



Commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné

2250100 Institutions de l'enseignement libre subventionné de la Communauté flamande

INTERNATS DE L'ENSEIGNEMENT LIBRE, SUBVENTIONNÉ PAR LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE, RESSORTISSANT À LA COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYÉS DES INSTITUTIONS DE L'ENSEIGNEMENT LIBRE SUBVENTIONNÉ	2
Classification et conditions salariales	2
Convention collective de travail du 10 octobre 2002 (66.180)	2
ETABLISSEMENTS DE L'ENSEIGNEMENT LIBRE SUBVENTIONNÉS PAR LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE, RESSORTISSANT À LA COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYÉS DES INSTITUTIONS DE L'ENSEIGNEMENT LIBRE SUBVENTIONNÉ, À L'EXCEPTION DES TRAVAILLEURS ET EMPLOYEURS DES ÉCOLES SUPÉRIEURES LIBRES	5
Classification, conditions de travail et de rémunération, congés et jours de vacances (Communauté flamande).....	5
Convention collective de travail du 4 mai 2000 (55.356) modifiée par la convention collective de travail du 17 septembre 2001 (59.495)	5
SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYÉS DES INSTITUTIONS DE LIBRE SUBVENTIONNÉ DE LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE (SCP 225.01)	8
Convention collective de travail du 10 octobre 2018 relative à la classification et aux conditions de rémunération des maitres d'étude-éducateurs dans les internats	8
Convention collective de travail du 10 octobre 2018 (150.272)	8
SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYÉS DES INSTITUTIONS DE L'ENSEIGNEMENT LIBRE SUBVENTIONNÉ DE LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE (SCP 225.01).....	10
Convention collective de travail du 10 octobre 2018 relative à la classification et aux conditions de rémunération du personnel administratif.....	10
Convention collective de travail du 10 octobre 2018 (150.273)	10



INTERNATS DE L'ENSEIGNEMENT LIBRE, SUBVENTIONNÉ PAR LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE, RESSORTISSANT À LA COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYÉS DES INSTITUTIONS DE L'ENSEIGNEMENT LIBRE SUBVENTIONNÉ

Classification et conditions salariales

Convention collective de travail du 10 octobre 2002 (66.180)

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des internats de l'enseignement libre, subventionné par la Communauté flamande, ressortissant à la Commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné.

Par "travailleurs" on entend : le personnel employé masculin et féminin : les éducateurs internat.

CHAPITRE II. Généralités

Art. 2. Les dispositions de la présente convention collective de travail fixent les règles générales qui s'appliquent aux employeurs et aux travailleurs précités. Elles visent à déterminer les salaires minimums pour la fonction d'éducateur internat.

Toutefois, les parties sont libres de convenir de conditions plus favorables, compte tenu entre autres des capacités particulières et des mérites personnels des travailleurs concernés.

Les dispositions de la présente convention collective de travail ne portent pas préjudice aux dispositions qui sont plus favorables pour les travailleurs, là où une telle situation existe.

CHAPITRE III.

Classification, barèmes et échelles de traitement

Art. 3. La classification des éducateurs travaillant dans l'internat est la suivante :

- éducateur internat porteur du diplôme de l'enseignement secondaire supérieur. A cela correspond le barème code 122 fixé par la Communauté flamande, dont l'âge minimum est de 20 ans;
- éducateur internat porteur du diplôme de l'enseignement supérieur. A cela correspond le barème code 158 fixé par la Communauté flamande, dont l'âge minimum est de 22 ans.



Art. 4. Les échelles de traitement de l'éducateur internat suivent l'évolution des échelles de traitement éducateur externat dans l'enseignement secondaire à temps plein de la Communauté flamande. Les barèmes de traitement actuellement en vigueur sont repris en annexe à la présente convention collective de travail.

Art. 5. Mode de paiement

Ces échelles de traitement sont converties en un régime de paiement d'employés, c'est-à-dire avec comme prime de fin d'année un 13ème mois complet et comme double pécule de vacances : 92 p.c. d'un salaire mensuel complet.

