Réf PACO : DRH-DSQ-094

STATUTS DU PERSONNEL NON MEDICAL

Texte approuvé par le Conseil d'Administration
en ses séances du 12 mars 1975, du 23 avril 1975 et du 26 janvier 1978

mis à jour le 22 avril 1993

dernière mise à jour validée en Concertation syndicale du 6 septembre 2022

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE.....	1
CHAPITRE I : Champ d'application – Durée de validité – Entrée en vigueur – Engagement.....	2
CHAPITRE II : Organisation des relations syndicales dans l'entreprise.....	3
Stipulations générales.....	3
Constitution de la délégation syndicale.....	3
Statut de la délégation syndicale.....	5
Conditions d'exercice du mandat de délégué syndical.....	6
Compétence et fonctionnement.....	7
Préavis pour conflits sociaux.....	8
Information de la délégation syndicale.....	8
Evaluation du personnel.....	9
CHAPITRE III : Fonctions et recrutement.....	10
Stabilité d'emploi des agents définitifs.....	10
Indemnités pour exercice de fonctions supérieures.....	13
Allocation d'intérim.....	13
Revenus garantis.....	14
Indemnités de décès.....	14
CHAPITRE IV : Promotion sociale et perfectionnement professionnel.....	15
CHAPITRE V : Indexation des traitements – Durée du travail – Prestations particulières – Vêtements de travail.....	17
Indexation des traitements.....	17
Durée du travail.....	17
Prestations particulières.....	17
Vêtements de travail.....	21
CHAPITRE VI : Vacances – Absences justifiées – Protection du personnel – Transport professionnel - Allocations.....	22
Vacances annuelles.....	22
Protection du personnel.....	23
Transport professionnel.....	24
Déplacements de service.....	24
Allocation de fin d'année.....	24
Allocation de foyer ou de résidence.....	24
CHAPITRE VII : Pension.....	25
CHAPITRE VIII : Révision.....	27

ANNEXES

ANNEXE I : Classification des membres du personnel et barèmes IFIC correspondants	28
ANNEXE II : Classification des membres du personnel et barèmes internes à Saint-Luc correspondants	30
Groupe I. Personnel de Direction.....	30
Groupe II. Personnel administratif	31
Groupe III. Personnel soignant et paramédical.....	34
Groupe IV. Personnel médico-technique et technique (hors service technique).....	36
Groupe IV.bis Personnel technique des services techniques	37
Groupe V. Personnel hôtelier.....	38
Groupe VI. Personnel de maîtrise	39
Groupe VII. Personnel de cadre	40
Conditions d'accèsion et de passage d'un grade à un autre	41
A. Généralités	41
B. Classification	42
C. Dispositions particulières.....	80
PERSONNEL ENGAGE A CHARGE DE CREDITS EXTERIEURS.....	99
ANNEXE III : Vacances et jours fériés	100
1. Définition	100
2. Vacances, jours fériés et congés de circonstance.....	101
3. Congés pour raisons impérieuses	103
4. Congé social	104
5. Congé d'adoption	104
ANNEXE IV : Note sur l'application des articles 3.14 et 3.15 concernant les revenus garantis	105
ANNEXE V : Convention collective d'entreprise relative à la Comptabilisation du temps de travail dans le régime des horaires variables entrée en vigueur le 1er janvier 1994	106
ANNEXE VI : Convention collective d'entreprise relative au plan d'ajustement en Biologie clinique entrée en vigueur le 1^{er} avril 1994 modifiée par la Convention collective d'entreprise relative au plan d'ajustement en Biologie clinique - Extension du personnel entrant dans le champ d'application entrée en vigueur le 3 septembre 2007, ainsi que par la Convention collective d'entreprise relative au plan d'ajustement en Biologie clinique - Application limitée au personnel en place le 31/12/2016.....	109
ANNEXE VII : Convention collective d'entreprise relative aux permanences à domicile entrée en vigueur le 7 avril 1995.....	115
ANNEXE VIII : Convention collective d'entreprise relative à la revalorisation des techniciens en Imagerie médicale entrée en vigueur le 1^{er} mars 2000.....	118
ANNEXE IX : Convention collective de travail relative à la valorisation de la spécialisation supplémentaire du personnel infirmier gradué, infirmier bachelier en soins infirmiers et les sages-femmes, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2011.....	121
ANNEXE X : Convention relative au personnel infirmier du bloc opératoire et de l'hospiday prestant des horaires dits longs entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2017.....	125
ANNEXE XI : Convention collective d'entreprise établissant un régime de prépension conventionnelle aux Cliniques universitaires Saint-Luc, asbl entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021.....	128
ANNEXE XII : Convention collective de travail du 14 décembre 2020 de la Commission Paritaire des soins de santé sur les Vacances Annuelles.....	132

Entre les Cliniques universitaires Saint-Luc, dénommées ci-après les Cliniques représentées par le Conseil d'Administration, d'une part, et

la Centrale Nationale des Employés - CNE
le Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres de Belgique - SETCa,
et la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique - CGSLB,
dénommés ci-après les syndicats,
d'autre part,

la Convention Collective suivante a été conclue.

PREAMBULE

1. La présente Convention a pour but d'établir au sein des Cliniques des relations sociales harmonieuses fondées sur la coopération et la compréhension mutuelle.
2. En cas de modification des règles légales applicables dans le cadre du secteur hospitalier, en cas de modification de la législation sociale, en cas de convention collective conclue au sein de la Commission Nationale Paritaire des Services de Santé (CNPSS), chacune des parties pourra provoquer la révision de la présente Convention sur les dispositions affectées par les modifications susdites et ce sans respecter les règles prévues pour la dénonciation.

CHAPITRE I :

Champ d'application - Durée de validité - Entrée en vigueur - Engagement

Article I.1.

La présente Convention est applicable à tout membre du personnel des Cliniques visé à l'Annexe I, qui, sans faire partie ni du personnel académique, ni du personnel scientifique, occupe une fonction aux Cliniques sur la base d'un contrat de travail avec celles-ci.

La présente Convention pourra être étendue en tout ou en partie à toute autre personne qui, sans faire partie ni du personnel académique ni du personnel scientifique, travaille dans un service des Cliniques. Cette extension fera l'objet d'une convention séparée.

Sont à exclure du champ d'application de la présente Convention, le personnel médical proprement dit à charge du budget des Cliniques.

Article I.2.

La Convention est conclue pour une durée indéterminée. En dehors des cas prévus dans le préambule, elle peut être résiliée partiellement ou dans son ensemble par lettre recommandée, moyennant un préavis de trois mois, préavis qui peut être prolongé par accord des parties. La partie résiliant la Convention s'engage à faire dans la lettre de résiliation des propositions concernant les points litigieux ayant provoqué la résiliation de la Convention.

Ces propositions doivent être discutées entre parties endéans le mois qui suit la notification du préavis. La lettre recommandée est censée être notifiée le troisième jour ouvrable après la date de son expédition. La période de préavis prend cours après la fin du mois au cours duquel le préavis a été notifié.

Article I.3.

La Convention entre en vigueur et sera d'application au 1^{er} mars 1977.

Les engagements conclus après l'entrée en vigueur de la Convention y feront expressément référence.

CHAPITRE II : **Organisation des relations syndicales dans l'entreprise**

Stipulations générales

Article II.1.

Les parties signataires affirment les principes suivants :

- ✧ les membres du personnel reconnaissent l'autorité légitime du Chef d'Entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail ;
- ✧ les Cliniques respectent la dignité des membres du personnel et mettent leur honneur à les traiter avec équité et objectivité. Elles s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association et au libre développement de leur organisation dans l'Entreprise.

✧

Article II.2.

Dans l'esprit de la Convention Collective du Travail conclue le 24 mai 1971 au sein du Conseil National du Travail concernant le statut des délégations syndicales du personnel des entreprises, il est convenu entre l'organisation syndicale et les Cliniques de créer, pour le personnel non médical, une délégation syndicale.

De ce fait, la Direction des Cliniques reconnaît aux membres du personnel le droit de se faire représenter auprès d'elle par la délégation syndicale.

Article II.3.

Les Cliniques s'engagent à n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et à ne pas consentir aux membres du personnel non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux membres du personnel syndiqués.

D'autre part, les deux parties signataires s'interdisent toute forme de pénalisation des membres du personnel non syndiqués.

Article II.4.

Les Cliniques s'engagent à respecter la liberté syndicale de leur personnel et à ne pas entraver l'action des délégués syndicaux dans l'exercice normal de leur mission pour autant que la continuité des soins et la sécurité des malades soient assurées.

Constitution de la délégation syndicale

Article II.5.

Les organisations syndicales reconnues au plan national ont seules le droit de présenter des candidats pour la désignation ou l'élection de la délégation syndicale des Cliniques.

Article II.6.

La délégation syndicale est composée d'un délégué par secteur. Dans chaque secteur, un délégué est désigné par tranche entamée de 200 personnes. La délégation syndicale comprendra au moins un délégué par secteur soit 5 membres effectifs.

Par secteur, on entend : le personnel administratif, le personnel technique de laboratoire, le personnel technique et d'entretien, le personnel infirmier soignant et paramédical, et le personnel de cadre.

Il y a autant de suppléants que d'effectifs.

Le nombre de membres du personnel en service à la fin du trimestre précédant celui au cours duquel la délégation syndicale sera élue ou désignée et qui répondent aux critères d'éligibilité pour le Comité pour la prévention et la protection au travail est déterminant pour le nombre de candidats à élire.

Article II.7.

Pour être délégué effectif ou suppléant, les membres du personnel doivent répondre aux conditions suivantes :

- a. être au service des Cliniques sous contrat à durée indéterminée ;
- b. être membre d'une organisation syndicale reconnue, selon la définition de l'article I, paragraphe 4, de la Loi du 10 juin 1952 concernant la santé et la sécurité des membres du personnel ;
- c. ne pas être en période de préavis au moment de la désignation ;
- d. jouir de ses droits civils et politiques.

Article II.8.

Le mandat de délégué syndical est de quatre ans et renouvelable.

Article II.9.

Le mandat du délégué syndical prend fin :

- a. lorsque le délégué cesse de faire partie du personnel des Cliniques ;
- b. lorsqu'il cesse de faire partie de l'organisation syndicale dont il était membre au moment de la désignation. Dans ce cas, l'organisation syndicale avertit les Cliniques par lettre recommandée ;
- c. lorsqu'il signifie par écrit sa démission de délégué, aux Cliniques et à l'organisation syndicale ;
- d. par une décision de l'instance supérieure de l'organisation syndicale notifiée à l'intéressé et aux Cliniques ;
- e. lorsqu'il n'appartient plus au secteur pour lequel il a été élu, tout en bénéficiant de la protection liée au mandat de délégué syndical pendant une période d'un an jusqu'aux prochaines élections.

Si, pour l'une des raisons mentionnées ci-dessus, un terme est mis au mandat d'un délégué, ce dernier est remplacé par le suppléant. Un nouveau suppléant pourra être désigné ou élu selon la procédure de nomination des délégués syndicaux.

Article II.10.

Au cas où la désignation de la délégation syndicale se fait par élection, les règles suivantes sont d'application :

- a. la procédure est arrêtée et contrôlée par un arbitre désigné, la première fois, de commun accord entre les parties à la présente Convention et, ultérieurement, par les Cliniques et la délégation syndicale sortante ;
- b. le délai de dépôt des listes de candidatures ne peut être inférieur à un mois à compter de l'annonce des élections ;
- c. tout membre du personnel est invité à participer à ces élections ;
- d. l'organisation syndicale transmet la liste des candidats à la Direction qui, dans les quinze jours, peut faire ses observations ;
- e. le dépouillement des votes est effectué sous le contrôle de l'arbitre par quatre membres du personnel désignés par le Directeur administratif des Cliniques et quatre délégués des organisations syndicales ;
- f. après la clôture du dépouillement des votes, les résultats sont immédiatement proclamés et publiés sous la responsabilité de l'arbitre.

Statut de la délégation syndicale

Article II.11.

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce. Cela signifie notamment que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent.

Article II.12.

Les membres de la délégation syndicale ne peuvent pas être licenciés pour des motifs inhérents à l'exercice de leur mandat.

Les Cliniques, lorsqu'elles envisagent de licencier un délégué syndical pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informent préalablement l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fera par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition. L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé.

Cette notification se fera par lettre recommandée; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par les Cliniques sort ses effets.

L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé.

Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du Bureau de Conciliation de la Commission Nationale Paritaire des Services de Santé; l'exécution de la mesure de licenciement ne pourra intervenir pendant la durée de cette procédure.

Si le Bureau de Conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par les Cliniques pour justifier le licenciement sera soumis au Tribunal du Travail.

Article II.13.

En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, l'organisation syndicale sera informée immédiatement.

Article II.14.

Une indemnité forfaitaire est due par les Cliniques dans les cas suivants :

1. si elles licencient un délégué syndical sans respecter les conditions prévues à l'article II.12. ;
2. si, au terme de la procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article II.12, alinéa 1^{er}, n'est pas reconnue par le Bureau de Conciliation ou par le Tribunal du Travail et que la mesure de licenciement a été exécutée ;
3. si les Cliniques ont licencié le délégué pour motif grave et que le Tribunal du Travail a estimé qu'il n'y avait pas motif grave ;
4. si le contrat de travail a pris fin en raison d'une faute grave des Cliniques, qui constitue pour le délégué un motif de résiliation immédiate du contrat.

L'indemnité forfaitaire est égale à la rémunération brute d'un an, sans préjudice de l'application des articles 58 et 82 de la Loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le délégué syndical bénéficie de l'indemnité prévue par l'article 1 bis §7 de la Loi du 10 juin 1952 (M.B. du 19/06/52) concernant la santé et la sécurité des membres du personnel.

Conditions d'exercice du mandat de délégué syndical

Article II.15.

Les membres de la délégation syndicale des Cliniques disposeront du temps et des facilités nécessaires pour l'exercice collectif ou individuel des missions et activités syndicales prévues par la présente Convention.

Ces crédits d'heures sont répartis sur tous les membres de la délégation.

Les chefs de service qui ont ces agents parmi leur personnel devront examiner avec ceux-ci les modalités d'application de la dispense susdite et l'aménagement de leur travail professionnel qui en découle.

Article II.16.

Les Cliniques assurent par organisation syndicale :

- ✧ la disposition d'un local équipé pour servir de secrétariat et permettre de recevoir des visites; ;
- ✧ l'accès, pour les organisations syndicales, à une salle pouvant contenir une vingtaine de personnes ;

- ◇ l'accès, pour les organisations syndicales, à une grande salle en vue d'y tenir des assemblées générales.

Cette règle est d'application dans le cadre des Cliniques, distinctement du reste des autres installations universitaires.

Article II.17.

La délégation syndicale pourra, sous sa responsabilité et sans que cela ne puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement, par écrit ou par voie d'affichage aux valves qui auront été réservées à cet effet, à toutes communications utiles au personnel tout en respectant les règles d'éthique et de déontologie professionnelles.

Ces communications devront avoir un caractère professionnel ou syndical.

Des réunions d'information du personnel des Cliniques pourront être organisées par la délégation syndicale sur les lieux de travail et pendant les heures de travail, moyennant l'accord de la Direction et en tout cas sans nuire à la continuité des soins, au calme et à la sécurité des malades.

Compétence et fonctionnement

Article II.18.

La délégation syndicale est reçue à sa demande écrite ou orale et confirmée par un écrit dans les 24 heures par le Conseil d'Administration ou par son représentant, à l'occasion de tout litige à caractère général concernant :

- a. les atteintes aux principes fondamentaux relatifs au statut des délégations syndicales tels que définis dans la présente Convention ;
- b. l'application de la législation sociale, du règlement de travail et des conventions collectives ;
- c. l'application au personnel des Cliniques des taux de rémunération et des règles de classification dans le cadre des lois ou conventions collectives en vigueur.

Le Conseil d'Administration ou son représentant accuse réception de la demande dans la quinzaine.

L'examen des problèmes évoqués ci-dessus et ceux relatifs aux réclamations collectives est soumis à une Commission composée :

- ◇ de représentants du Conseil d'Administration formant la délégation patronale ;
- ◇ de la représentation du personnel des Cliniques qui est assurée par six délégués syndicaux, en respectant la répartition des membres de chacun des secteurs mentionnés à l'article II.6. Les délégués syndicaux ont toujours le droit de se faire assister ou représenter par un Secrétaire syndical permanent.

Ce choix est renouvelable et révocable.

La délégation syndicale peut intervenir au sujet de réclamations individuelles sur demande écrite des intéressés, selon la procédure indiquée ci-après :

toute réclamation individuelle doit être d'abord présentée par l'intéressé à la Direction du personnel compétente. Les réclamations contre les décisions de cette Direction et les réclamations auxquelles cette Direction n'a pas réservé une suite favorable dans un délai n'excédant pas trois semaines peuvent être présentées par écrit à la même Direction par un délégué syndical qui sera entendu dans les 15 jours.

Une copie de cette lettre de réclamation pourra être transmise par le délégué syndical au Président du Conseil d'Administration.

La délégation syndicale peut saisir le Département des ressources humaines de tous les faits qui sont à sa connaissance et qui sont de nature à porter gravement préjudice à des membres du personnel ou à perturber le bon fonctionnement des services.

Article II.19.

Lorsque l'intervention de la délégation syndicale n'a pas permis d'aboutir à un accord avec les Cliniques pour le règlement d'un différend et ce dans les trois semaines de la saisie de la Direction par la délégation syndicale, les délégués peuvent faire appel aux représentants permanents de leur organisation syndicale pour continuer l'examen de l'affaire.

Article II.20.

Les délégués syndicaux et représentants du personnel (nommés dans les statuts 'les délégués') disposeront de la possibilité de cesser le travail pour participer aux réunions de la section syndicale selon les règles internes en vigueur

En cas d'urgence et en dehors de l'horaire fixé d'avance, la participation à des réunions peut être autorisée à condition de respecter la continuité des soins et la sécurité des malades.

Les délégués syndicaux sont les personnes qui détiennent un mandat syndical au Comité pour la prévention et la protection au travail (effectifs et suppléants), à la Commission de concertation syndicale (effectifs et suppléants) ou au Conseil d'entreprise (effectifs et suppléants).

Préavis pour conflits sociaux

Article II.21.

Les préavis et procédures à respecter en cas de conflits sociaux, grèves ou lock-out suivent les règles habituelles pratiquées au sein de la Commission Nationale Paritaire des Services de Santé dont le Bureau de Conciliation sera compétent pour régler les litiges ou conflits dont question ci-dessus.

Information de la délégation syndicale

Article II.22.

Toutes les circulaires, instructions ou informations destinées au personnel à qui s'applique la présente Convention seront communiquées à la délégation syndicale des Cliniques.

Article II.23.

Les membres de la délégation syndicale s'engagent à ne communiquer à quiconque, à l'intérieur ou à l'extérieur des Cliniques, les faits de nature confidentielle dont ils ont eu connaissance en raison de leurs fonctions, à l'exception des cas où cette communication est imposée par l'exercice de celles-ci.

Evaluation du personnel

Article II.24.

L'évaluation du personnel à laquelle est subordonné un avancement ou une promotion est organisée par la Direction le Département des ressources humaines et requiert la présence du délégué syndical du secteur auquel appartient la personne à évaluer.

En cas d'évaluation défavorable, une nouvelle évaluation doit être faite après six mois.

- ✧ Tout cas individuel d'avancement ou de promotion non réglé, pour quelque motif que ce soit, sera examiné un mois avant la date théorique de prise d'effet par des représentants syndicaux et la Direction du Département des ressources humaines des ressources humaines.
- ✧ En cas d'évaluation défavorable, le Chef de service et la Directrice du Département des ressources humaines conviennent ensemble du mode d'information de la personne concernée.

CHAPITRE III : Fonctions et recrutement

Stabilité d'emploi des agents définitifs

Article III.1.

La classification du personnel des Cliniques fait l'objet des Annexes I et II. La **classification IFIC** est reprise en Annexe I des présents statuts, tandis que les **barèmes internes à Saint-Luc** (donc non IFIC), conditions d'accession et de passage d'une catégorie à une autre se trouvent à l'Annexe II.

L'IFIC (Institut de Classification de fonctions) est une asbl fondée en 2002 qui a travaillé à l'élaboration de classifications de fonctions en établissant des descriptions, des pondérations et des modèles de classes.

Les partenaires sociaux de la Commission paritaire 330 ont signé le 11/12/2017 deux conventions collectives de travail relatives à la nouvelle classification sectorielle de fonctions IFIC qui sont d'application pour les travailleurs des services fédéraux des soins de santé et qui ont permis d'introduire :

- la nouvelle classification sectorielle de fonctions IFIC dans le secteur santé et les hôpitaux privés
- un nouveau modèle salarial IFIC qui est le modèle salarial de référence pour les services fédéraux des soins de santé

Article III.2.

Tout membre du personnel est classé dans une **catégorie interne à Saint-Luc** et une **catégorie IFIC** correspondant au niveau de la fonction pour laquelle il est recruté ou à laquelle il est promu.

A chaque fonction est lié un **barème interne à Saint-Luc** rattaché à l'évolution de l'index, conformément au régime en vigueur dans le Secteur des Soins de Santé. Ce barème varie en fonction de l'ancienneté par voie d'augmentations annuelles ou biennales jusqu'au maximum stipulé.

A chaque fonction est également liée un **barème IFIC** rattaché à l'évolution du même index.

L'ancienneté barémique est déterminée à partir de l'âge de début de carrière par la durée de l'activité professionnelle de l'agent avant son entrée en fonction et reconnue dans le contrat d'engagement et par la durée des services prestés aux Cliniques ou à l'Université sauf si des dispositions plus favorables devaient être arrêtées en Commission Nationale Paritaire des Services de Santé.

Article III.3.

Tout membre du personnel est payé mensuellement à terme échu. Les retenues pour la Sécurité Sociale et le paiement des prestations particulières peuvent être régularisés le mois suivant.

Article III.4.

Tout recrutement à des emplois nouveaux ou vacants dont est saisi le Département des ressources humaines est annoncé par priorité à l'intérieur des Cliniques, par affichage dans l'applicatif de recrutement (Talentsoft) accessible depuis l'intranet, avec une synthèse aux valves.

L'affichage interne spécifie si un candidat est pressenti (procédure DRH-SOP-147). Tout membre du personnel qui possède la qualification requise peut poser sa candidature. Le dépôt de cette candidature interne se fait auprès du Département des ressources humaines. Celui-ci, sur base du dossier individuel, peut émettre un avis, mais ne peut avertir le chef de service actuel du candidat sans l'accord de l'intéressé.

L'engagement d'un candidat extérieur ne peut se faire que dix jours au moins après l'affichage.

Article III.5.

Le recrutement à un poste vacant ou à créer est effectué, à mérite égal, selon l'ordre de priorité ci-après :

- 1° les candidats appartenant au cadre des Cliniques ou de l'Université Catholique de Louvain et exerçant leurs fonctions dans le service intéressé ;
- 2° les candidats n'appartenant pas au cadre des Cliniques ou de l'Université Catholique de Louvain et exerçant leurs fonctions dans le service intéressé ;
- 3° les candidats appartenant au cadre de l'Université Catholique de Louvain et exerçant leurs fonctions dans un autre service de l'U.C.L. situé sur le même site ;
- 4° les candidats n'appartenant pas au cadre de l'Université Catholique de Louvain et exerçant leurs fonctions dans un service de l'U.C.L. situé sur le même site ;
- 5° les candidats exerçant leurs fonctions dans un service situé sur un autre site ;
- 6° les candidats extérieurs.

La proposition de nomination introduite par le chef du service dans lequel la fonction est à pourvoir doit au moins comporter une appréciation motivée des mérites de la candidature retenue et des candidatures qui la précèdent dans l'ordre des priorités établies.

Article III.6.

Les membres du personnel engagés par contrat à durée indéterminée sont appelés en service en qualité de stagiaires. La durée du stage est d'un an. En cas d'absence pour maladie, accident ou grossesse, la période de stage est prolongée d'une durée équivalente à celle de l'absence.

En cas de maladie professionnelle ou d'accident survenu sur les lieux du travail ou sur le chemin du travail, la période de stage est prolongée d'une durée équivalente à celle de l'absence qui excède deux mois consécutifs.

Durant le stage, le chef de service adresse tous les trois mois au Département des ressources humaines un rapport sur la manière de servir du stagiaire.

A la fin de la période de stage, ce rapport conclut à une proposition motivée d'engagement définitif, de licenciement ou de prolongation du stage. Les conclusions de chaque rapport, contresigné par le stagiaire pour prise de connaissance, lui sont communiquées par le Directeur du personnel et sont jointes à son dossier personnel.

L'engagement à titre de membre du personnel définitif est prononcé après examen du rapport de stage et du recours éventuel de l'intéressé. Il prend cours le 1^{er} du mois qui suit la fin du stage. Il est constaté par une lettre qui précise notamment, l'échelle barémique attribuée, la fonction et l'ancienneté reconnue.

A défaut de préavis, de licenciement ou de prolongation de stage notifié au plus tard à la fin du stage, l'engagement définitif est considéré comme acquis.

Article III.7.

Le membre du personnel effectivement rémunéré sur base d'un barème interne à Saint-Luc peut bénéficier d'un avancement barémique à l'intérieur d'une même catégorie aux conditions prévues à l'Annexe I.

La promotion (qui n'est applicable qu'au personnel rémunéré effectivement sur base d'un barème interne à Saint-Luc) est la nomination d'un membre du personnel à une catégorie plus élevée que celle à laquelle il appartient aux conditions prévues à l'Annexe I.

Article III.8.

En vue d'assurer aux agents définitifs la stabilité d'emploi, les règles suivantes sont appliquées :

mis à part le licenciement immédiat pour motif grave, trois motifs de licenciement d'un agent définitif peuvent être retenus :

A. Licenciement pour motifs déduits du travail ou d'un comportement du membre du personnel

Tout membre du personnel menacé de licenciement dispose, avant la notification de celui-ci, d'un délai d'une semaine pour saisir la Commission dont question à l'article II.18. Ce délai court à compter de la notification écrite qui lui est faite par le Département des ressources humaines de la procédure de licenciement dont il fait l'objet.

Si la Commission a été saisie, elle doit, dans un délai d'un mois, transmettre son avis au Président du Conseil d'Administration ou à son délégué, qui statuera.

Le membre du personnel menacé de licenciement peut obtenir auprès du Département des ressources humaines toutes les indications sur les raisons de cette mesure.

