

# Entreprises de Travail Adapté

SCP 327.03



CCT 2021 - 2022



## AVANT-PROPOS

Chère militante, Cher militant,

Nous avons le plaisir de vous présenter la nouvelle édition du guide des CCT 2021-2022. Nous sommes convaincus que ce guide des CCT constituera un instrument utile lors de votre travail syndical quotidien en tant que délégué(e).

Ce guide vous permettra de vous défendre, ainsi que vos collègues, en toute connaissance de cause. Une de vos missions importantes en tant que délégué(e) consiste souvent à informer les travailleurs au sujet de la législation sociale et à les aider en cas de problèmes individuels.

Notre guide des CCT ne peut être dissocié du 'Guide de Législation Sociale' (une publication de la CSC) ; ils constituent un ensemble. Le 'Guide de Législation Sociale' vous guidera à travers la législation interprofessionnelle du travail et de la sécurité sociale, tandis que votre guide CCT vous informera davantage des conventions conclues dans votre secteur.

Le présent guide est à considérer comme un outil de 'premier secours'. Pour des informations plus détaillées, n'hésitez pas à contacter votre secrétaire régional.

Engageons-nous tous ensemble ! Bonne chance !

Patrick Vandenberghe  
Président

Luca Baldan  
Secrétaire fédéral



## COMMENT UTILISER CE GUIDE DES CCT ?

Vous pouvez retrouver la réponse à vos questions de deux manières :

1. « L'Index » (voir fin de ce guide) vous renvoie à la page concernée.
2. La « Table des Matières » (voir début de ce guide) comprend la répartition en chapitres et en paragraphes et en même temps, elle fait référence à la page où vous pouvez les retrouver.

Attitude concrète face à un problème :

3. Vérifier ce que stipule la législation générale. Vous trouverez la réponse dans le « Guide de Législation Sociale » édité par la CSC.
4. Examinez s'il existe des règles spécifiques pour votre secteur en particulier. Vous trouverez les réponses dans le présent « Guide des CCT ».

Si vous souhaitez obtenir plus de détails, il vous est toujours loisible de prendre contact avec votre permanent.



## TABLE DES MATIERES

Avant-propos .....	1
Comment utiliser ce guide des CCT ? .....	3
Table des matières .....	5
<b>1. Commission Paritaire .....</b>	<b>11</b>
1.1 Commission Paritaire – Compétence .....	13
1.2 Commission paritaire - Nombre de membres.....	14
1.3 Elargissement du champ de compétence de la CP 327.00 .....	15
<b>2. Accord non-marchand wallon 2021-2024.....</b>	<b>19</b>
2.1 Protocole d'accord pour l'application de l'accord .....	21
non-marchand wallon 2021-2024	
2.2 Protocole d'accord sectoriel 2021 - 2022 .....	24
<b>3 Le contrat de travail .....</b>	<b>39</b>
3.1 Délais de préavis .....	41
3.1.1 Délais de préavis des ouvriers .....	41
3.1.1.1 Contrats débutés avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2014 .....	41
3.1.1.1.1 Calcul de la Partie A .....	41
3.1.1.1.1.1 Situation au 31 décembre 2013 pour les contrats conclus au .....	42
plus tard le 31 décembre 2011	
3.1.1.1.1.2 Situation au 31 décembre 2013 pour les contrats conclus à .....	45
partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2012	
3.1.1.1 Contrats débutés à partir du 1 <sup>er</sup> janvier 2014 .....	47
3.1.1.1.2 Calcul de la Partie B .....	47
3.1.2 Délais de préavis des employés .....	48
3.1.2.1 Tableau synthétique .....	48
3.1.2.2 Entrée en service après le 1 <sup>er</sup> janvier 2014 .....	49
3.1.1.1.2 Calcul de la Partie B.....	49
3.1.2.3 Entrée en service avant le 1 <sup>er</sup> janvier 2014 .....	49
3.1.2.3.1 Préavis donné par l'employeur .....	49
3.1.2.3.2 Préavis donné par le travailleur .....	50
3.2 Chômage temporaire .....	53
3.3 Crédit-temps – CCT 103 .....	55
3.4 Crédit-temps – Exécution de la CCT 103TER .....	56

3.5	Adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne ..... 58 l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière (2021-2022)	58
3.6	Adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne ..... 60 l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière (2023)	60
3.7	Temps partiels médicaux..... 62	62
3.8	Flexibilité ..... 65	65
3.8.1	La loi Peeters sur le travail faisable et maniable ..... 65	65
3.8.1.1	Adaptation de la petite flexibilité ..... 65	65
3.8.1.2	100 heure supplémentaires sur une base volontaire ..... 66	66
3.8.1.3	Extension de la limite interne en cas de prestation d'heures ..... 66 supplémentaires	66
3.8.2	Le travail en équipe ..... 67	67
3.8.2.1	Dépassement de la limite quotidienne et hebdomadaire pour .. 68 le travail en équipes	68
3.8.2.2	Repos compensatoire ..... 69	69
3.8.2.3	Concertation sociale ..... 69	69
3.8.3	Le travail de nuit ..... 69	69
<b>4</b>	<b>Conditions de travail et de rémunération..... 73</b>	<b>73</b>
4.1	Indexation des salaires ..... 75	75
4.2	Fiche salariale ..... 79	79
4.3	Revenu minimum mensuel moyen garanti (RMMMG) ..... 81	81
4.4	Augmentation des salaires horaires et mensuels..... 85	85
4.5	Personnel d'encadrement ..... 88	88
4.5.1	Classification des fonctions ..... 88	88
4.5.2	Barèmes..... 96	96
4.5.3	Harmonisation des barèmes..... 105	105
4.6	Personnel de production ..... 108	108
4.6.1	Classification des fonctions ..... 108	108
4.6.2	Fixation des catégories salariales minimales pour le ..... 113 personnel de production	113
4.6.3	Barème des salaires..... 122	122
4.6.4	Tension salariale ..... 125	125
4.7	Païement du salaire de la main à la main ..... 129	129
4.8	Congé d'ancienneté ..... 132	132
4.9	Jours de congé supplémentaires ..... 134	134
4.10	Prime de fin d'année ..... 137	137



4.11	Chèque-cadeau .....	144
4.12	Frais de transport.....	147
4.12 BIS	Frais de transport.....	151
4.13	Frais de déplacement en entreprises exterieures.....	154
4.14	Durée du travail .....	156
<b>5</b>	<b>Contrats d'entreprise .....</b>	<b>157</b>
<b>6</b>	<b>Fonds de Sécurité d'Existence .....</b>	<b>169</b>
6.1	Institution.....	171
6.2	FSE ETAW et ses status. ....	173
6.3	Fonds de Sécurité d'Existence.....	182
6.4	Cotisation patronale.....	184
6.5	Cotisation patronale au Fonds de Sécurité d'Existence pour ..... les entreprises de travail adapté subsidiées par la région wallonne	186
6.6	Prime syndicale .....	188
6.7	Prime syndicale 2019 .....	191
<b>7</b>	<b>Régimes de chômage avec complément .....</b>	<b>193</b>
7.1	Régime de chômage avec complément à 62 ans .....	195
7.2	Régime de chômage à 60 ans - 40 ans de carrière (2021-2023) ...	199
7.3	Régime de chômage à 58 ans pour certains travailleurs âgés ... moins valides ou ayant des problèmes physiques graves.....	204
7.4	Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée (2021-2022) ...	208
7.5	Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée (2023-2024) ...	211
<b>8</b>	<b>Formation .....</b>	<b>215</b>
8.1	Efforts de formation dans les ETA wallonnes .....	217
<b>9</b>	<b>Fonds Social Maribel .....</b>	<b>221</b>
9.1	Création.....	223
9.2	Promotion de l'emploi - mesures.....	231
9.3	Concertation sociale création d'emplois.....	239
9.4	Financement du Fonds Social pour la promotion de l'emploi ... dans les ETA	242
<b>10</b>	<b>Délégation syndicale .....</b>	<b>245</b>
10.1	Statut de la délégation syndicale .....	247
10.2	Visites de chantiers extérieurs .....	260

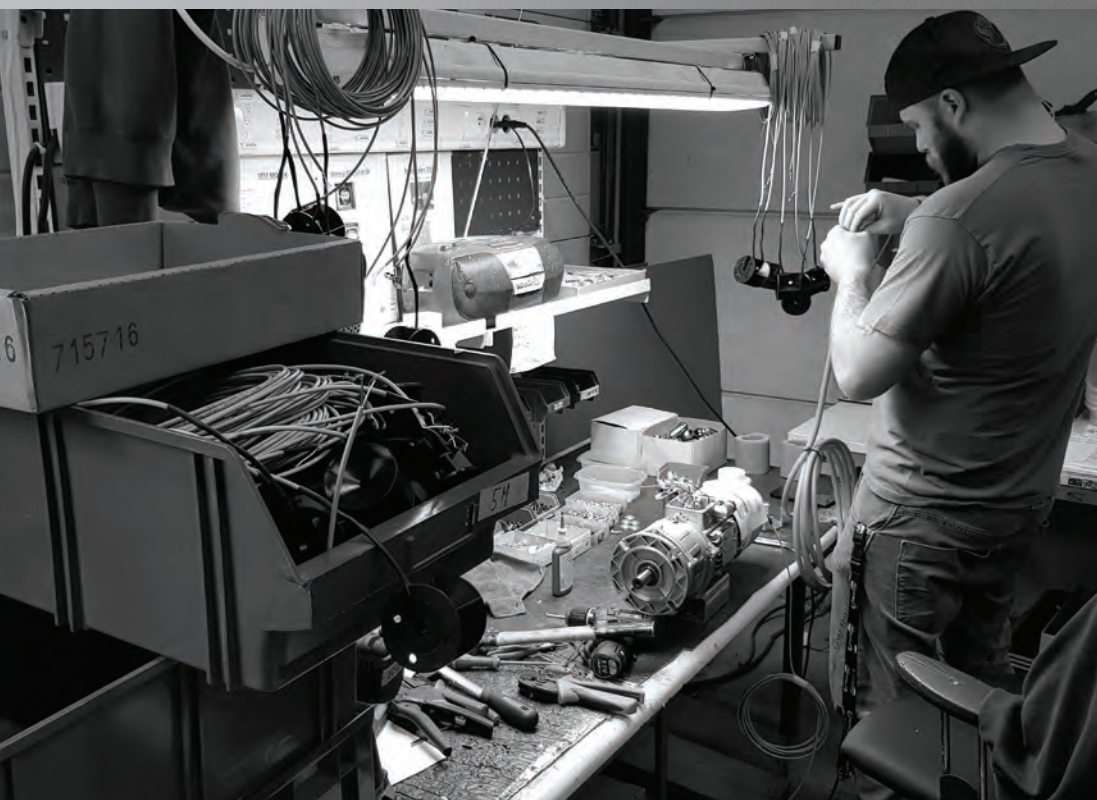
<b>11 FORMATION SYNDICALE.....</b>	<b>263</b>
Index.....	268
Adresse utiles.....	272







# Commission paritaire



## Chapitre 1



## 1.1 COMMISSION PARITAIRE – COMPÉTENCE

***Institution de la commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux et fixant sa dénomination et sa compétence.***

**AR 13.10.1998 - MB 28.10.1998**

### **Article 1<sup>er</sup>**

Il est institué une commission paritaire, dénommée "Commission Paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux".

### **Article 2**

La commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux est compétente pour les travailleurs en général et leurs employeurs, à savoir :

1. les entreprises de travail adapté, c'est-à-dire les entreprises subsidiées en tant que tels en vertu de la législation relative au reclassement social des handicapés ;
2. les ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par les pouvoirs publics.

### **Article 3**

Notre Ministre de l'Emploi et du Travail est chargé de l'exécution du présent arrêté.

## 1.2 COMMISSION PARITAIRE - NOMBRE DE MEMBRES

***Fixation du nombre de membres des sous-commissions paritaires pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux.***

***AR 29.02.2004 - MB 08.03.2004***

### **Article 1<sup>er</sup>**

La Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté flamande ou par la Commission communautaire flamande et les ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande est composée de vingt-deux membres effectifs et de vingt-deux membres suppléants.

### **Article 2**

La Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française est composée de huit membres effectifs et de huit membres suppléants.

### **Article 3**

La Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone est composée de quatorze membres effectifs et de quatorze membres suppléants.

### **Article 4**

Notre Ministre de l'Emploi est chargé de l'exécution du présent arrêté.



### **1.3 ÈLARGISSEMENT DU CHAMP DE COMPÉTENCE DE LA CP 327.00**

La commission paritaire n°327 est compétente pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par l'Etat.

A partir du 30 janvier 2015, cette commission paritaire est également compétente pour les travailleurs occupés dans le cadre d'une initiative de Développement de l'Emploi dans le Secteur des Services de proximité (IDESS) à finalité sociale agréé et/ou subsidiée par la Région wallonne, constituée sous forme de société à finalité sociale.

Toutefois des tels travailleurs occupés par des employeurs relevant de la CP 318 (service des aides familiales et des aides seniors) ou de la CP 329 (secteur socioculturel) ne ressortissent pas de la CP 327. Leur commission paritaire reste inchangée (CP 318 ou 329).

#### **Convention collective de travail particulière du 13 octobre 2015**

##### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à partir du 30.01.2015 à la Commission Paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux, suite à la modification de son champ de compétence pour l'arrêté royal du 30.11.2014 (Moniteur belge du 20.01.2015).

##### **Article 2**

Toutes les conventions collectives de travail, conclues au sein de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux, qui sont encore en vigueur en date du 30.01.2015, sont applicables aux entreprises visées à l'article 1<sup>er</sup>.

### Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 30.01.2015 et est conclue pour une durée indéterminée.

Chacune des parties signataires peut la dénoncer à condition qu'un délai de 3 mois soit respecté ; cette dénonciation est notifiée par lettre recommandée à la poste au Président de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux et à chacune des parties signataires.


Le délai de 3 mois prend cours à partir du premier jour du mois suivant à laquelle la lettre recommandée a été envoyée au Président.

CCT signées pour les IDESS :

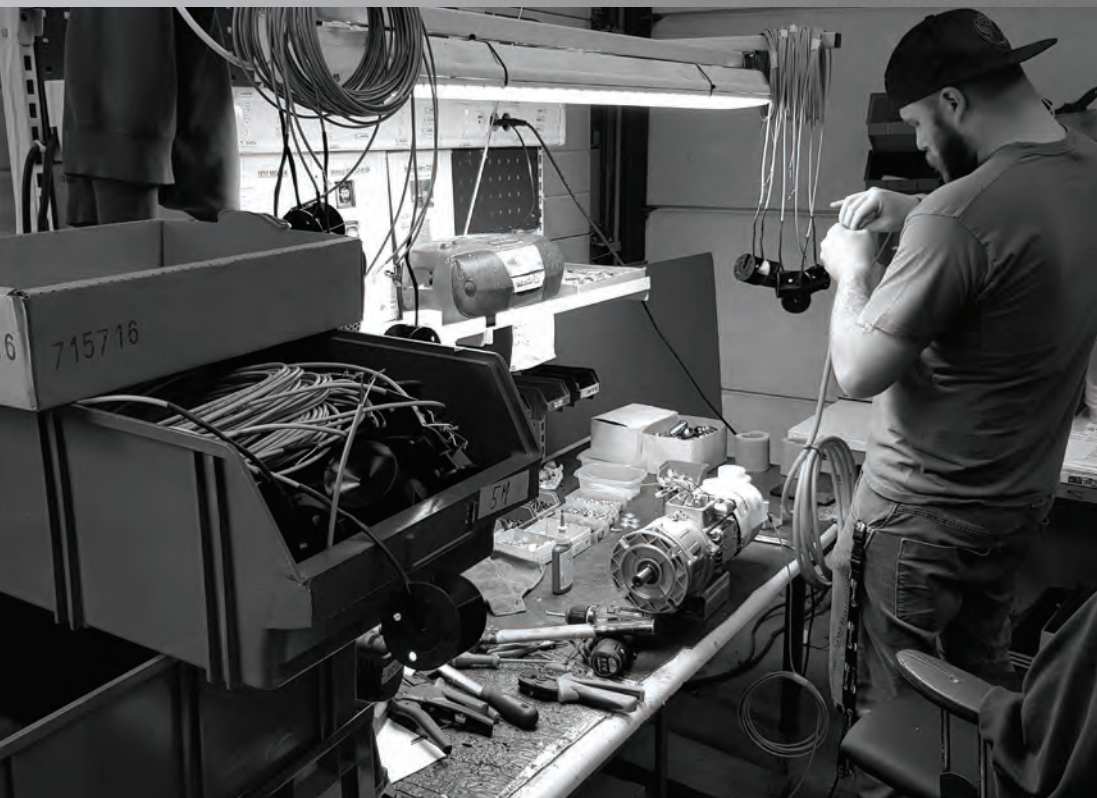
- Convention collective de travail du 4 juin 2020 relative à la **classification des fonctions et des barèmes** dans les sociétés d'initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale agréées par la Région wallonne (enregistrée sous le numéro 159531/CO/327 le 17.07.2020) ;
- Convention collective de travail du 4 juin 2020 relative à l'**octroi de congés supplémentaires et d'ancienneté** dans les sociétés d'initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale agréées par la Région wallonne (enregistrée sous le numéro 159532/CO/327 le 17.07.2020) ;
- Convention collective de travail du 4 juin 2020 relative à la **prime de fin d'année** dans les sociétés d'initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale agréées par la Région wallonne (enregistrée sous le numéro 159533/CO/327 le 17.07.2020) ;
- Convention collective de travail du 4 juin 2020 relative à la **prime syndicale** dans les sociétés d'initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale agréées par la Région wallonne (enregistrée sous le numéro 159534/CO/327 le 17.07.2020) ;

- Convention collective de travail du 4 juin 2020 relative au **crédit-temps, à la diminution de carrière et aux emplois de fin de carrière en exécution de la convention collective de travail n°103** dans les sociétés d'initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale agréées par la Région wallonne (enregistrée sous le numéro 159535/CO/327 le 17.07.2020) ;
- Convention collective de travail du 4 juin 2020 en application de la convention collective de travail n°137 fiant, pour 2019 et 2020, le cadre interprofessionnel **de rabaissement de la limité d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations** pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructurations (enregistrée sous le numéro 159536/CO/327 le 17.07.2020) ;
- Convention collective de travail du 4 juin 2020 relative à **l'intervention des employeurs dans les frais de transport** dans les sociétés d'initiatives de développement de l'emploi dans le secteur des services de proximité à finalité sociale agréées par la Région wallonne (enregistrée sous le numéro 159537/CO/327 le 17.07.2020).





