

**Commission paritaire pour le secteur francophone, germanophone de l'aide sociale et des soins de santé - CP 332**

**Convention collective de travail du 13 mai 2022 introduisant une réduction collective du temps de travail avec embauche compensatoire pour le personnel des secteurs dépendant de la Région wallonne**

***CHAPITRE I. Champ d'application***

**Article 1**

La présente convention collective de travail exécute l'accord social du non-marchand wallon 2021-2024. Elle s'applique aux travailleurs et aux employeurs des centres de coordination de soins et services à domicile, des centres de service social, des services d'insertion sociale, des services de médiation de dettes, des centres et services de promotion de la santé, des réseaux et associations d'aide et de soins spécialisés en assuétudes, des centres de télé-accueil, des centres de planning et de consultation familiale et conjugale, des services de santé mentale et autres services d'aide sociale et de santé qui ressortissent à la Commission paritaire 332 pour le secteur francophone, germanophone de l'aide sociale et des soins de santé et qui sont subventionnés par la Région wallonne.

Pour l'application de la présente convention collective de travail, il faut entendre par « travailleur : le personnel ouvrier et employé, tant féminin que masculin.

***CHAPITRE II. Durée du temps de travail***

**Article 2 – Durée de temps de travail à temps plein à partir de 55 ans**

Pour les centres de coordination de soins et services à domicile, cette convention collective de travail vise à réduire la durée hebdomadaire conventionnelle du temps de travail temps plein à 32 heures pour les travailleurs âgés de 58 ans et plus, avec maintien du salaire et avec embauche compensatoire.

Pour tous les autres secteurs repris dans le champ d'application à l'article 1, cette convention collective de travail vise à réduire la durée hebdomadaire conventionnelle du temps de travail temps plein à 36 heures à partir de 55 ans, à 34 heures à partir de 58 ans et à 32 heures à partir de 60 ans et plus, avec maintien du salaire et avec embauche compensatoire.

Dans le respect des modalités prévues à l'article 5, §2, les durées de temps de travail hebdomadaire conventionnel visées ci-dessus peuvent être calculées en moyenne sur base annuelle.

La réduction collective du temps de travail s'effectue avec maintien intégral du salaire. Il en résulte une augmentation proportionnelle du salaire horaire dès l'entrée du travailleur dans le nouveau régime de travail.

### **Article 3 – Calcul de la durée de temps de travail à partir de 55 ans pour les temps partiels**

La diminution du temps de travail pour les travailleurs à temps partiel est calculée proportionnellement par rapport aux 36 heures, 34 heures ou 32 heures. La diminution se calcule sur base de 36<sup>e</sup>, 34<sup>e</sup> ou 32<sup>e</sup>.

Le nouveau régime de travail résultant de la diminution du temps de travail est arrondi à minima à la demi-heure supérieure, à l'exception des crédit-temps. Ce principe d'arrondi doit être appliqué de la même manière à tous les travailleurs ayant le même temps de travail initial dans le service et ne peut pas impliquer une perte de salaire pour les travailleurs.

A la demande du travailleur ou de l'employeur, le nombre d'heures initial du travailleur à temps partiel, peut être maintenu, de commun accord entre les parties, à hauteur de maximum 36 heures, 34 heures ou 32 heures par semaine, et en respectant la procédure de communication prévue à l'article 6.

Ce temps de travail maintenu est valorisé en 36<sup>e</sup>, 34<sup>e</sup> ou 32<sup>e</sup> et non plus en 38<sup>e</sup>, ce qui entraîne une augmentation salariale pour le travailleur.

## ***CHAPITRE III. Modalités d'application du nouveau régime de travail***

### **Article 4 – Définition de la date de passage d'un travailleur dans le nouveau régime de travail**

Le nouveau régime de travail entre en vigueur à partir du premier jour du mois au cours duquel l'âge de 55 ans, 58 ans et 60 ans est atteint.

### **Article 5 – Diminution conventionnelle du temps de travail**

§1<sup>er</sup> La diminution du temps de travail dont bénéficie le travailleur à temps plein ou à temps partiel est imputée sur un jour ou sur plusieurs jours de la semaine selon le choix du travailleur.

§2 Par dérogation au paragraphe précédent, le travailleur peut demander à l'employeur de convenir que la diminution du temps de travail est réalisée sous la forme d'octroi de jours de repos compensatoire.

Dans ce cas, la durée hebdomadaire de temps de travail applicable en vertu de l'article 1<sup>er</sup> est calculée en moyenne sur une base annuelle. L'application de cette durée hebdomadaire moyenne se concrétise par un régime de travail comportant des heures de prestations effectives plus élevées par semaine et par l'octroi de jours de repos compensatoire.

Ces heures de prestations effectives plus élevées par semaine et compensées par ces jours de repos compensatoire ne sont pas considérées comme des heures supplémentaires.

§3 Dans le cas d'une diminution du nombre de jours prestés par semaine, les jours non-prestés doivent être fixés d'un commun accord et au regard de la continuité du service.

Les jours de repos compensatoire sont fixés de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

Afin de garantir un rythme de travail tenable pour les travailleurs bénéficiant de la réduction collective du temps de travail, les jours de repos compensatoire doivent être pris endéans le trimestre.

Cependant, un report est autorisé au trimestre suivant moyennant la liquidation du solde de jours de repos compensatoire à l'échéance de la période de référence.