B. Licenciement pour suppression d'emploi dans l'intérêt du service

Si, par suite d'une réorganisation interne, les Cliniques sont amenées à supprimer un ou plusieurs emplois, les dispositions suivantes sont d'application :

1. préalablement à toute procédure de licenciement, la délégation syndicale doit être mise en mesure de présenter ses observations ;
2. le membre du personnel dont l'emploi est supprimé, bénéficie de la priorité au reclassement dans un autre service. A cet effet, pendant la période précédant la suppression effective de l'emploi, des facilités lui seront accordées si elles sont nécessaires pour adapter sa formation aux exigences d'une nouvelle fonction.
3. si le reclassement n'a pu se réaliser, la procédure suivante sera appliquée à l'expiration du préavis :
 - a. à la demande du membre du personnel licencié, la durée du préavis légal sera prolongée de moitié, avec un minimum de trois mois sans pouvoir dépasser la date de mise à la retraite ;
 - b. pendant ce temps, l'intéressé devra accepter d'être affecté à titre temporaire en tant que surnuméraire à tout service des Cliniques compte tenu de ses qualifications et dans le respect de sa situation pécuniaire.

C. Licenciement pour suppression d'emploi par suite de contraintes découlant de la loi

La même procédure que pour le point B sera appliquée avec la réserve suivante :

la prolongation du préavis légal prévue au paragraphe 3.a sera d'un tiers de la durée légale.

Dans les deux éventualités faisant l'objet des points B et C ci-dessus, le membre du personnel perd le droit à la prolongation du préavis légal si, pendant la durée du préavis légal, il a refusé son reclassement dans une autre fonction.

Article III.9.

Un membre du personnel qui désire quitter le service des Cliniques se conformera aux dispositions légales en la matière. Il avertira le plus tôt possible son chef de service et le service juridique du Département des ressources humaines de ses intentions et fixera avec celui-ci les modalités pratiques de la cessation de ses services. Dans le cas où le bon fonctionnement du service ne l'interdit pas, il est possible, par accord mutuel, de mettre fin au contrat sur le champ ou d'écourter la durée du préavis.

Indemnités pour exercice de fonctions supérieures

Article III.10.

Tout membre du personnel qui exerce en fait, après sa période d'essai, une fonction largement supérieure à celle de sa catégorie est en droit, au terme de six mois au moins, de demander l'examen de sa situation. Le résultat positif de cet examen doit conduire à une des mesures suivantes :

- a. dans le cas où le poste est vacant :
 - ✧ promouvoir l'intéressé s'il remplit les conditions requises ;
 - ✧ s'il ne les remplit pas, octroyer à l'intéressé, aussi longtemps que dure sa situation, une indemnité pour exercice de fonctions supérieures ;
- b. dans le cas où le poste n'est pas vacant :
 - ✧ examiner la possibilité d'ouvrir un poste, temporaire ou définitif, en vue de permettre la promotion ou l'octroi d'une indemnité pour exercice de fonctions supérieures. Il sera tenu compte du moment de la formulation de la demande pour l'octroi d'éventuels effets rétroactifs ;
 - ✧ accorder à l'intéressé une priorité de mutation vers un autre service où le poste est vacant et revoir le contenu des fonctions de manière à ce qu'il soit en rapport avec la catégorie dont fait partie l'intéressé.

A noter que l'indemnité pour exercice de fonctions supérieures fait partie intégrante de la rémunération mensuelle. Celle-ci comporte donc le traitement barémique et l'indemnité pour exercice de fonctions supérieures

Allocation d'intérim

Article III.11.

Tout membre du personnel peut, par décision du Conseil d'Administration ou de son représentant, être chargé d'exercer ad interim pendant trois mois au moins et un an au plus, une fonction supérieure à celle qu'il remplit. Passé ce dernier délai, qui peut être prolongé de la période nécessaire pour achever une formation complémentaire, il doit être, soit réintégré dans une fonction de sa catégorie, soit promu dans la fonction qu'il occupe.

Le montant de l'allocation d'intérim est fixé à la totalité ou à une partie de la différence entre le barème de sa catégorie et celui de la catégorie correspondant à la fonction qu'il exerce selon que l'intéressé remplit ou ne remplit pas les conditions d'accession à cette catégorie définies aux Annexes I ou II (selon qu'il est rémunéré ou non à un barème interne à Saint-Luc).

Article III.12.

Tout membre du personnel peut obtenir une mutation vers une fonction équivalente pour autant qu'il satisfasse aux conditions d'accès à celle-ci et possède les aptitudes requises.

A défaut d'accord des chefs de service, le membre du personnel peut obtenir sa mutation moyennant un délai maximum de 6 semaines. Cette mesure d'ordre interne aux Cliniques n'implique aucune rupture du contrat de travail.

La mutation de service sans accord préalable du membre du personnel ne peut se faire que dans des fonctions de nature et de niveau équivalents et dans le respect de la situation pécuniaire du membre du personnel.

La mutation peut être assortie de conditions permettant d'assurer la continuité du service auquel appartient le membre du personnel à muter. Ces conditions ne pourraient porter sur une période supérieure à six mois.

Revenus garantis

Article III.13.

En cas d'incapacité de travail due à une maladie ou un accident, à l'exception des grossesses non assimilées aux maladies, les Cliniques garantissent à leurs membres du personnel la totalité de leurs revenus professionnels y compris les indemnités et allocations légales ou conventionnelles, et ce, selon les modalités suivantes :

- ✧ pour les membres du personnel définitifs :
les revenus sont garantis pendant trois mois, outre le premier mois d'incapacité légalement à charge des Cliniques, et ce, sauf rechute dans les deux ans et sous déduction des indemnités perçues auprès des organismes assureurs ;
- ✧ pour les autres membres du personnel :
cette garantie est accordée moyennant les restrictions suivantes :
 - ✓ examen cas par cas par une commission comprenant notamment un médecin désigné de commun accord, un représentant patronal et un représentant du personnel désignés par le Comité pour la prévention et la protection au travail ;
 - ✓ exclusion de ceux dont la maladie est consécutive à des troubles dus à une affection volontairement cachée lors de l'embauche.

Pour l'ensemble du personnel, lorsque l'incapacité excède quatre mois, sur avis de la commission susdite, il peut être alloué une indemnité complémentaire à celle qui découle de la législation sociale et couvrant la différence entre cette dernière et le montant du traitement.

Indemnités de décès

Article III.14.

En cas de décès du membre du personnel, une indemnité équivalente à un mois de traitement est allouée au conjoint ou aux enfants. Si le membre du personnel défunt ne laisse ni conjoint ni enfant, une indemnité de funérailles d'un montant maximum de 500-€ est allouée, sur présentation des pièces justificatives, aux personnes ayant réglé les frais de funérailles.

Article III.15.

Les membres du personnel recrutés pour des fonctions temporaires ou à titre d'intérimaires, ne bénéficient pas des dispositions du chapitre III sauf celle prévue à l'article III.14.

CHAPITRE IV : Promotion sociale et perfectionnement professionnel

Article IV.1.

Dans le cadre d'une politique active de promotion, les Cliniques veillent au perfectionnement professionnel de leur personnel.

Le perfectionnement post-scolaire peut être réalisé de différentes façons :

- ◇ en suivant des cours du soir ou du dimanche ;
- ◇ en suivant des cours comme élève libre dans les établissements scolaires ou à l'Université ;
- ◇ en suivant des cours de perfectionnement organisés spécialement par les Cliniques ;
- ◇ en suivant des stages à l'extérieur ;
- ◇ par étude personnelle.

Le Département des ressources humaines met à la disposition du personnel toutes informations utiles sur la formation post-scolaire.

Article IV.2.

Dans la mesure compatible avec les exigences du bon fonctionnement du service et sans préjudice de l'application de la loi sur le congé-éducation payé (loi de redressement du 22/01/85 - M.B. du 24/01/85), les membres du personnel non médical engagés à titre définitif et titulaires d'un signalement favorable, peuvent être admis à s'inscrire à des cours de formation et de perfectionnement professionnels en dehors des Cliniques et pendant les heures de travail.

Ce droit n'est maintenu, sauf circonstances exceptionnelles, qu'en cas de réussite des examens.

Cette inscription donne droit à une réduction d'horaire et à un ajustement du traitement en conséquence pendant la durée des études.

Si les contraintes économiques ne permettent pas à l'intéressé de supporter une réduction de traitement, les Cliniques s'efforceront de lui procurer un prêt permettant de couvrir la charge des études.

Les frais d'inscription sont à charge des Cliniques sous déduction d'une participation personnelle à convenir.

Article IV.3.

La réussite d'un examen devant le Jury Central donne droit à une semaine de congé.

Article IV.4.

L'obtention d'un diplôme ne modifie pas la fonction sauf les hypothèses prévues aux articles III.11 et III.12.

Article IV.5.

A l'initiative du service intéressé ou de la délégation syndicale, les Cliniques veillent à organiser la participation du personnel non médical à des séances de recyclage professionnel à l'intérieur des Cliniques.

Un minimum de cinq inscrits est nécessaire pour que la séance envisagée puisse être organisée.

Les membres du personnel qui souhaitent l'organisation d'une séance déterminée introduiront leur demande auprès du Département des ressources humaines.

En outre, avec l'accord du chef de service, le membre du personnel peut être autorisé à suivre, à titre d'élève libre, un cours déterminé donné sur le site universitaire de Woluwe-Saint-Lambert en vue de son développement professionnel.

Son horaire de travail est adapté en conséquence, avec l'accord du chef de service.

Article IV.6.

Les séances de recyclage visées à l'article IV.5 sont imputées aux heures normales de travail.

Mention de la participation du membre du personnel à ces séances est faite à son dossier.

Article IV.7.

La délégation syndicale est informée de la gestion des fonds affectés par les Cliniques à la formation du personnel.

CHAPITRE V :
Indexation des traitements - Durée du travail -
Prestations particulières - Vêtements de travail

Indexation des traitements

Article V.1.

Les traitements, allocations et indemnités sont liés à l'évolution de l'index conformément au régime en vigueur dans le Secteur des Soins de Santé.

Les chiffres des traitements indiqués dans l'Annexe I des présents statuts sont fixés, depuis le 1^{er} janvier 1990, à l'indice 100, lié à l'indice-pivot 138,01

Durée du travail

Article V.2.

Pour le personnel en horaire fixe, la durée de travail est de 152 heures sur une période de 4 semaines, de maximum 9 heures par jour et de maximum 50 heures du lundi au dimanche.

Au moment des repas ou pause de midi, par défaut, le travail doit être interrompu pendant une période de minimum 45 minutes. Cette pause peut être réduite à 30 minutes, par service, moyennant argumentaire présenté au Conseil d'entreprise. Les cas exceptionnels qui dérogent à ces règles devront faire l'objet d'une analyse approfondie et obtenir l'accord du Conseil d'entreprise.

Par défaut, il n'y a pas de temps de repas dans les horaires du soir. Moyennant argumentaire et validation par le Conseil d'entreprise, des exceptions à cette règle peuvent être envisagées.

Prestations particulières

Article V.3.

Par prestations particulières, il faut entendre les :

- A. Heures supplémentaires et complémentaires
- B. Prestations irrégulières :
 - 1. soirée
 - 2. samedi
 - 3. dimanches et jours fériés
 - 4. nuit
 - 5. «service coupé »
- C. Permanences à domicile
- D. Changement d'horaire de 'dernière minute'

A. Heures supplémentaires et complémentaires

Article V.4.

Compte tenu d'une part, des dispositions de l'article V.2 ci-dessus et, d'autre part, de l'A.R. n°225 du 07/12/83 (M.B. du 15/12/83),

- a. Constituent des heures supplémentaires :
- ✓ les heures prestées au-delà de 9 heures par jour sauf lorsque le travail est effectué par équipes successives. La durée journalière de travail ne peut dépasser 11 heures (12 heures pour la médecine aigüe) ;
 - ✓ dans les autres cas, les heures qui ont été prestées au-delà de la période précitée.
- N.B. : les heures complémentaires (= heures prestées au-delà d'un horaire à temps partiel) sont assimilées aux heures supplémentaires.
- b. Aucun membre du personnel n'est tenu d'effectuer des heures supplémentaires, sauf si des circonstances urgentes et impérieuses ou si la continuité des soins et la sécurité des malades viennent à l'exiger.
- c. Il appartient au chef de service de prendre les dispositions nécessaires pour que les prestations dépassant 7 heures 36 par 4 semaines soient dûment acceptées par la Direction. Les prestations doivent être signalées par écrit au Département des ressources humaines via transcription dans le logiciel de comptabilisation du temps de travail.
- d. La prestation d'heures supplémentaires est régie par la loi. Des dispositions légales particulières existent quant à cette limitation lorsqu'il s'agit d'effectuer des travaux urgents aux machines et au matériel ou des travaux commandés par une nécessité impérieuse.
- e. La prestation d'heures supplémentaires donne droit :
- ◇ à un sursalaire :
 - ✓ de 50% s'il s'agit d'heures supplémentaires prestées en semaine (du lundi au samedi inclus) ;
 - ✓ de 100% s'il s'agit d'heures supplémentaires prestées un dimanche ou un jour férié légal ;
 - ◇ et à un congé de compensation équivalent à la durée des prestations supplémentaires, à accorder :
 - ✓ au cours de la période suivante si, à l'expiration de cette période, le plafond autorisé de 20 heures supplémentaires n'a pas été dépassé ;
 - ✓ dès que la limite des 20 heures supplémentaires a été dépassée à l'intérieur de la période précitée.
- f. Pour déterminer le sursalaire dont il est question au point (d) ci-dessus, le montant de la rémunération horaire est calculé sur base du traitement mensuel (en ce compris, le cas échéant, l'indemnité pour exercice de fonctions supérieures) divisé par 164,66.
- g. Les frais de déplacement du domicile au lieu de travail, occasionnés par la prestation d'heures supplémentaires, sont remboursés au taux légal en vigueur.

B. Prestations irrégulières

Article V.5. Prestations de soirée

Les prestations effectuées entre 18 et 20h donnent droit, sur une heure uniquement, à une majoration de rémunération de 26% du taux horaire par heure prestée du lundi au samedi. Le dimanche et jour férié, c'est le sursalaire de ces jours qui est appliqué.

Article V.6. Prestations de samedi

Les prestations des samedis donnent droit à un supplément de rémunération de 26% du taux horaire par heure prestée.

Article V.7. Prestations des dimanches et jours fériés légaux

Les prestations des dimanches et des jours fériés légaux donnent droit à un supplément de rémunération de 80% du taux horaire par heure prestée.

Le personnel qui travaille en équipes successives ou qui exécute un travail qui ne peut être retardé ou interrompu en raison de sa nature ne bénéficie pas de congé de compensation si la durée du travail n'excède pas 152 heures sur la période précitée.

Le personnel qui n'est pas repris dans les catégories indiquées ci-dessus a droit, en plus du supplément de rémunération, à une demi-journée de compensation pour chaque période de 3h48 entamée.

Article V.8. Prestations de nuit

Les prestations effectuées pendant les heures de nuit, à partir de 20h jusqu'au terme de la prestation dite « de nuit », donnent droit à une majoration de rémunération de 35% du taux horaire par heure prestée du lundi au samedi. Le dimanche et jour férié, c'est le sursalaire de ces jours qui est d'application.

Le personnel du département des laboratoires bénéficie également de cette majoration pour les heures de nuit non récupérées en temps selon les dispositions de l'article 3 de la convention du 29 mars 1994 relative au plan d'ajustement en Biologie clinique sauf pour le samedi où il y a déjà une récupération à 150% et le dimanche et jour férié où il y a une récupération à 200% ;

Article V.9. « Service coupé »

Le service est dit « coupé » lorsque l'interruption de travail est d'au moins 2h30. Le personnel travaillant dans le système du service coupé imposé par le bon fonctionnement du service reçoit par journée de prestation, une indemnité égale à 50% de son traitement journalier brut.

N.B : les sursalaires dont il est question aux articles V.5. à V.9 ne peuvent être cumulés.

C. Permanences à domicile

Article V.10.

Par permanence à domicile, on entend le fait de devoir se tenir à la disposition constante des Cliniques afin d'assurer une intervention urgente si nécessaire. La fréquence et les modalités sont fixées par le chef de service.

Les indemnités liées à la prestation de ces permanences sont décrites dans la Convention Collective en annexe VII des présents statuts. Le fait d'être à disposition à son domicile donne droit à des montants forfaitaires différents selon le type de permanence. Les montants de ces forfaits à l'index du 1er septembre 2021 sont :

- Permanence de nuit : 26,76€ brut
- Permanence de samedi, de dimanche ou de jour férié : 50,22€ brut. Donc une permanence de we = 2 x 50,22€ = 100,44€ brut

En cas d'appel, en plus du paiement du forfait, les sursalaires sont d'application selon leurs règles propres pour les heures de prestation sur le site des Cliniques.

Le déplacement aller-retour est compensé forfaitairement à raison d'une demi-heure qui est ajoutée dans la balance horaire du travailleur. Les frais de déplacement sont remboursés avec un maximum de 60 km A/R.

D. Changement d'horaire de 'dernière minute'

Article V.11.

Si, pour des raisons de service, de manière imprévue, un membre du personnel est appelé à prêter une durée de travail plus longue au cours d'une journée ou voit son horaire modifié, il a droit à une prime de disponibilité de 15% pour les heures prestées dans les limites de 152 heures sur 4 semaines.

Le supplément pour changement d'horaire de dernière minute est octroyé uniquement pour les 1^{er} et 2^{ème} jours de la modification d'horaire si cette modification est annoncée la veille ou le jour-même. Si ce dépassement est égal ou supérieur à 1h30, il y a un supplément sur les heures qui dépassent l'horaire initialement programmé. Lorsqu'il y a un changement d'horaire significatif, le supplément de 15% s'applique sur tout le nouvel horaire.

Cette prime est cumulable avec les sursalaires de soirée, de nuit, de samedi, de dimanche et/ou de jour férié prévus par les articles V.5 à V.8 des Statuts, ainsi qu'avec le sursalaire pour service « coupé » prévu à l'article V.9. La reprise d'une permanence à domicile qui devait être assurée par un autre membre du personnel, ne donne pas droit à un supplément pour changement d'horaire de dernière minute.

Article V.12.

Une prime est octroyée aux agents de sécurité et aux membres du personnel du DICO qui seraient astreints à un horaire imprévu : ce serait le cas lorsqu'un changement d'un horaire programmé est demandé de manière imprévue par le responsable du service.

Pour autant que cette condition soit satisfaite, un sursalaire de 15% est dû pour les heures prestées dans le nouvel horaire.

Article V.13.

Les membres du personnel investis d'un poste de direction ou de confiance et dont la liste est arrêtée par la Direction des Cliniques après consultation de la délégation syndicale, ne bénéficient pas des dispositions relatives aux prestations particulières.

Vêtements de travail

Article V.14.

Les Cliniques fournissent les vêtements de travail au personnel et elles en assurent l'entretien.

Le personnel suit le règlement intérieur des Cliniques pour la tenue vestimentaire.

CHAPITRE VI :
Vacances – Absences justifiées – Protection du personnel –
Transport professionnel – Allocations

Vacances annuelles

Article VI.1.

En dehors des points dûment réglés aux articles suivants et sous réserve de dispositions qui lui seraient imposées, les Cliniques se réfèrent en matière de congés payés, comme pour tous les aspects du contrat de travail, à la loi sur le contrat de travail et à la loi sur les vacances annuelles.

Article VI.2.

Les vacances annuelles sont réparties sur toute l'année.
Les membres du personnel peuvent prendre leurs vacances aux moments qui leur conviennent le mieux et qui sont compatibles avec les nécessités du service. Ils sont en droit de prendre trois semaines calendrier consécutives (inclus trois week-end libres consécutifs) de leur congé annuel pendant la période s'étendant du 1er mai au 30 septembre, dans les conditions prévues dans la Convention collective de travail relative à l'octroi des vacances annuelles conclue en Commission paritaire le 14 décembre 2020 et annexée aux présents statuts.

En cas de concours de demandes, l'ordre de priorité suivant est établi :

- a. pendant la période des congés scolaires, pour ce qui concerne les membres du personnel ayant des enfants, frères ou sœurs en âge d'obligation scolaire et vivant sous le même toit.

De même pour les membres du personnel porteurs d'un handicap ou ayant à leur charge une personne porteur d'un handicap : pendant la période de l'année la plus propice aux soins que requiert éventuellement la personne porteuse d'un handicap ;

- b. pendant la période de vacances du conjoint ;
- c. pendant la période des congés scolaires, pour ce qui concerne les membres du personnel ayant des enfants entre 18 et 25 ans qui suivent encore des études et vivent sous le même toit.

Article VI.3.

Certaines sections des départements ou services cliniques peuvent être fermées pendant la période des vacances académiques. Sauf nécessité d'assurer une permanence, le personnel de ces services est tenu de prendre deux semaines de ses vacances pendant cette période.

La période de fermeture est déterminée annuellement de commun accord entre la Direction des Cliniques et la délégation syndicale. Les membres du personnel sont avertis de la date de fermeture dès le début de l'année civile.

Article VI.4.

Au début de l'année civile, tous les membres du personnel reçoivent une carte de vacances et congés éditée dans le logiciel de comptabilisation du temps de travail. La programmation des vacances annuelles doit être remise au chef de service hiérarchique avant le 1er mars et acceptée pour le 15 mars.

Les membres du personnel qui désirent prendre des vacances ou un congé demandent en temps utile l'accord de leur chef de service. Celui-ci doit faire part de sa décision dans les quinze jours. Le Département des ressources humaines est averti par le service via l'encodage du congé dans le logiciel de comptabilisation du temps de travail.

Article VI.5.

Sous réserve de l'application de l'article VI.2, le membre du personnel peut prendre ses vacances en une ou plusieurs fois. Pour tous les membres du personnel, une semaine complète est comptée pour cinq jours.

Les jours de congés sont imputés par priorité aux congés légaux et ensuite aux congés extra-légaux.

Pour le personnel travaillant en équipes successives, la récupération des jours fériés légaux et des jours de congé conventionnels est cumulée dans la mesure du possible avec la ou les période(s) de vacances, sous réserve de l'application de la loi du 04/01/74 (M.B. du 31/01/74) relative aux jours fériés.

Article VI.6.

Le paiement du pécule de vacances s'effectue avec le traitement du mois de mai.

Article VI.7.

Les Cliniques octroient un congé au membre du personnel qui conserve le bénéfice de sa rémunération dans les conditions prévues à l'Annexe III en matière de congés de circonstances.

Pour les cas non prévus, les Cliniques se réfèrent aux règles impératives de la législation sociale.

Article VI.8.

Lorsqu'un congé tel que prévu à l'article VI.7 survient pendant une période de vacances ou de congés légaux ordinaires, il est porté au bénéfice du membre du personnel et est à prendre, de commun accord avec le chef de service, au cours d'une période ultérieure à celle des vacances ou des congés légaux ordinaires.

Le membre du personnel est tenu d'aviser son chef de service et le Département des ressources humaines dès que la circonstance qui justifie le congé extraordinaire est portée à sa connaissance.

Ces congés seront mentionnés par le service dans le logiciel de comptabilisation du temps de travail.

Protection du personnel

Article VI.9.

Les Cliniques s'engagent à prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de protéger l'intégrité physique et psychique des membres du personnel en se conformant notamment aux dispositions des lois et règlements concernant la sécurité, l'hygiène et l'embellissement des lieux de travail.

Le membre du personnel, à son tour, s'engage à respecter les directives imposées par l'employeur en la matière.

Transport professionnel

Article VI.10.

Les Cliniques interviennent dans le coût du déplacement du domicile au lieu de travail conformément aux dispositions prévues par la loi et les C.C.T. de la Commission Paritaire des Soins de Santé.

Déplacements de service

Article VI.11.

Les frais de déplacements de service sont remboursés selon les barèmes légaux en vigueur.

Allocation de fin d'année

Article VI.12.

L'allocation de fin d'année est octroyée au personnel dans la même mesure et aux conditions en vigueur dans le Secteur des Soins de Santé.

Allocation de foyer ou de résidence

Article VI.13.

L'allocation de foyer ou de résidence est octroyée au personnel dans la même mesure et aux conditions en vigueur dans le Secteur des Soins de Santé.

CHAPITRE VII : Pension

Article VII.1.

La pension des membres du personnel des Cliniques est celle du secteur privé.

Pour les membres du personnel de cadre, les Cliniques ont souscrit un contrat d'assurance de groupe dont le but est de constituer, au bénéfice de ces membres du personnel, une pension complémentaire. Ce contrat est assorti d'une assurance complémentaire « Rente d'invalidité ».

Les conditions ainsi que les avantages assurés sont définis par le Règlement de la Caisse de pensions.

- ◇ Sont considérés comme membres du personnel de cadre aux termes de ce règlement, les personnes appartenant aux catégories suivantes décrites à l'Annexe I :

Groupe I

toutes les catégories de ce groupe.

Groupe II

Catégorie 8
Catégorie 9
Catégorie 10
Catégorie 14b
Catégorie 15b
Catégorie 15c
Catégories 16a, b, c
Catégorie 17
Catégorie 18
Catégorie 19c
Catégorie 20d
Catégorie 21a, b, c

Groupe III

Catégorie 9
Catégorie 10
Catégorie 11

Groupe IV

Catégorie 8
Catégorie 9
Catégorie 10
Catégorie 11
Catégories 12a, b, c, d

Groupe V

Catégorie 8

Groupe VII

Catégorie 2
Catégorie 3
Catégorie 4
Catégorie 5
Catégorie 6
Catégorie 7

Sont également considérés comme membres du personnel de cadre aux termes de ce règlement, les personnes appartenant aux catégories IFIC 16 et suivantes décrites à l'Annexe II, et ayant choisi de rentrer dans l'IFIC.

✧ Assurance de groupe et indemnité pour exercice de fonctions supérieures :

en ce qui concerne l'indemnité pour exercice de fonctions supérieures, il est convenu que l'accès à un barème donnant droit à l'assurance de groupe peut se faire par le biais d'une indemnité pour exercice de fonctions supérieures (à l'exclusion des allocations d'intérim), cas auquel une personne pourra bénéficier de l'assurance de groupe pour autant qu'elle exerce la fonction supérieure depuis six mois au moins (période de stage).

CHAPITRE VIII : Révision

Article VIII.1.

Chacune des parties signataires peut demander de revoir ou compléter la présente Convention suivant une procédure identique à celle à suivre pour la résiliation (article I.2), compte tenu des modifications de la législation ou de la réglementation applicable aux hôpitaux.