# Accord non-marchand Wallon 2021-2024



## Chapitre 2



## 2.1 PROTOCOLE D'ACCORD POUR L'APPLICATION DE L'ACCORD NON-MARCHAND WALLON 2021-2024 DANS LES ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTÉ WALLONNES CONCLU LE 30 JUIN 2021

### ***Protocole d'accord pour l'application de l'accord non-marchand wallon 2021-2024 dans les Entreprises de Travail Adapté wallonnes, conclu le 30 juin 2021.***

Dans le cadre de la concrétisation au sein du secteur ETA wallonnes de l'accord non-marchand wallon 2021-2024, les partenaires sociaux conviennent que les budgets dédiés au secteur ETA seront utilisés selon les modalités générales convenues dans le présent protocole.

Moyennant évaluation budgétaire sur base du budget de 2024, mis en place des mesures suivantes :

1. Pouvoir d'achat : 21 millions d'euros (69%), dont la répartition se décline de la manière suivante sur les situations sectorielles et réelles :
  - a. +0,55€/h d'augmentation linéaire pour tous le personnel de production ;
  - b. mise en place d'une grille d'évolution barémique pour le personnel de production, dont les modalités précises restent à définir mais dont l'échelle se situera entre 0,04€ tous les ans ou 0,20€ tous les 5 ans ;
  - c. +0,55€/h (90,56€/mois) d'augmentation linéaire pour les membres du personnel d'encadrement + revalorisations pour les catégories les plus basses (respect tension salariale avec barémisation personnel de production) ;
  - d. Augmentation de la prime de fin d'année de 2,5% ;
  - e. Augmentation de 3€/jour pour le complément de chômage temporaire.

**2. Allègement de fin de carrière – congés liés à l'âge : 1,450 million d'euros (5%) :**

- a. Octroi de 2 jours de congés supplémentaires pour les travailleurs de plus de 50 ans ;
- b. Octroi d'un jour de congé supplémentaire pour les travailleurs de plus de 55 ans ;
- c. Harmonisation des conditions d'octroi des différents JCS non-marchand.

Tableau récapitulatif des JSC sectoriels :

Âge	Actuellement	ANM 2021-2024	Total
Tous	2+2		4
45+	3		7
50+		2	9
55+		1	10

- 3. Création d'un Fonds de formation pour les ETA : 800 mille euros (3%).**
- 4. Engagement de travailleurs sociaux en ETA : 1,148 millions d'euros (4%).**
- 5. Embauche de travailleurs en situation de handicap : 5,9 millions d'euros (19%).**

A l'exception de l'enveloppe dédiée aux aspects « pouvoir d'achat », les parties conviennent que les enveloppes budgétaires évoquées ci-dessus le sont à titre indicatif, en fonction d'un calcul qui serait à affiner dans le cadre des discussions sur la mise en application concrètes des différents mesures.

Les parties partagent l'intention d'arriver à l'utilisation complète et durable du budget global de 30.292.976,4€ (à partir de 2024), et conviennent de se concerter sur les éventuelles réaffectations qui résulteraient de sommes non-utilisées.

Au vu des avancées négociées dans le présent accord ainsi qu'au vu de la réforme du CWASS des ETA actuellement en cours de finalisation, à titre exceptionnel les partenaires s'engagent à ne pas déposer de revendication



d'ordre quantitative au niveau sectoriel durant la durée de l'AIP 2021-2022. Ceci sans préjudice de la dynamique de concertation sociale habituelle dans le secteur et de la disponibilité des partenaires à discuter d'avancées qualitatives pour les travailleurs.

Les parties s'engagent à entamer sans tarder les discussions relatives à l'implémentation concrète de chacune des mesures, et commenceront par celles qui seront mises en application à partir de 2021.

## 2.2 PROTOCOLE D'ACCORD SECTORIEL 2021 - 2022 - SCP 327.03 ETA WALLONNES DU 15 FÉVRIER 2023

Les partenaires sociaux représentés au sein de la sous-commission paritaire des entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (SCP 327.03) ont conclu, dans le cadre des accords sectoriels 2021-2022, le présent protocole d'accord pour la période 2021-2022.

Le présent protocole d'accord s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté (ETA) subsidiées par la Région wallonne et ressortissant à la SCP 327.03, à l'exception des entreprises de travail adapté situées en Communauté germanophone.

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

Cet accord est un accord qualitatif tel que convenu entre parties, à l'exception de la prime «coût de la vie». Pour cette dernière, les parties conviendront en fonction des moyens sectoriels de l'octroi d'une prime unique aux travailleurs du secteur.

### **1. Prime de fin d'année**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, la prime de fin d'année sectorielle sera payée aux travailleurs au plus tard le 31 décembre de l'année en cours.

### **2. Délégation syndicale**

#### **A. Fonctionnement qualitatif de la DS**

Les parties conviennent d'appliquer des modalités d'évaluation pour le fonctionnement de la délégation syndicale, et intégreront ces éléments dans la convention collective de travail relative au statut de la délégation syndicale.

Par ailleurs, les parties conviennent de pouvoir discuter en sous-commission paritaire des problématiques transversales se présentant dans le secteur.

### **B. Accueil syndical**

Un accueil syndical est formalisé dans le cadre de la CCT sectorielle relative au statut de la délégation syndicale. A cet effet, la CCT sera modifiée.

### **C. Modalités de remplacement des délégués en incapacité de travail**

Les parties conviennent de modalités pratiques visant à pouvoir opérer au remplacement d'un délégué syndical en incapacité de travail. Des dispositions particulières seront ajoutées dans la CCT relative au statut de la délégation syndicale.

### **D. Modification des seuils et du nombre de mandats pour la délégation syndicale**

Les nouveaux seuils d'installation de la délégation syndicale seront modifiés comme suit dans la CCT sectorielle :

	<b>Effectifs</b>	<b>Suppléants</b>
0-49 travailleurs	2	
50-99	2	2
100-199	3	3
200-399	4	4
400-699	5	5
700 et plus	6	6

Ces nouveaux seuils rentreront en application à partir des élections sociales qui suivent la signature de la CCT modifiée.

### **3. Mi-temps médicaux**

Les parties s'accordent sur les modalités et l'information à donner aux travailleurs, définies dans la CCT reprise en annexe 1 du protocole. En cas de modification de la législation en la matière, les partenaires s'engagent à examiner la concordance de la CCT avec la nouvelle réglementation et à procéder aux adaptations nécessaires, le cas échéant.

### **4. CCT 104 : recommandations de mesures spécifiques pour les travailleurs de plus de 45 ans**

Les parties s'accordent sur les modalités possibles de concrétisation de la CCT 104 des entreprises, définies dans l'annexe 2 du protocole. Ce texte d'encadrement sectoriel servira de base à une évaluation des CCT 104 signées précédemment en entreprise.

### **5. Crédit temps fin de carrière**

Un courrier des partenaires sociaux sera adressé au CNT et au Ministre fédéral compétent afin de demander un régime dérogatoire pour les travailleurs des ETA en situation de handicap afin de les faire bénéficier des conditions de carrière plus avantageuses pour accéder à ce type de crédit temps (voir annexe 3). Ce courrier sera signé préférentiellement par l'ensemble des partenaires sociaux de la CP des ETA au niveau fédéral (CP 327).

### **6. Contrats d'entreprise**

La CCT contrat d'entreprise sera adaptée comme suit au paragraphe 3 du préambule avec l'ajout de la mention suivante :

- « (...) à l'exception des contrats d'entreprise conclus entre ETA,

et ce, uniquement pour les prestations se faisant en interne de l'ETA ».

## **7. Mobilité**

- Les parties continueront, selon les besoins, à mener des démarches politiques utiles visant à avoir une attention particulière concernant l'aménagement de certains moyens de transport pour les travailleurs en situation de handicap.
- Les parties mèneront des réflexions en groupe de travail sur les politiques de mobilité à promouvoir dans les ETA.

## **8. Formations**

- Fonds de formation prévu dans le cadre des accords du non-marchand. En vue d'une opérationnalisation d'ici 2024, les interlocuteurs conviennent de définir une politique de formation au sein du Fonds sectoriel et les modalités de fonctionnement du fonds de formation. A ce titre, les parties conviennent de mettre en place un groupe de travail dédié dans les meilleurs délais.
- Valorisation des compétences: un projet européen (Fonds social européen) a été déposé par l'AVIQ et l'EWETA en mai dernier. Les initiatives qui en découleront seront partagées en sous-commission paritaire.
- Classification de fonctions : dans le but de faciliter l'application de la classification dans les entreprises, les parties examineront les possibilités de se doter d'une expertise sectorielle en se réappropriant l'outil et la formation. Les modalités seront à déterminer.

## **9. Lutte contre le stress et les risques psychosociaux**

Dans le cadre de l'appel à projet du SPF Emploi, les parties ont introduit un projet en commun avec la Febrap et le soutien de l' APEF qui mettra en œuvre, auprès des ETA volontaires, des actions dans le cadre de la

lutte contre les risques psychosociaux. Les bonnes pratiques qui résulteront de ce projet pilote seront promues dans le secteur.

### **10. Maribel social**

Dans le cadre des budgets disponibles au niveau du Fonds Maribel social, des emplois transversaux seront mis à disposition des ETA. Ces emplois viseront des fonctions d'ergonome itinérant, sur base des modalités financières et organisationnelles déterminées par le Fonds Maribel social.

Des emplois de concertation sociale pourront également être créés en fonction des budgets disponibles.

### **11. Réflexion sur le secteur en matière d'environnement et climat**

Mise en place d'un groupe de travail à l'aube de l'année 2024 sur la thématique de la transition énergétique aboutissant à des recommandations pouvant être mises en place par les entreprises et les travailleurs.

### **12. Réflexion sectorielle**

Il sera organisé une journée sectorielle de réflexion sur la place des TSH dans le monde du travail, sur l'avenir du secteur des ETA et sur la notion de travail adapté (les publics concernés et leur spécificités, l'adaptation de l'environnement de travail, des postes de travail, du contenu des tâches, des cadences, etc.)

### **13. Concurrence**

En cas de constats de problématiques sociales liées aux interactions avec d'autres secteurs d'activités, les parties s'accordent pour en discuter en Sous-Commission paritaire.

**14. Dispositions et durée de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 jusqu'au 31 décembre 2022.

## **ANNEXE 1 - PROTOCOLE D'ACCORD SECTORIEL 2021-2022** **DU 15/02/2023**

Les parties conviennent du cadre sectoriel suivant :

Cette présente partie ne concerne pas les trajets de réinsertion tels que définis par le Code sur le Bien- être, livre 1<sup>er</sup>, titre 4, chapitre 6.

Sans porter préjudice à ces trajets, la présente partie ne concerne que les temps partiels médicaux pour lesquels le travailleur conserve un état de santé qui doit être compatible avec l'activité professionnelle et avoir une réduction de la capacité au minimum de 50%.

Suite à une période de maladie de longue durée, un travailleur peut être amené à sa demande via une autorisation du médecin conseil de la mutuelle à reprendre le travail à temps partiel pour des raisons médicales, avec éventuellement d'autres consignes relatives aux spécificités du travail qui serait proposé par l'entreprise (horaires journaliers, adaptations du poste, type de charge/gestes à éviter, etc.).

Au vu de la spécificité du secteur des ETA, dont le travail adapté est au cœur de l'activité, il ne peut y avoir de refus arbitraire de la part de l'entreprise de permettre un retour au travail d'un travailleur malade via le travail à temps partiel. L'entreprise doit mettre tout en œuvre pour trouver une solution pour le travailleur qui se retrouverait dans cette situation, en premier lieu au(x) poste(s) habituel(s) de travail du travailleur concerné (le cas échéant), sinon à d'autres postes de l'entreprise pouvant correspondre aux qualifications et capacités du travailleur.

### **En cas d'impossibilité de réaliser une reprise de travail à temps partiel**

Si, après avoir envisagé toutes les possibilités d'octroi de travail à temps partiel pour raison médicale au sein de l'entreprise, aucune solution satisfaisante ne pouvait se dégager, la direction en informera le travailleur concerné par courrier, en précisant les raisons pour lesquelles elle ne peut concrétiser la reprise du travail à temps partiel. La direction en informera également par écrit la médecine du travail. Le



travailleur en désaccord avec les raisons invoquées par l'entreprise aura la possibilité d'avoir recours à l'assistance de la délégation syndicale qui pourra, le cas échéant, entamer une concertation avec la direction et éventuellement la médecine de travail.

### **Durée de la période de travail en temps partiel médical**

Il ne revient pas à l'employeur de déterminer la durée de la période pendant laquelle un travailleur doit prestre en temps partiel médical. La durée maximale de l'autorisation est fixée à 2 ans. Le médecin-conseil de la mutualité peut toutefois renouveler chaque fois l'autorisation pour une période maximale de 2 ans, en fonction de la situation spécifique du travailleur. Il convient de calquer la durée du travail à temps partiel pour raisons médicale à celle promulguée par la mutuelle ou la médecine du travail.

## **ANNEXE 2 - PROTOCOLE D'ACCORD SECTORIEL 2021-2022** **DU 15/02/2023**

Les parties conviendront d'établir un cahier de bonnes pratiques reprenant des actions soit déjà pratiquées au sein de certaines ETA, soit des exemples d'actions pouvant servir d'exemples et faire l'objet d'un accord entre les parties qui se concerteront au sein des ETA.

Les recommandations suivantes et non exhaustives sont énumérées dans le présent protocole afin de compléter et préciser les mesures pouvant être intégrées dans leur CCT 104 interne, le cas échéant :

- **Adaptation du travail/des postes :**
  - Changement d'affectation ou aménagement des postes de travail et accès à des fonctions « plus légères » ou « adaptées » à la situation du travailleur ;
  - Possibilité de faire appel aux services d'un ergonome ou la médecine du travail (SEPP et SIPP) en vue d'analyser les postes de travail ;
  - Réalisation d'une enquête et d'une analyse relative à la charge psycho-sociale ainsi que sur les risques de troubles musculosquelettiques pour l'ensemble du personnel dont les plus âgés ;
  - Formation en ergonomie et achat de matériel adapté ;
  - Adaptation des horaires de travail (ex : 4/5, mi-temps médical, crédit temps,...) ;
  - Réflexion sur les horaires inconfortables (le travail en équipes, le travail de nuit, de WE) ;
  - Mise en place d'un régime flexible de travail et/ou le développement du télétravail ;
  - Réduction du temps de travail collectif évolutive avec l'âge ;

- Instauration d'un régime de travail à temps partiel tenant compte des souhaits des travailleurs âgés.
  
- **Formation :**
  - Formation à des métiers polyvalents plus légers ;
  - Possibilité d'organiser des formations sur la manutention et la prévention des problèmes de dos, sur le secourisme, l'hygiène, la gestion de conflit, les EPI, les personnes de confiance, l'initiation à la langue des signes, etc. ;
  - Formation et accompagnement à la transition vers la fin de carrière de travail au sein de l'ETA ;
  - Développement des compétences et des qualifications des travailleurs notamment par le biais de formations régulières et ce sans discrimination liée à l'âge.
  
- **Mobilité interne :**
  - Affichage des postes vacants ;
  - Favoriser et encourager la mobilité interne ;
  - Aménager la possibilité pour les travailleurs âgés d'être transférés vers un poste vacant avec un régime moins contraignant.
  
- **Santé au travail :**
  - Information aux travailleurs sur leur droit à solliciter une visite à la médecine du travail (consultation spontanée).

