



SETCa  
FGTB



# La carte de Vos Droits 2017-2018

CP 200  
CPAE

« 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 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.

Vous retrouverez dans les pages intérieures plusieurs thèmes clés. Ceux-ci correspondent à des droits bien précis liés à votre commission paritaire et dont les règles vous sont résumées. Cette carte comprend aussi l'accord sectoriel 2017-2018.

Si vous avez encore 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 comme travailleur !



SETCa  
FGTB

# Vos Droits en 10 points

## CP 200 CPAE



### Pouvoir d'achat 2017-2018

L'accord interprofessionnel (AIP) datant du début 2017 a servi de base pour les négociations dans les secteurs, y compris en matière de salaires. La norme salariale maximale prévue par l'AIP sera mise en œuvre de façon maximale en CP200. En d'autres termes, les barèmes et salaires réels augmenteront de 1,1% à partir du 1<sup>er</sup> octobre 2017 pour tous les employés, quelle que soit leur fonction dans l'entreprise. Cette augmentation salariale peut être convertie en avantage équivalent. Le coût total de 1,1% (y compris les cotisations patronales à la sécurité sociale) doit bien être pris en compte dans ce cas. Dans les entreprises comptant une DS, la conversion doit intervenir par voie d'accord d'entreprise. Dans les entreprises sans DS, chaque employé doit être informé par écrit d'une conversion éventuelle.

Sur la base d'accords antérieurs, les employés continuent d'avoir droit par ailleurs à € 250 d'éco-chèques au cours du mois de juin de chaque année et à une prime brute de € 252,83 payable également en juin. Ce dernier montant est d'ailleurs indexé chaque année et augmentera donc de nouveau quelque peu l'an prochain. Cette prime peut être transposée également en avantage équivalent.

Informez-vous auprès de nos délégués et/ou auprès des sections du SETCa pour de plus amples renseignements. Y compris en ce qui concerne la manière dont ces diverses dispositions s'appliquent aux travailleurs à temps partiel.



### Indexation

En CP 200, le salaire est indexé chaque année en janvier. Les salaires suivent ainsi l'augmentation des prix. Au début 2017, les salaires ont été indexés à raison de 1,13%. En janvier de l'an prochain, cette indexation se fera sur la base de l'évolution de l'indice santé pendant l'année 2017.

N'oublions pas que le gouvernement actuel a procédé à un saut d'index de sorte que chacun a dû sacrifier 2% de pouvoir d'achat qui sont perdus à jamais.



### Rémunération

Votre salaire est déterminé par votre fonction et par les barèmes de votre secteur. Dans la CPAE, il y a 4 classes dans lesquelles sont réparties 69 fonctions de référence. Une classification de fonctions analytique a été introduite en 2010. Vous trouverez la description très complète de ces 69 fonctions dans la brochure du SETCa *Focus* « Classification de fonctions sectorielle CP 218 ». Vous pouvez télécharger cette brochure sur notre site web

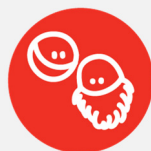
[www.setca.org](http://www.setca.org) ou contacter votre section régionale SETCa. L'employeur est tenu de vous informer de la classe à laquelle votre fonction appartient.

Les barèmes sectoriels sont basés sur l'expérience professionnelle. Sur [www.setca.org/baremes](http://www.setca.org/baremes), vous pouvez retrouver une vue précise des barèmes pour votre CP. Votre augmentation barémique dépend de votre expérience réelle et assimilée. Cette augmentation intervient le mois qui suit celui où vous obtenez une année d'expérience en plus et ensuite, tous les 12 mois.

L'expérience réelle est votre expérience au travail indépendamment de votre statut (salarié, indépendant ou fonctionnaire), de votre type de contrat (durée indéterminée, durée déterminée, intérimaire, contrat d'étudiant, etc.), de votre durée de travail (temps plein/temps partiel) et de votre âge (plus ou moins de 21 ans).

L'expérience assimilée concerne les périodes comptabilisées dans votre expérience mais où vous n'effectuiez pas de prestation de travail effective. Certaines périodes comme les absences pour accident de travail ou maladie professionnelle, petit chômage, congé prophylactique, mesures de crises, etc. sont assimilées complètement. D'autres périodes sont assimilées partiellement : les absences pour maladie (maximum 3 ans), le crédit-temps à temps plein pour congé thématique (maximum 3 ans), le crédit-temps à temps plein seul (maximum 1 an), les périodes de chômage (maximum 1 an si vous avez moins de 15 ans d'expérience professionnelle, et maximum 2 ans si vous avez plus de 15 ans d'expérience professionnelle).