Fait à Woluwe, le 6 septembre 2022

Pour la C.N.E.,

Pour les Cliniques Universitaires Saint-Luc, Asbl

E. MAGERAT,
Secrétaire Permanente.

R. MAZY,
Administrateur Délégué.

Pour le SETCa,

I. HENNEQUIN,
Directrice des Ressources Humaines.

N. AMAKRAN,
Secrétaire Permanente.

Pour la C.G.S.L.B.,

N. POLAT,
Secrétaire Permanente.

ANNEXE I

<p style="text-align: center;">Classification des membres du personnel et barèmes IFIC correspondants à l'indice 100 - indice-pivot 138,01 (au 01/01/90)</p>

Depuis le 1^{er} janvier 2018, la politique salariale IFIC a été instaurée au sein des Cliniques Universitaires Saint-Luc conjointement à la politique salariale applicable dans les Statuts depuis 1975.

Lors de l'introduction de cette politique IFIC, les membres du personnel ont pu choisir soit de maintenir leur package salarial des statuts St Luc soit d'entrer dans le système des barèmes IFIC.

Pour les nouveaux engagés à partir du 1^{er} mai 2018, un comparatif sur l'ensemble de la carrière de la personne concernée est établi afin de la positionner dans la politique de rémunération la plus avantageuse au regard de la carrière. Cette analyse et ce choix de politique salariale (barème Saint-Luc ou barème IFIC) se font lors de la prise de fonction et cela sans modification possible dans le futur tant que la personne concernée exerce ladite fonction.

Ceci est également applicable pour les membres du personnel qui, après l'introduction de l'IFIC en 2018 et leur choix correspondant à la fonction exercée en 2018, mutent vers une nouvelle fonction : un comparatif sur l'ensemble de la carrière de la personne concernée est établi afin de la positionner dans la politique de rémunération la plus avantageuse au regard de la carrière.

La liste des fonctions IFIC et leurs catégories sont consultables sur le site de l'IFIC <https://www.if-ic.org/fr/secteurs-concernes/soins-de-sante-prives-federaux-cp-330/eventail-de-fonctions>

Les montants barémiques mentionnés dans ce site sont copiés à la page ci-après.

Barèmes cibles IFIC au 1/9/2021																		
ANC	CAT 4	CAT 5	CAT 6	CAT 7	CAT 8	CAT 9	CAT 10	CAT 11	CAT 12	CAT 13	CAT 14B	CAT 14	CAT 15	CAT 16	CAT 17	CAT 18	CAT 19	CAT 20
0	2020,30	2031,13	2061,56	2103,39	2151,20	2210,95	2282,66	2372,29	2479,85	2563,51	2563,51	2772,65	2969,84	3238,74	3501,67	3848,25	4194,83	4541,42
1	2057,37	2075,93	2109,09	2153,83	2204,11	2265,12	2338,33	2422,10	2541,85	2640,41	2650,67	2872,47	3076,76	3358,58	3624,23	3982,94	4341,66	4700,36
2	2092,28	2110,85	2146,61	2194,13	2246,77	2308,97	2383,60	2469,16	2600,63	2713,69	2734,03	2968,12	3179,22	3473,53	3741,56	4111,88	4482,21	4852,54
3	2125,13	2143,70	2181,92	2232,11	2287,00	2350,31	2426,30	2513,53	2656,26	2783,34	2813,57	3059,55	3277,14	3583,49	3853,61	4235,03	4616,44	4997,86
4	2155,99	2174,55	2215,14	2267,84	2324,89	2389,25	2466,49	2555,31	2708,81	2849,43	2889,28	3146,72	3370,52	3688,43	3960,36	4352,34	4744,32	5136,30
5	2184,95	2203,51	2246,33	2301,44	2360,51	2425,87	2504,29	2594,58	2758,39	2912,01	2961,19	3229,66	3459,35	3788,34	4061,84	4463,86	4865,89	5267,91
6	2212,09	2238,39	2283,32	2340,70	2401,71	2467,99	2547,54	2631,48	2805,09	2971,17	3029,38	3308,39	3543,69	3883,26	4158,11	4569,67	4981,21	5392,76
7	2237,51	2263,82	2310,74	2370,26	2433,10	2500,25	2580,84	2666,10	2849,01	3027,00	3093,90	3382,99	3623,59	3973,26	4249,27	4669,84	5090,42	5510,99
8	2261,29	2287,60	2336,40	2397,96	2462,51	2530,50	2612,06	2698,54	2890,28	3079,62	3154,84	3453,56	3699,18	4058,44	4335,45	4764,54	5193,65	5622,76
9	2283,52	2309,83	2360,42	2423,89	2490,06	2558,80	2641,28	2728,91	2929,02	3129,14	3212,34	3520,19	3770,55	4138,92	4416,77	4853,93	5291,08	5728,23
10	2304,29	2330,60	2382,85	2448,12	2515,82	2585,27	2668,62	2757,33	2965,32	3175,67	3266,48	3583,03	3837,85	4214,84	4493,41	4938,15	5382,88	5827,63
11	2323,68	2357,71	2411,55	2478,51	2547,64	2617,76	2701,91	2783,88	2999,31	3219,36	3317,41	3642,18	3901,20	4286,36	4565,53	5017,41	5469,29	5921,17
12	2341,75	2375,79	2431,09	2499,66	2570,13	2640,87	2725,77	2808,68	3031,12	3260,34	3365,26	3697,79	3960,78	4353,64	4633,32	5091,90	5550,49	6009,08
13	2358,60	2392,65	2449,33	2519,37	2591,11	2662,44	2748,04	2831,82	3060,85	3298,71	3410,16	3750,03	4016,73	4416,84	4696,95	5161,83	5626,72	6091,60
14	2374,31	2408,35	2466,32	2537,76	2610,69	2682,55	2768,81	2853,40	3088,62	3334,63	3452,23	3799,02	4069,21	4476,15	4756,61	5227,40	5698,19	6168,98
15	2388,93	2422,97	2482,16	2554,90	2628,93	2701,31	2788,17	2873,52	3114,55	3368,22	3491,65	3844,94	4118,39	4531,76	4812,50	5288,82	5765,15	6241,47
16	2398,60	2440,38	2500,58	2574,44	2653,66	2723,19	2810,50	2888,69	3149,37	3407,96	3528,51	3892,70	4169,55	4590,87	4863,31	5344,66	5826,02	6307,37
17	2407,58	2449,36	2510,51	2585,40	2669,48	2736,34	2824,08	2902,80	3181,93	3445,16	3562,97	3937,42	4217,46	4646,25	4910,81	5396,86	5882,92	6368,97
18	2415,91	2457,69	2519,75	2595,58	2684,20	2748,55	2836,69	2915,91	3212,37	3479,95	3595,15	3979,28	4262,29	4698,10	4955,18	5445,62	5936,07	6426,51
19	2423,64	2465,42	2528,31	2605,03	2697,90	2759,91	2848,42	2928,09	3240,80	3512,46	3625,20	4018,39	4304,18	4746,60	4996,59	5491,13	5985,67	6480,21
20	2430,83	2472,61	2536,26	2613,81	2710,63	2770,45	2859,31	2939,41	3267,32	3542,79	3653,22	4054,94	4343,33	4791,92	5035,20	5533,57	6031,94	6530,31
21	2437,48	2487,01	2551,37	2629,70	2730,20	2787,98	2877,16	2949,91	3292,05	3571,11	3679,34	4089,05	4379,87	4834,24	5071,21	5573,14	6075,06	6577,00
22	2443,66	2493,18	2558,21	2637,26	2741,20	2797,08	2886,54	2959,68	3315,11	3597,51	3703,68	4120,87	4413,94	4873,74	5104,75	5610,00	6115,25	6620,50
23	2449,39	2498,91	2564,56	2644,28	2751,42	2805,52	2895,25	2968,73	3336,58	3622,10	3726,34	4150,52	4445,72	4910,58	5135,99	5644,32	6152,66	6660,99
24	2454,70	2504,22	2570,44	2650,78	2760,89	2813,35	2903,34	2977,12	3356,58	3645,01	3747,43	4178,16	4475,31	4944,91	5165,04	5676,26	6187,48	6698,70
25	2459,63	2509,14	2575,90	2656,81	2769,69	2820,61	2910,83	2984,92	3375,18	3666,34	3767,04	4203,89	4502,87	4976,88	5192,08	5705,98	6219,86	6733,76
26	2464,19	2521,45	2588,70	2670,14	2785,60	2835,08	2925,53	2992,15	3392,49	3686,17	3785,28	4227,84	4528,52	5006,65	5217,22	5733,60	6249,98	6766,36
27	2468,41	2525,68	2593,38	2675,33	2793,17	2841,33	2931,97	2998,85	3408,57	3704,63	3802,24	4250,12	4552,39	5034,34	5240,59	5759,28	6277,97	6796,67
28	2472,34	2529,59	2597,73	2680,13	2800,21	2847,11	2937,95	3005,05	3423,53	3721,79	3817,99	4270,83	4574,58	5060,11	5262,30	5783,14	6303,98	6824,82
29	2475,97	2533,22	2601,75	2684,58	2806,73	2852,48	2943,49	3010,82	3437,42	3737,73	3832,62	4290,08	4595,20	5084,06	5282,46	5805,31	6328,14	6850,98
30	2479,33	2536,59	2605,49	2688,71	2812,76	2857,46	2948,63	3016,15	3450,32	3752,53	3846,20	4307,97	4614,36	5106,32	5301,19	5825,88	6350,57	6875,26
31	2482,44	2547,39	2616,63	2700,21	2826,06	2869,75	2961,07	3021,10	3462,30	3766,28	3858,81	4324,59	4632,16	5127,01	5318,58	5844,98	6371,39	6897,81
32	2485,33	2550,28	2619,83	2703,76	2831,25	2874,02	2965,48	3025,67	3473,41	3779,05	3870,51	4340,02	4648,69	5146,22	5334,71	5862,72	6390,72	6918,73
33	2488,00	2552,95	2622,79	2707,04	2836,06	2877,97	2969,57	3029,92	3483,74	3790,90	3881,38	4354,35	4664,04	5164,05	5349,67	5879,16	6408,65	6938,14
34	2490,48	2555,42	2625,54	2710,07	2840,52	2881,65	2973,34	3033,85	3493,31	3801,90	3891,45	4367,64	4678,28	5180,61	5363,55	5894,41	6425,28	6956,14
35	2492,77	2557,71	2628,08	2712,88	2844,65	2885,03	2976,85	3037,49	3502,18	3812,10	3900,79	4379,98	4691,49	5195,97	5376,43	5908,57	6440,71	6972,85

ANNEXE II :

<p style="text-align: center;">Classification des membres du personnel et barèmes internes à Saint-Luc correspondants à l'indice 100 - indice-pivot 138,01 (au 01/01/90)</p>

Le système de classification comprend 7 groupes de personnel :

- I. le personnel de direction
- II. le personnel administratif
- III. le personnel soignant et paramédical
- IV. le personnel médico-technique et technique
- V. le personnel hôtelier
- VI. le personnel de maîtrise
- VII. le personnel de cadre

Groupe I. Personnel de Direction

1.	Secrétaire d'administration	(1.80 - 1.032,07 / 1.301,57 - 24 ans)
2.	Premier secrétaire d'administration	(10/2A - 1.930,08 / 2.888,78 - 24 ans)
3.	Conseiller-adjoint	(11/3 - 2.018,40 / 3.054,47 - 24 ans)
4.	Premier conseiller-adjoint	(13/1 - 2.190,37 / 3.447,34 - 24 ans)
5.	Conseiller	(13/2 - 2.476,05 / 3.733,02 - 24 ans)
6.	Premier conseiller	(14/1 - 2.674,12 / 4.273,90 - 24 ans)
7.	Directeur d'Administration	(15/1 - 3.423,22 / 4.680,18 - 24 ans)
8.	Directeur général	(16/1 - 4.058,05 / 5.315,02 - 24 ans)

Groupe II. Personnel administratif

Sous-groupe A. Personnel d'administration

CATEGORIE 1

(1.12 - 1.032,07 / 1.301,57 - 18 ans)

Garçon de bureau, garçon de course, téléphoniste à poste simple, classeur expéditionnaire.

CATEGORIE 2

(1.18 - 1.087,86 / 1.357,60 - 18 ans)

Employé qualifié.

CATEGORIE 3

(1.22 - 1.108,41 / 1.589,44 - 18 ans)

Commis d'économat, téléphoniste de centrale ou chargé de fournir d'initiative des réponses aux correspondants (voir aussi page Annexe II/40), employé du DICO (voir aussi page Annexe II/40), employé à la réception, hôtesse d'accueil, dactylo (40 mots/minute), sténodactylo débutante, facturière dactylo sans tarification, employé chargé de travaux de comptabilité élémentaire, premier commis, premier clerc sténo, correspondant-adjoint.

CATEGORIE 4*

(20/2 + 5,78€/mois - 1.191,08 / 1.889,48 - 20 ans)

Aide-tarificateur, employé établissant notes et factures, dactylographe rédigeant avis ou courrier sur indications sommaires, sténodactylo unilingue (sténo 100 mots/minute), employé à la Direction des ressources humaines, aide-comptable, caissier, correspondant, employé du Service du Contentieux, aide-infirmière administrative des Urgences, secrétaire de consultation (voir aussi page Annexe II/40)

CATEGORIE 5

(21/3 - 1.279,12 / 2.003,74 - 20 ans)

Sténodactylo secrétaire, sténodactylo bilingue, employé principal de la Direction des ressources humaines, employé principal du Service des Achats, employé principal-comptable du Service de Comptabilité, employé principal tarificateur du Service de Tarification

CATEGORIE 6

(22/3 - 1.316,48 / 2.041,84 - 20 ans)

Premier correspondant, traducteur, secrétaire médicale.

CATEGORIE 7

(22/6 - 1.386,18 / 2.002,45 - 23 ans)

Correspondant de 1ère classe, secrétaire médicale principale.

CATEGORIE 8

(1.63 - 1.558,69 / 2.448,83 - 20 ans)

Chef de bureau-adjoint, correspondant en chef, traducteur principal.

CATEGORIE 9

(25/1 - 1.744,73 / 2.529,38 - 20 ans)

Chef de bureau, premier correspondant en chef.

CATEGORIE 10

(1.80 - 1.866,04 / 2.888,78 - 24 ans)

Secrétaire d'administration.

(*) Cette classification s'applique également aux employés non-technologues du CGL et aux aides infirmières administratives (AIA)

Sous-groupe B. Personnel informatique

CATEGORIE 11

- a. Perforatrice (32/2 - 1.080,60 / 1.465,80 - 18 ans)
- b. Perforatrice de 1ère classe, perfo-codificatrice (33/4 - 1.174,53 / 1.581,66 - 18 ans)
- c. Monitrice de perforation (34/2 - 1.286,58 / 1.725,68 - 18 ans)

CATEGORIE 12

- a. Opérateur (32/5 - 1.159,29 / 1.559,17 - 18 ans)
- b. Opérateur de 1ère classe (33/4 - 1.174,53 / 1.581,66 - 18 ans)
- c. Chef opérateur (34/5 - 1.443,45 / 1.885,65 - 18 ans)

CATEGORIE 13

Codificateur ou préparateur de jobs (21/3 - 1.279,12 / 2.003,74 - 20 ans)

CATEGORIE 14

- a. Consoliste, codificateur de 1ère classe, préparateur de jobs de 1ère classe (23/1 - 1.447,19 / 2.175,14 - 20 ans)
- b. Chef consoliste, chef codificateur, chef préparateur de jobs (24/3 - 1.619,04 / 2.403,70 - 20 ans)

CATEGORIE 15

- a. Programmeur (23/1 - 1.447,19 / 2.175,14 - 20 ans)
- b. Programmeur-analyste (24/3 - 1.619,04 / 2.403,70 - 20 ans)
- c. Analyste-programmeur (25/3 - 1.904,70 / 2.689,36 - 20 ans)

CATEGORIE 16

- a. Informaticien-adjoint (11/3 - 2.018,40 / 3.054,47 - 24 ans)
- b. Informaticien (10/3 - 2.285,60 / 3.365,44 - 24 ans)
- c. Informaticien principal (11/6 - 2.552,23 / 3.538,76 - 24 ans)

CATEGORIE 17

Chef de service (12/2 - 2.807,43 / 3.892,99 - 24 ans)

CATEGORIE 18

Directeur (13/4 - 3.169,29 / 4.426,25 - 24 ans)

Sous-groupe C. Personnel spécialisé

CATEGORIE 19

- a. Assistant social (1.55* = 1.55-1.61-1.77 - 1.385,62 / 2.441,18 - 23 ans)
- b. Assistant social de 1ère classe (1.61* = 1.61-1.77 - 1.557,43 / 2.441,18 - 23 ans)
- c. Assistant social en chef (1.78 - 1.812,70 / 2.464,01 - 23 ans)

CATEGORIE 20

- a. Dessinateur-adjoint (30/2 - 1.062,46 / 1.419,71 - 18 ans)
- b. Dessinateur (20/2 - 1.191,08 / 1.889,48 - 20 ans)
- c. Dessinateur principal (22/3 - 1.316,48 / 2.041,84 - 20 ans)
- d. Dessinateur en chef (24/3 - 1.619,04 / 2.403,70 - 20 ans)

CATEGORIE 21

- a. Architecte (24/9 - 1.681,23 / 2.473,48 - 24 ans)
- b. Architecte principal (25/7 - 1.904,70 / 2.696,94 - 24 ans)
- c. Architecte en chef (11/3 - 2.018,40 / 3.054,47 - 24 ans)

Groupe III. Personnel soignant et paramédical

CATEGORIE 1

(1.12 - 1.032,07 / 1.301,57 - 18 ans)

Auxiliaire sans qualification (soins, transport, diététique, stérilisation, ...), brancardier (diplôme inférieur au niveau A3).

CATEGORIE 3

(1.18 - 1.087,86 / 1.357,60 - 18 ans)

Aide-soignant(e) (voir aussi page An.II/41), aide-diététicienne (voir aussi page An.II/41), aide-senior, aide-familiale, ambulancier, brancardier (diplôme égal ou supérieur au niveau A3 - voir aussi page An.II/42)

CATEGORIE 4

a. (1.22* = 1.22-1.30 - 1.155,30 / 1.664,17 - 18 ans)

Puéricultrice, aide-sanitaire, garde-malade (avant 1946)

b. (1.35 - 1.203,55 / 1.702,43 - 18 ans)

A partir du 1^{er} janvier 1978 : puéricultrice exerçant la fonction de puéricultrice, responsable de zone à la STER.

A partir du 1^{er} mars 2012 : aide-soignant(e) disposant d'un diplôme équivalent aux humanités supérieures ou à la 7^e professionnelle

CATEGORIE 5

(1.40A - 1.233,74 / 1.938,39 - 18 ans)

Hospitalier(e), garde-malade (avant 1946).

CATEGORIE 6

(1.43* = 1.43-1.55 - 1.278,56 / 2.108,53 - 20 ans)

Infirmier(e) breveté(e).

CATEGORIE 7 *

(1.55A = 1.55'-1.61-1.77 - 1.385,62 / 2.441,18 - 23 ans)

Infirmier(e) gradué(e).

(1.55A* - 1.385,62 / 2.441,18 - 23 ans)

Accoucheuse, infirmier(e) social(e)

CATEGORIE 8 *

(1.61* = 1.61-1.77 - 1.557,43 / 2.441,18 - 23 ans)

Infirmier(ère) de 1^{ère} classe, accoucheuse de 1^{ère} classe, infirmier(ère) social(e) de 1^{ère} classe, infirmier(ère) pédiatrique de 1^{ère} classe.

CATEGORIE 9 *

(1.78 - 1.812,70 / 2.464,01 - 23 ans)

Infirmier(ère) chef d'unité de soins, accoucheuse chef, infirmier(ère) social(e) chef, infirmier(ère) pédiatrique chef.

CATEGORIE 10

(1.84 - 1.866,04 / 2.719,27 - 20 ans)

Infirmier(ère) chef de service (= moniteur(trice) sans diplôme universitaire).

CATEGORIE 11

(1.85 - 1.891,69 / 2.952,26 - 24 ans)

Moniteur(trice) (avec diplôme universitaire).

(*) Cette classification s'applique également aux baccalauréats ou gradués :

- logopèdes
- diététiciens
- ergothérapeutes
- kinésithérapeutes
- assistants en psychologie

qui, en ce qui concerne la catégorie 7, bénéficient du barème 1.55* (= 1.55-1.61-1.77) - 1.385,62 / 2.441,18 - 23 ans.

Groupe IV. Personnel médico-technique et technique (hors services techniques)

CATEGORIE 1

(1.12 - 1.032,07 / 1.301,57 - 18 ans)

Garçon de laboratoire.

CATEGORIE 2

(1.18 - 1.087,86 / 1.357,60 - 18 ans)

Aide-laborant, aide-technicien.

CATEGORIE 3

(1.22 - 1.108,41 / 1.589,44 - 18 ans)

Aide-laborant qualifié, technicien A3.

CATEGORIE 4

(1.40* = 1.40-1.57 - 1.233,74 / 1.938,39 - 18 ans).

Technicien assurant sous les directives d'un médecin le fonctionnement des appareils médicaux (exemple : Radiothérapie, ...), technicien des salles d'autopsie, technicien de salle de plâtre, technicien principal A3, technicien du Centre de Contrôle (diplôme A3).

CATEGORIE 5

(1.43* = 1.43-1.55 - 1.278,56 / 2.108,53 - 20 ans)

Assistant de laboratoire A2, technicien A2, surveillant de travaux.

CATEGORIE 6

(1.55* = 1.55-1.61-1.77 - 1.385,62 / 2.441,18 - 23 ans)

Assistant de laboratoire A1, technicien A1, surveillant principal de travaux, biotechniciens

CATEGORIE 7

(1.61* = 1.61-1.77 - 1.557,43 / 2.441,18 - 23 ans)

Assistant de laboratoire de 1ère classe, technicien de 1ère classe, biotechniciens chefs d'équipe

CATEGORIE 8

(1.78 - 1.812,70 / 2.464,01 - 23 ans)

Assistant de laboratoire en chef, technicien en chef.

CATEGORIE 9

(1.66 - 1.634,96 / 2.541,54 - 23 ans)

Ingénieur technicien, conducteur.

CATEGORIE 10

(1.81 - 1.858,42 / 2.765,00 - 23 ans)

Ingénieur technicien principal.

CATEGORIE 11

(11/3 - 2.018,40 / 3.054,47 - 24 ans)

Ingénieur technicien en chef.

N.B. Les conditions d'assimilation du titre d'ingénieur technicien en titre d'ingénieur industriel sont fixées par l'A.R. du 16/11/79 (M.B. du 22/11/79).

CATEGORIE 12

a.	Ingénieur	(10/3 - 2.285,60 / 3.365,44 - 24 ans)
b.	Ingénieur principal	(11/6 - 2.552,23 / 3.538,76 - 24 ans)
c.	Ingénieur principal chef de service	(12/2 - 2.807,43 / 3.892,99 - 24 ans)
d.	Ingénieur en chef-directeur	(13/4 - 3.169,29 / 4.426,25 - 24 ans)

Groupe IV bis Personnel technique des services techniques

Voir carrière spécifique détaillée pages 72 et 73.

Voir aussi « travaux insalubres » et « travaux occasionnels du samedi au Service technique »

Groupe V. Personnel hôtelier

CATEGORIE 1

(1.12 – 1.032,07 / 1.301,57 - 18 ans)

Femme de chambre, manœuvre de cuisine, plongeur, nettoyeur, aide de cuisine centrale, buffetière, manœuvre de magasin (alimentation), ouvrière de lingerie (voir aussi page An. II/47).

CATEGORIE 2

(1.18 – 1.087,86 / 1.357,60 - 18 ans)

Ouvrier d'hôtellerie qualifié, lingère (voir aussi page An. II/47).

CATEGORIE 3

(33/4 – 1.174,53 / 1.581,66 - 18 ans)

Commis de cuisine, adjoint buffet, caissière de restaurant (voir aussi page An. II/46), lingère qualifiée (voir aussi page An. II/47).

CATEGORIE 4

(34/1 – 1.234,29 / 1.641,88 - 18 ans)

Aide-gouvernante entretien, pâtissier, boucher, responsable de restaurant.

CATEGORIE 5a

(34/3 – 1.338,87 / 1.779,00 - 18 ans)

Garde manger, chef saucier, rôtiisseur, entremettier, pâtissier principal, boucher principal.

CATEGORIE 5b

(1.54A – 1.436,67 / 1.909,19 - 18 ans)

Chef de partie de 1ère classe.

CATEGORIE 6

(21/3 – 1.279,12 / 2.003,74 - 20 ans)

Gouvernante A2, sous-chef de cuisine centrale.

CATEGORIE 7

(22/6 – 1.386,18 / 2.002,45 - 23 ans)

Gouvernante A1.

CATEGORIE 8

(24/6 – 1.714,24 / 2.335,11 - 23 ans)

Chef de cuisine centrale, gouvernante en chef.

Groupe VI. Personnel de maîtrise

CATEGORIE 1

(1.12 – 1.032,07 / 1.301,57 - 18 ans)

Transporteur, gardien de parking, chauffeur, jardinier, ouvrier du Service technique.

CATEGORIE 2

(1.18 – 1.087,86 / 1.357,60 - 18 ans)

Ouvrier qualifié, premier transporteur.

CATEGORIE 3

(1.22 – 1.108,41 / 1.589,44 - 18 ans)

Transporteur magasinier, magasinier.

CATEGORIE 4

a. (1.40 – 1.233,74 / 1.778,42 - 18 ans)

Technicien du Centre de Contrôle sans diplôme A3, magasinier principal.

b. (1.40* = 1.40-1.57 – 1.233,74/ 1.938,39 - 18 ans)

Transporteur-chef, contremaître, agent de sécurité.

Groupe VII. Personnel de cadre

1. Aumônier ou conseiller laïc	(22/6 - 1.386,18 / 2.002,45 - 23 ans)
2. Administratif et divers	(1.80 - 1.866,04 / 2.888,78 - 24 ans)
3. Scientifique	(1.80 - 1.866,04 / 2.888,78 - 24 ans)
4. Docteur - Pharmacien	(10/3 - 2.285,60 / 3.365,44 - 24 ans)
5. Ingénieur	(10/3 - 2.285,60 / 3.365,44 - 24 ans)
6. Informaticien	(1.80 - 1.866,04 / 2.888,78 - 24 ans)
7. Soignant et paramédical	(1.84 - 1.866,04 / 2.719,27 - 20 ans)
8. Ingénieur industriel	(1.80 - 1.866,04 / 2.888,78 - 24 ans)

Conditions d'accession et de passage d'un grade à un autre

A. Généralités.

1. Le traitement mensuel minimum garanti

Les Cliniques se réfèrent en cette matière aux règles appliquées dans le secteur public.