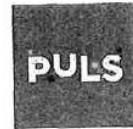
- **Valorisation des travailleurs :**
  - Instaurer un système de « parrainage » et de valorisation des travailleurs plus âgés en leur permettant de transmettre leur savoir en interne ;
  - Valorisation des compétences (en vue d'accéder à d'autres postes, parrainage, évolution de la fonction en vue de rendre le poste de travail plus léger) ;
  - Privilégier l'inclusion des travailleurs âgés dans les équipes de travail existantes en visant le maintien à l'emploi.
  
- **Recrutement :**
  - A l'embauche d'un travailleur, le critère d'âge ne doit pas être pris en considération (attention au critère d'âge imposé par le CWASS).
  
- **Autres :**
  - Encadrement du retour au travail après une longue absence ;
  - Désignation d'une personne au sein de l'entreprise chargée d'assurer et de faciliter l'intégration des travailleurs âgés ;
  - Mise en place d'un dispositif de maintien ;
  - Collaboration avec des services d'accompagnement.

Cette liste n'est pas exhaustive, les partenaires sociaux locaux restent libres de prévoir des mesures ou avancées qui ne se retrouvent pas dans ces recommandations.

**ANNEXE 3 - PROTOCOLE D'ACCORD SECTORIEL 2021-2022**  
**DU 15/02/2023**

Courrier des partenaires sociaux de la CP des ETA au niveau fédéral (CP 327) sera adressé au CNT et au Ministre fédéral.

- En projet/ en attente retour Fédération patronale NL.



## CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL

Avenue de la Joyeuse Entrée, 17-21 1040

BRUXELLES

Madame, Monsieur,

OBJET: Crédit-temps « fin de carrière » - interpellation du CNT concernant un régime dérogatoire à instaurer pour les travailleurs en Entreprise de Travail Adapté.

En tant que représentants des travailleurs et des employeurs des ETA wallonnes et bruxelloises ainsi que des Ateliers Sociaux néerlandophones, nous tenons à vous interpeller officiellement au sujet d'une situation rencontrée par les travailleurs de notre secteur concernant le crédit-temps fin de carrière.

En effet, les travailleurs de notre secteur sont pour plus de 80% d'entre eux en situation de handicap. Afin que l'allongement des carrières professionnelles ne porte pas préjudice à leur santé déjà fragilisée, la question de l'aménagement des fins de carrière y est essentielle. Or, il apparaît qu'en terme de crédit-temps de fin de carrière, ils peuvent uniquement bénéficier du régime ordinaire (avec indemnisation de l'ONEM) à partir de 60 ans et 25 ans de passé professionnel.

Il est exact que nos travailleurs peuvent également -théoriquement- bénéficier du régime dérogatoire (avec indemnisation de l'ONEM) qui est accessible à partir de 55 ans et 35 ans de passé professionnel. Mais malheureusement ce régime est quasiment impossible d'accès pour une part importante de nos travailleurs, en particulier les plus fortement touchés par le handicap, car leur parcours de vie et leur situation d'handicap les empêchent bien souvent d'atteindre 35 ans de passé professionnel à l'âge de 55 ans.

Il nous semble dès lors qu'un régime dérogatoire basé à la fois sur leur état de santé et comprenant des conditions de carrière moins élevées aurait tout son sens.

Ce type de régime dérogatoire existe déjà, par exemple, pour les travailleurs du secteur de la Construction qui peuvent bénéficier d'un crédit-temps fin de carrière à partir de 55 ans et 25 ans carrière seulement s'ils peuvent attester de problèmes de santé reconnus par le médecin du travail.

Dès lors, nous pensons qu'il est nécessaire d'appliquer le même type de régime dérogatoire (en termes d'exigence de passé professionnel) pour les travailleurs en situation de handicap, avec une reconnaissance automatique basée sur leur appartenance au secteur des Entreprises de Travail Adapté.

Une dérogation existe déjà, avec reconnaissance automatique basée sur l'appartenance au secteur ETA, dans le cadre du régime de chômage avec complément d'entreprise {RCC} médical, ou les travailleurs qui atteignent l'âge de 58 ans peuvent bénéficier de ce régime s'ils prouvent 35 années de passé professionnel (au lieu de 62 ans / 40 ans de passé professionnel pour le régime de RCC général). Si l'employeur marque son accord, ils ne doivent entreprendre aucune démarche car leur appartenance au secteur ETA est suffisante. Contrairement aux travailleurs des autres secteurs qui doivent soit prouver individuellement une reconnaissance par FEDRIS ou fournir une attestation de reconnaissance par le SPF Affaires sociales.

Sachant que les travailleurs de notre secteur n'ont pas été oublié dans le cadre des RCC, il nous semble parfaitement légitime que la même

dynamique puisse exister pour le crédit-temps fin de carrière.

Dans la volonté de permettre l'insertion réelle des travailleurs en situation d'handicap dans le monde du travail mais également en leur offrant des perspectives de fins de carrière « en douceur » qui ne fassent pas courir de risque d'aggravation de leur état de santé, nous pensons qu'un régime spécifique de crédit-temps fin de carrière serait une réelle plus-value non seulement pour eux-mêmes, mais également pour l'ensemble de la société.

Certains que la présente retiendra votre meilleure attention, et restant à votre disposition pour toute information complémentaire, nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, nos salutations distinguées.

Pour les ETA  
wallonnes,

**Gaëtane Convent**  
Directrice  
EWETA

**Arnaud Levêque**  
Secrétaire fédéral  
Centrale Générale  
FGTB

**Luca Baldan**  
Secrétaire fédéral  
CSC-BIE

Pour les ETA  
bruxelloises,

**Marie Dedobbeleer**  
Secrétaire Générale  
FEBRAP

**Spero Houmey**  
Secrétaire permanent  
Centrale Générale  
FGTB

**Jeanne Maillart**  
Secrétaire  
CSC-BIE

Pour les Ateliers sociaux  
flamands,

**Eva Verraes**  
Directeur  
HERWIN

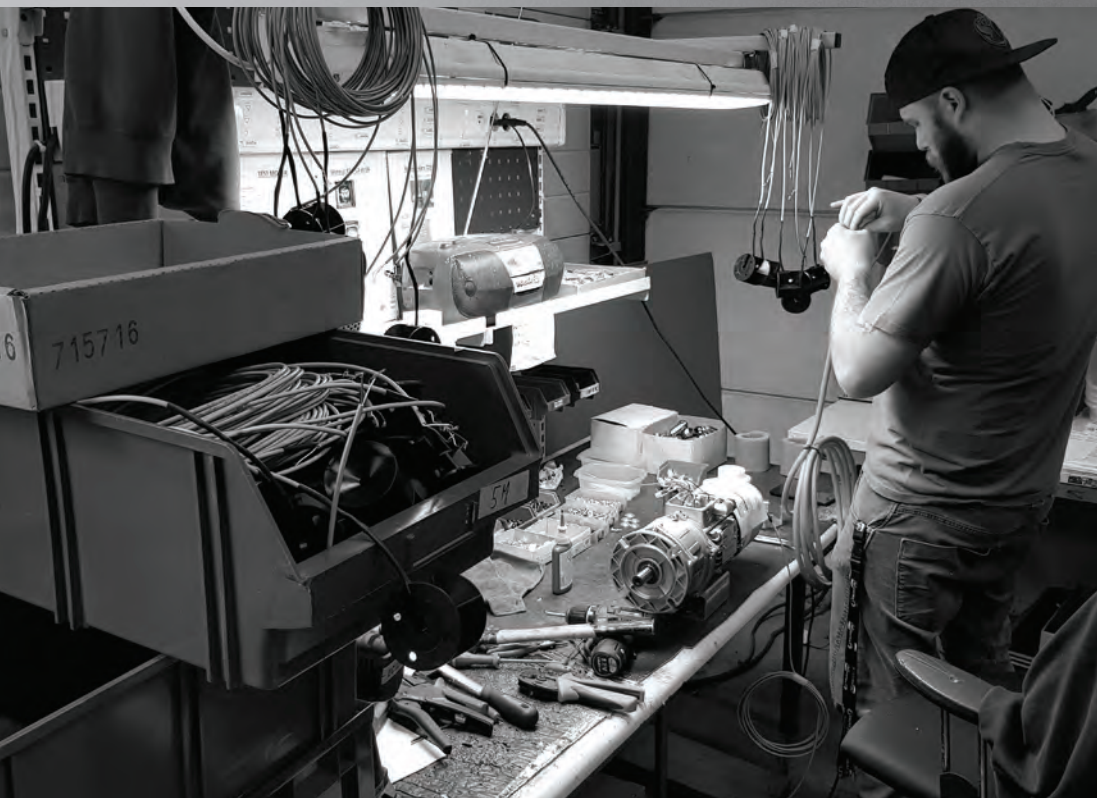
**Issam Benali**  
Federaal Secretaris  
Algemene Centrale ABVV

**Wilfried Herpoele**  
Secretaris  
ACV-BIE  
**Kris De Block**  
Secretaris  
ACV Puls





# Le contrat de travail



## Chapitre 3



## 3.1 DÉLAIS DE PRÉAVIS

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014, un seul régime de délais de préavis est d'application pour l'ensemble des travailleurs qu'ils soient ouvriers ou employés (voir la Loi du 26 décembre 2013 relative à l'introduction d'un statut unique entre ouvriers et employés en ce qui concerne les délais de préavis). Le seul critère qui subsiste pour déterminer le délai de préavis est l'ancienneté. Depuis cette date, les délais de préavis prennent tous cours le lundi qui suit celui de la notification du préavis.

Il existe cependant des mesures transitoires pour les travailleurs dont l'exécution du contrat a débuté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Un régime de délais de préavis particulier s'applique à ces travailleurs.

### **3.1.1 Délais de préavis des ouvriers**

Pour les ouvriers dont l'exécution du contrat a débuté avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014, le délai de préavis se calculera en additionnant, d'une part, le délai de préavis acquis au 31 décembre 2013 sur base des anciennes règles sectorielles (Partie A) et, d'autre part, le délai de préavis acquis depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 sur base des nouvelles règles (Partie B).

#### **3.1.1.1 Contrats débutés avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014**

##### **3.1.1.1.1 Calcul de la Partie A (délai de préavis acquis au 31 décembre 2013)**

Pour les ETA, deux possibilités existent pour le calcul de cette partie A en fonction que le contrat ait débuté au plus tard le 31 décembre 2011 ou à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2012 :

3.1.1.1.1.1 Situation au 31 décembre 2013 pour les contrats conclus au plus tard le 31 décembre 2011

**Convention collective de travail n° 75 (CNT) du 20 décembre 1999 relative aux délais de préavis des ouvriers**

- Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;
- Vu le point II, 5 de l'accord interprofessionnel du 8 décembre 1998 ;
- Considérant qu'il y a lieu d'exécuter ce point en établissant un régime intersectoriel supplétif concernant les délais de préavis des ouvriers;
- Les organisations interprofessionnelles d'employeur et de travailleurs suivantes :
  - la Fédération des Entreprises de Belgique
  - les organisations nationales des Classes moyennes, agréées conformément aux lois relatives à l'organisation des Classes moyennes coordonnées le 28 mai 1979
  - "De Belgische Boerenbond"
  - la Fédération nationale des Unions professionnelles agricoles
  - l'Alliance agricole belge
  - la Confédération des Syndicats chrétiens de Belgique
  - la Fédération Générale du Travail du Belgique
  - la Centrale générale des Syndicats libéraux de Belgique
  - ont conclu, le 20 décembre 1999 au sein du Conseil National du Travail, la convention collective de travail suivante.

**Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs occupés en vertu d'un contrat de travail ouvrier, visé par la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

## Article 2

Lorsque le congé est donné par l'employeur, le délai de préavis à observer lors de la cessation du contrat de travail d'ouvrier est fixé, par dérogation aux dispositions de l'article 59 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, à :

1. 35 jours pour les ouvriers qui comptent de 6 mois à moins de 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
2. 42 jours pour les ouvriers qui comptent de 5 ans à moins de 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
3. 56 jours pour les ouvriers qui comptent de 10 ans à moins de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
4. 84 jours pour les ouvriers qui comptent de 15 ans à moins de 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
5. 112 jours pour les ouvriers qui comptent de 20 ans d'ancienneté et plus dans l'entreprise.

## Article 3

Le régime fixé à l'article 2 ne s'applique pas lorsqu'au niveau de la branche d'activité :

- ou bien des délais de préavis dérogeant aux délais légaux s'appliquent en vertu d'un arrêté royal ou d'une convention collective de travail ;
- ou bien des accords collectifs s'appliquent qui prévoient pour les ouvriers un régime propre assurant une plus grande stabilité d'emploi ou de revenu par le biais de régimes complémentaires de sécurité d'existence ou équivalents.

## Article 4

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2000, sauf en ce qui concerne les points 1° à 4° inclus de l'article 2 qui entrent en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2000.

Elle pourra être révisée ou dénoncée en tout ou en partie à la demande de la partie signataire la plus diligente, moyennant un préavis de six mois.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et déposer des propositions d'amendements. Les autres organisations s'engagent à les discuter au sein du Conseil National du Travail, dans le délai d'un mois de leur réception.

### **Application de la CCT n° 75 (CNT)**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2002

Ancienneté	Délais de préavis	
	Employeur	Travailleur
Moins de 6 mois	28 jours calendrier	14 jours calendrier
+6 mois et -5 ans	35 jours calendrier	14 jours calendrier
+5 ans et -10 ans	42 jours calendrier	14 jours calendrier
+10 ans et -15 ans	56 jours calendrier	14 jours calendrier
+15 ans et -20 ans	84 jours calendrier	14 jours calendrier
+20 ans	112 jours calendrier	28 jours calendrier

- \* Le contrat de travail peut déroger au délai légal de 28 jours calendriers sans que le délai puisse être inférieur à 7 jours en cas de licenciement par l'employeur (la moitié de ce délai en cas de démission du travailleur).

3.1.1.1.1.2 Situation au 31 décembre 2013 pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2012

**Application de la CCT n° 75 (CNT) + 15 %**

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2012

Ancienneté	Délais de préavis	
	Employeur	Travailleur
Moins de 6 mois	28 jours calendrier	14 jours calendrier
+6 mois et -5 ans	40 jours calendrier	14 jours calendrier
+5 ans et -10 ans	48 jours calendrier	14 jours calendrier
+10 ans et -15 ans	64 jours calendrier	14 jours calendrier
+15 ans et -20 ans	97 jours calendrier	14 jours calendrier
+20 ans	129 jours calendrier	28 jours calendrier

- \* Le contrat de travail peut déroger au délai légal de 28 jours calendriers sans que le délai puisse être inférieur à 7 jours en cas de licenciement par l'employeur (la moitié de ce délai en cas de démission du travailleur).

3.1.1.1.2 Calcul de la Partie B

Pour le calcul de la partie B, il suffit de vous référer au tableau ci-dessous.

Nouveaux délais de préavis à partir du 1<sup>er</sup> mai 2018.

<b>Ancienneté</b>	<b>Licenciement (en semaines)</b>	<b>Démission (en semaines)</b>
De 0 à moins de 3 mois	1	1
3 mois	3	2
4 mois	4	2
5 mois	5	2
De 6 mois à moins de 9 mois	6	3
De 9 mois à moins de 12 mois	7	3
De 12 mois à moins de 15 mois	8	4
De 15 mois à moins de 18 mois	9	4
De 18 mois à moins de 21 mois	10	5
De 21 mois à moins de 24 mois	11	5
De 2 ans à moins de 3 ans	12	6
De 3 ans à moins de 4 ans	13	6
De 4 ans à moins de 5 ans	15	7
De 5 ans à moins de 6 ans	18	9
De 6 ans à moins de 7 ans	21	10
De 7 ans à moins de 8 ans	24	12
De 8 ans à moins de 9 ans	27	13
De 9 ans à moins de 10 ans	30	13
De 10 ans à moins de 11 ans	33	13
De 11 ans à moins de 12 ans	36	13
De 12 ans à moins de 13 ans	39	13
De 13 ans à moins de 14 ans	42	13
De 14 ans à moins de 15 ans	45	13
De 15 ans à moins de 16 ans	48	13
De 16 ans à moins de 17 ans	51	13
De 17 ans à moins de 18 ans	54	13
De 18 ans à moins de 19 ans	57	13
De 19 ans à moins de 20 ans	60	13
De 20ans à moins de 21 ans	62	13
De 21 ans à moins de 22 ans	63	13
De 22 ans à moins de 23 ans	64	13
De 23 ans à moins de 24 ans	65	13
De 24 ans à moins de 25 ans	66	13
De 25 ans à moins de 26 ans	67	13



### **3.1.1.1 Contrats débutés à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014**

Si vous entrez en service au ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2014, vous ressortez entièrement au nouveau régime. Veuillez-vous référer au tableau du point

**3.1.1.1.2 Calcul de la Partie B. Le délai de préavis est uniquement calculé sur base de l'ancienneté que vous avez construite depuis votre entrée en service.**

**Pour info : Parce que les nouveaux modes de calcul des préavis introduits par la loi du 26 décembre 2013 désavantageaient les ouvriers par rapport aux employés (droits acquis au 31 décembre 2013), les ouvriers se sont vus octroyés, sous certaines conditions d'ancienneté, une indemnité en compensation du préavis (ICL) à charge de l'ONEM. Pour vous aider dans le calcul des délais de préavis et de l'ICL, la CSC a réalisé un outil et des fiches sectorielles complémentaires qui sont disponibles sur Portal.BIE et sur notre site [www.lacscbie.be/cscbie](http://www.lacscbie.be/cscbie).**

**Pour plus d'informations, prenez contact avec votre secrétaire.**

### **3.1.2 Délais de préavis des employés**

#### **3.1.2.1 Tableau synthétique**

<b>Salair annuel au 31.12.2013</b>	<b>Préavis donné par l'employeur</b>		<b>Préavis donné par le travailleur</b>	
	<b>Préavis</b>	<b>Minimum</b>	<b>Préavis</b>	<b>Maximum</b>
≤ € 32.254	3 mois/tranche commencée de 5 ans	3 mois	1,5 mois/tranche commencée de 5 ans	3 mois
> € 32.254 ≤ € 64.508	1 mois/année commencée	3 mois	1,5 mois/tranche commencée de 5 ans	4,5 mois
> € 64.508	1 mois/année commencée	3 mois	1,5 mois/tranche commencée de 5 ans	6 mois

### **3.1.2.2 Entrée en service après le 1<sup>er</sup> janvier 2014**

Si vous entrez en service au ou après le 1<sup>er</sup> janvier 2014, vous ressortez entièrement au nouveau régime. Veuillez-vous référer au tableau du point

#### **3.1.1.1.2 Calcul de la Partie B.**

Le délai de préavis est uniquement calculé sur base de l'ancienneté que vous avez construite depuis votre entrée en service.