Pour prouver votre expérience professionnelle, vous devez, lors de votre entrée en service, remettre les documents nécessaires (fiches de paie, documents de l'Office National des pensions, ONEm ou informations verbales) à votre nouvel employeur. Si ce dernier conteste un certain nombre de périodes, c'est à lui qu'il appartient d'étayer sa position avec les justificatifs nécessaires !



### Crédit-temps & emplois d'atterrissage

Le gouvernement actuel a sévèrement coupé dans la réglementation à ce sujet. Pour autant, les syndicats sont parvenus à prévoir encore des possibilités sur le plan interprofessionnel permettant à des travailleurs d'interrompre ou de réduire temporairement leur carrière. En CP 200, nous sommes parvenus à préserver ces possibilités au maximum pour tous les employés.

Ainsi, le droit au crédit-temps pour porter des soins à un enfant jusqu'à l'âge de 8 ans, pour prodiguer des soins



**SETCa**  
FGTB

# Vos Droits en 10 points

## CP 200 CPAE

palliatifs, veiller sur un membre du ménage ou de la famille gravement malade ou veiller sur un enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans a été porté à 51 mois (interruption complète ou à mi-temps ou à 1/5<sup>e</sup>) si l'on compte 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise. S'il s'agit de suivre une formation, ce droit est fixé à 36 mois.

Les emplois d'atterrissage sont des régimes permettant, à partir de 55 ans, de travailler soit à mi-temps, soit à raison d'une réduction d'1/5<sup>e</sup>. Ces mesures sont également disponibles pour les employés de la CP 200 si l'on compte une carrière de 35 ans. Pour cette interruption de carrière à raison d'1/5<sup>e</sup> à partir de 55 ans, le travailleur reçoit par ailleurs une prime supplémentaire du fonds social en plus des 4/5<sup>es</sup> de salaire et de l'allocation de l'ONEm. Son montant s'élève à présent à € 70,66 et cette allocation est indexée tous les ans en date du 1<sup>er</sup> janvier.



### Durée de travail

Dans la CP 200, la durée de travail est de 38 heures par semaine. Plusieurs régimes dérogatoires sectoriels sont cependant possibles.

La petite flexibilité autorise le dépassement de la durée de travail journalière de maximum 1 heure et de la durée de travail hebdomadaire de maximum 5 heures. Sur une base annuelle, l'entreprise doit cependant respecter la durée de travail hebdomadaire moyenne de 38 heures !

La grande flexibilité prévoit un régime de travail de 10 heures par jour en 4 jours (l'occupation le dimanche n'y est autorisée qu'à certaines conditions) ou un régime de travail de 12 heures par jour en 3 jours (dans ce cas, le travail le dimanche est possible sans limites).

Avant de pouvoir instaurer ces régimes de travail dérogatoires, l'employeur doit fournir les informations nécessaires au conseil d'entreprise, à la délégation syndicale ou à défaut, aux employés. Si l'employeur veut encore introduire d'autres régimes de travail dérogatoires, il ne peut le faire qu'après concertation au niveau de l'entreprise et moyennant l'approbation de la commission paritaire.

Chaque entreprise du secteur peut occuper son personnel pendant 6 dimanches ou jours fériés par année civile. Dans ces limites, chaque employé peut travailler maximum 6 dimanches ou jours fériés par an dans le cadre des dispositions en vigueur dans l'entreprise et, à défaut, sur une base volontaire. Le travail du dimanche dans ce régime ne donne droit qu'à un repos compensatoire correspondant à 50% du temps presté le dimanche.



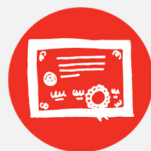
### Vacances annuelles

La CP 200 ne prévoit pas de régime plus favorable en matière de vacances annuelles ou de congé d'ancienneté que ce qui est prévu par la réglementation générale. Toutefois des dispositions spécifiques à votre entreprise peuvent exister. N'hésitez pas à demander à votre délégué ou votre section régionale.



### Petit chômage

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 circonstances ». Retrouvez la liste complète des jours de petit chômage sur le site du SETCa ([www.setca.org](http://www.setca.org)), rubrique *Vos droits online*. Dans la CP 200 vous avez en plus droit à un jour supplémentaire que ce qui est prévu par la loi en cas de mariage (au total : 3 jours).



### Droit à la formation

Les dispositions de l'accord sectoriel 2016-2017 sont d'application jusqu'à la fin 2017. Sur une période de 2 ans, chacun a droit à 4 jours de formation pendant les heures de travail et à un jour complémentaire en dehors des heures de travail pour lequel une indemnité de frais de € 40 est prévue. Vous trouverez de plus amples informations sur la manière d'attribuer ces quatre jours sur notre site internet [www.setca.org](http://www.setca.org) et auprès de votre délégué ou de votre régionale SETCa.