2. L'ancienneté

On distingue selon les cas :

- 2.1. L'ancienneté de service déterminée par la durée de l'activité professionnelle du membre du personnel à l'UCL ou aux Cliniques. La période de prestation de services à l'UCL est valorisée à concurrence de 100%.
- 2.2. L'ancienneté barémique (c'est-à-dire pécuniaire) déterminée, à partir de l'âge de début de carrière barémique, par la durée de l'activité professionnelle du membre du personnel avant son entrée en fonction dans une activité similaire, et reconnue dans le contrat d'engagement, avec un minimum de 50%.
- 2.3. L'ancienneté de niveau déterminée par la période écoulée à partir du moment de l'admission du membre du personnel dans un ou plusieurs grades de même niveau.
- 2.4. L'ancienneté de grade déterminée par la période écoulée à partir du moment de l'admission du membre du personnel dans ce grade.

3. Les augmentations

Les augmentations annuelles ou biennales, de même que les avancements, ont lieu soit au premier janvier, soit au premier juillet suivant que le jour d'engagement du membre du personnel se situe respectivement entre le 1er octobre et le 31 mars ou entre le 1er avril et le 30 septembre.

4. Les avancements et promotions

Lors d'un avancement ou d'une promotion, l'ancienneté barémique est revue en fonction de l'âge de début de carrière, pour autant que l'ancienneté de service soit maintenue et que cette révision n'entraîne pas une diminution de traitement.

Si une diminution de traitement était due à ce mode de calcul, l'intéressé se verrait octroyer dans son nouveau barème une ancienneté barémique correspondant au montant immédiatement supérieur à celui dont il bénéficiait dans l'ancien barème. Cette reconnaissance d'ancienneté barémique resterait acquise tout au long de la carrière.

Lorsqu'à la fin de la période de stage, le membre du personnel bénéficie d'une évaluation favorable, sa nomination a lieu rétroactivement à partir du début de la période de stage.

5. Les termes « au moins » qui sont repris dans les conditions d'ancienneté signifient que le délai d'ancienneté prévu aux Statuts peut être allongé si le membre du personnel candidat à un avancement ou à une promotion n'a pas obtenu une évaluation favorable. De toutes manières, le Département des ressources humaines entame les procédures d'avancement dans l'optique d'une application des délais minima d'ancienneté.

B. Classification

GROUPE I. PERSONNEL DE DIRECTION

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
1.80	1.866,04	2.888,78	Secrétaire d'administration	<ul style="list-style-type: none"> - vacance de poste - 4 ans de niveau 2 - diplôme universitaire requis ou certificat de qualification - évaluation favorable - sélection - période de stage 	Diplôme universitaire requis ou réussite de l'examen d'accession
10/2A	1.930,08	2.888,78	Premier secrétaire d'administration	<ul style="list-style-type: none"> - vacance de poste - 3 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection - période de stage 	Diplôme universitaire requis
11/3	2.018,40	3.054,47	Conseiller adjoint	<ul style="list-style-type: none"> - vacance de poste - 3 ans d'ancienneté de niveau - évaluation favorable - sélection - période de stage 	Diplôme universitaire requis
13/1	2.190,37	3.447,34		<ul style="list-style-type: none"> - 3 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable 	

GROUPE I. PERSONNEL DE DIRECTION

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
13/1	2.190,37	3.447,34	Premier conseiller adjoint	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 3 ans d'ancienneté de niveau - évaluation favorable - sélection - période de stage 	Diplôme universitaire requis
13/2	2.476,05	3.733,02	Conseiller	<ul style="list-style-type: none"> - promotion sans examen - 9 ans d'ancienneté de niveau - sélection 	Diplôme universitaire requis. Justification d'une expérience correspondant au niveau considéré
14/1	2.674,12	4.273,90	Premier conseiller	<ul style="list-style-type: none"> - promotion sans examen - 3 ans d'ancienneté de grade au moins - sélection 	
15/1	3.423,22	4.680,18	Directeur d'administration	<ul style="list-style-type: none"> - promotion sans examen - si grade précédent : <ul style="list-style-type: none"> * 1er conseiller : pas d'ancienneté requise * conseiller ou informaticien directeur : 3 ans d'ancienneté de grade au moins - sélection 	
16/1	4.058,05	5.315,02	Directeur général	<ul style="list-style-type: none"> - promotion sans examen - 3 ans d'ancienneté de grade au moins 	

GROUPE II. PERSONNEL ADMINISTRATIF**Sous-groupe A. Personnel d'administration**

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
1.12	1.032,07	1.301,57	Employé de catégorie 201	En cas de changement de groupe : <ul style="list-style-type: none">- vacance de poste- 1 an d'ancienneté de grade au moins- évaluation favorable- sélection- période de stage	Diplôme de l'enseignement primaire
1.18	1.087,86	1.357,60	Employé de catégorie 202	<ul style="list-style-type: none">- 1 an d'ancienneté de grade au moins- évaluation favorable En cas de changement de groupe : <ul style="list-style-type: none">- 3 ans d'ancienneté de grade au moins- évaluation favorable	Diplôme de l'enseignement primaire et justification d'une activité professionnelle dans la branche requise
1.22	1.108,41	1.589,44		<ul style="list-style-type: none">- 5 ans d'ancienneté de grade au moins- évaluation favorable	

GROUPE II. PERSONNEL ADMINISTRATIF

Sous-groupe A. Personnel d'administration

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT	
	MIN.	MAX.				
1.22	1.108,41	1.589,44	Employé de catégorie 203	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 3 ans d'ancienneté de grade au moins dans le groupe II ou 5 ans d'ancienneté de service au moins dans un autre groupe - évaluation favorable - sélection - période de stage 	Diplôme de fin d'études de l'enseignement secondaire inférieur	
1.26	1.130,73	1.628,15				<ul style="list-style-type: none"> - 5 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable
20/2A	1.197,18	1.895,69	Employé de catégorie 204	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 6 ans d'ancienneté de grade au moins dans la catégorie précédente ou équivalente d'un autre groupe - évaluation favorable - sélection - période de stage 	Diplôme de fin d'études de l'enseignement secondaire supérieur	
21/1	1.211,89	1.935,26				<ul style="list-style-type: none"> - 1 an d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable
21/3	1.279,12	2.003,74				<ul style="list-style-type: none"> - soit 12 ans d'ancienneté de grade - soit 5 ans d'ancienneté de grade au moins et évaluation favorable

GROUPE II. PERSONNEL ADMINISTRATIF

Sous-groupe A. Personnel d'administration

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
21/3	1.279,12	2.003,74	Employé de catégorie 205	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 6 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection - période de stage 	Diplôme de fin d'études de l'enseignement secondaire supérieur et une année au moins de spécialisation
22/3	1.316,48	2.041,84			
22/4	1.353,82	2.079,92			
22/3	1.316,48	2.041,84	Employé de catégorie 206	<ul style="list-style-type: none"> - soit 12 ans d'ancienneté de grade - soit 5 ans d'ancienneté de grade au moins et évaluation favorable 	Diplôme de fin d'études de l'enseignement supérieur de type court (2 ans)
22/4	1.353,82	2.079,92			

GROUPE II. PERSONNEL ADMINISTRATIF**Sous-groupe A. Personnel d'administration**

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
22/6	1.386,18	2.002,45	Employé de cat 207	- vacance du poste Pour le personnel de cat 6 : - 3 ans d'ancienneté de grade au moins Pour le personnel de catégorie 5 : - 6 ans d'ancienneté de grade au moins ou certificat de qualification - évaluation favorable - sélection - période de stage	Diplôme de fin d'études de l'enseignement supérieur de type court (3 ans)
23/6	1.557,99	2.177,67		- soit 12 ans d'ancienneté de grade - soit 5 ans d'ancienneté de grade au moins et évaluation favorable	
24/6	1.714,24	2.335,11		- 18 ans d'ancienneté de grade	

GROUPE II. PERSONNEL ADMINISTRATIF

Sous-groupe A. Personnel d'administration

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
1.63	1.558,69	2.448,83	Employé de catégorie 208	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 3 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection - période de stage 	Diplôme de fin d'études de l'enseignement supérieur de type court (3 ans) et 5 ans au moins d'activité professionnelle dans la branche requise
25/1	1.744,73	2.529,38			
25/1	1.744,73	2.529,38	Employé de catégorie 209	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 3 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection - période de stage 	Diplôme de fin d'études de l'enseignement supérieur de type court (3 ans), formation complémentaire spécialisée et 5 ans au moins d'activité professionnelle dans la branche requise
25/2	1.828,53	2.613,17			
1.80	1.866,04	2.888,78	Employé de catégorie 210	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - ancienneté de niveau 2 de 4 ans au moins - évaluation favorable - diplôme universitaire requis ou certificat de qualification - sélection - période de stage 	

GROUPE II. PERSONNEL ADMINISTRATIF

Sous-groupe B. Personnel informatique

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
32/2	1.080,60	1.465,80	Employé de catégorie 211a	<ul style="list-style-type: none"> - 1 an d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable 	Diplôme de fin d'études de l'enseignement secondaire inférieur
32/5	1.159,29	1.559,17			
33/4	1.174,53	1.581,66	Employé de catégorie 211b	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 3 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection - période de stage - soit 12 ans d'ancienneté de grade - soit 5 ans d'ancienneté de grade au moins et évaluation favorable 	Diplôme de fin d'études de l'enseignement secondaire inférieur et 5 ans au moins d'activité professionnelle dans la branche
34/2	1.286,58	1.725,68			
34/2	1.286,58	1.725,68	Employé de catégorie 211c	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 5 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection - période de stage - soit 12 ans d'ancienneté de grade - soit 5 ans d'ancienneté de grade au moins et évaluation favorable 	Diplôme de fin d'études de l'enseignement secondaire inférieur et 8 ans au moins d'activité professionnelle dans la branche
34/5	1.443,45	1.885,65			

GROUPE II. PERSONNEL ADMINISTRATIF

Sous-groupe B. Personnel informatique

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
32/5	1.159,29	1.559,17	Employé de catégorie 212a	<ul style="list-style-type: none"> - soit 12 ans d'ancienneté de grade - soit 5 ans d'ancienneté de grade au moins et évaluation favorable 	Diplôme de fin d'études de l'enseignement secondaire inférieur au moins et 1 an d'activité professionnelle dans la fonction
33/4	1.174,53	1.581,66			
33/4	1.174,53	1.581,66	Employé de catégorie 212b	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 2 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection - période de stage - soit 12 ans d'ancienneté de grade - soit 5 ans d'ancienneté de grade au moins et évaluation favorable 	
34/1	1.234,29	1.641,88			

GROUPE II. PERSONNEL ADMINISTRATIF

Sous-groupe B. Personnel informatique

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT	
	MIN.	MAX.				
34/5	1.443,45	1.885,65	Employé de catégorie 212c	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 3 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection - période de stage 	Diplôme de fin d'études de l'enseignement secondaire inférieur et 6 ans au moins d'activité professionnelle en tant qu'opérateur	
35/2	1.611,53	2.057,06				<ul style="list-style-type: none"> - soit 12 ans d'ancienneté de grade - soit 5 ans d'ancienneté de grade au moins et évaluation favorable
21/3	1.279,12	2.003,74	Employé de catégorie 213	<ul style="list-style-type: none"> - 3 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable 	Diplôme de fin d'études de l'enseignement secondaire supérieur et une année au moins de spécialisation dans le secteur informatique	
22/3	1.316,48	2.041,84				<ul style="list-style-type: none"> - soit 12 ans d'ancienneté de grade - soit 5 ans d'ancienneté de grade au moins et évaluation favorable
22/4	1.353,82	2.079,92				

GROUPE II. PERSONNEL ADMINISTRATIF

Sous-groupe B. Personnel informatique

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
23/1	1.447,19	2.175,14	Employé de catégorie 214a	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 5 ans d'ancienneté de grade au moins soit dans le grade de : <ul style="list-style-type: none"> - opérateur 1^{ère} classe - chef opérateur, codificateur ou préparateur de jobs - évaluation favorable - sélection - période de stage 	Diplôme de fin d'études de l'enseignement secondaire supérieur et 5 ans au moins d'activité professionnelle en tant qu'opérateur et examen d'aptitude professionnelle
24/3	1.619,04	2.403,70			
24/3	1.619,04	2.403,70	Employé de catégorie 214b	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 5 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection - période de stage 	
25/2	1.828,53	2.613,17			

GROUPE II. PERSONNEL ADMINISTRATIF

Sous-groupe B. Personnel informatique

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
23/1	1.447,19	2.175,14	Employé de catégorie 215a	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 5 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection - période de stage 	Diplôme de fin d'études de l'enseignement supérieur de type court dans le secteur informatique
24/3	1.619,04	2.403,70			
24/3	1.619,04	2.403,70	Employé de catégorie 215b	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 3 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection - période de stage 	
25/2	1.828,53	2.613,17			

GROUPE II. PERSONNEL ADMINISTRATIF

Sous-groupe B. Personnel informatique

1BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
25/3	1.904,70	2.689,36	Employé de catégorie 215c	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 3 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection - période de stage 	Diplôme de fin d'études de l'enseignement supérieur de type court et 9 ans d'activité professionnelle dans le secteur informatique
25/3A	1.916,44	2.701,10			
11/3	2.018,40	3.054,47	Employé de catégorie 216a	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - examen d'accession au niveau 1 - 4 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection - période de stage 	Diplôme universitaire requis ou assimilé et 5 ans d'activité professionnelle dans le secteur informatique
13/1	2.190,37	3.447,34			

GROUPE II. PERSONNEL ADMINISTRATIF

Sous-groupe B. Personnel informatique

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
10/3	2.285,60	3.365,44	Employé de catégorie 216b	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 3 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection - période de stage 	
11/6	2.552,23	3.538,76			
11/6	2.552,23	3.538,76	Employé de catégorie 216c	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 3 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection - période de stage 	Diplôme universitaire requis et 5 ans d'activité professionnelle dans le secteur informatique
12/2	2.807,43	3.892,99			

GROUPE II. PERSONNEL ADMINISTRATIF**Sous-groupe B. Personnel informatique**

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
12/2	2.807,43	3.892,99	Employé de catégorie 217	<ul style="list-style-type: none">- vacance du poste- 3 ans d'ancienneté de grade au moins- évaluation favorable- sélection- période de stage	Diplôme universitaire requis et 6 ans d'activité professionnelle dans le secteur informatique
13/4	3.169,29	4.426,25		<ul style="list-style-type: none">- soit 12 ans d'ancienneté de grade- soit 5 ans d'ancienneté de grade au moins et évaluation favorable	
13/4	3.169,29	4.426,25	Employé de catégorie 218	<ul style="list-style-type: none">- vacance du poste- 9 ans d'ancienneté de grade au moins- évaluation favorable- sélection	

GROUPE II. PERSONNEL ADMINISTRATIF

Sous-groupe C. Personnel spécialisé

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
1.55 – 1.61 – 1.77	1.385,62	2.441,18	Employé de catégorie 219a		Diplôme d'assistant(e) social(e)
1.61 – 1.77	1.557,43	2.441,18	Employé de catégorie 219b	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 1 an d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - période de stage 	Diplôme d'assistant(e) social(e) et 5ans au moins d'activité à temps plein en milieu médico-social
1.78	1.812,70	2.464,01	Employé de catégorie 219c	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 3 ans d'ancienneté de grade au moins dans la catégorie 19a ou 2 ans au moins dans la catégorie 19b - évaluation favorable - sélection - période de stage 	Diplôme d'assistant(e) social(e) avec formation complémentaire et 5 ans au moins d'activité professionnelle en milieu médico-social
R25	1.816,51	2.555,44		<ul style="list-style-type: none"> - soit 12 ans d'ancienneté de grade - soit 5 ans d'ancienneté de grade au moins et évaluation favorable 	

GROUPE II. PERSONNEL ADMINISTRATIF

Sous-groupe C. Personnel spécialisé

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
30/2	1.062,46	1.419,71	Employé de catégorie 220a	<ul style="list-style-type: none"> - soit 12 ans d'ancienneté de grade - soit 5 ans d'ancienneté de grade au moins et évaluation favorable 	Diplôme de fin d'études techniques secondaires du degré inférieur dans la spécialité
32/5	1.159,29	1.559,17			
20/2	1.191,08	1.889,48	Employé de catégorie 220b	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 2 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection - période de stage - soit 12 ans d'ancienneté de grade - soit 5 ans d'ancienneté de grade au moins et évaluation favorable 	Diplôme de fin d'études techniques secondaires du degré supérieur dans la spécialité
21/1	1.211,89	1.935,26			

GROUPE II. PERSONNEL ADMINISTRATIF

Sous-groupe C. Personnel spécialisé

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
22/3	1.316,48	2.041,84	Employé de catégorie 220c	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 6 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection - période de stage 	
22/4	1.353,82	2.079,92			
24/3	1.619,04	2.403,70	Employé de catégorie 220d	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - ancienneté de 9 ans au moins comme dessinateur ou dessinateur principal - évaluation favorable - sélection - période de stage 	Diplôme de fin d'études techniques secondaires du degré supérieur dans la spécialité et 5 ans d'activité professionnelle

GROUPE II. PERSONNEL ADMINISTRATIF**Sous-groupe C. Personnel spécialisé**

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
24/9	1.681,23	2.473,48	Employé de catégorie 221a		Diplôme d'architecte
25/7	1.904,70	2.696,94	Employé de catégorie 221b	<ul style="list-style-type: none">- vacance du poste- 6 ans d'ancienneté de grade au moins- évaluation favorable- sélection- période de stage	Diplôme d'architecte et 5 ans d'activité professionnelle
11/3	2.018,40	3.054,47	Employé de catégorie 221c	<ul style="list-style-type: none">- vacance du poste- 9 ans d'ancienneté de grade au moins comme architecte ou architecte principal- évaluation favorable- sélection- période de stage	Diplôme d'architecte avec formation complémentaire et 5 ans d'activité professionnelle

GROUPE III. PERSONNEL SOIGNANT ET PARAMEDICAL

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
1.12	1.032,07	1.301,57	Employé de catégorie 301	En cas de changement de groupe - vacance du poste - 1 an d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection - période de stage	Diplôme de fin d'études de l'enseignement primaire
1.18	1.087,86	1.357,60	Employé de catégorie 303	- 1 an d'ancienneté de grade au moins dans la catégorie 1 - certificat de qualification - évaluation favorable - période de stage de 6 mois au moins	Formation théorique ou pratique permettant d'effectuer des tâches simples auprès des malades. Certificats : - ambulancier - aide-senior - aide-familiale - aide-diététique 1 an de travail au moins en milieu soignant sont exclus assistantes de soins cours par correspondance
1.22	1.108,41	1.589,44		- après 5 ans d'ancienneté de grade	

GROUPE III. PERSONNEL SOIGNANT ET PARAMEDICAL

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
1.22 – 1.30	1.155,30	1.664,17	Employé de catégorie 304a	- vacance du poste - brevet de puéricultrice	Brevet de puéricultrice, aide-sanitaire
Au 1 ^{er} janvier 1978 1.35 (❖)	1.203,55	1.702,43	Employé de catégorie 304b		
1.40A	1.233,74	1.938,39	Employé de catégorie 305		- Brevet d'hospitalière selon A.R. du 17.08.1957 ou - Certificat de garde-malade selon A.R. du 11.01.1946 et 01.10.1947
1.43 – 1.55	1.278,56	2.108,53	Employé de catégorie 306		Brevet d'infirmière selon A.R. du 09.07.1960
1.55A	1.385,62	2.441,18	Employé de catégorie 307		Diplôme d'infirmière graduée selon A.R. du 17.08.1957 ou équivalence prévue à l'article 25 du même Arrêté

(❖) pour les puéricultrices exerçant la fonction de puéricultrice et pour les responsables de zone à la STER.

GROUPE III. PERSONNEL SOIGNANT ET PARAMEDICAL

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
1.61 – 1.77	1.557,43	2.441,18	Employé de catégorie 308	<p>A Pour le personnel de catégorie 7</p> <ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 1 an d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - période de stage de 6 mois au moins <p>B Pour le personnel de catégorie 6</p> <ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 5 an d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - période de stage de 6 mois au moins 	<ul style="list-style-type: none"> - Diplôme d'infirmière graduée selon A.R. du 17.08.1957 ou équivalence ou brevet d'infirmière selon A.R. du 09.07.1960 - 5 ans au moins d'activité à temps plein dans une institution hospitalière

GROUPE III. PERSONNEL SOIGNANT ET PARAMEDICAL

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
1.78	1.812,70	2.464,01	Employé de catégorie 309	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - certificat de réussite de formation d'une école de cadre ou cours de spécialisation - 2 ans d'ancienneté de grade au moins dans la catégorie 7 ou 1 an au moins dans la catégorie 8 - évaluation favorable - période de stage de 6 mois au moins - travail à temps plein 	<ul style="list-style-type: none"> - Diplôme d'infirmière graduée selon A.R. du 17.08.1957 ou équivalence prévue à l'article 25 du même Arrêté - Certificat de réussite de formation d'une école de cadre ou cours de spécialisation - 2 ans au moins d'activité comme infirmier(e) gradué(e) en milieu hospitalier ou 1 an au moins d'activité à temps plein comme infirmier(e) de 1ère classe en milieu hospitalier
1.84	1.866,04	2.719,27		<ul style="list-style-type: none"> - 5 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable 	

GROUPE III. PERSONNEL SOIGNANT ET PARAMEDICAL

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
1.84	1.866,04	2.719,27	Employé de catégorie 310	<p>A Pour le personnel de catégorie 7 ou de catégorie 8</p> <ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - certificat de réussite de formation d'une école de cadre ou cours de spécialisation - 3 ans d'ancienneté de grade au moins dans la catégorie 7 ou 2 an au moins dans la catégorie 8 - évaluation favorable - période de stage de 6 mois au moins - travail à temps plein <p>B Pour le personnel de catégorie 9</p> <ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 1 an d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - période de stage de 6 mois au moins - travail à temps plein 	<ul style="list-style-type: none"> - Diplôme d'infirmière graduée selon A.R. du 17.08.1957 ou équivalence ou brevet d'infirmière selon A.R. du 09.07.1960 - 5 ans au moins d'activité à temps plein dans une institution hospitalière
1.86	1.904,13	2.757,36		<ul style="list-style-type: none"> - 5 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable 	

GROUPE III. PERSONNEL SOIGNANT ET PARAMEDICAL

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
1.85	1.891,69	2.952,26	Employé de catégorie 311	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - diplôme de licence en sciences hospitalières - Pour le personnel de catégorie 7 : 3 ans d'ancienneté de grade au moins - Pour le personnel de catégorie 8 : 2 ans d'ancienneté de grade au moins - Pour le personnel de catégorie 9 ou de catégorie 10 : 1 an d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - période de stage de 6 mois au moins - travail à temps plein 	Diplôme d'infirmière graduée selon A.R. du 17.08.1957 ou équivalence prévue à l'article 25 du même Arrêté et diplôme de licence en sciences hospitalières 5 ans au moins d'activité à temps plein dans une institution hospitalière dont 2 ans au moins d'activité au niveau d'infirmier(e) chef
1.87	2.018,40	3.054,47			

GROUPE IV. PERSONNEL MEDICO-TECHIQUE ET TECHNIQUE (hors services techniques)

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
1.12	1.032,07	1.301,57	Employé de catégorie 401	En cas de changement de groupe : - vacance du poste - 1 an d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection - période de stage	Diplôme de fin d'études de l'enseignement primaire
1.18	1.087,86	1.357,60	Employé de catégorie 402	- 1 an d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable	Diplôme de fin d'études de l'enseignement primaire et justification d'une activité professionnelle dans la branche requise
1.22	1.108,41	1.589,44		- 5 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable	
1.22	1.108,41	1.589,44	Employé de catégorie 403	- vacance du poste - 3 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection - période de stage	Diplôme de fin d'études de l'enseignement technique secondaire inférieur
1.26	1.130,73	1.628,15		- 5 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable	

GROUPE IV. PERSONNEL MEDICO-TECHIQUE ET TECHNIQUE (hors services techniques)

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
1.40 – 1.57	1.233,74	1.938,39	Employé de catégorie 404	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - formation complémentaire ou - 3 ans d'ancienneté de grade - au moins - évaluation favorable - sélection - période de stage 	Diplôme de fin d'études de l'enseignement technique secondaire inférieur et formation complémentaire spécialisée ou 4 ans d'activité professionnelle dans la branche
1.43 – 1.55	1.278,56	2.108,53	Employé de catégorie 405	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - certificat de qualification ou - 6 ans d'ancienneté de grade - au moins - évaluation favorable - sélection - période de stage 	Diplôme de fin d'études de l'enseignement technique secondaire supérieur (A2)
1.55 – 1.61 – 1.77	1.385,62	2.441,18	Employé de catégorie 406	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - certificat de qualification - 5 ans d'ancienneté de grade au moins 	Diplôme de fin d'études de l'enseignement supérieur de type court (3 ans)

GROUPE IV. PERSONNEL MEDICO-TECHIQUE ET TECHNIQUE (hors services techniques)

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
1.61 – 1.77	1.557,43	2.441,18	Employé de catégorie 407	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 5 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection - période de stage 	<ul style="list-style-type: none"> - Diplôme de fin d'études de l'enseignement supérieur de type court (3 ans) - Au moins 6 ans d'activité professionnelle - Formation complémentaire spécialisée
1.78	1.812,70	2.464,01	Employé de catégorie 408	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 1 an d'ancienneté de grade au moins dans la catégorie 7 ou de 5 ans au moins dans la catégorie 6 - évaluation favorable - sélection - période de stage 	
R25	1.816,51	2.555,44		<ul style="list-style-type: none"> - soit 12 ans d'ancienneté de grade - soit 5 ans d'ancienneté de grade au moins et évaluation favorable 	

GROUPE IV. PERSONNEL MEDICO-TECHIQUE ET TECHNIQUE (hors services techniques)

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
1.66	1.634,96	2.541,54	Employé de catégorie 409	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 5 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection - période de stage 	Diplôme d'ingénieur technicien
1.81	1.858,42	2.765,00	Employé de catégorie 410	<ul style="list-style-type: none"> - soit 12 ans d'ancienneté de grade - soit 5 ans d'ancienneté de grade au moins et évaluation favorable 	Diplôme d'ingénieur technicien ayant 5 ans au moins d'expérience professionnelle
11/3	2.018,40	3.054,47	Employé de catégorie 411	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 3 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection - période de stage 	Diplôme d'ingénieur technicien ayant 5 ans d'activité professionnelle et formation complémentaire spécialisée
10/3 11/6	2.285,60 2.552,23	2.365,44 3.538,76	Employé de catégorie 412a	<ul style="list-style-type: none"> - soit 12 ans d'ancienneté de grade - soit 5 ans d'ancienneté de grade au moins et évaluation favorable 	Diplôme d'ingénieur civil