### **3.1.2.3 Entrée en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014**

Comment déterminer le délais de préavis si vous êtes entré en service avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 ?

#### **3.1.2.3.1 Préavis donné par l'employeur**

Les délais de préavis acquis avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014 sont verrouillés et majorés des délais construits sur base du nouveau régime applicable depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2014 (Partie A + Partie B).

En ce qui concerne le calcul du délai de préavis d'un employé au 31 décembre 2013 (Partie A), il faut faire une distinction en fonction de la hauteur du salaire annuel gagné par l'employé au 31 décembre 2013.

Partie A : on calcule le délai de préavis auquel vous auriez pu prétendre si vous aviez été licencié au 31 décembre 2013. (droits construits sur base des accords sectoriels + accords d'entreprise applicable au 31 décembre 2013).

- Pour les employés inférieurs (salaire < € 32.254) : 3 mois de préavis par période commencée de 5 ans d'ancienneté ;
- Pour les employés supérieurs (salaire annuel au 31 décembre 2013 >€ 32.254), une dérogation est prévue au principe susmentionné : dans le calcul de la partie A, les règles de l'ancien régime en matière de délais de préavis telles que d'application au 31 décembre 2013, ne sont pas applicables.

La nouvelle loi met donc fin à la disposition de la loi sur les contrats de travail qui stipule que le délai de préavis doit être soit convenu entre les parties, soit déterminé par le juge. Les délais de préavis sont fixés de manière forfaitaire (voir tableau synthétique ci-dessus) : un mois par année d'ancienneté commencée avec un minimum de 3 mois <sup>1</sup>.

Partie B : on calcule le délai de préavis sur base des nouvelles règles à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014.

Partie A + Partie B : il ne vous reste plus qu'à additionner les deux délais de préavis. Il s'agit ici du délai de préavis à respecter par l'employeur.

### 3.1.2.3.2 Préavis donné par le travailleur

Partie A =

- Employés inférieurs (salaire < € 32.254) : 1,5 mois s'il a moins de 5 ans ;
- d'ancienneté. A partir de 5 ans, le délai s'élève à 3 mois ;
- Employés supérieurs (salaire > € 32.254) : 1,5 mois par période commencée de 5 ans d'ancienneté avec un maximum de 4,5 mois si son salaire annuel brut est inférieur à € 64.508 ou de 6 mois si son salaire annuel brut est supérieur à € 64.508.

Partie B = A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, vous construisez votre délai de préavis sur base des nouvelles règles.

Partie A + Partie B : il ne vous reste plus qu'à additionner les deux délais de préavis. Attention : le délai de préavis du B ne peut dépasser les 13 semaines.

---

<sup>1</sup> Clause de préavis valable : il résulte d'une lecture textuelle de la loi sur le statut unique que ce régime forfaitaire d'un mois par année d'ancienneté commencée (avec un minimum de 3 mois) s'applique également aux employés supérieurs avec qui une clause de préavis valable a été conclue. Cela signifie qu'en principe, on ne peut pas tenir compte de la clause de préavis intégrée dans le contrat de travail d'un employé supérieur. Toutefois, ceci ne correspond pas à l'intention du législateur qui avait prévu de prendre en considération une clause de préavis conclue avant le 1<sup>er</sup> janvier 2014. La question est de savoir si les tribunaux de travail respecteront l'esprit de ce texte.

- Employés supérieurs (salaire > € 32.254) : 1,5 mois par période commencée de 5 ans d'ancienneté avec un maximum de 4,5 mois si son salaire annuel brut est inférieur à € 64.508 ou de 6 mois si son salaire annuel brut est supérieur à € 64.508.

Partie B = A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2014, vous construisez votre délai de préavis sur base des nouvelles règles.

Partie A + Partie B : il ne vous reste plus qu'à additionner les deux délais de préavis. Attention : le délai de préavis du B ne peut dépasser les 13 semaines.

### Attention !

Si l'employé donne son préavis, la partie B ne doit plus être calculé, sur base de la Partie A, il a déjà atteint le délai de préavis maximal prévu en vertu des règles d'application jusqu'au 31 décembre 2013.

Pour rappel: les règles d'application au 31 décembre 2013 en cas de démission par l'employé :

Salaire horaire au 31.12.2013	Démission du travailleur : Délai de préavis maximum =
≤ € 32.254	3 mois
> € 32.254 et ≤ € 64.508	4,5 mois
> € 64.508	6 mois

Pour les employés, le B est limité comme suit :

Maximum du tableau précédent atteint (3,4,5,6 mois) au 31.12.2013 ?	Délai de préavis total ≥ 13 semaines	Délai de préavis total < 13 semaines
Oui	B = 0	B = 0
Non	B = 0	B permet d'atteindre le maximum de 13 semaines sur base de A + B = maximum de 13 semaines

Il s'agit ici de la réglementation générale. En ce qui concerne le préavis en cas de RCC (prépension), pension, entreprise en

difficulté/restructuration ou contre-préavis du travailleur, d'autres règles sont d'application.

Pour info : Pour vous aider dans le calcul des délais de préavis, la CSC a réalisé un programme de calcul des délais de préavis disponible sur Portal.Bie et sur notre site [www.lacscbie.be/cscbie](http://www.lacscbie.be/cscbie).

Pour plus d'informations, prenez contact avec votre secrétaire.

## 3.2 CHÔMAGE TEMPORAIRE

***Convention collective de travail du 17 novembre 2021 remplaçant la convention collective de travail du 3 octobre 2012 concernant le chômage temporaire dans les entreprises de travail adapté subsidiées par la Région wallonne.***

***Enregistrée le 25.01.2022 sous le numéro 169691/CO/327.03  
AR 19.06.2022 - MB 06.07.2022***

### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté (ETA) subsidiées par la Région wallonne, et ressortissant à la SCP 327.03, à l'exception des entreprises de travail adapté situées en Communauté germanophone.

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

### **Article 2**

Il est institué un dédommagement en cas de chômage temporaire. Par « chômage temporaire », on entend : le chômage technique, le chômage économique, le chômage intempérie et le chômage pour cas de force majeure.

Cette intervention est fixée à 6 EUR par journée chômée.

Le montant sera payé par l'employeur avec le salaire mensuel.

A titre transitoire, les indemnités dues à la date de signature de la présente convention collective de travail seront soldées aux travailleurs avec le salaire mensuel du mois de décembre 2021.

### Article 3

La présente convention collective de travail sera d'application sous réserve que les dispositifs réglementaires afférents aux ETA wallonnes relatifs à l'accord non-marchand wallon 2021-2024 soient adoptés avant fin décembre 2021 et ce selon la répartition prévue dans le projet d'arrêté modifiant et abrogeant certaines dispositions du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé, Deuxième partie, Livre V, Titre IX, chapitre IV relatif aux entreprises de travail adapté.

La présente convention collective de travail prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2021 conformément au protocole d'accord pour l'application de l'accord non-marchand wallon 2021-2024 dans les Entreprises de Travail Adapté wallonnes, conclu le 30 juin 2021.

Elle remplace à cette date la convention collective de travail du 3 octobre 2012 relative au chômage temporaire dans les entreprises de travail adapté subsidiées par la Région wallonne ( n° 111899/CO/327.03, arrêté royal du 8 mai 2013 - Moniteur belge du 16 septembre 2013).

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à la poste (cachet de la poste faisant foi) au président de la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.



### 3.3 CRÉDIT-TEMPS – CCT 103

#### ***CCT 103 (remplace la CCT 77bis).***

Le système du crédit-temps permet au travailleur qui le souhaite de suspendre ou de réduire son activité professionnelle.

Suite aux accords gouvernementaux du 1<sup>er</sup> décembre 2011 et du 10 octobre 2014, le régime de crédit-temps avait déjà connu de profonds remaniements avec la CCT n° 103 du Conseil National du Travail (CNT). Le 20 décembre 2016, le CNT a, une nouvelle fois, modifié la CCT 103. La suppression du crédit-temps sans motif et l'élargissement du crédit-temps pour motifs de soin à 51 mois en sont les principales modifications.

Pour bien comprendre la réglementation en matière de crédit-temps, et connaître les montants des allocations d'interruption, nous vous renvoyons au site de la CSC [www.lacsc.be](http://www.lacsc.be).

### 3.4 CRÉDIT-TEMPS – EXÉCUTION DE LA CCT 103TER

***Convention collective de travail du 5 octobre 2017***

***Enregistrée le 28.11.2017 sous le numéro 143023/CO/327.03***

***AR 03.06.2018 - MB 18.06.2018***

#### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises de travail adapté wallonnes et de la Communauté germanophone ressortissant à la sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone ainsi qu'aux travailleurs qu'ils occupent.

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

#### **Article 2**

La présente convention collective de travail a été conclue afin de donner exécution à la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012, conclue par le Conseil national du travail relative au système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, modifiée par la CCT n° 103 ter du 20 décembre 2016. Elle complète la CCT sectorielle du 23 mai 2013 (enregistrée sous le numéro 116834).

#### **Article 3**

En exécution de l'art. 4 § 1<sup>er</sup> de la CCT n° 103 du CNT, les travailleurs visés à l'art. 1<sup>er</sup> de la présente convention ont droit à partir du 1<sup>er</sup> avril 2017 à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 jusqu'à 51 mois au maximum :

- a) Pour prendre soin de leur enfant jusqu'à l'âge de 8 ans ;

- b) Pour l'octroi des soins palliatifs ;
- c) Pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ;ou de la famille gravement malade ;
- d) Pour l'octroi de soins prodigués à leur enfant handicapé jusqu'à l'âge de 21 ans.

Pour l'assistance ou l'octroi de soins à leur enfant mineur gravement malade ou à un enfant mineur gravement malade considéré comme membre du ménage).

#### **Article 4**

En exécution de l'art. 4 § 2 de la CCT n° 103 du CNT, les travailleurs visés à l'art. 1<sup>er</sup> de la présente convention ont droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 jusqu'à 36 mois au maximum pour suivre une formation.

#### **Article 5**

Le seuil est fixé conformément aux règles d'organisation prévues à l'art 16 de la CCT 103 Ter du 20 décembre 2016.

#### **Article 6**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2017, à l'exception de l'article 3, qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> avril 2017, et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de 6 mois, notifié par courrier recommandé à la poste, adressé au président de la sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la région wallonne et de la communauté germanophone.

### **3.5 ADAPTATION À 55 ANS DE LA LIMITE D'ÂGE EN CE QUI CONCERNE L'ACCÈS AU DROIT AUX ALLOCATIONS POUR UN EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE (2021-2022)**

***Convention collective de travail du 8 septembre 2021  
Enregistrée le 7.10.2021 sous le n° 167422/CO/327.03  
AR 23.12.2021 - MB 09.02.2022***

***Application de la convention collective de travail n° 156 fixant, pour 2021-2022 le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficulté ou en restructuration.***

#### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises de travail adapté wallonnes et de la Communauté germanophone ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone ainsi qu'aux travailleurs qu'ils occupent.

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

#### **Article 2**

La présente convention collective de travail est formellement conclue en application de la convention collective de travail n°156 du 15 juillet 2021 du Conseil national du travail, fixant, pour 2021-2022, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent

un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficulté ou en restructuration.

### **Article 3**

Les modalités et conditions d'application en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficulté ou en restructuration, sont celles reprises dans la convention collective de travail n° 156 du 15 juillet 2021 du Conseil national du travail, fixant pour 2021-2022, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficulté ou en restructuration.

Pour la période 2021-2022, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'un cinquième temps en application de l'article 8, § 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, alinéa 1<sup>er</sup>, 2° et 3° de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

### **Article 4**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

### 3.6 ADAPTATION À 55 ANS DE LA LIMITE D'ÂGE EN CE QUI CONCERNE L'ACCÈS AU DROIT AUX ALLOCATIONS POUR UN EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE (2023)

***Convention collective de travail du 8 septembre 2021  
Enregistrée le 7.10.2021 sous le n° 167423/CO/327.03  
AR 10.01.2022 - MB 25.02.2022***

***Application de la convention collective de travail n° 157 fixant du 1<sup>er</sup> janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficulté ou en restructuration***

#### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises de travail adapté wallonnes et de la Communauté germanophone ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone ainsi qu'aux travailleurs qu'ils occupent.

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

#### **Article 2**

La présente convention collective de travail est formellement conclue en application de la convention collective de travail n° 157 du 15 juillet 2021 du Conseil national du travail fixant, du 1<sup>er</sup> janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à 55 ans de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un

emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficulté ou en restructuration.

### **Article 3**

Les modalités et conditions d'application en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficulté ou en restructuration, sont celles reprises dans la convention collective de travail n° 157 du 15 juillet 2021 du Conseil national du travail, fixant, du 1<sup>er</sup> janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023, le cadre interprofessionnel de l'adaptation à de la limite d'âge en ce qui concerne l'accès au droit aux allocations pour un emploi de fin de carrière, pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficulté ou en restructuration.

Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2023 jusqu'au 30 juin 2023, la limite d'âge est portée à 55 ans pour les travailleurs qui réduisent leurs prestations de travail à mi-temps ou d'un cinquième temps en application de l'article 8, § 1<sup>er</sup> de la convention collective de travail n° 103 du 27 juin 2012 et qui remplissent les conditions définies à l'article 6, § 5, alinéa 1<sup>er</sup>, 2<sup>o</sup> et 3<sup>o</sup> de l'arrêté royal du 12 décembre 2001, tel que modifié par l'article 4 de l'arrêté royal du 30 décembre 2014.

### **Article 4**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

## 3.7 TEMPS PARTIELS MEDICAUX

### *Convention collective de travail du 15 février 2023*

#### **Chapitre I Champ d'application**

##### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté (ETA) subsidiées par la Région wallonne, et ressortissant à la SCP 327.03, à l'exception des entreprises de travail adapté situées en Communauté germanophone.

Par travailleurs, on entend le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin à l'exclusion des contrats d'étudiants et des contrats de stage.

#### **Chapitre II Dispositions générales**

##### **Article 2**

Les parties conviennent du cadre sectoriel suivant :

Cette présente partie ne concerne pas les trajets de réinsertion tels que définis par le Code sur le Bien-être, livre 1<sup>er</sup>, titre 4, chapitre 6.

Sans porter préjudice à ces trajets, la présente partie ne concerne que les temps partiels médicaux pour lesquels le travailleur conserve un état de santé qui doit être compatible avec l'activité professionnelle et avoir une réduction de la capacité au minimum de 50%.

Suite à une période de maladie de longue durée, un travailleur peut être amené à sa demande via une autorisation du médecin conseil de la mutuelle à reprendre le travail à temps partiel pour des raisons médicales, avec éventuellement d'autres consignes relatives aux spécificités du travail qui serait proposé par l'entreprise (horaires journaliers, adaptations du poste, type de charge/gestes à éviter, etc.).



Au vu de la spécificité du secteur des ETA, dont le travail adapté est au cœur de l'activité, il ne peut y avoir de refus arbitraire de la part de l'entreprise de permettre un retour au travail d'un travailleur malade via le travail à temps partiel. L'entreprise doit mettre tout en œuvre pour trouver une solution pour le travailleur qui se retrouverait dans cette situation, en premier lieu au(x) poste(s) habituel(s) de travail du travailleur concerné (le cas échéant), sinon à d'autres postes de l'entreprise pouvant correspondre aux qualifications et capacités du travailleur.