Art. 6. Conversion

La conversion des barèmes code 122 et code 158 se fait, compte tenu de l'ancienneté de traitement acquise, selon la formule suivante :

$$\frac{Me \times 12 \times 1,036 + x + y}{13,92} = Mi$$

dans laquelle

Me = le salaire mensuel indexé de l'éducateur externat (inclusivement l'allocation de foyer ou de résidence);

1,036 = 1,1 p.c. du salaire annuel brut indexé (inclusivement l'allocation de foyer ou de résidence) de l'éducateur externat calculé sur le mois de mars, comme partie variable du pécule de vacances;

+ 2,5 p.c. du salaire annuel brut indexé (inclusivement l'allocation de foyer ou de résidence) de l'éducateur externat calculés sur le mois de décembre, comme partie variable de la programmation sociale (prime de fin d'année);

x = partie forfaitaire du pécule de vacances pour le personnel de l'enseignement;

y = partie forfaitaire de la programmation sociale pour le personnel de l'enseignement;

13,92 = 12 mois effectifs + 13ème mois + 92 p.c. du salaire mensuel brut (pécule de vacances);

Mi = salaire mensuel brut indexé de l'éducateur internat.

Art. 7. § 1er. Les éducateurs d'internat acquièrent de l'ancienneté dans les échelles de traitement fixées aux articles 4 et 5 de la présente convention collective de travail, appelée ci-après ancienneté pécuniaire, à partir de l'âge minimum fixé à l'article 3 à la suite de :

a) reprise de l'ancienneté pécuniaire acquise auprès des employeurs précédents et jusqu'à 10 ans au maximum;



b) prestations effectives et/ou périodes d'inactivité assimilées auprès de l'employeur actuel.

§ 2. Pour la reprise de l'ancienneté pécuniaire acquise auprès des employeurs précédents on ne fait pas de distinction entre l'emploi à temps partiel et à temps plein.

§ 3. Les périodes d'inactivité visées au § 1er de l'article présent sont :

a) les prestations de travail assimilées telles que prévues aux articles 16 et 41 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés (Moniteur belge du 6 avril 1967);

b) les jours de repos, le petit chômage, ainsi que les jours de repos compensatoire à la suite de la réglementation relative à la durée du travail, prévue dans la convention collective de travail du 21 juin 1994 pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné;

c) les périodes d'interruption de carrière, de congé pour des raisons familiales impératives et de suspension conventionnelle du contrat de travail.

§ 4. Une année d'ancienneté pécuniaire supplémentaire est acquise chaque fois le premier du mois suivant chaque nouvelle période de douze mois d'ancienneté pécuniaire additionnés.

CHAPITRE V. *Dispositions finales*

Art. 10. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er septembre 2001. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée, complètement ou partiellement, par chacune des parties, moyennant un délai de préavis de trois mois, notifié par une lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné.



**ETABLISSEMENTS DE L'ENSEIGNEMENT LIBRE SUBVENTIONNÉS PAR LA
COMMUNAUTÉ FLAMANDE, RESSORTISSANT À LA COMMISSION PARITAIRE
POUR LES EMPLOYÉS DES INSTITUTIONS DE L'ENSEIGNEMENT LIBRE
SUBVENTIONNÉ, À L'EXCEPTION DES TRAVAILLEURS ET EMPLOYEURS DES
ÉCOLES SUPÉRIEURES LIBRES**

**Classification, conditions de travail et de rémunération, congés et jours de
vacances (Communauté flamande)**

**Convention collective de travail du 4 mai 2000 (55.356) modifiée par la convention
collective de travail du 17 septembre 2001 (59.495)**

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs et aux employeurs des établissements de l'enseignement libre subventionnés par la Communauté flamande, ressortissant à la Commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné, à l'exception des travailleurs et employeurs des écoles supérieures libres.

Par "travailleurs", il faut entendre : les employés masculins et féminins.

CHAPITRE II. Généralités

Art. 2. Les dispositions de la présente convention collective de travail fixent les règles générales applicables aux employeurs et travailleurs susmentionnés. Elles visent à fixer les conditions de travail et de rémunération, les congés et les jours de vacances pour les fonctions du personnel administratif.

CHAPITRE IV.

Classification des barèmes et échelles des barèmes

Art. 4. Le personnel administratif de l'enseignement libre subventionné par la Communauté flamande est engagé sur la base du diplôme obtenu dans les niveaux respectifs A, B, C et D. Ces niveaux correspondent aux formations suivantes :

Niveau A : Enseignement universitaire et enseignement supérieur de niveau académique;

Niveau B : Enseignement supérieur d'un cycle;

Niveau C : Enseignement secondaire;

Niveau D : Enseignement secondaire du 2e degré ou enseignement secondaire inférieur.