GROUPE IV. PERSONNEL MEDICO-TECHIQUE ET TECHNIQUE (hors services techniques)

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
11/6	2.552,23	3.538,76	Employé de catégorie 412b	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 3 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection 	
12/2	2.807,43	3.892,99			
12/2	2.807,43	3.892,99	Employé de catégorie 412c	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 3 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection 	Diplôme d'ingénieur civil et 6 ans d'activité professionnelle
13/4	3.169,29	4.426,25			
13/4	3.169,29	4.426,25	Employé de catégorie 412d	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 3 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection 	

GROUPE IV bis : PERSONNEL TECHNIQUE DES SERVICES TECHNIQUES

BAREME	SALAIRE MENSUEL(100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	Min.	Max.			
1.22	1.108,41	1.589,44	Employé de catégorie 401B		CEB à savoir : Diplôme de fin d'études de l'enseignement primaire
1.26	1.130,73	1.628,15		<ul style="list-style-type: none"> • 5 ans d'ancienneté de grade au moins • évaluation favorable 	
1.40 - 1.57	1.233,74	1.938,39		<ul style="list-style-type: none"> • 8 ans d'ancienneté de grade au moins • évaluation favorable 	
1.43 – 1.55	1.278,56	2.108,53		<ul style="list-style-type: none"> • 20 ans d'ancienneté de grade au moins • évaluation favorable 	
1.22	1.108,41	1.589,44	Employé de catégorie 402B		Certificat d'enseignement secondaire du 2 ^{ème} degré à savoir : Certificat de 4 ^{ème} année réussie dans l'enseignement technique ou professionnel
1.40 – 1.57	1.233,74	1.938,39		<ul style="list-style-type: none"> • 5 ans d'ancienneté de grade au moins • évaluation favorable 	Certificat cité ci-dessus + 7 ans au moins d'expérience professionnelle dans la fonction
1.43 – 1.55	1.278,56	2.108,53		<ul style="list-style-type: none"> • 17 ans d'ancienneté de grade au moins. • évaluation favorable 	
1.22	1.108,41	1.589,44	Employé de catégorie 402B		Certificat d'enseignement technique secondaire du 2 ^{ème} degré + 2 ans de spécialisation réussies
1.40 – 1.57	1.233,74	1.938,39		<ul style="list-style-type: none"> • 2 ans d'ancienneté de grade au moins • évaluation favorable 	
1.43 – 1.55	1.278,56	2.108,53		<ul style="list-style-type: none"> • 14 ans d'ancienneté de grade au moins • évaluation favorable 	

GROUPE IV bis : PERSONNEL TECHNIQUE DES SERVICES TECHNIQUES

BAREME	SALAIRE MENSUEL(100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	Min.	Max.			
1.43 – 1.55	1.278,56	2.108,53	Employé de catégorie 403B		CESS : Certificat d'enseignement secondaire supérieur délivré après une 6 ^{ème} année d'enseignement technique ou une 7 ^{ème} professionnelle
1.61	1.557,43	2.283,74		<ul style="list-style-type: none"> • 20 ans d'ancienneté de grade au moins • évaluation favorable 	
1.55 – 1.61 – 1.77	1.577,43	2.441,18	Employé de catégorie 404B	<ul style="list-style-type: none"> • vacance de poste • certificat de qualification • 5 ans d'ancienneté de grade dans la catégorie 3 au moins • évaluation favorable • sélection • période de stage 	Graduat d'enseignement supérieur de type court (graduat 3 ans)

La classification dans le grade et la catégorie se fait en fonction du diplôme et du poste de travail à l'engagement aux Services techniques. Ainsi l'ancienneté de grade pour l'avancement démarre exclusivement à la date d'engagement aux Services techniques.

GROUPE V. PERSONNEL HOTELIER

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
1.12	1.032,07	1.301,57	Employé de catégorie 501		
1.18	1.087,86	1.357,60	Employé de catégorie 502	- 1 an d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection - période de stage	
1.18A	1.160,40	1.401,84		- 3 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable	
1.14A	1.095,17	1.536,55		- 12 ans d'ancienneté de grade	
33/4	1.174,53	1.581,66	Employé de catégorie 503	- vacance du poste - 3 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection - période de stage	Diplôme de fin d'études de l'enseignement moyen inférieur
34/1	1.234,29	1.641,88		- soit 12 ans d'ancienneté de grade - soit 5 ans d'ancienneté de grade au moins et évaluation favorable	

GROUPE V. PERSONNEL HOTELIER

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
34/1	1.234,29	1.641,88	Employé de catégorie 504	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 3 ans d'ancienneté de grade au moins dans la catégorie 2 ou 3 - évaluation favorable - sélection - période de stage 	Diplôme de fin d'études de l'enseignement moyen inférieur et formation professionnelle complémentaire
34/3	1.338,87	1.779,00			
34/3	1.338,87	1.779,00	Employé de catégorie 505a	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 3 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection - période de stage 	Diplôme de fin d'études de l'enseignement moyen inférieur et 5 ans d'activité professionnelle
34/5	1.443,45	1.885,65			
1.54A	1.436,67	1.909,19	Employé de catégorie 505b	<ul style="list-style-type: none"> - 3 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable 	

GROUPE V. PERSONNEL HOTELIER

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT	
	MIN.	MAX.				
21/3	1.279,12	2.003,74	Employé de catégorie 506	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 6 ans d'ancienneté de grade au moins dans la catégorie 5a ou 5b ou certificat de qualification - évaluation favorable - sélection - période de stage 	Diplôme de fin d'études de l'enseignement secondaire supérieur	
22/3	1.316,48	2.041,84				<ul style="list-style-type: none"> - soit 12 ans d'ancienneté de grade - soit 5 ans d'ancienneté de grade au moins et évaluation favorable
22/6	1.386,18	2.002,45	Employé de catégorie 507	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 6 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection - période de stage 	Diplôme de fin d'études de l'enseignement supérieur de type court (3 ans) ou expérience professionnelle équivalente	
23/6	1.557,99	2.177,67				<ul style="list-style-type: none"> - soit 12 ans d'ancienneté de grade - soit 5 ans d'ancienneté de grade au moins et évaluation favorable
24/6	1.714,24	2.335,11				<ul style="list-style-type: none"> - 18 ans d'ancienneté de grade

GROUPE V. PERSONNEL HOTELIER

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
24/6	1.714,24	2.335,11	Employé de catégorie 508	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 6 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection - période de stage 	Diplôme de fin d'études de l'enseignement supérieur de type court (3 ans) et 5 ans d'activité professionnelle dans la fonction
24/6A	1.745,36	2.366,22		<ul style="list-style-type: none"> - soit 12 ans d'ancienneté de grade - soit 5 ans d'ancienneté de grade au moins et évaluation favorable 	

GROUPE VI. PERSONNEL DE MAITRISE

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT	
	MIN.	MAX.				
1.12	1.032,07	1.301,57	Employé de catégorie 601	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 1 an d'ancienneté de service au moins - évaluation favorable 		
1.18	1.087,86	1.357,60	Employé de catégorie 602	<ul style="list-style-type: none"> - 1 an d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection - période de stage 	Diplôme de fin d'études de l'enseignement primaire et 6 ans d'activité professionnelle	
1.18A	1.160,40	1.401,84				<ul style="list-style-type: none"> - 3 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable
1.14A	1.095,17	1.536,55				<ul style="list-style-type: none"> - 12 ans d'ancienneté de grade
1.22	1.108,41	1.589,44	Employé de catégorie 603	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 3 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection - période de stage 	Diplôme de fin d'études de l'enseignement secondaire inférieur	
1.26	1.130,73	1.628,15				<ul style="list-style-type: none"> - 5 ans d'ancienneté de grade
1.22 – 1.30 (1.22*)	1.155,30	1.664,17				<ul style="list-style-type: none"> - 8 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable

GROUPE VI. PERSONNEL DE MAITRISE

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
1.40	1.233,74	1.778,42	Employé de catégorie 604a	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 3 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection - période de stage 	Diplôme de fin d'études de l'enseignement secondaire inférieur et justification d'une expérience professionnelle dans la fonction
1.40 – 1.57	1.233,74	1.938,39	Employé de catégorie 604b	<ul style="list-style-type: none"> - vacance du poste - 3 ans d'ancienneté de grade au moins dans la catégorie 4 ou 5 ans au moins dans la catégorie 3 - évaluation favorable - sélection - période de stage 	Diplôme de fin d'études de l'enseignement secondaire inférieur et justification d'une expérience professionnelle de 5 ans dans la fonction

C. Dispositions particulières

GROUPE II. PERSONNEL ADMINISTRATIF

Rémunération du personnel du DICO et de la téléphonie.

Ce personnel se voit, en outre, accorder dès l'engagement une indemnité de 187,16 € bruts par mois (à indexer).

Carrière des Secrétaires de consultations.

Les secrétaires de consultations sont engagées dans la catégorie 4 du groupe II - barème 20/2S. Le diplôme de l'enseignement secondaire supérieur est exigé à l'engagement ainsi qu'un bilinguisme minimum.

GROUPE III. PERSONNEL SOIGNANT ET PARAMEDICAL

Carrière des Responsables de zone à la STER.

Les responsables de zone à la STER bénéficient du barème 1.35 (intercalé entre le 1.22 - 1.30 de la catégorie 4a et le 1.40A de la catégorie 5).

Rémunération du personnel infirmier du service des urgences

Le personnel infirmier du service des urgences, parce qu'il assure des sorties SMUR, se voit, en outre, accorder dès l'engagement une prime mensuelle dite « SMUR » de 99,16 € à l'index 124,34 au prorata de la durée contractuelle, faisant partie intégrante de sa rémunération.

Rémunération du personnel infirmier et des aides-soignantes prestant des tâches au bloc opératoire, ainsi qu'au personnel y assimilé, à savoir les infirmières de la salle de réveil et ceux de la stérilisation centrale

- le personnel infirmier du Bloc opératoire ainsi que le personnel infirmier y assimilé à savoir les infirmières de la salle de réveil et ceux de la stérilisation centrale, bénéficie au prorata temporis d'une prime mensuelle brute de 136,34 € à l'index 124,34 faisant partie intégrante de la rémunération ;
- les aides-soignant(e)s prestant des tâches au Bloc opératoire bénéficient au prorata temporis d'une prime mensuelle brute de 37,18 € à l'index 124,34 faisant partie intégrante de la rémunération. Cette prime est portée à 61,97 € à l'index 124,34 après 12 années effectives de prestations dans la fonction au Bloc opératoire.

GROUPE III. PERSONNEL SOIGNANT ET PARAMEDICAL

Carrière des aides-diététicien(ne)s et des aides-soignant(e)s

BAREME	Salaire mensuel à 100% (base)		Grade	Conditions d'avancement et de promotion pour le personnel en service	Recrutement
	Min.	Max.			
1.22	1108,41	1589,44	Employé de catégorie 303	<ul style="list-style-type: none"> - 8 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable 	Enseignement secondaire inférieur
1.22-1.30 (1.22*)	1155,30	1664,17			

Carrière des aides-soignantes disposant d'un diplôme équivalent aux humanités supérieures ou à la 7^e professionnelle

BAREME	Salaire mensuel à 100% (base)		Grade	Conditions d'avancement et de promotion pour le personnel en service	Recrutement
	Min.	Max.			
1.35	1203,55	1702,43	Employé de catégorie 304b		diplôme équivalent aux humanités supérieures ou à la 7 ^e professionnelle

Carrière des brancardiers possédant un diplôme égal ou supérieur au niveau A3

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
1.18	1.087,86	1.357,60	Employé de catégorie 303	- 1 an d'ancienneté au moins dans la catégorie 1 - certificat de qualification - période de stage de 6 mois au moins - évaluation favorable	Diplôme de l'enseignement secondaire inférieur
1.22	1.108,41	1.589,44		- 1 an d'ancienneté de grade au moins - certificat de qualification - évaluation favorable	
1.22 - 1.30	1.155,30	1.664,17		- 5 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable	

Carrière des A.I.A. d'unité de soins

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
1.22	1.108,41	1.589,44	Employé de catégorie 203	<ul style="list-style-type: none"> - changement de Groupe - 1 an d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable 	
1.26	1.130,73	1.628,15			
20/2A	1.197,18	1.895,69	Employé de catégorie 204	<ul style="list-style-type: none"> - vacance de poste - 6 ans d'ancienneté au moins dans la catégorie 2 du Groupe III - évaluation favorable - sélection - période de stage 	
21/1	1.211,89	1.935,26			
21/3	1.279,12	2.003,74			

Carrière du personnel aide-dentaire à l'Ecole de Médecine dentaire et de Stomatologie

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
1.22	1 108,41	1 589,44	Employé de catégorie 303	- 8 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable	Enseignement secondaire inférieur
1.22-1.30 (1.22*)	1 155,30	1 664,17			

En outre :

- §1. Dès attribution du barème 1.22-1.30, le personnel concerné se voit attribuer une indemnité de fonction de 33,50 € (à l'index 134,59) brut mensuel indexée prorata temporis faisant partie intégrante du salaire.
- §2. Dès attribution du barème 1.22-1.30, le personnel a la possibilité de participer à la formation d'« auxiliaire en stérilisation du matériel médico-chirurgicale » organisée par le CPSI avenue Hippocrate, 91 – 1200 Bruxelles, et sanctionnée par un certificat de réussite. Le minerval de cette formation est pris en charge par les cliniques. La certification donne lieu à une indemnité supplémentaire de 33,50 € (à l'index 134,59) brut mensuel indexée par rapport à l'indemnité de fonction précitée (toujours prorata temporis). Toutefois, si un aide-dentaire est dans l'impossibilité de suivre la formation pour une question d'organisation de service, l'indemnité supplémentaire dont question ci-dessus sera payée rétroactivement compte tenu d'une part de l'intention manifestée par écrit auprès du chef de service d'entamer la formation, et d'autre part du temps mis à obtenir le certificat de réussite.

Carrière barémique du personnel auxiliaire de stérilisation

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
1.22	44.270	63.483	Employé de catégorie 303	<ul style="list-style-type: none"> - 8 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable 	Enseignement secondaire inférieur
1.22-1.30 (1.22*)	46.143	66.467			

En outre :

- §1. Dès attribution du barème 1.22-1.30, le personnel concerné se voit attribuer une indemnité de fonction de 24,89 € (indice 100) Brut mensuel indexé prorata temporis faisant partie intégrante du salaire. Cette prime est également attribuée au personnel responsable de zone.
- §2. Dès attribution du barème 1.22-1.30, le personnel a la possibilité de participer à une épreuve de qualification après un processus formalisé d'apprentissage (par exemple syllabus – manuel de procédure – par référence au modèle hollandais existant) étalé sur une période de six mois à un an et sanctionné par un certificat interne après réussite de l'examen devant jury.
La certification donne lieu à une indemnité supplémentaire de 24,89 € (indice 100) brut mensuel indexé par rapport à l'indemnité de fonction précitée (toujours prorata temporis).
Cette formation et l'indemnité supplémentaire concernent également les responsables de zone.
Les délégués de stérilisation seront associés à l'élaboration de la procédure évoquée ci-dessus. L'institution met tout en œuvre pour finaliser le programme et le matériel d'apprentissage au plus tard au 31 décembre 1999.

GROUPE IV. PERSONNEL MEDICO-TECHNIQUE ET TECHNIQUE (hors services techniques)

Carrière des membres du service biomédical

- Les biotechniciens diplômés relèvent du groupe IV catégorie 6
- Les biotechniciens chefs d'équipes relèvent du groupe IV catégorie 7
- Une rémunération supplémentaire équivalente à la demi-différence entre les barèmes 1.43-1.55 et l'échelle des bacheliers, est accordée aux biotechniciens qui ne sont pas diplômés.
- La carrière des aides-techniciens est assimilée à la carrière du service technique.

GROUPE IV. BIS PERSONNEL TECHNIQUE DES SERVICES TECHNIQUES

Travaux insalubres

Une prime pour travaux insalubres d'un montant mensuel brut de 36,14 € bruts à indexer est octroyée aux plombiers, aux chauffeurs du Service technique, aux peintres du Service technique qui font du travail de peinture au pistolet, ainsi qu'aux techniciens du télélift.

Travaux occasionnels du samedi au Service technique

Les travaux dont la réalisation n'est possible que le samedi sont effectués dans le régime des heures supplémentaires, à savoir : sursalaire horaire de 50% et récupération heure pour heure.

GROUPE V. PERSONNEL HOTELIER

Indemnité des caissières du restaurant

Une indemnité est accordée aux caissières du restaurant, proportionnellement au temps qu'elles consacrent à cette activité. Pas plus de dix personnes n'exerceront cette fonction.

Cette indemnité correspond à la différence entre les barèmes 1.18 et 33/4.

GROUPE V. PERSONNEL HOTELIER

Carrière des lingères

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
1.12	1.032,07	1.301,57	Employée de catégorie 501		
1.18	1.087,86	1.357,60	a) Employée de catégorie 502	- 1 an d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable	Diplôme de l'enseignement professionnel (coupe - couture)
1.18A	1.160,40	1.401,84		- 3 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable	
1.14A	1.095,17	1.536,55		- 12 ans d'ancienneté de grade	
1.18	1.087,86	1.357,60	b) Employée de catégorie 502bis	- 5 ans d'ancienneté de grade au moins dans la catégorie 1 ou 1 an dans la catégorie 2 - évaluation favorable	
33/4	1.174,53	1.581,66		- 5 ans d'ancienneté de grade au moins dans la catégorie 2 bis - évaluation favorable	
33/4	1.174,53	1.581,66	Employée de catégorie 503	- vacance de poste - 3 ans d'ancienneté au moins dans la catégorie 2 bis - évaluation favorable - sélection - période de stage	
34/1	1.234,29	1.641,88		- soit 12 ans d'ancienneté de grade - soit 5 ans d'ancienneté de grade au moins et évaluation favorable	

GROUPE VI. PERSONNEL DE MAITRISE

Carrière du personnel transporteur magasinier (y compris transporteurs magasiniers chefs et titulaires du barème 1.40) – Approvisionnement et services généraux

Les conditions de passage aux barèmes 1.22 et 1.22* sont fixés comme suit :

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
1.22	1 108,41	1 589,44	Employé de catégorie 603	- vacance de poste - 3 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable - sélection - période de stage	Diplôme de l'enseignement secondaire inférieur
1.26	1.130,73	1628,15		- 5 ans d'ancienneté de grade	
1.22-1.30 (1.22*)	1 155,30	1 664,17		- 8 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable	

En outre :

1. Dès attribution du barème 1.22-1.30, le personnel concerné se voit attribuer une indemnité de fonction de 33,50 € (à l'index 134,59) brut mensuel indexée prorata temporis faisant partie intégrante du salaire.
2. Dès attribution du barème 1.22-1.30, le personnel a la possibilité de participer à une formation qualifiante sanctionnée par un certificat de réussite. Le minerval de cette formation est pris en charge par les cliniques.
La certification donne lieu à une indemnité supplémentaire de 33,50 € (à l'index 134,59) brut mensuel indexée par rapport à l'indemnité de fonction précitée (toujours prorata temporis).
Toutefois, si un transporteur magasinier est dans l'impossibilité de suivre la formation pour une question d'organisation de service, l'indemnité supplémentaire dont question ci-dessus sera payée rétroactivement compte tenu d'une part de l'intention manifestée par écrit auprès du chef de service d'entamer la formation, et d'autre part du temps mis à obtenir le certificat de réussite.

GROUPE VII. PERSONNEL DE CADRE

Carrière des Cadres

1. Principes de base

- 1.1. Division des carrières des cadres en 3 catégories
- 1.2. Echelonnement raisonnable dans le temps
(Durée de la carrière – plan de carrière)
- 1.3. Certain parallélisme des carrières entre les différents types de fonctions par esprit d'équité
- 1.4. Quota de répartition des grades entre les catégories et les types de fonctions :
 - le cadre organique
 - la vacance de poste
- 1.5. Information des cadres sur les carrières et les critères d'accès aux grades

2. Classification par catégorie et par fonction

2.1. Par catégorie :

2.1.1. Relève de la catégorie 1 :

tout membre du personnel :

- dont la fonction exige une formation universitaire ou équivalente
- et qui travaille seul ou avec plusieurs membres du personnel sous la responsabilité immédiate d'un chef d'unité ou de service.

2.1.2. Relève de la catégorie 2 :

tout cadre universitaire, sauf exception, à qui l'institution confie :

- soit la responsabilité d'une unité spécialisée et d'un groupe de membres du personnel
- soit la responsabilité d'un service, c'est-à-dire d'un ensemble d'actions et d'un groupe de membres du personnel plus important
- soit la responsabilité d'une fonction supposant une compétence très spécialisée sans responsabilité d'un groupe de membres du personnel.

2.1.3. Relève de la catégorie 3 :

tout membre du personnel à qui l'institution confie un poste de direction qui comprend, à la fois, la responsabilité d'un ensemble de sections complexes, la gestion d'un groupe important de personnes et/ou la gestion d'un budget important

2.2. Par fonction :

administratif et divers
scientifique, docteur et pharmacien
ingénieur et informaticien
soignant et paramédical
ingénieur industriel

GROUPE VII. PERSONNEL DE CADRE

a) Administratif et divers

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
1.80	1.866,04	2.888,78	Employé de catégorie 701a Secrétaire d'Administration	<ul style="list-style-type: none"> - vacance de poste - examen d'accession au niveau 1 - 5 ans d'ancienneté de service au moins - évaluation favorable - 3 ans d'ancienneté au moins dans la catégorie 1 - évaluation favorable - 9 ans d'ancienneté au moins dans la catégorie 1 - évaluation favorable 	Diplôme universitaire ou assimilé
10/2A	1.930,08	2.888,78	Premier secrétaire d'Administration		
11/3	2.018,78	3.054,47	Conseiller-adjoint		
11/3	2.018,78	3.054,47	Employé de catégorie 702a Conseiller-adjoint	<ul style="list-style-type: none"> - vacance de poste - 5 ans d'ancienneté au moins dans la catégorie 1 - évaluation favorable - 9 ans d'ancienneté au moins dans la catégorie 2 - évaluation favorable - 18 ans d'ancienneté au moins dans la catégorie 2 - évaluation favorable 	<ul style="list-style-type: none"> - Diplôme universitaire ou assimilé - Expérience professionnelle de 5 ans
13/1	2.190,37	3.447,343	Premier Conseiller-adjoint		
13/2	2.476,05	3,733,02	Conseiller		

GROUPE VII. PERSONNEL DE CADRE

a) Administratif et divers

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
13/1	2.190,37	3.447,34	Employé de catégorie 703a Premier Conseiller-adjoint	<ul style="list-style-type: none"> - vacance de poste - 9 ans d'ancienneté au moins comme membre du personnel de cadre - évaluation favorable 	<ul style="list-style-type: none"> - Diplôme universitaire ou assimilé - Expérience professionnelle de 12 ans
13/2	2.476,05	3.733,02	Conseiller	<ul style="list-style-type: none"> - 9 ans d'ancienneté au moins dans la catégorie 3 - évaluation favorable 	
14/1	2.674,12	4.273,90	Premier Conseiller	<ul style="list-style-type: none"> - 18 ans d'ancienneté au moins dans la catégorie 3 - évaluation favorable 	

GROUPE VII. PERSONNEL DE CADRE

b) Scientifique – Docteur - Pharmacien

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
1.80	1.866,04	2.888,78	Employé de catégorie 701b a. Licencié Secrétaire d'Administration	- vacance de poste - examen d'accession au niveau 1 - 9 ans d'ancienneté de service au moins - évaluation favorable	Diplôme universitaire ou assimilé
10/2A	1.930,08	2.888,78	Premier Secrétaire d'Administration	- 3 ans d'ancienneté au moins dans la catégorie 1 - évaluation favorable	
11/3	2.018,40	3.054,47	Conseiller-adjoint	- 9 ans d'ancienneté au moins dans la catégorie 1 - évaluation favorable	
10/3	2.285,60	3.365,44	b. Docteur / Pharmacien	- vacance de poste - évaluation favorable	Diplôme universitaire
13/1	2.190,37	3.447,34		- 18 ans d'ancienneté au moins dans la catégorie 1 - évaluation favorable	

GROUPE VII. PERSONNEL DE CADRE

b) Scientifique – Docteur - Pharmacien

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
13/1 ou 10/3 11/6 13/2	2.190,37 2.285,60 2.552,23 2.476,05	3.447,34 3.365,44 3.538,76 3.733,02	Employé de catégorie 702b Premier Conseiller-adjoint ou Docteur ou Pharmacien Conseiller	- vacance de poste - 5 ans d'ancienneté au moins dans la catégorie 1 - évaluation favorable - 9 ans d'ancienneté au moins dans la catégorie 2 - 18 ans d'ancienneté au moins dans la catégorie 2 - évaluation favorable	- Diplôme universitaire - Expérience professionnelle de 5 ans
13/2 12/2 13/4	2.476,05 2.807,43 3.169,29	3.733,02 3.892,99 4.426,25	Employé de catégorie 703b Conseiller Chef de service Directeur	- vacance de poste - 9 ans d'ancienneté au moins comme membre du personnel de cadre - évaluation favorable - 9 ans d'ancienneté au moins dans la catégorie 3 - évaluation favorable - 18 ans d'ancienneté au moins dans la catégorie 3 - évaluation favorable	- Diplôme universitaire - Expérience professionnelle de 12 ans

GROUPE VII. PERSONNEL DE CADRE

c) Ingénieur - Informaticien

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
10/3	2.285,60	3.365,44	Employé de catégorie 701c a. Ingénieur	- vacance de poste - 18 ans d'ancienneté de service au moins	Diplôme universitaire
13/1	2.190,37	3.447,34	b. Informaticien		Diplôme universitaire
1.80	1.866,04	2.888,78	Secrétaire d'administration	- vacance de poste - examen d'accession au niveau 1 - 5 ans d'ancienneté de service au moins - évaluation favorable	
10/2A	1.930,08	2.888,78	Premier Secrétaire d'administration	- 3 ans d'ancienneté au moins dans la catégorie 1 - évaluation favorable	
11/3	2.018,40	3.054,47	Informaticien-adjoint	- 9 ans d'ancienneté au moins dans la catégorie 1 - évaluation favorable	