### **Chapitre III En cas d'impossibilité de réaliser une reprise de travail à temps partiel**

#### **Article 3**

Si, après avoir envisagé toutes les possibilités d'octroi de travail à temps partiel pour raison médicale au sein de l'entreprise, aucune solution satisfaisante ne pouvait se dégager, la direction en informera le travailleur concerné par courrier, en précisant les raisons pour lesquelles elle ne peut concrétiser la reprise du travail à temps partiel. La direction en informera également par écrit la médecine du travail. Le travailleur en désaccord avec les raisons invoquées par l'entreprise aura la possibilité d'avoir recours à l'assistance de la délégation syndicale qui pourra, le cas échéant, entamer une concertation avec la direction et éventuellement la médecine de travail.

### **Chapitre IV Durée de la période de travail en temps partiel médical**

#### **Article 4**

Il ne revient pas à l'employeur de déterminer la durée de la période pendant laquelle un travailleur doit prêter en temps partiel médical. La durée maximale de l'autorisation est fixée à 2 ans. Le médecin-conseil de la mutualité peut toutefois renouveler chaque fois l'autorisation pour une période maximale de 2 ans, en fonction de la situation spécifique du

travailleur. Il convient de calquer la durée du travail à temps partiel pour raisons médicale à celle promulguée par la mutuelle ou la médecine du travail.

## **Chapitre V Dispositions finales**

### **Article 5**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 15 février 2023. Elle est conclue pour une durée indéterminée. En cas de modification de la législation en la matière, les partenaires s'engagent à examiner la concordance de la convention collective de travail avec la nouvelle réglementation et à procéder aux adaptations nécessaires, le cas échéant.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois envoyé par courrier recommandé au Président de la Sous-commission paritaire 327.03.

## 3.8 FLEXIBILITÉ

***Veillez noter que la Loi sur le travail du 16 mars 1971 a été modifiée par la Loi sur le travail faisable et maniable du 5 mars 2017 (publiée au MB du 15 mars 2017). Cette dernière modification, qui a profondément réformé le droit du travail en Belgique, est d'application au 1<sup>er</sup> février 2017.***

### **3.8.1 La loi Peeters sur le travail faisable et maniable**

#### **3.8.1.1. Adaptation de la petite flexibilité**

*(art. 20 bis §1<sup>er</sup> de la loi sur le travail du 16 mars 1971)*

« Sur base de la loi sur le travail faisable et maniable, les limites journalières (9 heures) et hebdomadaires (45 heures) fixées par la loi sur le travail du 16 mars 1971 (art. 19) peuvent être dépassées de respectivement 2 heures (maximum 11h/ jour) et 5 heures (maximum 50h/semaines).

Cette petite flexibilité doit toujours être instaurée après une concertation sociale et doit faire l'objet d'une modification du règlement de travail ou d'une conclusion de Convention Collective de Travail. Pour les régimes de petite flexibilité introduits à partir du 1<sup>er</sup> février 2017, la durée de travail hebdomadaire doit dorénavant être respectée sur une année calendrier (une autre période de 12 mois que l'année civile peut être fixée par CCT ou par le règlement de travail). Il n'est plus possible de fixer une période de référence plus courte. Les régimes de petite flexibilité instaurés avant le 31 janvier 2017 restent inchangés.

### **3.8.1.2 100 heures supplémentaires sur une base volontaire**

*(nouvel article 25bis de la loi sur le travail du 16 mars 1971)*

En plus du quota légalement fixé dans la Loi sur le travail du 16 mars 1971, le travailleur peut désormais prêter 100 heures supplémentaires, par année civile, sur une base volontaire et sur proposition de l'employeur.

**La SCP 327.03 n'a pas négocié de CCT sectorielle permettant de porter ce nombre maximum à 360 heures.**

Afin de garantir le caractère volontaire du système, un accord, renouvelable tous les 6 mois, doit être conclu par écrit avec le travailleur avant la prestation de ces heures supplémentaires.

En principe, ces heures supplémentaires volontaires sont rémunérées immédiatement à 100 %, avec un sursalaire de 50 % pour les heures prestées en semaine et de 100 % pour les heures prestées le dimanche ou les jours fériés. Elles pourront également être épargnées dans le cadre du compte épargne-carrière. Dans ce cas, seul le sursalaire doit être payé.

Remarque : Veuillez noter ici un appauvrissement de la concertation sociale puisque la délégation syndicale de l'entreprise ne doit pas être concernée dans le cadre de cette proposition d'heures supplémentaire. On assiste ici à une individualisation de la concertation sociale.

### **3.8.1.3 Extension de la limite interne en cas de prestation d'heures supplémentaires**

Lorsqu'un employeur fait prêter des heures supplémentaires à un travailleur, le travailleur ne peut à aucun moment dépasser un certain seuil d'heures supplémentaires non récupérées. Si le travailleur franchit cette limite, l'employeur doit d'abord lui accorder un repos compensatoire avant de lui faire prêter d'autres heures supplémentaires.

Avant, cette limite était de 78 heures quand les heures supplémentaires devaient être récupérées dans une période inférieure à un an et de 91 heures quand la période était égale à un an. Cette limite interne pouvait être étendue à 130 heures supplémentaires par CCT sectorielle ou d'entreprise, voire à 143 heures supplémentaires par CCT sectorielle.

Désormais, cette limite est de 143 heures pour tous les travailleurs et peut éventuellement être relevée par une CCT sectorielle.

**La SCP 327.03 n'a pas négocié de CCT sectorielle permettant d'étendre cette limite à 143 heures. Soyez cependant vigilants dans vos entreprises car cette limite peut également être étendue par CCT d'entreprise ou par modification du règlement de travail.**

Sachez que les 100 heures supplémentaires volontaires citées au point 3.6.1.2 doivent entrer en déduction de la limite de 143 heures, à l'exception des 25 premières heures supplémentaires volontaires. En clair, sur les 100 heures supplémentaires volontaires, seules 75 heures peuvent être déduites des 143 heures de limite interne.

### **3.8.2 Le travail en équipe**

La loi sur le travail faisable et maniable n'a pas modifié l'article 22 de la Loi sur le travail du 16 mars 1971 (tel que modifié par l'AR 225 du 7 décembre 1983).

La Loi sur le travail du 16 mars 1971 précise que les limites d'heures fixées par elle aux articles 19, 20 et 20bis peuvent être dépassées :

1. lorsque le travail est effectué par équipes successives ;
2. pour l'exécution de travaux qui ne peuvent pas être interrompus en raison de leur nature ;
3. pour l'exécution des travaux d'inventaire et de bilan, à condition que ces limites ne soient pas dépassées pendant plus de 7 jours par travailleurs et par année civile.

Il est question de travail en équipes lorsque :

- les équipes se succèdent sans interruption ou travaillent ensemble au plus durant la moitié de la tâche journalière normale ;
- l'équipe se compose au moins de 2 travailleurs ;
- les équipes qui se relayent se composent d'un nombre de travailleurs plus ou moins identique.

Ils peuvent exercer un travail :

- "continu" (= tous les jours de la semaine + dimanche + nuit, ce sont des entreprises où il est techniquement nécessaire de travailler 7 jours sur 7)
- "semi-continu" (= 5 jours de la semaine + nuit mais pas le weekend)
- "non continu" (= ne pas travailler pendant le weekend, ni le dimanche, ni la nuit)

### **3.8.2.1 Dépassement de la limite quotidienne et hebdomadaire pour le travail en équipes**

La limite quotidienne est de 11h ou 50h par semaine (voir aussi plus loin la CCT 46 relative aux mesures d'encadrement du travail en équipes comportant des prestations de nuit).

Heures supplémentaires : plus que 11h sauf : travail en continu (max. 12h), travaux ou accident (ou imminent) pour l'entreprise ou pour un tiers, travaux urgents aux machines ou matériel pour l'entreprise ou pour un tiers (Art. 26 Loi sur le travail).

Pour le travail en équipes, la limite par semaine doit être respectée pendant un trimestre, ou prolongée jusqu'à 1 an, en concluant une CCT sectorielle ou CCT d'entreprise, ou en modifiant le règlement de travail.

### **3.8.2.2 Repos compensatoire**

Les heures qui dépassent les 38h par semaine, doivent être compensées, sous forme de jours compensatoires, et doivent être comptées comme jours de travail pour le calcul de la durée moyenne du travail. La limite par semaine doit être respectée durant la période de référence (1 trimestre ou prolongé).

### **3.8.2.3 Concertation sociale**

Loi 8 avril 1965 sur le règlement du travail. Les grilles horaires doivent être reprises séparément pour chaque équipe et le moment et la manière d'alterner les équipes sont précisés.

## **3.8.3 Le travail de nuit**

### **Principe général :**

Défense de travailler la nuit.

Un employeur ne peut pas faire travailler les travailleurs entre 20h le soir et 6h le matin (Loi sur le travail Art. 35).

Mais :

il y a une exception pour certains secteurs, certains travaux ou certains travailleurs : par exemple le travail en équipes successives (Art. 36) procédure de concertation préalable : les partenaires sociaux dans l'entreprise doivent se voir dans le conseil d'entreprise, ou à défaut la Délégation syndicale ou à défaut une consultation du personnel avant l'instauration d'une équipe de nuit (Art. 38 loi sur le travail).

Pauses, repos : ne pas travailler plus que 6h sans pause, pause d'au moins 1 quart d'heure, les modalités peuvent être réglées dans une CCT (Art. 38 quater. Loi sur le travail).

Indemnité financière : une prime d'équipes est garantie aux travailleurs (Art 13 CCT 46 du 23 mars 1990 (modifié en CCT 46 septies : 25 avril 1995 Des mesures pour certaines formes de travail avec prestations de nuit))

Droits équivalents (Article 19 CCT 46) : Les travailleurs occupés dans des régimes de travail en équipes ont des droits équivalents à ceux des travailleurs qui ne sont pas occupés dans de tels régimes, en matière de:

- représentation et participation syndicale ;
- formation générale et professionnelle ;
- hygiène, sécurité et soins médicaux ;
- infrastructures sociales.

Lorsqu'il existe une délégation syndicale, la représentation syndicale doit être garantie compte tenu du régime de travail.

Points d'attention relatifs au bien-être des travailleurs en travail posté - travail de nuit.

(Articles 3, 4, 5, 6, 7 et 8 de l'Arrêté royal du 16 juillet 2004 - transposition de la directive européenne 93/104/CE).

L'employeur doit faire une analyse des risques de tout travail de nuit et de tout travail posté, afin de pouvoir reconnaître les activités comportant des risques particuliers ou des tensions physiques ou mentales pour le travailleur, par exemple les causes et le degré de la diminution de vigilance du travailleur et les causes et degré de l'augmentation de l'activation biologique. Une liste indicative :

- travail avec substances comme solvants ;
- travaux monotones ou qui demandent une attention accrue comme un gardien, personnel soignant ;
- travail demandant des efforts importants ;
- travaux en ambiance froide ou chaude (excessivement).

Si les résultats montrent des risques (autres que les risques inhérents au travail posté ou de nuit) l'employeur doit prendre des mesures pour :

- assurer une surveillance de santé axée sur ces risques



(évaluation de santé périodique tous les 3 ans ou tous les ans si le CPPT le demande) ;

- aménager les postes de travail au niveau ergonomique, réduire les risques inhérents au travail posté et travail de nuit au niveau le plus bas possible.

Le CPPT doit donner son avis préalable sur les mesures à prendre par l'employeur. Celles-ci font partie du plan global de prévention.

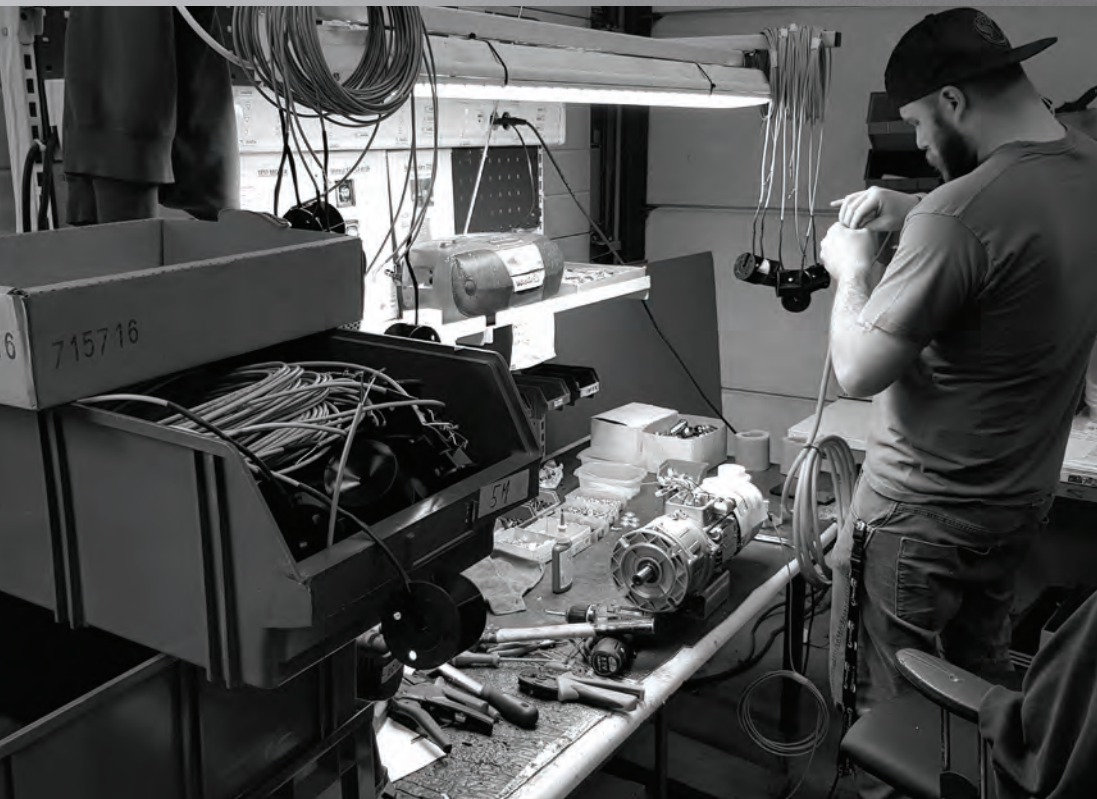
Les services de prévention et de protection au travail doivent être suffisamment disponibles pour les travailleurs postés et de nuit (conseiller en prévention, service premiers soins, accès aux urgences, ...)

L'employeur doit informer ses travailleurs des risques inhérents et les risques particuliers ou les tensions physiques ou mentales, du travail posté, de nuit, il doit les informer sur les mesures prises, sur la disponibilité des services de prévention et protection au travail.





# Conditions de travail et de rémunération



## Chapitre 4



## 4.1 INDEXATION DES SALAIRES

***Convention collective de travail du 30 mai 2002  
Enregistrée le 17.07.2002 sous le n° 63380/CO/327.03***

### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux.

Par travailleurs, on entend les travailleurs et les travailleuses, ouvriers(ières) aussi bien qu'employé(e)s.

### **Article 2**

Tous les salaires fixés par les conventions collectives de travail conclues au sein de la commission paritaire nationale pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux ainsi que les salaires effectivement payés sont liés à l'évolution de l'indice des prix à la consommation, conformément les modalités des articles 24 et 25 de la loi du 2 janvier 2001, MB 03.01.2001 et sont en corrélation avec la tranche de stabilisation 107,30 - 109,45 - 111,64, fixée conformément aux dispositions de la convention collective de travail 67, conclue le 29 janvier 1998 au sein du Conseil National du Travail, relative à la technique de conversion de l'indice-santé dans la convention collective de travail.

### **Article 3**

Les salaires minima et les salaires effectivement payés varient à raison de 2 % selon les tranches de stabilisation de 2 %, indiquées à l'article 6 de la présente convention. L'indice limite dont le dépassement entraîne une augmentation ou une diminution de salaires, devient l'indice pivot d'une nouvelle tranche de stabilisation.

Les salaires horaires minima qui équivalent au Revenu Minimum Mensuel Garanti sont calculés comme suit : le Revenu Minimum Mensuel Garanti est multiplié par 3 divisé ensuite par 13 et divisé ensuite par la durée du travail hebdomadaire conventionnelle. Le salaire horaire minimum garanti calculé selon cette formule s'élève au 1<sup>er</sup> février 2002 à 7,3441 Euro.

#### Article 4

Les augmentations ou les diminutions sont appliquées sur le salaire effectivement payé. Les cent millièmes sont arrondis au dix millième supérieur ou négligés selon qu'ils atteignent ou non 50 % d'un millième. Le montant des diminutions intervenant suite à l'application d'une tranche de baisse sera égal au montant de la tranche de hausse précédente.

#### Article 5

Les adaptations sont d'application le premier jour civil du mois suivant celui dont l'indice dépasse la limite supérieure ou inférieure de la section de stabilisation en cours.

#### Article 6

Pour l'application de la présente convention collective de travail, les tranches d'indice sont établies comme suit :

Limite inférieure	Indice-pivot	Limite supérieure
107,30	109,45	111,64
109,45	111,64	113,87
111,64	113,87	116,15
113,87	116,15	118,47
116,15	118,47	-

Les centièmes des chiffres sont arrondis au chiffre supérieur ou restent inchangés selon que ce millième atteint ou non 50 % de ce millième.