Art. 5. § 1er. Aux niveaux visées à l'article 4, les échelles de barème suivantes, telles que fixées pour le collaborateur administratif dans l'enseignement secondaire à temps plein de la Communauté flamande, sont octroyées :

Niveau	Barème	Barème après 9 ans d'ancienneté pécuniaire
A	542	542
B	158	345
C	202	203
D	200	201

§ 2. Les échelles de barème pour les fonctions du personnel administratif suivent l'évolution des échelles de barème fixées pour le collaborateur administratif dans l'enseignement secondaire à temps plein de la Communauté flamande. Les échelles de barème actuellement en vigueur sont jointes en annexe à la présente convention collective de travail.

Art. 6. Modalités de paiement

Les échelles de barème visées à l'article 5 sont converties vers le régime de paiement d'employé. Cela implique qu'un treizième mois complet est payé comme prime de fin d'année et 90 p.c. d'un salaire mensuel brut indexé comme double pécule de vacances.

Art. 7. Conversion

La conversion des échelles de barème se fait, en tenant compte de l'ancienneté pécuniaire acquise, selon la formule suivante :

$$\frac{Me \times 12 \times 1,036 + x + y}{13,92} = Mi$$

dans laquelle :

Me = le salaire mensuel brut indexé de l'échelle de barème en question, y compris l'allocation de foyer et de résidence;

1,036 = 1,1 p.c. du salaire annuel brut indexé, y compris l'allocation de foyer et de résidence, calculé sur le mois de mars, comme partie variable du pécule de vacances + 2,5 p.c. du salaire annuel brut indexé, y compris l'allocation de foyer et de résidence, calculé sur le mois de décembre, comme partie variable de la programmation sociale (prime de fin d'année);

x = partie fixe du pécule de vacances pour le personnel enseignant;



y = partie fixe de la programmation sociale pour le personnel enseignant;

13,92 = 12 mois effectifs + 13ème mois (PFA) + 92 p.c. du salaire mensuel brut (pécule de vacances).

Mi = salaire mensuel brut indexé d'employé, y compris l'allocation de foyer et résidence.

Art. 8. Le personnel administratif acquiert de l'ancienneté, appelée ci-après ancienneté pécuniaire, à partir de l'âge minimum comme prévu dans les échelles de barème visées à l'article 5.

Art. 9. Une année d'ancienneté pécuniaire est acquise chaque fois au 1er du mois suivant chaque nouvelle période de douze mois d'ancienneté pécuniaire additionnée.

Art. 10. §1er. Les services effectués comme employé auprès des employeurs précédents et/ou dans le secteur privé sont pris en compte pour fixer l'ancienneté pécuniaire, avec cependant un maximum de 10 ans. De commun accord entre l'employeur et le travailleur, ce maximum peut être dépassé. On ne fait, dans ce cas, aucune distinction entre l'occupation à temps partiel et à temps plein.

§ 2. Des services dans une autre qualité qu'employé peuvent être pris en compte par l'employeur pour fixer l'ancienneté pécuniaire, cependant avec un maximum de 10 ans. De commun accord entre l'employeur et le travailleur, ce maximum peut être dépassé. On ne fait, dans ce cas, aucune distinction entre l'occupation à temps partiel et à temps plein.

Art. 11. Les services effectués dans des établissements d'enseignement, y compris des internats, en tant que ACS ou CST sont pris en compte sans limitation pour fixer l'ancienneté pécuniaire. Aucune distinction n'est faite entre l'occupation à temps partiel et à temps plein.

CHAPITRE VII. *Dispositions finales*

Art. 16. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er septembre 2000. Elle est conclue pour une durée indéterminée.



**SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYÉS DES INSTITUTIONS DE
LIBRE SUBVENTIONNÉ DE LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE (SCP 225.01)**
L'ENSEIGNEMENT

**Convention collective de travail du 10 octobre 2018 relative à la classification et aux
conditions de rémunération des maitres d'étude-éducateurs dans les internats**

Convention collective de travail du 10 octobre 2018 (150.272)

Chapitre 1er - Généralités

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux éducateurs des internats de la Communauté flamande, ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné de la Communauté flamande.