GROUPE VII. PERSONNEL DE CADRE

c) Ingénieur - Informaticien

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
10/3	2.285,60	3.365,44	Employé de catégorie 702c Ingénieur ou Informaticien	- vacance de poste - 5 ans d'ancienneté au moins dans la catégorie 1 - évaluation favorable	- Diplôme universitaire - Expérience utile de 5 ans
11/6	2.552,23	3.538,76	Ingénieur ou Informaticien principal	- 9 ans d'ancienneté au moins dans la catégorie 2 - évaluation favorable	
12/2	2.807,43	3.892,99	Ingénieur ou Informaticien - Chef de service	- 18 ans d'ancienneté au moins dans la catégorie 2 - évaluation favorable	
12/2	2.807,43	3.892,99	Employé de catégorie 703c Ingénieur ou Informaticien - Chef de service	- vacance de poste - 9 ans d'ancienneté au moins comme membre du personnel de cadre - évaluation favorable	- Diplôme universitaire - Expérience utile de 9 ans
13/4	3.169,29	4.426,25	Ingénieur ou Informaticien - Directeur	- 9 ans d'ancienneté au moins dans la catégorie 3 - évaluation favorable	

GROUPE VII. PERSONNEL DE CADRE

d) Soignant et paramédical

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT	
	MIN.	MAX.				
1.84	1.866,04	2.719,27	Employé de catégorie 701d Moniteur(trice)	<ul style="list-style-type: none"> - vacance de poste - 5 ans d'ancienneté de grade comme infirmier(ère) ou 3 ans comme infirmier(ère)-chef 	<ul style="list-style-type: none"> - Diplôme d'infirmier(ère) gradué(e) - Expérience professionnelle de 5 ans 	
1.86	1.904,13	2.757,36				<ul style="list-style-type: none"> - 9 ans d'ancienneté au moins dans la catégorie 1 - évaluation favorable
1.85	1.8911,69	2.952,26	Employé de catégorie 702d Moniteur(trice) gestionnaire	<ul style="list-style-type: none"> - vacance de poste - 5 ans d'ancienneté de grade comme infirmier(ère) ou 2 ans comme infirmier(ère)-chef - licence en sciences hospitalières ou diplôme universitaire équivalent - évaluation favorable 	<ul style="list-style-type: none"> - Diplôme d'infirmier(ère) gradué(e) - Licence en sciences hospitalières ou diplôme universitaire équivalent - Expérience professionnelle de 5 ans dont 2 ans comme infirmier(ère)-chef 	
1.87	2.018,40	3.054,47				<ul style="list-style-type: none"> - 9 ans d'ancienneté au moins dans la catégorie 2 - évaluation favorable
1.92	2.323,12	3.359,18				<ul style="list-style-type: none"> - 18 ans d'ancienneté au moins dans la catégorie 2 - évaluation favorable

GROUPE VII. PERSONNEL DE CADRE

d) Soignant et paramédical

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
1.92	2.323,12	3.359,18	Employé de catégorie 703d Chef de service	<ul style="list-style-type: none"> - vacance de poste - 9 ans d'ancienneté au moins comme membre du personnel de cadre - évaluation favorable 	<ul style="list-style-type: none"> - Diplôme d'infirmier(ère) gradué(e) - Diplôme universitaire - Expérience utile de 9 ans
13/2	2.476,05	3.733,02	Directeur(trice)	<ul style="list-style-type: none"> - 9 ans d'ancienneté au moins dans la catégorie 3 - évaluation favorable 	
14/1	2.674,12	4.273,90		<ul style="list-style-type: none"> - 18 ans d'ancienneté au moins dans la catégorie 3 - évaluation favorable 	

GROUPE VII. PERSONNEL DE CADRE

e) Ingénieur industriel

BAREME	SALAIRE MENSUEL (100%)		GRADE	CONDITIONS D'AVANCEMENT ET DE PROMOTION POUR LE PERSONNEL EN SERVICE	RECRUTEMENT
	MIN.	MAX.			
1.80 11/3	1.866,04 2.018,40	2.888,78 3.054,47	Employé de catégorie 701e Ingénieur industriel	- 9 ans d'ancienneté de grade au moins - évaluation favorable	Diplôme d'ingénieur industriel ou assimilé
11/3 12/1	2.018,40 2.285,60	3.054,47 3.321,65	Employé de catégorie 702e Ingénieur industriel principal Ingénieur industriel Chef de service	- vacance de poste - 5 ans d'ancienneté au moins dans la catégorie 1 - évaluation favorable - 9 ans d'ancienneté au moins dans la catégorie 2 - évaluation favorable	- Diplôme d'ingénieur industriel ou assimilé - Expérience utile de 5 ans
12/1 13/2	2.285,60 2.476,05	3.321,65 3.733,02	Employé de catégorie 703e Ingénieur industriel Chef de service Ingénieur industriel Directeur	- vacance de poste - 9 ans d'ancienneté au moins comme membre du personnel de cadre - évaluation favorable - 9 ans d'ancienneté au moins dans la catégorie 3 - évaluation favorable	- Diplôme d'ingénieur industriel ou assimilé - Expérience utile de 9 ans

PERSONNEL ENGAGE A CHARGE DE CREDITS EXTERIEURS

1. Contrat

- 1.1. Le contrat de travail est signé d'une part par le membre du personnel concerné et d'autre part par la Direction des Cliniques à laquelle le Responsable du crédit extérieur confie la gestion du dossier.
- 1.2. Le contrat de travail est soumis aux dispositions légales en la matière.
- 1.3. Les Conventions Collectives applicables sont celles de la Commission Nationale Paritaire des Soins de Santé. Le règlement de travail des Cliniques est adopté comme règlement de travail par le Responsable du crédit extérieur.
- 1.4. Compte tenu du contexte hospitalier, les dispositions applicables aux Cliniques dans le domaine de la médecine du travail sont aussi d'application aux personnes engagées à charge de crédits extérieurs.

2. Congés

- 2.1. Le gestionnaire du dossier appliquera les mêmes règles que celles en vigueur pour le personnel des Cliniques, sauf avis contraire du Responsable du crédit extérieur.
- 2.2. Les dispositions légales en matière de congés de circonstances et de convenance personnelle sont d'application.

3. Carrière

- 3.1. Les personnes engagées à charge de crédits extérieurs ne sont pas nommées membres du personnel définitifs au sens des statuts du personnel des Cliniques.
- 3.2. Les règles prévues en matière d'avancement et de promotion dans les statuts du personnel des Cliniques s'appliquent à ce personnel par leur employeur.
- 3.3. Toute personne menacée de licenciement dispose avant la notification de celui-ci d'un délai d'une semaine pour saisir une Commission composée de 2 membres de la Délégation syndicale, du Responsable du crédit extérieur et de la Direction du Personnel des Cliniques. Ce délai court à compter de la notification écrite qui lui est faite par la Direction du personnel de la procédure de licenciement dont il fait l'objet.
Si la Commission a été saisie, elle doit, dans un délai d'un mois, transmettre son avis au Directeur administratif qui statuera de commun accord avec le Responsable du crédit extérieur.

4. Prestations particulières et horaires

Les dispositions prévues dans le cadre de la Commission Nationale Paritaire des Soins de Santé sont d'application.

5. Assurances

- 5.1. Par délégation de leur employeur, les personnes engagées à charge de crédits extérieurs sont couvertes par les polices assurance-loi, responsabilité civile et dégâts matériels souscrits en faveur du personnel des Cliniques.
- 5.2. Le personnel engagé à charge de crédits extérieurs ne bénéficie pas d'un régime de pension extra-légale.

ANNEXE III :

Vacances et jours fériés

1. Définition

1.1. Congé : toute absence au travail autorisée par le chef de service hiérarchique sur base des dispositions prévues par les présents statuts ou par le Règlement du Travail.

a. congé de compensation :

- en cas de prestations supplémentaires dans les limites prévues à l'article 5.4.
- en cas d'interruption de travail d'un ou plusieurs jours pour le personnel travaillant en équipes successives.
- en cas de prestations de dimanches et jours fériés dans les limites prévues à l'article 5.6 pour le personnel qui ne travaille pas en équipes successives.
- en cas de prestations effectuées un jour férié conventionnel.
- en cas de permanences à domicile dans les limites prévues à l'article 5.9.
- en cas de report à l'année suivante de jours de vacances qui n'ont pas pu être pris dans les délais requis.

b. congé de maladie : toute absence justifiée par un certificat médical.

c. congé de circonstance : absence au travail sans perte de rémunération, résultant d'une circonstance exceptionnelle prévue au point 2.4 de cette Annexe III sur base des articles 6.7 et 6.8.

1.2. Vacances : - légales : nombre de jours attribués au personnel sur base des dispositions légales, en fonction des prestations effectives exécutées au cours de l'exercice de vacances (c'est-à-dire de l'année civile précédente).

- conventionnelles : nombre de jours attribués au personnel et rémunérés par les Cliniques en plus du nombre de jours prévus légalement.

1.3. Jours fériés : - légaux : nombre de jours déterminés légalement et attribués au personnel en plus des jours de vacances.

- conventionnels : nombre de jours reconnus et rémunérés par les Cliniques et attribués au personnel en plus des jours de vacances et des jours fériés légaux.

2. Vacances, jours fériés et congés de circonstance

- 2.1. Le personnel des Cliniques bénéficie de 20 jours ouvrables de vacances annuelles sans distinction de grade et ce dans un régime de 5 jours par semaine.
- 2.2. La durée des vacances prévues à l'article précédent est augmentée de jours de vacances complémentaires suivants :
- un jour ouvrable à partir de l'année civile où le membre du personnel compte cinq années d'ancienneté effective aux Cliniques.
 - deux jours ouvrables à partir de l'année civile où le membre du personnel compte dix années d'ancienneté effective aux Cliniques.
 - trois jours à partir de l'année civile où le membre du personnel compte quinze années d'ancienneté effective aux Cliniques.
 - quatre jours à partir de l'année civile où le membre du personnel compte vingt années d'ancienneté effective aux Cliniques
 - cinq jours à partir de l'année civile où le membre du personnel compte vingt-cinq années d'ancienneté effective aux Cliniques.

Chaque jour de congé complémentaire a une valeur proportionnelle à la durée contractuelle en application au moment de la prise de congé.

Les journées d'interruption de travail assimilées à des journées de travail au sens de la loi sur vacances annuelles sont prises en compte pour la détermination de l'ancienneté, ainsi que les suspensions conventionnelles à concurrence d'un an maximum.

Les anciennetés effectives afférentes à des contrats différents, avec éventuellement interruption, sont additionnées.

Les vacances annuelles et les vacances complémentaires peuvent être prises jusqu'au vendredi de la semaine du quinze janvier suivant.

- 2.3. Les dix jours fériés légaux sont garantis au personnel des Cliniques.

A ces 10 jours s'ajoutent 4 jours fériés conventionnels : le 2 février, le 27 septembre (fête de la Communauté française), le 18 octobre (fête de Saint-Luc) et le 26 décembre.

Le Conseil d'Entreprise fixe les jours de récupération des jours fériés légaux tombant un jour habituellement chômé.

Si un membre du personnel est de service un jour férié légal, sa rémunération sera calculée sur base de l'article 5.6 ou 8.1 suivant le cas, et il obtient, en outre, une journée de congé de compensation.

Si un membre du personnel est de service un jour férié conventionnel, il obtient une journée de congé de compensation.

A noter que les jours fériés légaux et conventionnels mobiles peuvent être pris jusqu'au 31 mars de l'année suivante.

2.4. Congés de circonstance

<u>Motif de l'absence</u>	<u>Durée de l'absence</u>
Mariage du travailleur	4 jours ouvrables
Mariage d'un enfant	2 jours ouvrables à choisir dans la semaine de l'évènement civil ou religieux ou dans la semaine suivante
Mariage d'un frère, d'une soeur, beau-frère, belle-soeur	le jour de la cérémonie religieuse ou le jour de la cérémonie civile
Ordination ou entrée au couvent d'un enfant, frère, soeur, beau-frère, belle-soeur	le jour de la cérémonie
Naissance d'un enfant reconnu	4 jours à choisir par le membre du personnel dans les 12 jours à dater du jour de l'accouchement.
Décès du conjoint ou du partenaire cohabitant (légal ou de fait) ; D'un enfant (légitime, naturel reconnu ou adopté) du membre du personnel ou de son conjoint ou de son partenaire cohabitant (légal ou de fait) ; D'un enfant placé en famille d'accueil dont le membre du personnel ou son conjoint ou son partenaire cohabitant (légal ou de fait) est ou était parent d'accueil dans le cadre d'un placement familial de longue durée*	10 jours ouvrables
Décès d'un parent (père/mère, beau-père/belle-mère, second mari de la mère ou seconde femme du père) du membre du personnel ou de son conjoint ou de son partenaire cohabitant (légal ou de fait)	4 jours ouvrables
Décès d'un parent d'accueil du membre du personnel placé en famille d'accueil de longue durée au moment du décès	3 jours ouvrables
Décès d'un parent du membre du personnel à quelque degré que ce soit, habitant sous le même toit que lui ; D'un parent (frère, soeur, belle-soeur, beau-frère, grand-père, grand-mère, petit-enfant, arrière-grand-père, arrière-grand-mère, arrière-petit-enfant, beau-fils ou belle-fille) du conjoint ou du partenaire cohabitant (légal ou de fait), qui habite chez le membre du personnel	2 jours ouvrables entre le jour du décès et les funérailles
Décès d'un parent du membre du personnel à quelque degré que ce soit, n'habitant pas sous le même toit que lui ; D'un parent (frère, soeur, belle-soeur, beau-frère, grand-père, grand-mère, petit-enfant, arrière-grand-père, arrière-grand-mère, arrière-petit-enfant, beau-fils ou belle-fille) du conjoint ou du partenaire cohabitant (légal ou de fait), qui n'habite pas chez le membre du personnel ; D'un enfant placé en famille d'accueil dont le membre du personnel ou son conjoint ou son partenaire cohabitant (légal ou de fait) est parent d'accueil dans le cadre d'un placement familial de courte durée au moment du décès.	Le jour des funérailles

Communion solennelle d'un enfant	1 jour ouvrable.
Comparution devant le bureau de recrutement militaire	le temps nécessaire avec un maximum de 3 jours.
Participation à un conseil de famille convoqué par le Juge de Paix	le temps nécessaire avec un maximum de 1 jour.
Participation à un jury, convocation comme témoin devant les tribunaux ou comparution personnelle ordonnée par la juridiction du travail	le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.
Participation comme assesseur au bureau principal de dépouillement fonctionnant lors des élections européennes, législatives, provinciales ou communales.	le temps nécessaire avec un maximum de 5 jours.
En cas de déménagement	le jour du déménagement une fois par an.

* dans le cas où, à l'issue de la période de congés de circonstance, en raison du décès du conjoint, du partenaire cohabitant (légal ou de fait), d'un enfant du travailleur ou du conjoint ou du partenaire cohabitant (légal ou de fait), le travailleur est inapte au travail, une déduction sera effectuée, dans certains cas, sur la période légale de salaire garanti pour incapacité de travail. Il y a imputation lorsque le travailleur, après les 4 premiers jours de congé de deuil, prend un ou plusieurs jours consécutifs de congé de deuil supplémentaire (max. 6) et tombe immédiatement malade après. L'imputation aura pour effet de raccourcir la durée légale du salaire garanti pour incapacité de travail du nombre de jours de congé supplémentaire que le salarié a pris dans ces conditions.

Lorsque le congé de circonstance a trait aux enfants, cela inclut les enfants non naturels, à condition que ces enfants fassent partie du ménage du membre du personnel (cfr composition de ménage délivrée par la commune).

Lorsque deux circonstances motivant une absence se cumulent, le membre du personnel est autorisé à choisir la période de congé la plus avantageuse.

A noter que cette matière est également réglée par un A.R. du 28/08/63 (M.B. du 11/09/63).

3. Congés pour raisons impérieuses

En vertu d'un A.R. du 27/11/79 (M.B. du 03/04/80), le membre du personnel a droit à un congé sans solde de 10 jours maximum par an dans les cas suivants :

1. accident ou maladie d'un descendant, du conjoint ou d'une autre personne qui fait partie du ménage.
2. accident ou maladie d'un père, d'une mère ou d'un descendant vivant seul.
3. nécessité de garde d'enfant du membre du personnel.
4. dommages matériels importants à l'habitation du membre du personnel.

La Convention collective de travail conclue en Commission le 13/6/2022 stipule que les deux premiers jours non consécutifs de congé pour raisons impérieuses sont rémunérés.

Du point de vue de la Sécurité Sociale, ces journées d'absence sont assimilées à des journées de travail. Elles le sont également pour la détermination du droit aux vacances légales l'année suivante.

La raison de l'absence doit être prouvée par des documents appropriés ou, à défaut de ceux-ci, par toute autre voie de droit.

L'absence ne peut en aucun cas être inférieure à un jour, à moins que le membre du personnel ne doive quitter son travail d'urgence pour une des raisons susmentionnées.

4. Congé social

- Un quota annuel de cinq jours de congés payés extralégaux, appelé “congé social” est accordé à tout membre du personnel qui, soit est porteur d’un handicap à plus de 66 %, soit a un conjoint porteur d’un handicap à plus de 66 %, soit a un enfant porteur d’un handicap à plus de 66 %.
- A titre de preuve de cette situation, le membre du personnel devra, chaque année, produire au Département des Ressources humaines soit une photocopie de l’attestation générale provenant du SPF Affaires sociales établissant qu’il s’agit bien d’une incapacité de 66 % au moins, soit une photocopie de l’attestation qu’ils auront eu à fournir pour justifier l’octroi d’allocations familiales majorées.
- Du point de vue de la sécurité sociale, ces jours de congé seront déclarés comme jours de travail.
- Si les deux parents sont membres du personnel des Cliniques, ils ont tous les deux droit au congé social.

5. Congé d'adoption

- Le congé d’adoption pour la mère adoptive ou le père adoptif s’entend de tout congé destiné à assurer l’accueil d’un enfant adopté ou sous la tutelle officieuse. Cette dernière s’entend au sens des articles 475 bis et suivants du Code civil.
- Les Cliniques octroient le congé précité dans le cadre légal du congé parental (interruption complète). Les Cliniques complètent l’allocation mensuelle de congé parental versée par l’Onem sur base de la formule suivante : simulation du calcul de l’indemnité octroyée dans le cadre de la législation sur la maternité moins l’allocation d’interruption visée par le congé parental, et ce pendant 3 mois maximum. Ce calcul est fait au prorata de la durée contractuelle.
- A défaut d’être dans les conditions légales d’obtention du congé parental, le membre du personnel peut, s’il est dans les conditions, bénéficier d’un crédit-temps (interruption complète) pour trois mois. En ce cas, les Cliniques complètent l’allocation mensuelle de crédit-temps versée par l’Onem sur base de la formule suivante : simulation du calcul de l’indemnité octroyée dans le cadre de la législation sur le congé de maternité moins l’allocation d’interruption visée par le congé parental. Ce calcul est fait au prorata de la durée contractuelle.
- Le complément visé dans les deux paragraphes ci-dessus n’est octroyé qu’une fois par enfant adopté.
- En outre, le chef de service est invité à faire preuve de souplesse dans l’octroi des congés justifiés par les formalités administratives d’accueil de l’enfant adopté (par exemple : départ inopiné à l’étranger). Toutefois, la carte de vacances doit d’abord être épuisée avant l’octroi d’éventuels congés sans solde.
- La demande de congé d’adoption, visée par le chef de service, doit être adressée au Département des Ressources humaines.

ANNEXE IV :

Note sur l'application des articles 3.14 et 3.15 concernant les revenus garantis

1. Incapacité de travail

(Maladie - accident de la vie privée)

Lorsqu'une personne est en incapacité de travail de plus de 30 jours, la mutuelle lui paie 60 % de son salaire brut ; les Cliniques Saint-Luc paient la différence entre l'indemnité versée par la mutuelle et le traitement plein.

L'exemple suivant illustrera le calcul effectué (compte tenu des taux en vigueur ce jour).

Madame X a une incapacité de travail de 45 jours, soit du 1er juin 2020 au 21 juillet 2020. Son salaire mensuel brut est de 2.377€.

a) Montant journalier de l'intervention de la mutuelle

La mutuelle établira le calcul suivant :

2.377€ : 26 (= nombre de jours par mois) x 60 % = 54,87€

(à noter que l'allocation journalière maximum s'élève à 45,01€ et qu'elle est versée en imposable).

b) Calcul du complément à charge des Cliniques

L'intervention des Cliniques vient compléter le montant imposable versé par la mutuelle. Dans notre exemple, elle se calculera comme suit :

2.377

- 310,67 (= cotisation sociale personnelle)

2.066,33 (= imposable)

La durée de paie étant représentée par le code informatique 1,0000 pour un mois complet, il y a lieu de déterminer la "durée" de paie correspondant à la période d'incapacité qui excède les 30 premiers jours (totalement à charge de l'employeur). Dans notre exemple, cette période est de 15 "jours ONSS", du 1 juillet 2020 au 21 juillet 2020, soit une "durée" de paie de 0,6522.

Les calculs sont donc les suivants :

2.066,33€ x 0,6522 = 1.347,66€ (= l'imposable afférent à 15 jours)

45,01€ x 18 = 810,18€ (= l'intervention de la mutuelle compte tenu du plafond journalier)

1.347,66€ - 810,18 = **537,48€** (= l'intervention des Cliniques).

2. Accident de travail

Le Département des ressources humaines n'est pas à même d'estimer dès le début de l'incapacité le montant de l'intervention de la Compagnie d'Assurance. Celle-ci nous transmet les informations nécessaires généralement après 3 ou 4 semaines. L'intervention des Cliniques peut alors être calculée et payée (toujours en imposable).

ANNEXE V :

Convention collective d'entreprise relative à la Comptabilisation du temps de travail dans le régime des horaires variables entrée en vigueur le 1er janvier 1994

Devant le souhait unanime de voir s'instaurer une uniformité de la comptabilisation du temps de travail dans tous les services des Cliniques universitaires Saint-Luc où sont pratiqués des horaires variables,

Considérant, par ailleurs, qu'il est opportun de favoriser au maximum l'esprit d'équipe et de faciliter l'organisation des services dans le souci de rencontrer au mieux la situation particulière des membres du personnel administratif, infirmier, soignant, technique, paramédical et ouvrier travaillant à temps partiel,

Souhaitant, enfin, rencontrer les prescriptions de l'article 5 d du Règlement de Travail prévoyant la possibilité de définir des dispositions conventionnelles en matière de durée du travail,

Entre,

d'une part, les Cliniques universitaires Saint-Luc,

et d'autre part, la C.N.E. et la C.G.S.L.B.,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

1. Comme l'A.R. du 14 avril 1988 relatif à la durée du travail dans les établissements dispensant des soins de santé, de prophylaxie ou d'hygiène en prévoit la possibilité, la durée du travail aux Cliniques universitaires Saint-Luc sera calculée par périodes de 9 semaines (dans certains cas 8 semaines) selon un calendrier établi chaque année par la Direction des ressources humaines et approuvé par le Conseil d'Entreprise.
2. En ce qui concerne les prestations "complémentaires", telles que définies par l'A.R. du 25 juin 1990, article 2, §2, paru au Moniteur Belge du 30 juin 1990, c'est-à-dire celles qui excèdent le temps de prestation prévu dans les contrats des personnes travaillant à temps partiel, il ne sera pas tenu compte du crédit de 12 heures dont il est question aux articles 3 et 4 de l'A.R. du 25 juin 1990 assimilant à du travail supplémentaire certaines prestations des membres du personnel à temps partiel. En conséquence toute prestation "complémentaire" telle que définie ci-avant, donne droit au repos compensatoire tel qu'il est défini à l'article 26bis de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ainsi qu'au paiement du sursalaire afférent au travail supplémentaire, fixé par l'article 29 §1er de la même loi.
3. Un groupe de travail restreint, composé, d'une part, de représentants patronaux et, d'autre part, de deux représentants de la C.N.E. et un représentant de la C.G.S.L.B. est chargé de veiller à l'application de la présente convention et de résoudre toute difficulté qui pourrait survenir.
4. La présente convention prend cours le 1 janvier 1994. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis signifié aux autres parties ; ce préavis prendra cours le 1er jour de la période suivant celle au cours de laquelle il aura été signifié, sa durée couvrira deux périodes telles que définies au point 1.

Fait à 1200 Bruxelles, le 25 janvier 1994.

Pour la C.N.E.,

Pour la C.G.S.L.B.,

Pour les Cliniques universitaires Saint-Luc,

F. EPIS,
Secrétaire Permanent.

Mme V. CLEEREN,
Secrétaire Permanent.

Prof. J. MASSION,
Directeur Administratif.

Prof. J.J. HAXHE,
Coordonnateur Général,
Directeur Médical.

**ANNEXE A LA CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL SUR LA
COMPTABILISATION DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LE REGIME
DES HORAIRES VARIABLES - MODALITES D'APPLICATION**

1. Définition de l'horaire variable

L'horaire variable précise la durée totale des prestations par période dans le respect des dispositions légales et conventionnelles ainsi que l'horaire journalier, sans toutefois spécifier les journées de prestations. Il doit être repris parmi les horaires figurant dans le Règlement de Travail. Les précisions sur l'horaire à prester le mois suivant doivent être portées à la connaissance du personnel au moins 5 jours ouvrables à l'avance.

2. Rappel d'un principe légal de base

La loi du 16 mars 1971 sur le travail et ses arrêtés d'exécution n'autorisent la prestation d'heures supplémentaires qu'à titre exceptionnel.

Le régime général est donc l'interdiction des heures supplémentaires.

3. Durée du travail

Le régime de travail dans les hôpitaux est, pour un temps plein, de 38 heures par semaine. Cette durée de travail hebdomadaire représente une moyenne qui doit être respectée par période.

Le temps de travail comporte donc deux limites :

- a) une limite journalière qui est de 11 heures lorsque le travail est organisé en équipes successives (pour rappel, cette limite est de 9 heures dans le cas des horaires fixes)
- b) une limite en fin de période et qui est de :
 - 342 heures si la période est de 9 semaines
 - 304 heures si la période est de 8 semainespour un temps plein (à proportionner à la durée du travail prévue au contrat).