Lorsque la formulation actuelle de l'index est modifiée par le Ministère des Affaires Economiques, les chiffres de référence de l'index de la présente convention sont à remettre en concordance par la Commission Paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux. En cas d'intervention du législateur ou en cas de prise de position par le Conseil National du Travail ou par tout autre organisme paritaire intervenant sur le plan général national, ou en cas d'intervention d'un accord interprofessionnel paritaire en matière de liaison de salaires à l'index en général, la Commission Paritaire des entreprises de travail adapté et des ateliers sociaux se réunira pour examiner la mise en concordance de la présente convention avec lesdites interventions.

### **Article 7**

Si simultanément une adaptation de salaires doit avoir lieu suite à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation et à une autre adaptation de salaires, l'adaptation suite à la liaison des salaires à l'indice des prix est exécutée après exécution de l'adaptation suite à l'augmentation disposée par convention.

### **Article 8**

Cette convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> février 2002 et remplace la CCT du 27 janvier 1995 relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation, rendue obligatoire par l'AR du 8 décembre 1995 (MB 21.02.1996).

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle ne peut être résiliée, entièrement ou partiellement, par une des parties signataires de la présente convention, qu'en respectant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée par la poste, adressée au président de la Commission Paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux et aux autres organisations signataires de la présente convention.

L'organisation qui prend l'initiative de préavis, doit en faire connaître les motifs et doit en même temps introduire des propositions constructives dont les autres organisations signataires s'engagent à discuter au sein de la Commission Paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux. Ce dernier se prononce à ce sujet dans un délai de trois mois.



## 4.2 FICHE SALARIALE

***Convention collective de travail du 7 novembre 2002  
Enregistrée le 11.12.2002 sous le n° 64739/CO/327.03***

***Inscription obligatoire sur la fiche salariale de la catégorie professionnelle ou du niveau de la classification des fonctions auquel le travailleur appartient.***

### **Chapitre I Champ d'application**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux et agréées par la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale ou par la Région wallonne ou par le « Dienststelle für Personen mit Behinderung ».

Par travailleurs, on entend tant les ouvriers(ières) que les employé(e)s.

### **Chapitre II Objet**

#### **Article 2**

Il faut que la fiche salariale des travailleurs comprenne une mention explicite du statut et de la catégorie professionnelle ainsi que du niveau de la classification des fonctions auquel le membre du personnel appartient.

#### **Article 3**

Dans le cadre de l'application de la disposition générale à l'article 2, il sera tenu compte des différentes dispositions réglementaires et conventionnelles fixées au niveau régional ou au niveau de l'entreprise.

**Article 4**

Etant donné que l'objectif de la présente convention collective de travail consiste à informer les travailleurs au moyen de la fiche salariale, l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail ne peut entraîner aucune modification de la catégorie professionnelle ou du niveau de la classification des fonctions à laquelle les travailleurs appartiennent.

Il faut que les règles légales concernant l'information des organes de concertation existants soient respectées.

**Chapitre III Validité et dispositions finales****Article 5**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2002 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un délai de préavis de 3 mois notifié au président de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux.

## 4.3 REVENU MINIMUM MENSUEL MOYEN GARANTI (RMMMMG)-SALAIRE MINIMUM

***Convention collective de travail du 21 octobre 1998  
Enregistrée sous le n° 49411/CO/327.03***

### **Chapitre I Cadre juridique**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail est conclue conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en application des conventions collectives de travail n° 43 du Conseil National du Travail telles que modifiées, relatives à l'application du revenu minimum moyen mensuel garanti et de la convention collective de travail du 28 juin 1996, conclue au sein de la Commission paritaire pour les ateliers protégés relative à l'application du revenu minimum moyen mensuel garanti, rendue obligatoire par arrêté royal du 23 mai 1997 et publié au Moniteur belge du 17 décembre 1997.

#### **Article 2**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les ateliers protégés et aux travailleurs qu'elles occupent.

Par travailleurs, on entend aussi bien les travailleurs masculins que les travailleurs féminins.

### **Chapitre II Décision**

#### **Article 3**

Les parties appliqueront avec effet au 1<sup>er</sup> janvier 1999 le revenu basé sur le taux horaire minimum tel que prévu dans la convention collective

de travail n° 43 du Conseil national du travail à tous les travailleurs occupés en atelier protégé.

### **Chapitre III Modalités d'application**

#### **Article 4**

Tenant compte de la décision du Conseil des Ministres du Gouvernement fédéral en sa séance du 3 juillet 1998 et des engagements des gouvernements régionaux et/ou communautaires respectifs pour que l'instauration de la convention collective de travail n° 43 du Conseil National du Travail soit réalisable dans le secteur, les parties s'engagent pour le 31 décembre 1998 à négocier les modalités d'application avec les pouvoirs subsidiant concernés (entre autres classification, statuts hybrides C 112 - mutualistes, adéquation entre le taux du RMMMG et le taux d'application des réductions "bas salaires", activation des allocations - allocation de remplacement de revenu et incidence sur certaines allocations pour personnes handicapées - compensation de la restauration d'une tension salariale, péréquation, modalités de paiement, transfert du Maribel social 1 du fédéral vers les régions).

#### **Article 5**

Les parties estiment que le respect des dispositions contenues dans la CCT n° 43 sur base annuelle devra faire l'objet de négociations sur le plan des entreprises.

### **Chapitre IV Dispositions transitoires**

#### **Article 6**

Les parties s'engagent à introduire auprès du Conseil National du Travail une demande de prolongation de la dérogation relative au RMMMG pour la période du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 1998.

## **Chapitre V Classification**

### **Article 7**

Dans le respect des dispositions de l'article 5 de la convention collective de travail du 17 janvier 1997, les cinq catégories de fonctions fixées par l'article 3, § 1<sup>er</sup> de l'arrêté royal du 23 mars 1970 (Moniteur belge du 28 mars 1970) restent applicables jusqu'au 31 décembre 1998. Il s'agit des catégories suivantes :

- Cinquième catégorie : Travaux simples dont l'exécution requiert qu'un effort physique peu important en une attention élémentaire ;
- Quatrième catégorie : Travaux simples dont l'exécution requiert, soit un effort physique de moyenne importance, soit une attention de moyenne importance ;
- Troisième catégorie : Travaux simples dont l'exécution requiert, soit un effort physique important, soit une attention soutenue, et travaux semi-spécialisés dont l'exécution requiert une formation professionnelle, théorique ou pratique élémentaire ;
- Deuxième catégorie : Travaux spécialisés dont l'exécution requiert une formation professionnelle, théorique ou pratique de moyenne importance ;
- Première catégorie : Travaux qualifiés dont l'exécution requiert une formation professionnelle, théorique ou pratique, très poussée.

### **Article 8**

Dans les 3 mois qui suivent la signature de la présente convention collective de travail, les parties redéfiniront la classification afin que chaque travailleur relève de la catégorie qui correspond objectivement à son aptitude professionnelle et à la fonction exercée.

## **Chapitre VI Dispositions finales**

### **Article 9**

Les dispositions contenues dans la présente convention collective de

travail ne peuvent, en aucun cas, avoir d'incidence négative au niveau des « revenus ».

## **Chapitre VII Durée de validité**

### **Article 10**

A l'exception des dispositions contenues dans l'article 7 du chapitre 5 « Classification », qui sont d'application du 1<sup>er</sup> juillet au 31 décembre 1998, la présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1999 et elle est conclue pour une période indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de 6 mois adressé par lettre recommandée à la poste, au président de la Commission paritaire pour les ateliers protégés qui en transmet une copie à chacune des organisations représentées au sein de la commission paritaire.

## 4.4 AUGMENTATION DES SALAIRES HORAIRES ET MENSUELS

*Convention collective de travail du 17 novembre 2021 relative à l'augmentation des salaires horaires et mensuels des travailleurs occupés dans les entreprises de travail adapté situées en Région wallonne.*

*Enregistrée le 25.01.2022 sous le n° 169688/CO/327.03  
AR 19.06.2022 – MB 22.11.2022*

### Chapitre I Champ d'application

#### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté (ETA) subsidiées par la Région wallonne, et ressortissant à la SCP 327.03, à l'exception des entreprises de travail adapté situées en Communauté germanophone.

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

### Chapitre II Objet de la convention

#### **Article 2**

La présente convention collective de travail est conclue en exécution du protocole d'accord pour l'application de l'accord non-marchand wallon 2021-2024 dans les Entreprises de Travail Adapté wallonnes, conclu le 30 juin 2021.

#### **Article 3**

Elle vise l'augmentation des salaires horaires et mensuels (régime de

travail sectoriel moyen de 38h par semaine) à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 :

- Pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 30 novembre 2021 :  
l'augmentation se traduira par le paiement d'une prime unique de 0,55 EUR brut par heure ou de 90,56 EUR brut par mois (pour un travailleur à temps plein dont le salaire est mensualisé).

Cette prime sera versée en lieu et place d'une augmentation des salaires payés du 1<sup>er</sup> janvier 2021 jusqu'au 30 novembre 2021 inclus.

Le calcul de cette prime unique devra se baser sur les heures rémunérées durant cette période.

L'augmentation de la rémunération représentée par cette prime unique sera prise en compte dans le calcul de la prime de fin d'année 2021.

- A partir du 1<sup>er</sup> décembre 2021 :
  - Les salaires horaires minima et réels sont majorés de 0,55 EUR brut par heure.
  - Les salaires mensuels minima et réels sont majorés de manière équivalente, à savoir 90,56 EUR brut par mois (pour un travailleur à temps plein dont le salaire est mensualisé).

### **Chapitre III Dispositions finales**

#### **Article 4**

La présente convention collective de travail sera d'application sous réserve que les dispositifs réglementaires afférents aux ETA wallonnes relatifs à l'accord non-marchand wallon 2021-2024 soient adoptés avant fin décembre 2021 et ce selon la répartition prévue dans le projet d'arrêté modifiant et abrogeant certaines dispositions du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé, Deuxième partie, Livre V, Titre IX, chapitre IV relatif aux entreprises de travail adapté.



La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un délai de préavis de 6 mois adressé par lettre recommandée à la poste au Président de la Sous-Commission paritaire des entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

## **4.5 PERSONNEL D'ENCADREMENT**

### **4.5.1 Classification des fonctions**

***Convention collective de travail du 21.11.1997  
Enregistrée sous le n° 43757/CO/327.03***

#### **Chapitre I Champ d'application**

##### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la Commission Paritaire pour les ateliers protégés et aux travailleurs dont la fonction est définie au chapitre III de la présente convention.

Par travailleurs on entend les travailleurs aussi bien que les travailleuses, ouvriers aussi bien qu'employés, personnes valides aussi bien que personnes handicapées.

#### **Chapitre II Dispositions générales**

##### **Article 2**

Les employeurs sont d'accord pour établir au sein de leur entreprise une classification de fonctions suivant les dispositions prévues au chapitre III de la présente convention.

La répartition en catégories doit se faire sur la base de données relatives au contenu de la fonction et non sur la base d'autres critères comme la dénomination de la fonction, le salaire lié à la fonction. L'organigramme de l'entreprise peut être utilisé comme instrument lors de la répartition en niveaux.

### **Article 3**

Dans le cas d'une décision en la matière, il convient de fournir des informations au conseil d'entreprise, ou, à défaut, à la délégation syndicale, ou aux secrétaires syndicaux régionaux, si ceux-ci le demandent. L'information doit se faire par écrit et peut être accompagnée de l'organigramme de l'entreprise. En cas de litige au sujet de l'information fournie, l'employeur est tenu à se concerter à ce propos avec la délégation syndicale.

L'information doit être fournie dans un délai raisonnable, au plus tard six mois après la signature de la présente convention. Durant cette période, la rédaction de la classification des fonctions doit également être terminée.

### **Article 4**

Les partenaires sociaux au sein de la Commission paritaire s'engagent à engager immédiatement des négociations afin d'établir par convention collective de travail les barèmes pour les cinq catégories définies par la présente convention collective de travail. Ces négociations doivent également être achevées dans le courant de l'année 1998. L'application de ces barèmes ne peut entrer en vigueur qu'à partir du moment qu'un accord est conclu à ce sujet entre les parties. L'application n'a pas d'effet rétroactif.

## **Chapitre III Description des fonctions**

### **Article 5**

Les fonctions du personnel d'encadrement sont réparties en cinq catégories. Il reste toutefois possible d'affiner cette répartition au niveau de l'entreprise, permettant ainsi de tenir compte de la situation locale et d'aboutir à des sous-divisions en sous-catégories.

## **Article 6**

### Catégorie 1

En matière de responsabilité, la catégorie 1 concerne l'entreprise dans son ensemble.

#### ***Description de la fonction :***

L'intéressé dirige et coordonne un groupe de personnes qualifiées, ce qui signifie : planifier, organiser, décider et suivre un service.

Cela implique plus particulièrement plusieurs des caractéristiques suivantes :

- concrétiser la gestion et proposer des objectifs et méthodes généraux pour réaliser l'objectif de gestion ;
- une très grande responsabilité à l'égard des résultats analytiques de l'entreprise ;
- une fonction de cadre au niveau de la direction - développement de projets importants - techniques ou sociaux - élaboration d'idées de la direction ;
- transmission directe de décisions au directeur général ;
- possibilité d'être amené à remplacer le directeur général en cas d'absence ;
- exigence d'une formation de niveau universitaire ou inférieur avec une expérience assimilée.

## **Article 7**

### Catégorie 2

En matière de responsabilité, la catégorie 2 concerne plusieurs divisions.

#### ***Description de la fonction :***

L'intéressé dirige des divisions ou services avec plusieurs travailleurs. Cela signifie planifier, organiser, décider, assurer et coordonner le cours normal des affaires de la division ou du service.

Cela implique plus particulièrement plusieurs des caractéristiques suivantes:

- axer la gestion et l'approche journalière sur les objectifs et méthodes généraux fixés pour la catégorie 1 ;
- assurer la responsabilité des résultats des divisions et des services ;
- coordonner et contrôler les divisions ou services différents ;
- rapport avec le supérieur hiérarchique ;
- participer à l'élaboration de projets ou de dossiers complexes ;
- est exigée : une formation du niveau A1 ou une formation inférieur allant de pair avec une expérience assimilée.

## **Article 8**

### Catégorie 3

En matière de responsabilité, cette catégorie ne concerne qu'une seule division.

#### ***Description de la fonction :***

L'intéressé exerce un contrôle direct sur un groupe de travailleurs hiérarchiquement subalternes et est responsable de la répartition et du contrôle du travail.

Il a une responsabilité limitée en ce qui concerne la maîtrise des coûts, le traitement des affaires de personnel et les recommandations en la matière. Il rend compte à son supérieur hiérarchique et formule des recommandations. Cela implique plus particulièrement plusieurs des caractéristiques suivantes :

- exécuter en toute indépendance des tâches administratives ou techniques difficiles ;
- prendre des décisions touchant l'essentiel de la tâche ;
- l'exigence d'une très grande connaissance et expérience professionnelle ;
- une grande responsabilité dans le processus de production ou dans le cadre de l'accompagnement de personnes handicapées;

- les tâches requièrent généralement de l'esprit d'initiative et un raisonnement logique ;
- collaborer à l'établissement de procédures et d'instructions ;
- une longue période d'apprentissage ;
- ne formation de niveau A2 ou une formation inférieure avec une expérience assimilée.

## Article 9

### Catégorie 4

En matière de responsabilité, la catégorie 4 concerne une activité.

#### ***Description de la fonction :***

D'un commun accord avec son supérieur hiérarchique direct, l'intéressé exerce un contrôle sur un groupe dont il fait lui-même partie. Il est responsable de la transmission d'instructions et exerce un contrôle sur la progression du travail. Il informe et assiste les membres du groupe. Il attire l'attention du supérieur hiérarchique sur les problèmes du personnel. Cela implique plus particulièrement plusieurs des caractéristiques suivantes :

- exécuter des tâches administratives ou techniques avec un certain degré de difficulté, mais avec une responsabilité limitée à l'activité ;
- en cas de problèmes, être en mesure de faire appel à des personnes d'un niveau supérieur ;
- ne pas prendre des décisions touchant l'essentiel de la question, mais concernant des questions accessoires ;
- disposer d'une bonne connaissance et expérience professionnelle ;
- les tâches varient et ont à la fois des objectifs différents ;
- un apprentissage moyen ;
- requiert une formation du niveau A ou d'un niveau inférieur avec une expérience assimilée.

## Article 10

### Catégorie 5

En matière de responsabilité, la catégorie 5 concerne une tâche.

#### ***Description de la fonction :***

L'intéressé travaille sous la responsabilité directe d'un supérieur hiérarchique. Il exerce un contrôle sur un petit groupe, auquel il appartient également au niveau organisationnel. Il transmet les instruments techniques et est responsable de la bonne exécution desdites instructions. Il participe aux tâches de son groupe. Cela implique plus particulièrement plusieurs des caractéristiques suivantes :

- l'exécution de procédures déjà développées qui peuvent former un enchaînement non simultané de tâches simples ;
- l'exécution de tâches administratives ou techniques qui nécessitent une connaissance ou expérience professionnelle limitée ;
- un esprit d'initiative limité à la tâche ;
- l'intéressé doit rendre compte de l'exécution correcte des instructions;
- une courte période d'apprentissage est nécessaire ;
- requiert une formation du niveau A3 ou d'un niveau inférieur avec une expérience limitée.