En 2018, les dispositions de l'accord sectoriel sont prorogées, soit donc pour un an. Ce qui signifie que le droit à la formation porte dans ce cas sur 2 jours pendant les heures de travail, accompagné des mêmes conditions que celles prévues dans la CCT 2016-2017 et une reconduction des dispositions d'entreprise dans ce cadre s'il s'agit d'un plan supplétif. Pour ce qui concerne les plans d'entreprise, les parties doivent convenir entre elles sur le plan de l'entreprise pour la fin 2017 si ces dispositions peuvent être confirmées pour les 2 jours en 2018 ou s'il s'agit d'adapter cette disposition.

L'organisation et la modalisation futures de la formation à partir de 2019 feront l'objet de négociations d'ici à la fin de cette année. Ces négociations porteront sur le relèvement

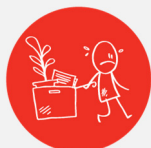


SETCa  
FGTB

# Vos Droits en 10 points

## CP 200 CPAE

du nombre de jours de formation, leur concrétisation individuelle ou collective, la procédure, leur contenu, etc.



### Licenciement & outplacement

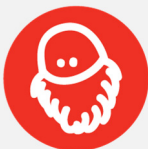
L'outplacement (également appelé « aide au reclassement ») consiste à organiser pour le travailleur licencié un accompagnement spécialisé, afin de lui permettre de retrouver dans les plus brefs délais un emploi auprès d'un nouvel employeur ou de démarrer une activité professionnelle en tant qu'indépendant.

Pour les entreprises de la Commission Paritaire 200, la démarche d'aide au reclassement a été confiée au CEFORA (le centre de formation géré paritairement par les partenaires sociaux), qui collabore à cette fin avec des bureaux d'outplacement spécialisés. La CP 200 est le premier secteur à avoir réglé collectivement l'outplacement. L'outplacement est gratuit pour l'employé (et financé partiellement par l'employeur) sauf quand l'employé est licencié moyennant une indemnité de préavis payée d'au moins 30 semaines (voir ci-dessous).

Dans le cas d'un licenciement individuel, il faut distinguer si votre préavis est d'au moins 30 semaines. Si c'est le cas et que votre préavis est à prester, vous avez droit à 60 heures d'outplacement sur 12 mois à prendre pendant votre congé de sollicitation.

Par contre si votre préavis est d'au moins 30 semaines mais que votre indemnité préavis est payée, vous avez également droit à 60 heures d'outplacement mais ventilée différemment entre un accompagnement collectif et individuel en fonction de votre rémunération annuelle. Dans ce cas de figure, l'outplacement est payant pour l'employeur au fonds social (1/12<sup>e</sup> du salaire annuel avec un minimum de € 1.800 et un maximum de € 5.500) et payant pour l'employé (4 semaines de l'indemnité de rupture sont retenues par l'employeur).

Si votre préavis est inférieur à 30 semaines, il faut distinguer si vous avez entre 35 et 45 ans ou plus de 45 ans. Si vous avez entre 35 et 45 ans, vous avez droit à un outplacement de 40 heures sur une période de 6 mois. Si vous avez plus de 45 ans, vous avez droit à 60 heures d'outplacement sur une période de 12 mois. Dans le cas d'un licenciement collectif, vous avez droit à 30 heures d'outplacement de groupe durant une période de 3 mois si vous avez moins de 45 ans et 60 heures d'outplacement de groupe durant une période de 6 mois si vous avez au moins 45 ans. Dans tous les cas de figures, l'employé licencié pour motif grave n'a pas droit à l'outplacement. Si vous souhaitez obtenir plus d'informations sur les règles d'outplacement au sein de la CP 200, vous pouvez prendre contact avec votre délégué ou votre régionale SETCa.



### Fin de carrière

Au cours des dernières années, le gouvernement actuel a aussi porté des coupes sombres dans cette réglementation. Toutefois, il existe ici encore des possibilités de partir à la retraite de façon anticipée moyennant un certain nombre de conditions avant l'âge habituel du RCC (62 ans) :

- Pour les métiers lourds/le travail de nuit à des conditions d'âge de 58 ans en 2017, 59 ans en 2018
- Mêmes âges pour les longues carrières de 40 ans
- 60 ans jusqu'à la fin 2017 dans d'autres cas moyennant le respect des conditions de carrière

Pour de plus amples informations, adressez-vous à votre délégué ou à votre régionale 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