Article 6

§1er. Les éducateurs acquièrent de l'ancienneté dans les échelles barémiques visées aux articles 3 et 4 de la présente convention collective de travail, dénommée ci-après ancienneté pécuniaire, à partir de l'âge minimum défini à l'article 2 suite à:

- la reprise de l'ancienneté pécuniaire acquise chez des employeurs précédents et jusqu'à concurrence de maximum 10ans;
- des prestations effectives et/ou des périodes d'inactivité assimilées auprès de l'employeur actuel.

§ 2. Pour la reprise de l'ancienneté pécuniaire acquise auprès des employeurs précédents, aucune distinction n'est établie entre l'emploi à temps partiel et l'emploi à temps plein.

Les services effectués comme employé auprès des employeurs précédents sont pris en compte pour fixer l'ancienneté pécuniaire, avec cependant un maximum de 10ans. De commun accord entre l'employeur et les travailleurs, ce maximum peut être dépassé. On ne fait, dans ce cas, aucune distinction entre l'occupation à temps partiel et l'occupation à temps plein. Des services dans une autre qualité qu'employé peuvent être pris en compte par l'employeur pour fixer l'ancienneté pécuniaire, cependant avec un maximum de 10ans. De commun accord entre l'employeur et le travailleur, ce maximum peut être dépassé. On ne fait, dans ce cas, aucune distinction entre l'occupation à temps partiel et l'occupation à temps plein.

§3. Les périodes d'inactivité visées au §1er du présent article sont:

les prestations de travail assimilées telles que prévues aux articles 116 et 41 de l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités d'exécution générales des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés; les jours de repos, le petit chômage ainsi que les jours de repos compensatoires découlant du régime de durée de travail; les périodes d'interruption de carrière, de congé pour raisons familiales impérieuses et la suspension conventionnelle du contrat de travail.

§4. Une année d'ancienneté pécuniaire complémentaire est acquise chaque fois le 1^{er} du mois



suivant chaque nouvelle période de douze mois d'ancienneté pécuniaire additionnée.

Chapitre V - Dispositions finales

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} octobre 2018 et est conclue pour une durée indéterminée.



SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES EMPLOYÉS DES INSTITUTIONS DE L'ENSEIGNEMENT LIBRE SUBVENTIONNÉ DE LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE (SCP 225.01)

Convention collective de travail du 10 octobre 2018 relative à la classification et aux conditions de rémunération du personnel administratif

Convention collective de travail du 10 octobre 2018 (150.273)

Chapitre III - Classification des barèmes et échelles de barèmes

Article 6

Le personnel administratif acquiert de l'ancienneté, appelée ci-après ancienneté pécuniaire, à partir de l'âge minimum comme prévu dans les échelles de barème visées à l'article 4.

§ 1er. Les services effectués comme employé auprès des employeurs précédents sont pris en compte pour fixer l'ancienneté pécuniaire, avec cependant un maximum de 10 ans. De commun accord entre l'employeur et les travailleurs, ce maximum peut être dépassé. On ne fait, dans ce cas, aucune distinction entre l'occupation à temps partiel et l'occupation à temps plein.

Article 7

Une année d'ancienneté pécuniaire complémentaire est acquise chaque fois le 1er du mois suivant chaque nouvelle période de douze mois d'ancienneté pécuniaire additionnée.

Article 8

§ 1er. Les services effectués comme employé auprès des employeurs précédents sont pris en compte pour fixer l'ancienneté pécuniaire, avec cependant un maximum de 10 ans. De commun accord entre l'employeur et les travailleurs, ce maximum peut être dépassé. On ne fait, dans ce cas, aucune distinction entre l'occupation à temps partiel et l'occupation à temps plein.

§ 2. Des services dans une autre qualité qu'employé peuvent être pris en compte par l'employeur pour fixer l'ancienneté pécuniaire, cependant avec un maximum de 10 ans. De commun accord entre l'employeur et le travailleur, ce maximum peut être dépassé. On ne fait, dans ce cas, aucune distinction entre l'occupation à temps partiel et l'occupation à temps plein.

Article 9

Les services effectués dans des établissements d'enseignement, y compris des internats, en tant qu'ACS ou CODO sont pris en compte sans limitation pour fixer l'ancienneté pécuniaire. Aucune distinction n'est faite entre l'occupation à temps partiel et l'occupation à temps plein.



Chapitre VI - Dispositions finales

Article 13

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er octobre 2018. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée en tout ou en partie par chacune des parties moyennant un délai de préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste et adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour les employés des institutions de l'enseignement libre subventionné de la Communauté flamande.