## Article 11

### Niveau de formation et expérience assimilée

Un travailleur peut être incorporé à un niveau dont le niveau de formation requis est supérieur au niveau de formation personnel du travailleur si ce travailleur dispose d'une expérience suffisante assimilée. Un travailleur dont le niveau de formation est supérieur au niveau de formation requis pour la fonction qu'il exerce est affecté à un niveau déterminé sur la base du niveau de formation requis pour la fonction et non sur la base du niveau de formation personnel du travailleur.

## **Chapitre IV Comité d'accompagnement**

### **Article 12**

Un comité d'accompagnement paritaire est institué au sein de la commission paritaire pour les ateliers protégés.

Ce comité est composé des porte-parole des organisations d'employeurs et des porte-parole des organisations des travailleurs. Ils peuvent se faire assister par des experts.

### **Article 13**

Ce comité d'accompagnement a pour mission :

- de donner des avis lors de l'introduction de la classification des fonctions si des problèmes surgissent dans le secteur ou dans certaines entreprises. En cas de désaccord au sein du comité restreint, le bureau de conciliation est compétent ;
- d'évaluer la classification et de faire régulièrement rapport à la commission paritaire ;
- d'assurer le suivi de la classification à plus long terme et de formuler des propositions visant à actualiser la classification ;
- de rédiger une liste de fonctions types afin d'obtenir une harmonisation des fonctions. A cette fin, les employeurs feront rapport auprès du président de la commission paritaire lors de l'élaboration définitive de la classification des fonctions pour leur atelier.

## **Chapitre V Durée de validité**

### **Article 14**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 21 novembre 1997 et est conclue pour une durée indéterminée.



Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de 3 mois adressé par lettre recommandée au président de la Commission Paritaire pour les ateliers protégés.

## **4.5.2 Barèmes**

***Convention collective du 12.06.2001 relative à la classification des fonctions et des barèmes pour certains membres du personnel.***

***Enregistrée le 24.10.2001 sous le n° 59345/CO/327.03***

### **Chapitre I Champ d'application**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Commission Paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux et dont les entreprises sont agréées et subventionnées par la Région Wallonne.

#### **Article 2**

Par travailleurs, on entend les travailleurs et les travailleuses, ouvriers aussi bien qu'employés, personnes valides et personnes handicapées (réf CCT du 21.11.97).

### **Chapitre II Dispositions générales**

#### **Article 3**

La présente convention collective de travail donne exécution de la convention collective de travail du 21 novembre 1997 relative à la classification des fonctions pour certains membres du personnel dans les entreprises de travail adapté, au plan pluriannuel et à l'accord-cadre pour le secteur non-marchand wallon 2000-2006 du 16 mai 2001.

## Article 4

Les dispositions de la présente convention collective de travail fixent les règles générales applicables à tous les travailleurs repris à l'article 2. Elles n'envisagent de fixer que les salaires minima. Toute latitude est laissée aux parties pour convenir des conditions plus favorables. L'application de cette CCT ne peut cependant être préjudiciable aux travailleurs bénéficiant actuellement d'une situation plus avantageuse.

## Chapitre III Classification et échelles barémiques

### Article 5

L'énumération des fonctions rangées dans les différentes catégories fixées ci-après doit être considérée comme exemplative et non limitative.

### Article 6

Personnel exécutant des fonctions administratives, sociales et de gestion à l'exclusion du personnel lié à la production.

#### - Responsable du personnel :

La responsabilité concerne la gestion de l'ensemble du personnel de l'entreprise. L'intéressé dirige le service du personnel et coordonne avec lui une ou plusieurs personnes attachées à ce service.

Echelle : 1.63

#### - Assistant social :

Echelle :     1.55     1.61     1.77

#### - Infirmier social gradué :

Echelle :     1.55     1.61     1.77   +2 ans

#### - Ergothérapeute :

Echelle :     1.55     1.61     1.77

- Comptable (gradué) :

Echelle : 1.55 1.61 1.77

- Aide-comptable :

Echelle : 1.55 1.61 1.77

- Secrétaire de direction (graduée) :

Echelle : 1.55 1.61 1.77

- Rédacteur :

Echelle : 1.50

- Secrétaire sténodactylo :

Echelle : 1.26

## **Article 7**

Personnel exécutant des fonctions d'encadrement liées à la production.

- Responsable commercial de l'entreprise :

La responsabilité concerne la politique commerciale de l'ensemble de l'entreprise. L'intéressé dirige le service commercial et coordonne avec lui une ou plusieurs personnes attachées à ce service.

Echelle : 1.66

- Responsable de production classe 1 :

La responsabilité concerne l'entreprise dans son ensemble. L'intéressé dirige et coordonne un groupe de personnes qualifiées.

Echelle : 1.66

- Moniteur classe 2 :

L'intéressé a la responsabilité de plusieurs divisions.  
Il dirige des divisions ou services avec plusieurs travailleurs.

Echelle : 1.59

- Moniteur classe 3 :

L'intéressé a la responsabilité d'une seule division.  
Il exerce un contrôle direct sur un groupe de travailleurs hiérarchiquement subalternes et est responsable de la répartition et du contrôle du travail.

Echelle : 1.54

- Moniteur classe 4 :

L'intéressé a la responsabilité d'une activité au sein d'une division. Il exerce le contrôle sur un groupe dont il fait partie lui-même.

Echelle : 1.40

- Moniteur classe 5 :

L'intéressé travaille sous la responsabilité directe d'un supérieur hiérarchique.  
Il exerce un contrôle sur un petit groupe, auquel il appartient également au niveau organisationnel.

Echelle : 1.30

## **Article 8**

Personnel exécutant des fonctions de directeur.

- Directeur ETA +100 travailleurs :

Echelle : 1.80 + 2 ans

- Directeur ETA -100 travailleurs :

Echelle : 1.80

-Assistant du directeur :

Echelle : 1.80

## **Chapitre IV Dispositions communes et transitoires**

### **Article 9**

Les rémunérations correspondant aux échelles fixées dans les articles 6, 7 et 8 sont reprises en annexe 1 de la présente convention collective de travail.

### **Article 10**

Les échelles de rémunérations barémiques visées aux articles 6, 7, 8 et 9 sont applicables à 95 % au 1<sup>er</sup> octobre 2004.

### **Article 11**

Les échelles de rémunérations barémiques applicables au 1<sup>er</sup> octobre 2004 sont acquises par chaque travailleur actuellement en fonction en 5 phases égales, par tranche de 20 % couvrant la différence entre la rémunération due au 31 décembre 2000, et celle due au 1<sup>er</sup> octobre 2004.

Les tranches interviendront au 01.01.2001, au 01.01.2002, au 01.01.2003, au 01.01.2004 et 01.10.2004.

Par rémunération 'due au 31.12.00' on entend :

*la rémunération mensuelle brute plus la prime de fin d'année et/ou le*  
*13<sup>ème</sup> mois,*

---

à l'exclusion de tout autre avantage.

## **Article 12**

Les échelles de rémunérations barémiques applicables au 1er octobre 2004 sont acquises par chaque travailleur entrant en fonction entre le 31 décembre 2000 et le 30 septembre 2004 en référence avec le barème repris en annexe 1 de la présente convention collective de travail et aux dates y figurant.

## **Article 13**

L'ancienneté est limitée à l'ancienneté maximum des fonctions telles que reprises dans le CP 305.1, nous l'appellerons 'la notion de prise de rang'. L'ancienneté est déterminée selon 3 catégories de personnel :

- le personnel visé par la CCT du 19 septembre 2000 ;
- le personnel visé par l'art 6 de la présente CCT ;
- le personnel visé par l'art 7 de la présente CCT.

Au moment de sa promotion d'une catégorie à l'autre, tout membre du personnel a droit au moins à 50 % de son ancienneté réelle dans l'entreprise en tenant compte de la prise de rang se rapportant à la nouvelle échelle. Dans le cas où, après passage de catégorie, le salaire réel serait supérieur à celui de l'échelle correspondant aux 50 % d'ancienneté prévus, il reste acquis et donne droit à l'ancienneté correspondante dans la nouvelle échelle des rémunérations barémiques.

Au moment de sa promotion dans une même catégorie, tout membre du personnel a droit à son ancienneté réelle dans l'entreprise tenant compte de la prise de rang se rapportant à la nouvelle échelle.

## **Chapitre V Salaires minimum garanti**

### **Article 14**

La rémunération minimum garantie à 21 ans et le pourcentage à prendre en considération avant l'âge de 21 ans sont fixés par la convention collective de travail du 21 octobre 1998 relative à l'application du revenu

minimum moyen mensuel garanti aux travailleurs occupés dans les ateliers protégés.

## **Chapitre VI Liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation**

### **Article 15**

Tous les salaires et traitements prévus dans la présente convention collective de travail ainsi que les salaires et traitements effectivement payés, sont liés à l'indice des prix à la consommation du Royaume, conformément aux modalités fixées par la loi du 2 août 1971.

## **Chapitre VII Evaluations**

### **Article 16**

Les parties conviennent de procéder à une évaluation des dispositions applicables dans la présente CCT dans un délai de 6 mois après la date d'entrée en vigueur de ladite CCT et d'adapter éventuellement les dispositions aux situations réellement rencontrées.

## **Chapitre VIII Dispositions finales**

### **Article 17**

La présente convention collective de travail prend effet au 1<sup>er</sup> octobre 2000. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à la poste au président de la commission paritaire des entreprises de travail adapté et des ateliers sociaux.



<b>Echelle barémique applicable au personnel d'encadrement des ETA</b>						
<b>Echelle 305.1</b>			<b>100 % (en €) - 1.2.2012</b>			
<b>An.</b>	<b>Directeur (ETA&gt;100)</b>	<b>Directeur (ETA&lt;100)</b>	<b>Assistant Directeur</b>	<b>Resp. personnel</b>	<b>Infirmier grad. soc.</b>	<b>Assistant social</b>
	<b>1.80 + 2ans</b>	<b>1.80</b>	<b>1.80</b>	<b>1.63</b>	<b>1.55-1.61- 1.77</b>	<b>1.55-1.61- 1.77</b>
<b>- 18</b>						
0	3.237,87	3.086,62	3.086,62	2.578,25	2.291,95	2.291,95
1	3.373,33	3.237,87	3.237,87	2.740,12	2.532,94	2.458,80
2	3.373,33	3.237,87	3.237,87	2.740,12	2.532,94	2.458,80
3	3.508,78	3.373,33	3.373,33	2.777,92	2.607,08	2.532,94
4	3.508,78	3.373,33	3.373,33	2.777,92	2.607,08	2.532,94
5	3.644,25	3.508,78	3.508,78	2.828,32	2.971,14	2.607,08
6	3.644,25	3.508,78	3.508,78	2.828,32	2.971,14	2.971,14
7	3.779,71	3.644,25	3.644,25	2.929,13	3.046,75	2.971,14
8	3.830,14	3.644,25	3.644,25	2.929,13	3.097,14	3.046,75
9	3.965,60	3.779,71	3.779,71	3.029,93	3.172,75	3.046,75
10	3.965,60	3.830,14	3.830,14	3.080,35	3.172,75	3.097,14
11	4.101,07	3.965,60	3.965,60	3.168,55	3.248,36	3.172,75
12	4.101,07	3.965,60	3.965,60	3.168,55	3.248,36	3.172,75
13	4.236,52	4.101,07	4.101,07	3.256,75	3.323,93	3.248,36
14	4.236,52	4.101,07	4.101,07	3.256,75	3.584,37	3.248,36
15	4.371,98	4.236,52	4.236,52	3.344,97	3.659,98	3.323,93
16	4.371,98	4.236,52	4.236,52	3.344,97	3.659,98	3.584,37
17	4.507,45	4.371,98	4.371,98	3.433,17	3.735,57	3.659,98
18	4.509,25	4.371,98	4.371,98	3.433,17	3.735,57	3.659,98
19	4.642,92	4.507,45	4.507,45	3.521,37	3.811,18	3.735,57
20	4.642,92	4.509,25	4.509,25	3.521,37	3.811,18	3.735,57
21	4.778,37	4.642,92	4.642,92	3.609,61	3.886,79	3.811,18
22		4.642,92	4.642,92	3.609,61	3.886,79	3.811,18
23		4.778,37	4.778,37	3.697,81	3.962,41	3.886,79
24				3.697,81	3.962,41	3.886,79
25				3.786,01	4.037,97	3.962,41
26				3.786,01		4.037,97
27				3.874,21		
28				3.874,21		
29				3.962,43		
30				3.962,43		
31				4.050,63		

<b>Echelle barémique applicable au personnel d'encadrement des ETA</b>						
<b>Echelle 305.1</b>			<b>100 % (en €) - 1.2.2012</b>			
<b>An.</b>	<b>Ergoth.</b>	<b>Comptable gradué</b>	<b>Aide comptable</b>	<b>Secr. Dir. Gradué</b>	<b>Rédacteur</b>	<b>Secr. Sténo- dact.</b>
	<b>1.55-1.61- 1.77</b>	<b>1.55-1.61- 1.77</b>	<b>1.31</b>	<b>1.55-1.61- 1.77</b>	<b>1.50</b>	<b>1.26</b>
<b>- 18</b>						<b>1.705</b>
0	2.291,95	2.291,95	1.969,24	2.291,95	1.907,45	1.870,35
1	2.458,80	2.458,80	2.129,86	2.458,80	2.068,11	2.018,21
2	2.458,80	2.458,80	2.147,78	2.458,80	2.085,98	2.037,63
3	2.532,94	2.532,94	2.165,65	2.532,94	2.103,88	2.057,08
4	2.532,94	2.532,94	2.183,55	2.532,94	2.121,75	2.076,49
5	2.607,08	2.607,08	2.201,44	2.607,08	2.139,64	2.095,91
6	2.971,14	2.971,14	2.262,65	2.971,14	2.182,91	2.115,36
7	2.971,14	2.971,14	2.287,94	2.971,14	2.226,15	2.134,78
8	3.046,75	3.046,75	2.331,16	3.046,75	2.269,38	2.154,24
9	3.046,75	3.046,75	2.374,40	3.046,75	2.312,62	2.173,66
10	3.097,14	3.097,14	2.467,09	3.097,14	2.405,30	2.249,89
11	3.172,75	3.172,75	2.510,33	3.172,75	2.448,54	2.273,21
12	3.172,75	3.172,75	2.553,52	3.172,75	2.491,77	2.296,52
13	3.248,36	3.248,36	2.596,83	3.248,36	2.535,04	2.319,85
14	3.248,36	3.248,36	2.640,05	3.248,36	2.578,27	2.343,15
15	3.323,93	3.323,93	2.683,43	3.323,93	2.621,51	2.366,48
16	3.584,37	3.584,37	2.727,53	3.584,37	2.664,78	2.389,76
17	3.659,98	3.659,98	2.771,63	3.659,98	2.708,61	2.413,06
18	3.659,98	3.659,98	2.815,73	3.659,98	2.752,70	2.436,39
19	3.735,57	3.735,57	2.859,83	3.735,57	2.796,80	2.459,70
20	3.735,57	3.735,57	2.903,88	3.735,57	2.840,90	2.483,02
21	3.811,18	3.811,18	2.947,98	3.811,18	2.885,00	2.506,33
22	3.811,18	3.811,18	2.992,08	3.811,18	2.929,10	2.529,65
23	3.886,79	3.886,79	3.036,18	3.886,79	2.973,20	2.552,93
24	3.886,79	3.886,79	3.080,28	3.886,79	3.017,30	2.576,24
25	3.962,41	3.962,41	3.124,38	3.962,41	3.061,37	2.599,56
26	4.037,97	4.037,97	3.168,48	4.037,97	3.105,47	2.622,87
27			3.212,58		3.149,23	2.646,19
28			3.256,68		3.193,67	2.669,50
29			3.300,75		3.237,77	2.693,15
30						
32						

### **4.5.3 Harmonisation des barèmes**

***Convention collective du 24 janvier 2007***

***Enregistrée le 06.02.2007 sous le n° 81890/CO/327.03***

***AR 12.09.2007 - MB 06.11.2007***

***Relative à l'harmonisation des barèmes pour le personnel d'encadrement occupé dans les entreprises de travail adapté situées en Région wallonne.***

#### **Chapitre I Champ d'application**

##### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs et au personnel d'encadrement dont les entreprises sont agréées et subventionnées par la Région wallonne et ressortissant à la SCP 327.03.

##### **Article 2**

Par personnel d'encadrement, on entend les travailleurs tels que définis aux articles 5, 6, 7 et 8 du Chapitre III de la CCT du 21 juin 2001 relative à la classification des fonctions et des barèmes pour certains membres du personnel.

#### **Chapitre II Dispositions générales**

##### **Article 3**

La présente convention collective de travail donne exécution au plan pluriannuel et à l'accord-cadre pour le secteur non-marchand wallon 2000-2006 du 16 mai 2001 et au Protocole d'accord 2006-2009 du 20 décembre 2006 relatif à l'harmonisation des barèmes pour le

personnel d'encadrement occupé dans les ETA situées en Région wallonne.

