. Mais des conventions collectives de travail signées dans le secteur permet de les assouplir un peu.

Dans les milieux d'accueil d'enfants, ces droits peuvent être également obtenus sous forme de réduction à mi-temps ou d'interruption complète. La durée des crédit-temps avec motifs ne peut excéder 51 mois au total.

Dans le secteur des milieux d'accueil d'enfants, **le crédit-temps pour travailleurs âgés** peut être pris à partir de 50 ans sans droit à l'allocation (attention, pas d'assimilation à la pension) ou à partir de 55 ans avec droit à l'allocation mais sous certaines conditions (carrière, métier lourd, ...). A 60 ans, c'est le droit général qui s'applique.

Pour plus de détails sur votre droit au crédit-temps, avec ou sans allocation, nous vous renvoyons vers notre brochure *Memo* qui y est consacrée (www.setca.org). Il s'agit parfois de reconstituer tout un puzzle pour connaître ce dont vous avez droit.



SETCa
FGTB

Vos Droits en 13 points

CP 332 Aide sociale & Soins de santé



Fin de carrière

Ces dernières années, à la suite des mesures très dures imposées par le gouvernement, l'accès au RCC (régime de chômage avec complément d'entreprise – anciennement appelé prépension) a été fortement restreint. Néanmoins, dans le secteur, une convention collective de travail a été signée qui permet une dérogation. Jusqu'à fin 2018, vous pouvez ainsi prétendre à un RCC à 59 ans si vous remplissez les conditions d'une carrière longue. Vous retrouverez tous les détails sur les droits en matière de RCC dans notre brochure *Memo* qui y est consacrée. Si vous souhaitez des informations sur les dérogations possibles dans votre secteur, renseignez-vous auprès de votre délégué-e syndical-e ou votre section régionale SETCa.

1^{er} janvier 2014 ou après. Pour plus de détails, consultez notre brochure *Expresso* et *Vos Droits en poche*.



Règlement de travail

Votre employeur est légalement tenu d'établir un règlement de travail. Votre institution ou service doit donc en avoir un aussi. **Votre employeur doit vous fournir une copie de ce document à l'embauche.** Ce document reprend toutes sortes de dispositions sur les conditions de travail (horaire, pauses, congés annuels, mesure 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 pas être contraire à la loi, ni aux conventions applicables au secteur concerné (conventions collectives de travail signées en commission paritaire).



Durée de travail

La durée de travail a toujours été un élément important des relations entre employeurs et travailleurs. Dans la loi, la durée de travail est définie comme étant le temps pendant lequel le travailleur est à la disposition de son employeur. Cela signifie toutes les heures où vous ne pouvez pas disposer librement de votre temps. Il s'agit donc d'une notion plus large que celle du travail effectivement accompli. Dans le secteur des milieux d'accueil d'enfants, la durée d'un temps plein est de 38 heures. La durée de chaque prestation ne peut être inférieure à trois heures.

Néanmoins, des dérogations sectorielles ou individuelles permettent d'adapter ces règles aux besoins spécifiques des institutions, des activités et des travailleurs (dépassement des limites normales du temps de travail, repos compensatoire si travail le dimanche,...).



Congés de circonstances

Pour certaines circonstances d'ordre privé (des événements familiaux – décès, mariage, naissance – ou des obligations civiques ou civiles), vous avez le droit de vous absenter de votre travail tout en conservant votre salaire. C'est ce qu'on appelle les jours de « petit chômage » ou « congés de circonstance ». Si vous êtes dans cette situation, n'oubliez pas d'en aviser votre employeur au préalable. Si c'est impossible, en raison de la soudaineté de l'événement, vous devez l'en avertir dans les plus brefs délais. Retrouvez la liste complète des jours de petit chômage sur le site SETCa (www.setca.org), rubrique *Vos droits online*.



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



Vacances annuelles

S'il y a bien une période de l'année fortement attendue par les travailleurs, ce sont les vacances ! Outre le nombre minimum de jours de congés légaux, vous pouvez avoir droit à un nombre de jours de congé supplémentaires. Ce nombre peut varier en fonction de votre régime de travail, de votre situation l'année précédente, de votre ancienneté, ou d'autres événements qui sont prévus dans les conventions collectives de travail sectorielles ou d'institutions/services.



SETCa
FGTB

Vos Droits en 13 points

CP 332 Aide sociale & Soins de santé

Pour les milieux d'accueil d'enfants, il est prévu l'octroi de 5 jours de congé supplémentaires :

- 4 jours de vacances supplémentaires en plus des 20 jours légaux de vacances annuelles (régime 5 jours/semaine) proratisés en cas de travail à temps partiel
- 1 jour de congé supplémentaire à l'occasion de la Fête de la Communauté française



Droit à la formation

Si une délégation est en place au sein de votre entreprise, renseignez-vous si une discussion préalable concernant un plan de formation global est menée, pour qu'il soit tenu compte de vos besoins en formation continuée.

Dans le secteur des milieux d'accueil d'enfants, vous bénéficiez de beaucoup d'opportunités, via le Fonds Social des milieux d'accueil de l'Enfance, géré paritairement par les partenaires sociaux du secteur. Ce Fond finance des actions en faveur de la formation continue des travailleurs (bilan de compétences, Formapef, supervisions, ...). En 2017, un nouvel outil de réflexion et de construction personnelle a été créé : le carnet de bord professionnel. Celui-ci vous permettra de vous positionner dans et par rapport à votre parcours professionnel, au sens large du terme. Pour compléter cet outil, vous pouvez bénéficier d'un accompagnement individuel.

L'ONE (Office National de l'Enfance) met aussi à la disposition des travailleurs une offre importante de formations à travers son catalogue de formations que vous pouvez obtenir sur son site Internet www.one.be à la rubrique *Publications*.

Si durant votre parcours professionnel, vous souhaitez suivre une formation générale, une formation

professionnelle, les deux en même temps ou une formation préparant à l'exercice d'un métier en pénurie, à l'obtention d'un premier diplôme ou certificat de l'enseignement secondaire supérieur ou à une formation de base dans l'enseignement pour adulte, vous pouvez bénéficier du congé éducation payé. Le cours ou la formation doit être agréé(e) pour le congé éducation payé et doit durer au moins 32 heures par année scolaire.



Maternité & paternité

Vous attendez un heureux événement ? Un moment très important dans une vie ! Pour les travailleuses qui effectuent un travail à risque, tout employeur est tenu de prendre les mesures préventives qui s'imposent (soit un aménagement temporaire des conditions de travail ou du temps de travail, soit un changement de poste). Si cela s'avère impossible, le médecin du travail prescrira un écartement temporaire, et cela jusqu'au début du repos de maternité. Pendant cette période « d'écartement », vous êtes indemnisée par la mutualité dès le premier jour d'arrêt de travail. Vous bénéficiez également d'une certaine protection puisque votre employeur ne pourra pas vous licencier en raison de votre état. **La durée du congé de maternité est de 15 semaines.**

Un congé de paternité ou pour les co-parents est également prévu par la réglementation. Le travailleur concerné a droit à 10 jours d'absence. Ces 10 jours peuvent être librement choisis par le travailleur dans les 4 mois à dater du jour de l'accouchement. 3 de ces jours sont couverts par la rémunération, les 7 autres par la mutuelle (82% du salaire brut).

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.

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