Le nombre maximum d'heures reportées autorisé correspond à 6 heures pour les travailleurs prestant en régime 36 heures, à 12 heures pour les travailleurs prestant en régime 34 heures et à 18 heures pour les travailleurs prestant en régime 32 heures.

## **Article 6 – Procédure d'information et de recours concernant le passage dans le nouveau régime de travail**

### **§1 Au minimum trois mois avant le passage dans le nouveau régime de travail**

Au minimum trois mois avant que le travailleur ait atteint l'âge de 55 ans, 58 ans et 60 ans et passe donc dans un nouveau régime de travail, l'employeur communique au travailleur la modification du régime de travail et ses modalités d'application. Il communique également au travailleur la possibilité de demander le maintien de son régime de travail initial si le travailleur est à temps-partiel et ce jusqu'à 36 heures, 34 heures ou 32 heures par semaine maximum.

Cette communication écrite remise au travailleur doit au moins contenir :

- Le nombre d'heures de travail adapté dans le cadre de la RCTT ;
- Le salaire horaire et/ou mensuel adapté au passage au nouveau régime de travail ;
- Pour les travailleurs à temps partiels, l'éventuelle proposition de l'employeur, conformément à l'article 3 de maintenir le temps de travail à temps partiel contractuel initial (sans que le nombre d'heures de prestation ne puisse dépasser 36 heures, 34 heures ou 32 heures) par semaine et le salaire horaire ou mensuel adapté qui résulterait de ce choix ;
- Un accusé de réception

### **§2 Dans les quatre semaines qui suivent la réception de la communication de l'employeur**

Le travailleur doit communiquer à l'employeur :

- Son accord sur la proposition de l'employeur ;
- Son désaccord sur la proposition de l'employeur. Dans ce cas, le travailleur précise :
  - S'il souhaite diminuer son temps de travail ;
  - ou
  - S'il souhaite maintenir son temps de travail à temps partiel initial. En cas de souhait de maintien de son horaire contractuel initial, celui-ci ne pourra pas dépasser 36 heures, 34 heures ou 32 heures semaine.
- Si le choix du travailleur entraîne une diminution de son temps de travail, le travailleur communique son souhait de diminuer son temps de travail sur un jour ou sur plusieurs jours.

### **§3 Au plus tard quatre semaines avant le passage au nouveau régime de travail**

L'employeur communique sa réponse à la demande formulée par le travailleur, et fait une proposition concrète concernant les modalités d'organisation du nouveau régime de travail.

Le travailleur répond à la proposition concrète endéans les 15 jours calendrier de la communication de l'employeur.

En cas de désaccord ou d'absence de réponse du travailleur dans les délais impartis prévus par la procédure, c'est la mesure de réduction du temps de travail, telle que prévue à l'article 3 §1 et §2, qui s'applique.

Le travailleur à temps partiel pour lequel il a été acté un maintien du temps de travail initial au moment où s'active son droit à la RCTT, peut toujours faire une demande de diminution de son temps de travail ultérieurement auprès de son employeur.

#### **Article 7 – Maladie de longue durée**

Le travailleur, en maladie de longue durée de plus d'un mois au début de la procédure prévue à l'article 6, reçoit la communication écrite de l'employeur par courrier recommandé. Le travailleur peut faire la demande auprès de son employeur d'activer la procédure complète d'information dès la réception de la communication.

A défaut de réaction, la procédure se poursuit dès son retour au travail. Entre-temps, c'est la mesure de réduction du temps de travail, telle que prévue à l'article 3 §1 et §2, qui s'applique.

#### **Article 8 – Période de transition lors de la conclusion de la CCT**

Les employeurs s'engagent à mettre en œuvre la mesure RCTT dans les meilleurs délais.

Tenant compte des mécanismes de financement, et par dérogation à l'article 4, une période de transition vers le passage aux 36 heures, 34 heures ou 32 heures est organisée lors de la première mise en œuvre du nouveau régime de travail sectoriel. La procédure prévue à l'article 6 devra être enclenchée au plus tard le 30 septembre 2022, pour une application effective du nouveau régime de travail au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2023.

Pendant cette période de transition durant laquelle la réduction collective de temps de travail ne peut être effectivement appliquée, les travailleurs de 55 ans et plus concernés, maintiendront leur horaire contractuel en 38 heures par semaine pour un temps plein et bénéficieront d'une mesure compensatoire calculée sur base de la réallocation des moyens non utilisés.

Cette mesure compensatoire prendra la forme d'une prime exceptionnelle liquidée auprès du travailleur avec le versement de la prime de fin d'année ou lors de la liquidation du pécule de sortie.

Les parties à la présente convention s'engagent à conclure une convention collective de travail fixant le montant et les modalités de cette prime exceptionnelle pour le 1<sup>er</sup> octobre 2022 au plus tard.

#### **Article 9 - Règlement de travail**

Le règlement de travail de chaque entreprise devra être adapté en fonction de la présente convention collective de travail afin de permettre à celle-ci d'être appliquée

### ***CHAPITRE IV. Dispositions finales***

#### **Article 10**

Les parties conviennent que les avantages accordés par la présente convention collective de travail ne seront effectivement octroyés aux travailleurs concernés que pour autant que le gouvernement wallon

donne son accord et organise la liquidation effective vers les services des subventions prévues à cet effet.

#### **Article 11**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois notifié par une lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire.

Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au Président.