4. Organisation et planification du travail

- 4.1. L'organisation et la planification du travail doivent donc avoir pour objectif un temps de travail effectif égal au temps de travail contractuel.
Ceci implique une information adéquate et une attention continue des personnes responsables de cette organisation et de cette planification.
- 4.2. Les heures supplémentaires générées par des modifications d'horaire introduites au cours d'une période suite à un accord entre membres du personnel ne sont pas prises en compte au terme de la période dans le calcul des sursalaires. Néanmoins, lesdites heures font l'objet d'une récupération.

5. Dépassements de la durée contractuelle de travail suite à la concentration d'heures de travail au cours de la dernière semaine de chaque période

- 5.1. Tout dépassement de la durée contractuelle de travail au cours de la dernière semaine de chaque période est neutralisé pour ce qui concerne le calcul du sursalaire. La récupération doit avoir lieu dès le début de la période suivante.
- 5.2. Dans le cas où ce dépassement serait occasionnel et non prévu au planning, suite à une demande du Service, et pour autant que la personne ne soit pas débitrice en termes de temps de travail, il ouvrira le droit au sursalaire. Le congé de récupération devra être octroyé au cours de la 1^{re} semaine de la période suivante.

6. Modalités particulières de paiement du sursalaire et d'octroi du congé de récupération

- 6.1. Le paiement d'un sursalaire est effectué à l'expiration de la période (soit X).
- 6.2. La récupération due par le fait des heures supplémentaires de la période X doit être programmé au cours de la période X + 1.

- 6.3. Si ladite récupération n'a pu être octroyée au cours de la période X + 1, elle pourra, exceptionnellement, l'être au cours de la période X + 2. Si au terme de celle-ci, cela n'a pu être le cas en totalité ou en partie, les heures non récupérées devront faire l'objet une seconde fois du paiement du sursalaire et la récupération sera impérativement octroyée au cours de la période X + 3.
7. La vérification de l'application des présentes modalités concernant toute Unité fonctionnelle de l'Institution peut se faire paritairment à tout moment. Elle doit faire l'objet d'un rapport au Groupe de travail dont il est question au point 3 de la C.C.T. du 25 janvier 1994.
8. Les présentes dispositions sont soumises aux mêmes procédures d'évaluation et de dénonciation que la C.C.T. du 25 janvier 1994 dont elles constituent une annexe.

Fait à 1200 Bruxelles, le 25 janvier 1994.

Pour la C.N.E.,

Pour la C.G.S.L.B.,

Pour les Cliniques universitaires Saint-Luc,

F. EPIS,
Secrétaire Permanent.

Mme V. CLEEREN,
Secrétaire Permanent.

Prof. J. MASSION,
Directeur Administratif.

Prof. J.J. HAXHE,
Coordonnateur Général,
Directeur Médical.

ANNEXE VI :

Convention collective d'entreprise relative au plan d'ajustement en Biologie clinique entrée en vigueur le 1^{er} avril 1994

Entre les Cliniques Universitaires Saint-Luc, ASBL, ci-après dénommées les Cliniques
d'une part,
et les organisations syndicales
d'autre part,

Suite aux mesures gouvernementales prises dans le cadre de la maîtrise des dépenses de sécurité sociales, les Cliniques ont adopté un plan de restructuration et de réorganisation de l'ensemble des laboratoires de la Biologie Clinique.

Les mesures envisagées pour réduire la charge salariale seront mises en application en veillant à garantir au mieux une participation volontaire du personnel, à préserver l'emploi du personnel statutaire et à fournir un ensemble de prestations de qualité.

Article 1

La présente Convention s'applique au personnel des laboratoires de biologie clinique qui relève des articles 3, 18 §2, B, e et 24 de la nomenclature des prestations de santé.

Article 2

La totalité des prestations assurées actuellement par des jobistes est confiée à du personnel permanent statutaire. Pour les gardes de nuit, il est fait appel à des volontaires. Pour les autres prestations, celles-ci seront exécutées en tenant compte de l'esprit qui préside l'introduction à cette Convention.

L'option de faire partie des équipes effectuant ces prestations implique la possibilité de retourner à un autre type d'horaire conforme aux intérêts des parties signataires.

Article 3

&1 Par dérogation aux dispositions conventionnelles, le personnel visé à l'article 1 obtient pour les prestations irrégulières une récupération en temps, en lieu et place de tout sursalaire. Cette récupération en temps de fait comme suit :

Pour la nuit et la semaine, à raison de la moitié des heures prestées ;
Pour le dimanche et les jours fériés, à raison de leur équivalent.

Les heures de récupération précitées ne se cumulent pas.

&2 A titre d'exemple, les prestations de nuit s'exerçant suivant un cycle de 1 semaine de travail (7 nuits de 21h à 8h), sont suivies de 83 heures de congé de compensation dont 2 semaines consécutives.

Article 4

Les heures supplémentaires ne sont autorisées que dans le cadre de la législation sociale en vigueur.

Article 5

Un appel est fait aux membres du personnel des laboratoires pour une diminution volontaire de leur temps de travail, compatible avec le fonctionnement normal de l'activité du laboratoire.

Article 6

Un système de congé sans solde, à la demande du membre du personnel des laboratoires, est institué avec garantie de reprise au terme du congé qui peut varier entre 6 mois et 2 ans.

Article 7

- &1 L'interruption de la carrière professionnelle est accordée par priorité au membre du personnel des laboratoires qui en fait la demande. Le remplacement est fait par priorité dans un autre service.
- &2 Le personnel de 50 ans et plus est encouragé à achever sa carrière professionnelle à mi-temps conformément aux dispositions légales en la matière.

Article 8

- &1 La mobilité professionnelle du personnel est encouragée, que cette mobilité s'exerce dans les laboratoires visés ou dans l'ensemble des Cliniques. Elle est assortie d'un temps d'adaptation et de formation.
- &2 Le personnel visé à l'article 1 bénéficie, à compétence égale, d'une priorité pour une réaffectation temporaire ou définitive à des postes devenus vacants dans les Cliniques moyennant formation complémentaire si nécessaire.

Convention collective d'entreprise relative au plan d'ajustement en Biologie clinique entrée en vigueur le 1^{er} avril 1994 - Extension du personnel entrant dans le champ d'application

Entre

les Cliniques Universitaires Saint-Luc, ASBL, ci-après dénommées "les Cliniques", et dont le siège social est situé avenue Hippocrate, 10 à 1200 Bruxelles, et représentées par :
Monsieur le Professeur J. MELIN, Coordonnateur général,
Monsieur le Professeur G. DURANT, Administrateur général,

d'une part,

et

la Centrale nationale des employés représentée par Madame A-T. DESTREBECQ, Secrétaire permanente,

le Syndicat des employés, techniciens et cadres de Belgique représenté par Monsieur Y. DUPUIS, Secrétaire permanent,

la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique représentée par Monsieur M. DUFRANE, Secrétaire permanent,

d'autre part,

Considérant la modification de l'organisation de travail des laboratoires des Cliniques universitaires Saint-Luc qui ont emménagé dans la tour « Rosalind Franklin » récemment construite, et en particulier l'emménagement dans cette tour de l'ensemble du service de génétique médicale,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

L'article 1 de la Convention collective d'entreprise relative au plan d'ajustement en Biologie clinique, conclue le 1^{er} avril 1994, à savoir :

La présente convention s'applique au personnel des laboratoires de biologie clinique qui relèvent des articles 3, 18 §2, B, e et 24 de la nomenclature des prestations de santé.

EST REMPLACÉ PAR :

La présente convention s'applique au personnel des laboratoires de biologie clinique qui relèvent des articles 3, 18 §2, B, e, 24 et 33 de la nomenclature des prestations de santé.

Article 2

La présente convention produit ses effets le 3 septembre 2007. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Il ne pourrait y être mis fin avant ce terme que de commun accord entre parties ou moyennant signification par la partie qui veut rompre aux autres parties d'un préavis de trois mois prenant cours le 1^{er} du mois qui suit la date de sa signification.

Fait à Bruxelles, le 1^{er} août 2007 en autant d'originaux qu'il y a de parties.

Pour la C.N.E.,

Mme. A-T. DESTREBECQ,
Secrétaire permanente.

Pour le S.E.T.C.A.,

Mr. Y. DUPUIS,
Secrétaire permanent.

Pour le C.G.S.L.B.,

Mr. M. DUFRANE,
Secrétaire permanent.

Pour les Cliniques Universitaires Saint-Luc, A.S.B.L.,

Professeur J. MELIN,
Coordonnateur général,

Professeur G. DURANT,
Administrateur général.

Convention collective d'entreprise relative au plan d'ajustement en Biologie clinique entrée en vigueur le 1^{er} avril 1994 - Application limitée au personnel en place le 31/12/2016

Entre

les Cliniques Universitaires Saint-Luc, ASBL, ci-après dénommées "les Cliniques", et dont le siège social est situé avenue Hippocrate, 10 à 1200 Bruxelles, et représentées par :
Monsieur R. MAZY, Administrateur Délégué,
Madame M. VAN ANTWERPEN, Directrice des Ressources Humaines,

d'une part,

et

la Centrale Nationale des Employés représentée par
Madame E. MAGERAT, Secrétaire Permanente,

le Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres de Belgique représenté par
Madame N. AMAKRAN, Secrétaire Permanente,

ainsi que

la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique représentée par
Monsieur M. DUFRANE, Secrétaire Permanent,

d'autre part,

Considérant la modification du contexte organisationnel au sein des laboratoires des Cliniques universitaires Saint-Luc, depuis la conclusion, le 1^{er} avril 1994, de la Convention collective relative au plan d'ajustement en biologie clinique,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

La Convention collective d'entreprise relative au plan d'ajustement en Biologie clinique, conclue le 1^{er} avril 1994 et modifiée le 3 septembre 2007, ne sera plus applicable :

- d'une part au personnel des laboratoires de biologie clinique qui relève des articles 3, 18 §2, B, e, 24 et 33 de la nomenclature des prestations de santé, engagé à partir du 1^{er} janvier 2017,
- et d'autre part au personnel des laboratoires de biologie clinique qui relèvent des articles 3, 18 §2, B, e, 24 et 33 de la nomenclature des prestations de santé, sous contrat le 31 décembre 2016 et qui aura émis par écrit la demande de ne plus se voir appliquer cette convention.

Dès lors, les prestations irrégulières prestées par ces membres du personnel feront l'objet d'un paiement de sursalaires conformément aux dispositions conventionnelles applicables au sein des Cliniques universitaires Saint-Luc, et non plus d'une récupération en temps comme prévu à l'article 3 de la convention collective conclue le 1^{er} avril 1994.

Fait à Bruxelles, le 6 septembre 2016, en autant d'originaux qu'il y a de parties.

Pour la C.N.E.,

Pour les Cliniques Universitaires Saint-Luc, Asbl

E. MAGERAT ,
Secrétaire Permanente.

R. MAZY,
Administrateur Délégué.

Pour le SETCa,

M. VAN ANTWERPEN,
Directrice des Ressources Humaines.

N. AMAKRAN,
Secrétaire Permanente.

Pour la C.G.S.L.B.,

M. DUFRANE,
Secrétaire Permanent.

ANNEXE VII :

Convention collective relative aux permanences à domicile entrée en vigueur le 7 avril 1995

Entre les Cliniques Universitaires Saint-Luc, ASBL, ci-après dénommées "les Cliniques", et dont le siège social est situé avenue Hippocrate, 10 à 1200 Bruxelles, et représentées par :

Monsieur le Professeur J.J. HAXHE, Coordonnateur général, Directeur médical,
Monsieur le Professeur J. MASSION, Directeur administratif,

d'une part,

et la Centrale nationale des employés représentée par Monsieur F. EPIS, Secrétaire permanent,
le Syndicat des employés, techniciens et cadres de Belgique représenté par Monsieur Ph. VAN MUYLDER, Secrétaire,

ainsi que la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique représenté par Madame V. CLEEREN, Secrétaire permanente,

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

Article 1

La présente Convention met en œuvre le texte de base conclu entre le Gouvernement, les syndicats et les organisations d'employeur le 4 juillet 1991. Elle exécute plus précisément les dispositions relatives aux prestations irrégulières dans le cadre du "réaménagement des masses" tel que formulé dans l'article 4 §4 de la C.C.T. du 22 octobre 1991.

Article 2

Les dispositions de la présente Convention sont d'application aux travailleurs des Cliniques Universitaires Saint-Luc, ASBL.

Par travailleur, on entend le personnel administratif, technique, de soins, paramédical qu'il soit masculin ou féminin et employé ou ouvrier.

Article 3

Par permanence à domicile, il faut entendre le fait de devoir se tenir à la disposition constante des Cliniques afin d'assurer une intervention urgente.

Article 4

- §1. - La permanence effectuée la nuit donne droit à un montant forfaitaire de 608.- frs à 100% ou encore la somme de 698,41 à l'index de 114,87;
- La permanence effectuée le week-end donne droit à un montant forfaitaire de 2.283.- frs à 100% ou encore la somme de 2622,48 à l'index 114,87;
- La permanence effectuée un jour férié plus la nuit donne droit à un montant forfaitaire de 1.141.-frs à 100% ou encore la somme de 1310,67 à l'index de 114,87;
- §2. Les montants forfaitaires précités ne se cumulent pas;
- §3. Les montants précités sont liés à l'indice des prix à la consommation conformément à l'article 5.1 des statuts.
- §4. La permanence de nuit est celle qui est assurée entre 18h30 et 9h00.
La permanence de week-end commence le samedi à 9h00 et se termine le lundi à 9h00.

La permanence pendant un jour férié commence la veille du jour férié à 18h30 et se termine le lendemain du jour férié à 9h00.

La fréquence et les modalités sont fixées par le chef de service.

Article 5

§1. Les prestations des dimanches et jours fériés légaux donnent droit à un supplément de rémunération de 80% du taux horaire par heure réellement prestée au cours des dites périodes de permanence.

Les prestations des samedis donnent droit à un supplément de rémunération de 26% du taux horaire par heure réellement prestée au cours des dites périodes de permanence.

Les prestations de nuit donnent droit à un supplément de rémunération de 35% du taux horaire par heure réellement prestée au cours des dites périodes de permanence.

§2. Les heures précitées entrent dans le calcul de la balance horaire et sont de ce fait récupérées en temps au plus tard endéans les 8 (9) semaines (période de comptabilisation du temps de travail).

§3. Conformément aux dispositions légales et conventionnelles en la matière, les travailleurs qui travaillent le dimanche ont droit à un repos compensatoire au cours des quatre semaines qui suivent le dimanche.

§4. En ce qui concerne les jours fériés, conformément aux dispositions légales en la matière, les travailleurs occupés pendant un jour férié ont droit à un repos compensatoire au cours des six semaines qui suivent le jour férié.

§5. Le calcul de ces sursalaires se fait par référence aux dispositions générales relatives aux prestations irrégulières.

Article 6

§1. Les frais de déplacement du domicile au lieu de travail occasionné par les permanences sont remboursés pour un trajet aller-retour à concurrence de 60 kms maximum au taux de 8,30.-frs par km.

§2. En outre, en cas de rappel lors d'une permanence à domicile, le déplacement aller-retour est compensé forfaitairement à raison d'une demi-heure qui est ajoutée dans la balance horaire du travailleur.

Article 7

Les Cliniques prennent à leur charge les frais de location, TVA comprise, d'un poste téléphonique et/ou d'un sémaphone pour les membres du personnel appelés à assurer ces permanences.

Les frais d'installation sont également remboursés par les Cliniques aux membres du personnel qui, ne disposant pas encore d'un téléphone à leur domicile, devraient le faire installer pour pouvoir assurer efficacement les permanences.

Article 8

Les présentes dispositions abrogent et annulent toutes les dispositions précédentes et notamment l'article 5.9. du texte des Statuts du personnel de soins, administratif, paramédical, technique et ouvrier tel qu'approuvé par le Conseil d'administration en ses séances du 12 mars 1975, du 23 avril 1979 et du 26 janvier 1978 et mis à jour le 22 avril 1993.

Article 9

La présente convention produit ses effets le 1er mai 1995. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Il ne pourrait y être mis fin avant ce terme que de commun accord entre les parties ou moyennant signification par la partie qui veut rompre aux autres parties d'un préavis de trois mois prenant cours le 1er du mois qui suit la date de sa signification.

Fait à Bruxelles, le 7 avril 1995 en autant d'originaux qu'il y a de parties.

Pour la C.N.E.,

Mr. F. EPIS,
Secrétaire permanent.

Pour le S.E.T.C.A.,

Mr. Ph. VAN MUYLDER,
Secrétaire permanent.

Pour le C.G.S.L.B.,

Mme. V. CLEEREN,
Secrétaire permanente.

Pour les Cliniques Universitaires Saint-Luc, A.S.B.L.,

Professeur J.J. HAXHE,
Coordonnateur général,
Directeur médical.

Professeur J. MASSION,
Directeur administratif.

ANNEXE VIII :

Convention collective d'entreprise relative à la revalorisation des techniciens en Imagerie médicale entrée en vigueur le 1^{er} mars 2000

Entre

les Cliniques Universitaires Saint-Luc, ASBL, ci-après dénommées "les Cliniques", et dont le siège social est situé avenue Hippocrate, 10 à 1200 Bruxelles, et représentées par :

Monsieur le Professeur E. COCHE, Coordonnateur général, Directeur médical,
Monsieur le Professeur G. DURANT, Administrateur général,

d'une part,

et

la Centrale Nationale des Employés représentée par
Monsieur F. EPIS, Secrétaire Permanent,

le Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres de Belgique représenté par
Monsieur Ph. VAN MUYLDER, Secrétaire,

ainsi que

la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique représentée par
Madame V. CLEEREN, Secrétaire Permanente,

d'autre part,

Considérant la Loi du 25 janvier 1999 portant des dispositions sociales et notamment les articles 177 à 183 relatifs aux professions paramédicales ;

Considérant la nécessaire restructuration du Département d'Imagerie médicale en liaison avec les dispositions précitées ;

Considérant les décisions prises par les Cliniques de permettre aux techniciens actuellement en place de valoriser leur expérience en imagerie médicale ;

Considérant l'objectif de permettre aux techniciens en place à la date du 1^{er} mars 2000 de suivre sur base volontaire une formation qualifiante en imagerie médicale leur permettant d'avoir toutes leurs chances pour être titulaire d'un agrément délivré par le Ministre qui a la Santé publique dans ses attributions et ainsi d'avoir une carrière similaire aux autres gradués paramédicaux ;

Il a été expressément convenu :

Article 1

§1. La présente CCT s'applique aux techniciens prestant des actes d'imagerie médicale (article 17 de la nomenclature INAMI) au département d'Imagerie médicale pour autant qu'il soient sous contrat d'emploi avec les Cliniques à la date du 1^{er} mars 2000 et qu'en outre, ils bénéficient à cette date du barème 1.43* (1.43 - 1.55).

- §2. La présente CCT peut être étendue à des techniciens engagés après le 1^{er} mars 2000 dans les mêmes situations qu'au §1 pour autant qu'ils soient dans les conditions légales de se voir reconnaître le droit de continuer les mêmes activités dans les mêmes conditions que les technologues en imagerie médicale.

Article 2

- §1. A partir du 1^{er} avril 2000, les techniciens visés à l'article 1 qui totalisent une expérience de quinze ans et plus de prestations effectives en Imagerie médicale, bénéficient d'une revalorisation barémique de 8% faisant partie intégrante du traitement.
- §2. A partir du 1^{er} avril 2000, les techniciens visés à l'article 1 et qui totalisent une expérience entre dix ans minimum et quatorze ans inclus de prestations effectives en Imagerie médicale, bénéficient d'une revalorisation barémique de 4% faisant partie intégrante du traitement.

Article 3

A titre exceptionnel, les techniciens visés à l'article 1 qui ont une qualification dans une des professions paramédicales (autres que l'Art infirmier) équivalente à un graduat, se voient reconnaître une assimilation de trois ans d'ancienneté à valoriser dans le cadre de l'expérience citée à l'article 2.

Article 4

- §1. Dans le cadre de la restructuration citée en préambule, les techniciens visés à l'article 1 auront accès à une formation qualifiante en imagerie médicale d'environ 150 heures comprenant des modules de base et des modules complémentaires dispensée par un Institut d'enseignement préalablement reconnu par les Cliniques (par exemple : IPL, CPSI ...) et dont le programme sera défini en concertation étroite avec le département d'imagerie médicale des Cliniques. Suivant les acquis issus de leur formation initiale, ils pourront bénéficier d'une dispense partielle de cours sur base d'un dossier personnel. La formation qualifiante telle que reconnue dans les conditions du présent paragraphe, ainsi que les dispenses partielles de cours, seront communiquées à la Concertation syndicale.
- §2. La formation précitée est comptabilisée pour moitié dans le temps de travail. Elle débutera en septembre/octobre 2000 et s'étalera sur trois à quatre semestres. Elle sera organisée sur des plages horaires comportant des heures de midi et de samedi, il peut y avoir également des après-midi.
- §3. Le technicien qui a suivi avec fruit la formation et qui a obtenu un certificat de réussite et/ou un diplôme, se voit reconnaître le droit de bénéficier, à la date de la notification du certificat ou du diplôme, du barème attribué au technologue en radiologie (à savoir le 1.55*), auquel il sera assimilé.
- §4. Les parties signataires s'engagent à constituer et à présenter dans les meilleurs délais au Fonds social pour les hôpitaux privés un dossier relatif à la formation précitée en faveur des techniciens visés à l'article 1 reconnus groupe à risque au sens de la CCT du 30 septembre 1993 (cfr. Article 3, 8°) relative à la définition des groupes à risque visé dans le secteur Soins de santé.
- §5. Outre la formation précitée, les techniciens auront également une formation à la radioprotection au même titre que les autres prestataires en Imagerie médicale conformément aux dispositions prises par les Communautés Européennes.
- §6. Le présent article pourra être étendu aux techniciens prestant des actes d'imagerie médicale (article 17 de la nomenclature INAMI) au département d'Imagerie médicale pour autant qu'ils soient sous contrat d'emploi avec les Cliniques à la date du 1^{er} mars 2000 et qu'en outre, ils bénéficient à cette date de barèmes techniques autre que le barème 1.43*.

Article 5

La présente convention produit ses effets le 1^{er} mars 2000. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Il ne pourrait y être mis fin avant ce terme que de commun accord entre parties ou moyennant signification par la partie qui veut rompre aux autres parties d'un préavis de trois mois prenant cours le 1er du mois qui suit la date de sa signification.

Fait à Bruxelles, le 9 juin 2000 en autant d'originaux qu'il y a de parties.

Pour la CNE,

Pour les Cliniques universitaires
Saint-Luc, Asbl

F. EPIS,
Secrétaire Permanent.

Professeur E. COCHE,
Coordonnateur Général,
Directeur Médical.

Pour le SETCA,

Ph. VAN MUYLDER,
Secrétaire.

Professeur G. DURANT,
Administrateur Général.

Pour la C.G.S.L.B.,

V. CLEEREN,
Secrétaire Permanente.

ANNEXE IX :

Convention collective de travail relative à la valorisation de la spécialisation supplémentaire du personnel infirmier gradué, infirmier bachelier en soins infirmiers et les sages-femmes, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2011

Entre

les Cliniques Universitaires Saint-Luc, ASBL, n° d'entreprise 416885016 ci-après dénommées "les Cliniques", dont le siège social est situé avenue Hippocrate, 10 à 1200 Bruxelles, et représentées par :

Monsieur le Professeur J. MELIN, Coordonnateur général, Directeur médical,

Monsieur le Professeur G. DURANT, Administrateur général,

d'une part,

et

la Centrale nationale des employés représentée par Madame Anne-Thérèse DESTREBECQ, Secrétaire permanente,

le Syndicat des employés, techniciens et cadres de Belgique représenté par Monsieur Yves DUPUIS, Secrétaire responsable,

ainsi que

la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique représentée par Monsieur Michaël DUFRANE, Secrétaire permanent,

d'autre part,

Considérant qu'il importe de maintenir l'attractivité des Cliniques Universitaires Saint-Luc,

Considérant que les barèmes sectoriels en vigueur font actuellement l'objet d'un examen au sein de l'IF-IC (Instituut voor functieclassificatie - Institut des Classifications de fonction) et de la Commission paritaire 330 et qu'il est dès lors utile d'anticiper une éventuelle évolution des rémunérations dans le secteur des soins de santé,

IL EST CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1. Définitions et champs d'application

§ 1. La présente convention collective de travail s'applique aux membres du personnel infirmier, tant féminin que masculin, engagés sous contrat avec les Cliniques et qui répondent exclusivement aux définitions prévues ci-après. La présente CCT ne s'applique pas aux membres du personnel infirmier perfusionniste qui bénéficie d'une rémunération spécifique aux Cliniques.

§ 2. On entend par « personnel infirmier spécialisé »

- le titulaire du diplôme d'infirmier gradué ou de bachelier en soins infirmiers (en abrégé BSI) ayant suivi une formation complémentaire de 900H effectives et qui peut se prévaloir d'un titre professionnel particulier conformément à l'Arrêté royal du 27 septembre 2006 établissant la liste des titres professionnels particuliers et des qualifications professionnelles particulières pour les praticiens de l'art infirmier.
- le personnel infirmier sage-femme et les sages-femmes.

§ 3. On entend par « personnel infirmier titré via des mesures transitoires », les infirmier(e)s gradués ou bachelier(e)s en soins infirmiers (en abrégé BSI) ayant obtenu, à l'issue d'une formation courte et pour autant qu'ils(elles) soient affecté(e)s dans l'unité spécialisée correspondante, le titre professionnel d'infirmier gradué spécialisé ou de BSI spécialisé délivré par le SPF Santé publique,

§ 4. On entend par « catégorie de personnel infirmier spécialisé », le personnel infirmier spécialisé ayant le même titre professionnel particulier (TPP) au sens de *l'Arrêté royal du 27 septembre 2006 cité au §1 du présent article.*

§ 5. On entend par « infirmier(e) assimilé(e) », exclusivement les infirmier(e)s justifiant d'au moins 5 années d'expérience dans la fonction aux soins intensifs et d'urgence à la date d'entrée en vigueur de l'Arrêté royal soit avant le 19 juin 1998 pour les soins intensifs et avant le 1 décembre 1998 pour les urgences et qui n'ont pas été agréé(e)s pour porter le titre professionnel particulier d'infirmier gradué en soins intensifs et d'urgence dans le cadre des mesures transitoires prévues par le chapitre III de *l'Arrêté ministériel du 16 avril 1996 fixant les critères d'agrément des praticiens de l'art infirmier comme porteurs du titre professionnel particulier d'infirmier gradué en soins intensifs et d'urgence* et qui ne peuvent plus être agréé(e)s en raison de l'extinction au 30 septembre 1999 des mesures transitoires précitées conformément à *l'Arrêté ministériel du 17 juin 1998 modifiant l'Arrêté ministériel du 16 avril 1996* précité.

Article 2 : Le personnel infirmier spécialisé et, dans certaines conditions, le personnel infirmier titré via des mesures transitoires, engagé avant le 1^{er} janvier 2011

§ 1. Le personnel infirmier spécialisé engagé aux Cliniques universitaires Saint-Luc avant le 1^{er} janvier 2011 et à qui le contrat d'emploi octroie le bénéfice d'une valorisation sur base d'une augmentation bisannuelle prévue par l'échelle de rémunération 1.55A* (dont référence au statut des cliniques) sans pour autant dépasser le maximum de l'échelle de rémunération en question comme pratiqué dans les barèmes en vigueur dans la CP 330, maintient cet avantage.

§ 2. Le personnel infirmier titré via des mesures transitoires engagé aux Cliniques universitaires Saint-Luc avant le 1^{er} janvier 2011 et à qui le contrat d'emploi octroie le bénéfice d'une valorisation sur base d'une augmentation annuelle dans leur échelle de rémunération sans pour autant dépasser le maximum de celle-ci comme pratiqué dans les barèmes en vigueur dans la CP 330, maintient cet avantage.

§ 3. A ces avantages propres aux Cliniques s'ajoute le cas échéant la prime d'attractivité octroyée aux spécialités concernées par le niveau fédéral et dans les conditions d'octroi de cette prime.

Article 3 : les infirmiers assimilés

§ 1. A partir du 1 janvier 2011, les infirmiers assimilés travaillant effectivement dans les services des soins intensifs et/ou d'urgence des Cliniques bénéficient à titre exceptionnel d'une prime annuelle récurrente de 750€ brut (montant à l'index 151,57) pour un travailleur à temps plein et prorata temporis pour un travailleur à temps partiel.

§ 2. Les modalités de versement et d'indexation de cette prime annuelle spécifique aux Cliniques sont identiques à celles de la prime d'attractivité telles que prévues dans le cadre de *l'Arrêté royal du 22 juin 2010 relatif à l'exécution du plan d'attractivité pour la profession infirmière en ce qui concerne les primes pour des titres et qualifications professionnels particuliers et les prestations inconfortables.*

§ 3. Cette prime spécifique constitue une anticipation par rapport à un avantage qui résulterait d'une convention conclue au niveau sectoriel ou de dispositions prises par les Ministres concernés dans un but similaire d'attractivité. En aucun cas, la prime spécifique aux Cliniques ne se cumulera avec une autre prime d'attractivité ou ayant un but similaire d'attractivité : seule la prime dont le montant brut est le plus élevé serait versée, absorbant ainsi définitivement la prime la moins élevée.

Article 4 : Le personnel infirmier spécialisé et, dans certaines conditions, le personnel infirmier titré via des mesures transitoires engagé à partir du 1er janvier 2011

§ 1. Le personnel infirmier spécialisé engagé aux Cliniques universitaires Saint-Luc à partir du 1^{er} janvier 2011 bénéficie d'une valorisation sur base d'une seule augmentation bisannuelle prévue par l'échelle de rémunération 1.55A* (dont référence aux Statuts des Cliniques) sans pour autant dépasser le maximum de l'échelle de rémunération en question comme pratiqué dans les barèmes en vigueur dans la CP 330.

L'avantage spécifique aux Cliniques tel que prévu ci-avant est octroyé au personnel infirmier spécialisé par catégorie et sous réserve que ces catégories ne bénéficient pas par ailleurs d'un avantage qui résulterait d'une convention conclue au niveau sectoriel ou de dispositions prises par les Ministres concernés dans un but similaire d'attractivité.

Cependant, l'avantage spécifique aux Cliniques tel que prévu ci-avant est maintenu pour le personnel engagé avant la date à laquelle cet avantage sectoriel et/ou ministériel est octroyé par une convention conclue au niveau sectoriel ou de dispositions prises par les Ministres concernés dans un but similaire d'attractivité mais n'est plus octroyé au nouveau personnel infirmier spécialisé de la catégorie visée engagé à partir de cette date précitée.

§ 2. Le personnel infirmier titré via des mesures transitoires engagé aux Cliniques à partir du 1^{er} janvier 2011 bénéficie d'une valorisation sur base d'une seule augmentation annuelle dans leur échelle de rémunération sans pour autant dépasser le maximum de celle-ci comme pratiqué dans les barèmes en vigueur dans la CP 330.

L'avantage spécifique aux Cliniques tel que prévu ci-avant est octroyé au personnel infirmier spécialisé par catégorie et sous réserve que ces catégories ne bénéficient pas par ailleurs d'un avantage qui résulterait d'une convention conclue au niveau sectoriel ou de dispositions prises par les Ministres concernés dans un but similaire d'attractivité.

Cependant, l'avantage spécifique aux Cliniques tel que prévu ci-avant est maintenu pour le personnel engagé avant la date à laquelle cet avantage sectoriel et/ou ministériel est octroyé par une convention conclue au niveau sectoriel ou de dispositions prises par les Ministres concernés dans un but similaire d'attractivité mais n'est plus octroyé au nouveau personnel infirmier spécialisé de la catégorie visée engagé à partir de cette date précitée.

Article 5

Les avantages octroyés ci-dessus et qui ont pour effet d'augmenter les rémunérations du personnel concerné sont établis sur base des barèmes de la Commission paritaire 330 tels qu'ils sont d'application à la date de la signature de la présente Convention.

Cependant, ces avantages propres aux Cliniques tels que décrits ci-dessus (annale, biennale, et prime de 750€ brut) sont supprimés de plein droit dès qu'une Convention sectorielle de Travail dispose de barèmes (ou autre appellation de la Commission paritaire 330) qui donnent droit à une rémunération équivalente ou supérieure à celle reçue aux Cliniques, le personnel concerné bénéficiant alors des nouveaux barèmes sectoriels de telle sorte que les avantages ne se cumulent pas.

Article 6

§ 1. La présente convention collective abroge et remplace à la date du 1er janvier 2011 *la convention collective du 14 juillet 2000 relative à la valorisation de la spécialisation supplémentaire du personnel infirmier gradué.*

§ 2. La présente convention produit ses effets le 1er janvier 2011. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Il pourra y être mis fin avant ce terme de commun accord entre parties ou moyennant signification par recommandé par la partie qui veut rompre aux autres parties d'un préavis de trois mois prenant cours le 1er du mois qui suit la date de sa signification.

Fait à Bruxelles, le 12 avril 2011 en autant d'originaux qu'il y a de parties.

Pour la C.N.E.-GNC-CSC,

Mme A.T. DESTREBECQ,
Secrétaire permanente.

Pour le S.E.T.C.A.,

Mr Y. DUPUIS,
Secrétaire responsable.

Pour le C.G.S.L.B.,

Mr M. DUFRANE,
Secrétaire permanent.

Pour les Cliniques Universitaires Saint-Luc, A.S.B.L.,

Professeur J. MELIN,
Coordonnateur général,
Directeur médical.

Professeur G. DURANT,
Administrateur général.

ANNEXE X :

Convention relative au personnel infirmier du bloc opératoire et de l'hospiday prestant des horaires dits longs entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2017

Entre les Cliniques Universitaires Saint-Luc, Asbl, ci-après dénommées "les Cliniques", et dont le siège social est situé avenue Hippocrate, 10 à 1200 Bruxelles dont le n° BCE est 416 885 016, et représentées par

Monsieur R. MAZY, Administrateur Délégué,
Monsieur Ph. DEHASPE, Directeur du Département Administration et Finance,

d'une part,

et

la Centrale Nationale des Employés représentée par
Madame E. MAGERAT, Secrétaire Permanente,

le Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres de Belgique représenté par
Madame N. AMAKRAN, Secrétaire Permanente,

ainsi que

la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique représentée par
Monsieur A. OSCHE, Secrétaire Permanent,

d'autre part,

Considérant les négociations intervenues entre les différentes parties ;

Considérant qu'il importe pour la sécurité juridique de couler en convention collective de travail, déposée au Greffe des Conventions collectives de travail, les dispositions spécifiques relatives à la rémunération dérogeant au Statut pécuniaire du personnel ;

IL EST EXPRESSEMENT CONVENU CE QUI SUIT :

Article 1

La présente Convention Collective de Travail s'applique au personnel infirmier (masculin et féminin) prestant des tâches au Bloc opératoire - au sein des secteurs Cardiaque, Ortho, Tête et cou, Viscérale, coordination transversale et logistique - ou à l'Hospiday.

Article 2

A partir du 1^{er} juillet 2017, le personnel infirmier défini à l'article 1 qui preste un horaire dit long (7h30 à 18h30 comprenant 1h de pause midi) planifié dans le planning horaire définitif (communiqué 15 jours avant le mois concerné en application de la Convention collective de travail conclue le 13 mars 2012 relative à l'élargissement de l'équipe mobile, au remplacement immédiat des travailleurs absents et à la transmission des horaires, communiquée par le Saint-Luc Express 435) bénéficie d'une prime versée trimestriellement, avec la rémunération du mois qui suit le trimestre, et calculée comme suit :

- 15 euros brut par prestation « horaire long » s'il preste maximum 4 prestations « horaires longs » au cours du trimestre civil écoulé
- 40 euros brut par prestation « horaire long » s'il preste maximum 9 prestations « horaires longs » au cours du trimestre civil écoulé

- 80 euros brut par prestation « horaire long » s'il preste 10 prestations « horaires longs » ou plus au cours du trimestre civil écoulé

Exemple : Un travailleur qui a presté 12 jours en horaire long (7h30 à 18h30) entre le 1^{er} janvier et le 31 mars percevra avec sa rémunération d'avril une prime équivalente à 12 X 80€ soit 960€.

En outre, il est précisé ce qui suit :

- Cet horaire doit être planifié dans le planning horaire définitif : si un autre horaire est planifié et qu'un dépassement mène à la prestation d'un nombre d'heures identique ou supérieur à l'horaire dit long, cela ne donne pas droit aux primes décrites ci-dessus.
- Cet horaire ne peut être planifié qu'au personnel infirmier ayant atteint le niveau de compétences nécessaire. C'est le responsable hiérarchique qui détermine si ce niveau de compétences est acquis. Dès lors, cet horaire n'est pas accessible de plein droit, ni dès l'entrée en fonction, à tout le personnel infirmier défini à l'article 1.
- Le responsable hiérarchique veillera à une juste répartition de la prestation de ces horaires entre les personnes ayant le niveau de compétences nécessaire : aucune faveur ou pression ne peut exister dans le but d'atteindre des prestations supérieures à 10.
- Si la prestation « horaire long » inscrite au planning horaire définitif n'est finalement pas prestée, elle ne donne pas droit à une prime pour horaire long.
- Ces montants seront indexés.

Article 3

Les avantages spécifiques concédés dans le cadre de l'article 2 le sont à titre d'anticipation sur les avantages financiers spécifiques qui seraient concédés par le Gouvernement pour le personnel visé par la présente convention : si le Gouvernement devait dans le futur concéder de tels avantages spécifiques à des membres du personnel concernés par cette CCT, cette CCT prendra automatiquement et immédiatement fin après présentation en Concertation syndicale.

Article 4

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée prenant cours le 1^{er} juillet 2017.

Il pourra y être mis fin de commun accord entre parties ou moyennant signification par recommandé par la partie qui veut rompre aux autres parties d'un préavis de trois mois prenant cours le 1^{er} du mois qui suit la date de sa signification.

S'il est mis fin à la présente Convention collective de travail, tous les droits compris dans celle-ci disparaissent pour l'avenir. L'incorporation dans les contrats individuels de travail est dès lors exclue, conformément à l'article 23, *in fine*, de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. En particulier, les avantages spécifiques concédés dans le cadre de l'article 2 ne seront donc pas intégrés au contrat de travail. La fin de la présente convention met automatiquement fin pour l'ensemble du personnel (déjà en poste et futurs engagés) à l'application de l'article 2.

Elle est rédigée en français et en néerlandais.

La présente Convention Collective de Travail contient trois (3) pages. Elle est conclue à Woluwe-Saint-Lambert le 30 janvier 2018, en cinq exemplaires originaux dont chaque partie reconnaît avoir reçu un exemplaire et dont un est destiné à son enregistrement.

Pour la C.N.E.,

Pour les Cliniques Universitaires Saint-Luc, Asbl

E. MAGERAT ,
Secrétaire Permanente.

R. MAZY,
Administrateur Délégué.

Pour le SETCa,

Ph. DEHASPE,
Directeur du Département Administration et Finance.

N. AMAKRAN,
Secrétaire Permanente.

Pour la C.G.S.L.B.,

A. OSCHE,
Secrétaire Permanent.

ANNEXE XI :

Convention collective d'entreprise établissant un régime de prépension conventionnelle aux Cliniques universitaires Saint-Luc entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2021

Entre les Cliniques Universitaires Saint-Luc, Asbl, ci-après dénommées "les Cliniques", et dont le siège social est situé avenue Hippocrate, 10 à 1200 Bruxelles dont le n° BCE est 416 885 016, et représentées par

Monsieur R. MAZY, Administrateur Délégué,
Madame I. HENNEQUIN, Directrice des Ressources Humaines,

d'une part,

et

la Centrale Nationale des Employés représentée par
Madame E. MAGERAT, Secrétaire Permanente,

le Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres de Belgique représenté par
Madame N. AMAKRAN, Secrétaire Permanente,

ainsi que

la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique représentée par
Monsieur A. OSCHE, Secrétaire Permanent,

d'autre part,

IL EST EXPOSE CE QUI SUIV

Les Cliniques ont instauré un régime de chômage avec complément d'entreprise au bénéfice du personnel administratif, paramédical, technique et ouvrier par convention collective de travail déposée au Greffe de la Direction générale des relations collectives de travail avant le 31 mai 1986.

Ce régime qui était en vigueur au 1^{er} septembre 1986 est toujours applicable à la date du 31 décembre 2020.

Les parties ont décidé de conclure la présente convention collective de travail par laquelle elles entendent modaliser le régime de chômage avec complément d'entreprise au sein des Cliniques jusqu'au 31 décembre 2022, dans le respect de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le chômage avec complément d'entreprise conventionnelle dans le cadre du Pacte de solidarité entre les générations, et de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974.

IL EST CONVENU CE QUI SUIV

Article 1 - Champ d'application

La présente convention collective est applicable à tout membre du personnel administratif, paramédical, technique et ouvrier des Cliniques licencié, sauf pour motif grave, au cours de la période de validité visée à l'article 11.

Article 2 - Conditions d'accès au régime de chômage avec complément d'entreprise

Le régime de chômage avec complément d'entreprise instauré par la présente convention collective est accessible aux membres du personnel visés à l'article 1^{er} qui remplissent les conditions d'âge et d'ancienneté telles que définies par l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Article 3 - Indemnité complémentaire

Les membres du personnel qui remplissent les conditions visées à l'article 2 ont droit à charge des Cliniques et jusqu'à la date à laquelle la pension de retraite prendra cours, à une indemnité correspondant à la différence entre l'allocation de chômage et 100 % du traitement mensuel net tel que déterminé à l'article 4 de la présente convention collective de travail.

L'indemnité complémentaire sera indexée annuellement conformément aux décisions du Conseil National du Travail en la matière.

Article 4 - Détermination du traitement mensuel net

4.1. Le calcul du traitement mensuel net (TMN) se fera sur la base suivante

$$\text{TMN} = \frac{\text{dernier traitement annuel brut} + \text{allocation de fin d'année et d'attractivité} + \text{pécule de vacances} - \text{cotisations sociales personnelles} - \text{précompte professionnel}}{12}$$

dernier traitement annuel brut = le total des douze derniers traitements mensuels barémiques de base (les périodes éventuelles d'incapacité de travail étant assimilées à des périodes d'activité de service) + le cas échéant, l'indemnité pour fonctions supérieures + le cas échéant, toute indemnité comprise dans la notion légale de rémunération et assujettie à la sécurité sociale + le cas échéant, l'allocation de foyer ou de résidence + le cas échéant, la rémunération des prestations irrégulières calculées sur la moyenne des trois dernières années. Ces montants sont non plafonnés.

4.2. Pour le personnel des laboratoires de biologie clinique qui entre dans le champ d'application de la convention collective d'entreprise relative au plan d'ajustement en biologie clinique et qui récupère en temps les prestations irrégulières citées à l'article 4.1., une rémunération fictive des prestations irrégulières prestées est reconstituée à partir du sursalaire que ce personnel aurait pu percevoir sur la moyenne des trois dernières années s'il avait fait l'objet d'une rémunération. La preuve est fournie au Département des ressources humaines par les horaires de travail dûment attestés par le chef de Service et validés par le Chef de Département.

Article 5 - Assurance de groupe

5.1. Les dispositions des articles 5.2. et 5.3. ci-après sont uniquement d'application pour les personnes qui atteignent l'âge (X) ou plus en 2020 (X est défini ci-après au point 5.4).

5.2. Les primes personnelles et patronales à l'assurance groupe vie et décès en vigueur à la date du chômage avec complément d'entreprise seront payées jusqu'à la date à laquelle la pension de retraite prend cours, ou à celle du décès si celui-ci survient avant.

De ce fait, les mêmes prestations que celles en vigueur resteront assurées.

5.3. Le chômeur avec complément d'entreprise peut toutefois demander à percevoir sa prestation en cas de vie au plus tôt à partir du moment où il atteint l'âge de (Y), défini ci-après au point 5.4. Dans ce cas, la prestation assurée est réduite de 4,8% par année anticipée, tout paiement de prime cesse et le contrat d'assurance de groupe prend fin.

La prestation réduite de 4,8% par année anticipée est constituée du but à atteindre résultant de la formule de calcul du capital à assurer et du capital vie complémentaire établi le 1^{er} septembre 2000, prévus à l'Article 7 du Règlement d'assurance.

Les autres éléments qui s'ajoutent au brut sont, eux, calculés selon les règles actuarielles.

Les Cliniques payeront la prime unique complémentaire nécessaire pour garantir cet avantage.

5.4 (X) et (Y) sont définis comme suit :

Age (X) au 31 décembre 2020	Age (Y) de la perception du capital
58 ans ou plus	Age légal de la pension

Article 6 - Allocations familiales

Les allocations familiales extra-légales telles qu'acquises en vertu du statut UCL-KUL au personnel entré en service avant le 1er juillet 1975 seront payées jusqu'à la date à laquelle la pension de retraite prendra cours aux chômeurs avec complément d'entreprise qui y auraient droit au moment de la cessation de leurs activités aux Cliniques, selon les mêmes règles que celles qui s'appliquent ou s'appliqueront aux membres du personnel restant en fonction.

Article 7 - Durée du préavis

La durée du préavis est calculée conformément aux dispositions de l'article 37 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 8 - Reprise du travail

8.1. Le droit à l'indemnité complémentaire accordé au membre du personnel licencié dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise est maintenu à charge des Cliniques, dans l'hypothèse où celui-ci :

- reprend le travail comme salarié auprès d'un autre employeur n'appartenant pas à la même unité technique d'exploitation
- exerce une activité indépendante à titre principal à condition que cette activité ne soit pas exercée pour le compte d'un employeur appartenant à la même unité technique d'exploitation

Si le membre du personnel licencié dans le cadre du chômage avec complément d'entreprise reprend le travail pendant la période couverte par l'indemnité compensatoire de préavis, il n'aura droit à l'indemnité complémentaire qu'au plus tôt à partir du jour où il aurait eu droit aux allocations de chômage s'il n'avait pas repris le travail.

8.2. L'indemnité complémentaire est maintenue pendant toute la durée de reprise du travail conforme à l'article 8.1. et ce pour toute la période où le travailleur ayant droit à cette indemnité ne bénéficie plus d'allocations de chômage.

Pour ce faire, le membre du personnel licencié fournira aux Cliniques la preuve de son réengagement dans les liens d'un contrat de travail ou de l'exercice d'une activité indépendante à titre principal.

Il conservera en outre le droit à l'indemnité complémentaire à charge des Cliniques une fois qu'il est mis fin à son contrat de travail ou à l'exercice de son activité indépendante à titre principal. Dans ce cas, il apportera la preuve de son droit aux allocations de chômage. Ce même travailleur ne peut cumuler plusieurs systèmes de chômage avec complément d'entreprise, et pourra dans ce cas conserver le bénéfice de l'indemnité complémentaire accordée par les Cliniques.

Article 9 - Réintégration

9.1. Le membre du personnel ayant demandé le bénéfice du régime de chômage avec complément d'entreprise qui se verrait, au terme de la période du préavis ou couverte par l'indemnité compensatoire, refuser le bénéfice des allocations de chômage pour des raisons d'admissibilité, pourra être réintégré dans une fonction équivalente et au même traitement (ancienneté barémique et contractuelle) qu'avant son départ.

9.2. Le membre du personnel ayant demandé le bénéfice du régime de chômage avec complément d'entreprise qui verrait, au terme de la période du préavis ou couverte par l'indemnité compensatoire, le calcul de l'indemnité complémentaire à charge des cliniques modifié par rapport au calcul annoncé à la veille du démarrage de son préavis, parce que les parties ont convenu d'autres modalités de chômage avec complément d'entreprise, pourra être réintégré dans une fonction équivalente et au même traitement (ancienneté barémique et contractuelle) qu'avant son départ.

Article 10 - Remplacement

Les Cliniques remplaceront le plus rapidement possible les chômeurs avec complément d'entreprise conformément aux dispositions légales applicables, étant entendu que ce remplacement n'interviendra pas nécessairement dans la même catégorie de personnel ni dans le même service.

Le Conseil d'Entreprise sera mis en mesure de donner un avis sur le remplacement des chômeurs avec complément d'entreprise. Pour ce faire :

- a) les demandes de chômage avec complément d'entreprise seront communiquées au secrétariat du Conseil d'Entreprise ;
- b) le Conseil d'Entreprise recevra mensuellement un tableau indiquant notamment le lieu d'affectation du demandeur du chômage avec complément d'entreprise ainsi que le lieu d'affectation du remplaçant, l'ancienneté reconnue à celui-ci lors de l'engagement et la durée de travail.

Le Conseil d'Entreprise recevra également un bilan annuel des réaffectations.

Article 11 - Durée, dépôt et enregistrement

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée d'un an prenant cours le 1^{er} janvier 2021 pour cesser de produire ses effets au 31 décembre 2022.

Elle est rédigée en français et en néerlandais ; en cas de doute, la version française fera foi.

Elle sera déposée au Greffe de la Direction générale des relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale en vue de son enregistrement.

La présente Convention Collective de Travail contient quatre (4) pages. Elle est conclue à Woluwe-Saint-Lambert, le 7 juillet 2020, en cinq exemplaires originaux dont chaque partie reconnaît avoir reçu un exemplaire et dont un est destiné à son enregistrement.

Pour la C.N.E.,

Pour les Cliniques Universitaires Saint-Luc, Asbl

E. MAGERAT,
Secrétaire Permanente.

R. MAZY,
Administrateur Délégué.

Pour le SETCa,

I. HENNEQUIN,
Directrice des Ressources Humaines.

Y. DUPUIS,
N. AMAKRAN,
Secrétaire Permanente.

Pour la C.G.S.L.B.,

A. OSCHE,
Secrétaire Permanent.

ANNEXE XII :

Convention collective de travail du 14/12/2020 de la Commission paritaire des soins de santé sur les Vacances annuelles

Chapitre 1 : Champ d'application

Article 1

§ 1. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs :

- des établissements qui sont soumis à la loi sur les hôpitaux, à l'exception des hôpitaux catégoriels, des maisons de soins psychiatriques et des initiatives d'habitation protégée ;
- des centres de psychiatrie légale ;
- des centres de revalidation pour lesquels le Comité de l'assurance de l'Inami, sur proposition du Collège des médecins directeurs, en application de l'article 22, 6°, de la loi concernant l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités coordonnées du 14 juillet 1994, a conclu une convention et qui ne tombent pas sous l'application de l'article 5, § 1, I, 5°, de la loi spéciale du 8 août 1980 de réformes institutionnelles ;
- des soins infirmiers à domicile ;
- des services du sang de la Croix- Rouge de Belgique ;
- des centres médico-pédiatriques ;
- des maisons médicales.

Par travailleurs, on entend le personnel employé et ouvrier, féminin et masculin.

Chapitre 2 : Objectifs et mesures

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en application du point 5.3 « Régime de vacances » de l'accord social non marchand fédéral secteur privé du 25 octobre 2017 et du point 2. de l'accord social 2020 pour les secteurs fédéraux de la santé ratifié le 12 novembre 2020, en vue d'optimiser la combinaison vie privée/vie professionnelle et pour augmenter l'attractivité du travail dans le secteur des soins.

Article 3

§1. Sans préjudice de la réglementation générale relative aux vacances annuelles, tout travailleur a droit, chaque année, à sa demande, à une période minimale de trois semaines consécutives de vacances. Pour les travailleurs effectuant des prestations le week-end, cette période inclut trois week-ends libres consécutifs.

§2. Pour les travailleurs qui sont occupés dans un cycle d'un weekend sur deux, l'application du paragraphe 1 ci-dessus n'implique pas :

- un droit à une suite continue de cinq week-ends libres ;
- ni qu'ils soient tenus de prester plus de 25 weekends par an.

§ 3. Cet octroi peut être limité par des impératifs sérieux de service. Par impératifs sérieux de service, on entend la nécessité de faire appel à ce travailleur pour assurer l'encadrement indispensable pour faire fonctionner le service, et ce malgré la mise en place préalable de dispositifs de soutien, via le Maribel social, l'équipe mobile, ou d'autres dispositifs complémentaires possibles pendant les périodes de vacances concernées.

Ces éléments seront opérationnalisés au sein des instances de concertation sociale internes.

Article 4

Les desideratas concernant les vacances annuelles doivent être transmis par écrit à l'employeur dans le respect de la procédure fixée paritairement au sein de l'institution. L'équité entre tous les travailleurs doit animer cette concertation.

Cette concertation doit notamment fixer les délais et forme d'introduction des demandes et de réponse de l'employeur, les procédures de fixation des plannings individuels et collectifs des congés, ainsi que les critères de priorité.

Chapitre 3 : Dispositions finales

Article 6

§ 1. La présente convention collective de travail ne peut porter préjudice à des réglementations locales ou à des pratiques dans les institutions plus favorables, là où elles existent déjà pour l'ensemble ou une partie du personnel.

§ 2. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 01/01/2021. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

§ 3. Elle peut être dénoncée ou revue par la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois adressé au président de la Commission paritaire des établissements et services de santé.

Article 7.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de cette convention collective, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.