#### **Article 4**

Les dispositions de la présente convention collective de travail fixent les conditions permettant d'atteindre, au 1<sup>er</sup> janvier 2009, les barèmes à 100 % pour le personnel d'encadrement.

#### **Article 5**

Les échelles de rémunérations barémiques fixées à 95,25 % sont augmentées à :

- 96,83 % au 1<sup>er</sup> janvier 2007
- 98,42 % au 1<sup>er</sup> janvier 2008 et
- 100 % au 1<sup>er</sup> janvier 2009

### **Chapitre III Modalités et garanties**

#### **Article 6**

Les plafonds d'intervention de l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées sont augmentés en fonction du phasage prévu dans la présente convention collective de travail.

#### **Article 7**

Etant donné les missions qui sont dévolues au « Fonds de Sécurité d'Existence pour les Entreprises de Travail Adapté situées en Région wallonne et en Communauté germanophone » et plus précisément, conformément aux dispositions de l'article 5,b et c de la CCT du 15 décembre 1997 relative à l'Institution de ce Fonds et à la Fixation de ses statuts, et des Modalités de financement prévues à l'article 8 de ladite CCT), le Gouvernement de la Région wallonne s'engage à mettre à sa disposition une enveloppe annuelle de € 268.000 à partir de 2006 et ce, jusqu'en 2009.

**Article 8**

Hormis les dispositions contenues dans la présente convention collective de travail, les Partenaires sociaux conviennent qu'aucune autre revendication barémique n'interviendra pour le personnel d'encadrement durant la période 2006-2009.

**Chapitre IV Dispositions finales****Article 9**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2007. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un délai de préavis de 6 mois adressé par lettre recommandée à la poste au Président de la Sous-Commission paritaire des entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

## 4.6 PERSONNEL DE PRODUCTION

### 4.6.1 Classification des fonctions

*Convention collective de travail du 21 novembre 2007 relative à la classification des fonctions du personnel de production dans les ETA en Région wallonne, à l'exclusion des ETA situées en Communauté germanophone.*

*Enregistrée le 08.04.2008 sous le n° 87815/CO/327.03  
AR 24.10.2008 - MB 03.02.2009*

### Chapitre I Champ d'application

#### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs des ETA wallonnes ressortissant à la SCP 327.03 et aux travailleurs qu'ils occupent à la production, à l'exclusion des ETA situées en Communauté germanophone.

Par personnel de production, il faut entendre les travailleurs visés par les dispositions de la CCT du 17 janvier 1997, prorogées par les dispositions de la CCT du 10 septembre 2001 (AR 29.02.04 - MB 13.05.04) relative au rétablissement de la tension salariale du personnel de production dans les entreprises de travail adapté, et non ceux visés par la CCT du 21 novembre 1997 (AR 10.11.04 - MB 21.12.04) relative à la classification des fonctions pour certains membres du personnel dans les Entreprises de Travail Adapté.

### Chapitre II Dispositions générales

#### **Article 2**

Les partenaires sociaux sont d'accord pour appliquer à leur personnel défini à l'article 1<sup>er</sup> de la présente CCT, une classification de fonctions sectorielle.

### **Chapitre III Procédures de classification**

#### **Article 3**

La présente CCT vise à établir une classification de fonctions pour le personnel de production visé à l'article 1<sup>er</sup> selon l'instrument de classification de fonctions, dénommé « Ergo-Meta », élaboré par la société Optimor et le Comité de pilotage mis en place dans le cadre de la SCP 327.03 pour les ETA reconnues par l'AWIPH.

#### **Article 4**

Ergo-Meta est un instrument sur mesure établi au niveau sectoriel pour les ETA wallonnes au terme d'une analyse des méthodes de classification existantes. Ce système a pour but de répondre au mieux aux spécificités des ETA.

#### **Article 5**

Des fonctions étalons ont été choisies et pondérées à l'aide de l'instrument, afin de servir de points de comparaison avec toutes les fonctions exercées dans les ETA.

#### **Article 6**

La classification sectorielle des fonctions compte 7 classes. La septième étant la plus élevée. Dans un but d'uniformisation, les noms des fonctions sont cités au masculin dans la classification. Il est évident que toutes les fonctions peuvent être exercées aussi bien par des hommes que par des femmes.

#### **Article 7**

Les procédures de classification complètes sont déterminées dans le document avalisé par le comité de pilotage joint en annexe est

intitulé « Procédures d'implémentation de la classification sectorielle de la SCP 327.03 relative au personnel de production » en son point II-A, B, C, D, E.

## **Chapitre IV Modalités d'application**

### **Article 8**

Cet instrument est amené à évoluer en fonction des expériences sur le terrain.

A cet effet, au terme des séances d'information et de formation programmées en faveur des « responsables des classifications » en ETA, la classification de fonctions démarre au 1<sup>er</sup> janvier 2008.

### **Article 9**

La responsabilité de la classification est du ressort de l'employeur.

### **Article 10**

La classification devra être établie dans toutes les ETA pour le 31 décembre 2008 et fera l'objet d'une première évaluation de la part du comité de pilotage. Une seconde évaluation aura lieu pour le 31 décembre 2009 afin d'adapter éventuellement les dispositions aux situations réellement rencontrées.

### **Article 11**

Les salaires minima correspondant aux 7 classes citées à l'article 6 feront l'objet d'une CCT spécifique qui entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2009.

## **Chapitre IV Procédures d'appel**

### **Article 12**

Les procédures d'appel sont déterminées dans le document avalisé par



le comité de pilotage et intitulé « Procédures d'implémentation de la classification sectorielle de la SCP 327.03 relative au personnel de production » en son point III - A.

## **Chapitre VI Procédures de mise à jour**

### **Article 13**

Les procédures de mise à jour sont déterminées dans le document avalisé par le comité de pilotage et intitulé « Procédures d'implémentation de la classification sectorielle de la SCP 327.03 relative au personnel de production » en son point III - B.

### **Article 14**

En cas de restructuration ou de suppression de fonction dans l'organigramme d'une ETA, l'employeur s'engage à examiner les possibilités de reclassement du travailleur dans une fonction équivalente. Les cas particuliers feront l'objet d'une discussion au sein du groupe interne de classification propre à chaque entreprise.

## **Chapitre VII Dispositions finales**

### **Article 15**

Les parties signataires conviennent de procéder à une évaluation des dispositions applicables dans la présente CCT dans un délai d'un an après la date d'entrée en vigueur de la dite CCT et d'adapter éventuellement les dispositions aux situations réellement rencontrées.

### **Article 16**

Là où des systèmes de classification sont déjà en usage, les partenaires sociaux, au niveau de l'entreprise, prendront les dispositions nécessaires pour évaluer la concordance de la présente CCT avec la classification de fonctions appliquée en entreprise. Ces systèmes de classification doivent faire l'objet d'une CCT d'entreprise préalablement avalisée par la SCP 327.03.

**Article 17**

La présente CCT prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2008.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par l'une des parties moyennant le dépôt d'un préavis de 6 mois à signifier par lettre recommandée au Président de la SCP 327.03.

## **4.6.2 Fixation des catégories salariales minimales pour le personnel de production**

***Convention collective de travail du 29.03.2010  
Enregistrée le 17.05.2010 sous le n° 99420/CO/327.03  
AR 12.01.2011 - MB 09.02.2011***

### **Chapitre I Procédures de mise à jour**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs des ETA wallonnes ressortissant à la SCP 327.03 et aux travailleurs qu'ils occupent à la production, à l'exclusion des ETA situées en Communauté germanophone.

Par personnel de production, il faut entendre les travailleurs visés par les dispositions de la CCT du 17 janvier 1997, prorogées par les dispositions de la CCT du 10 septembre 2001 (AR 29.02.2001 – MB 13.05.2004) relative au rétablissement de la tension salariale du personnel de production dans les entreprises de travail adapté, et non ceux visés par les CCT du 21 novembre 1997 (AR 10.11.04 – MB 21.12.2004) et du 12 juin 2001 relative à la classification des fonctions pour certains membres du personnel dans les entreprises de travail adapté.

### **Chapitre II Dispositions générales**

#### **Article 2**

A dater du 1<sup>er</sup> janvier 2010, les dispositions de la présente convention collective de travail fixent les règles générales applicables à tous les travailleurs repris à l'article 1<sup>er</sup>. Elle n'envisage de fixer que les salaires minima. Toute latitude est laissée aux parties pour convenir de conditions plus favorables. L'application de cette CCT ne peut cependant

être préjudiciable aux travailleurs bénéficiant actuellement d'une situation plus avantageuse.

### **Chapitre III Procédure d'application**

#### **Article 3**

Une nouvelle classification salariale est établie au sein des ETA wallonnes à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2010.

La nouvelle classification salariale comprend 7 catégories fixant chacune un salaire horaire minima. La catégorie 1 étant définie comme la moins élevée et la catégorie 7 comme la plus élevée. L'application est prévue en 3 phases au total étalée sur 2 ans :

	01/01/2010	01/09/2010	01/01/2011	01/07/2011
<b>Catégorie 1</b>	8,7491	8,9241	8,9241	8,9241
<b>Catégorie 2</b>	8,8056	8,9817	9,0106	9,0394
<b>Catégorie 3</b>	8,8622	9,0394	9,1234	9,2073
<b>Catégorie 4</b>	9,1914	9,3752	9,3752	9,3752
<b>Catégorie 5</b>	9,4523	9,6413	9,6413	9,6413
<b>Catégorie 6</b>	9,7815	9,9771	9,9771	9,9771
<b>Catégorie 7</b>	10,6669	10,8802	10,8802	10,8802

#### **Article 4**

Cette CCT remplace les 5 catégories salariales en vigueur jusqu'au 31 décembre 2009 et les 5 définitions de fonctions se rapportant à des catégories telles que définies par l'AWIPH et subventionnées par celle-ci ; tenant compte du taux de subventionnement en vigueur au moment de l'entrée en application de cette CCT.

**Article 5**

Tous les salaires et traitements prévus dans la présente convention collective de travail ainsi que les salaires et traitements effectivement payés, sont liés à l'indice des prix à la consommation du Royaume, conformément à l'application de la CCT sectorielle du 30 mai 2002.

**Article 6**

La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2010. Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant le dépôt d'un préavis de six mois à signifier par lettre recommandée au Président de la SCP 327.03.

***Procédures d'implémentation de la classification sectorielle de la SCP 327.03 relative au personnel de production tel que défini dans la CCT du 17 janvier 1997 concernant les catégories de fonctions et les salaires minimaux des travailleurs avec un handicap.***

## **I. INTRODUCTION GÉNÉRALE**

En 2005, après quelques essais non aboutis, le secteur a décidé de faire appel à Optimor pour mettre sur pied une nouvelle classification sectorielle des fonctions. Au terme d'une analyse des méthodes de classification existantes, le secteur a mandaté Optimor pour développer un instrument sur mesure qui réponde mieux aux spécificités des ETA.

Un groupe de pilotage paritaire a été créé pour suivre et participer activement au développement de Ergo-Meta (nom de l'instrument). Il est amené à évoluer en fonction des expériences sur le terrain.

Des fonctions étalons ont été choisies et pondérées à l'aide de l'instrument, afin de servir de points de comparaison avec les fonctions réellement exercées dans les ETA.

La classification sectorielle des fonctions compte 7 classes, dans lesquelles les fonctions étalons se répartissent. Dans un but d'uniformisation, nous utilisons les noms des fonctions au masculin dans la classification. Il est évident que toutes les fonctions peuvent être exercées aussi bien par des hommes que par des femmes. Dans les présentes procédures, vous trouverez :

- les procédures de classification ;
- les procédures d'appel et de mise à jour.

## **II. PROCÉDURES DE CLASSIFICATION**

### **A. Objectif**

L'objectif est de déterminer à quelle classe appartiennent les fonctions des travailleurs barémisés travaillant dans chaque ETA. Il faut pour cela procéder à la pondération (si possible par le biais d'une comparaison avec une fonction étalon) et à la classification finale de la fonction réellement exercée dans l'ETA. La responsabilité de la classification est du ressort de l'employeur.

### **B. Représentants paritaires en classification**

Chaque organisation syndicale siégeant en Sous-CP 327.03 désignera pour chaque ETA un représentant qui, en collaboration avec le représentant de l'employeur, procèdera à la récolte des données, à la pondération et à la classification des fonctions réellement exercées au sein de l'ETA. Tous les représentants des travailleurs et de l'employeur auront été formés à la méthode.

### **C. Récolte des données**

Le recensement des fonctions existant dans l'entreprise (les « fonctions réelles ») doit se faire avec précaution. C'est la raison pour laquelle il importe d'avoir une idée précise de toutes les tâches qui sont reprises dans les fonctions de l'entreprise et de définir un titre pour chaque fonction.

La récolte des données consiste en un entretien d'un porte-parole de la fonction par les représentants paritaires en classification cités plus haut, ainsi qu'en une visite du lieu de travail pour mieux appréhender la réalité quotidienne du travailleur.

Sur base de cet entretien, les représentants paritaires complètent un questionnaire (faisant office de description de fonction). Ce questionnaire doit impérativement être signé par le travailleur, son supérieur hiérarchique direct et la Direction de l'ETA.

#### **D. Pondération**

Il s'agit ensuite de pondérer la fonction à l'aide d'Ergo-Meta (instrument automatisé).

Pour s'aider dans cette tâche, les représentants paritaires peuvent rechercher la fonction étalon (ou les fonctions étalons) qui convient (conviennent) le mieux pour chaque fonction réelle, autrement dit, la fonction étalon qui y ressemble le plus. Il arrive que plusieurs fonctions étalons puissent convenir parce qu'elles ressemblent en partie à la fonction réelle.

Lors de la recherche des fonctions étalons, les représentants paritaires ne peuvent jamais se baser uniquement sur le nom de la fonction, mais bien sur le contenu complet du questionnaire.

La fonction réelle doit être comparée avec la (les) fonction(s) de référence choisie(s). Cela revient à dire qu'il faut examiner en quoi la fonction étalon convenant le mieux diffère de la fonction réelle. Il se peut que le nombre de tâches de la fonction réelle soit supérieur ou inférieur à la fonction étalon. Il est recommandé de consigner les différences concernant les tâches sur la fiche de pondération, puis de comparer les pondérations.

Avec ou sans fonction étalon, les représentants paritaires en classification obtiennent ainsi un score pour chaque fonction réelle qu'Ergo-Meta attribue automatiquement à la bonne classe.

#### **E. Communication des résultats**

Les représentants paritaires communiquent le résultat de la pondération à l'employeur. Le travailleur est ensuite informé par écrit de la classe de sa fonction (et non des points).



### **III. PROCÉDURES D'APPEL ET DE MISE À JOUR**

#### **A. Procédure d'appel**

Chaque travailleur a la possibilité de déposer un recours contre le classement de sa fonction. Cet appel peut se fonder :

- sur des erreurs de procédures ;
- sur le fait que le travailleur estime que l'employeur s'est trompé dans la pondération de sa fonction.

#### **1. Phase A**

Le travailleur voulant introduire un appel contre la classification de sa fonction peut faire connaître sa réclamation :

- immédiatement auprès de son employeur ;
- par l'intermédiaire de son délégué syndical auprès de son employeur.

La réclamation doit être argumentée pour être recevable.

#### **2. Phase B : appel interne**

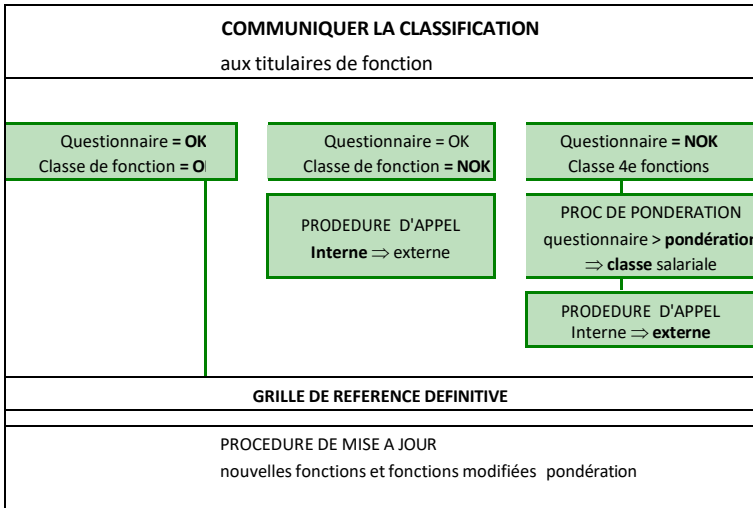
Le travailleur discute de sa réclamation avec les représentants paritaires en classification. Cette concertation interne peut mener à :

- un accord entre le travailleur et l'employeur, le travailleur ne poursuit pas son appel ;
- pas d'accord entre le travailleur et l'employeur, dans ce cas le travailleur peut passer à la phase C de la procédure d'appel.

#### **3. Phase C : appel externe**

La Commission paritaire est informée du différend. Elle saisit le comité technique d'accompagnement. Celui-ci est composé d'au moins un représentant de chaque organisation siégeant en SCP 327.03 avec un maximum de deux personnes par organisations. Ce comité d'accompagnement aura la possibilité de faire appel à des experts.

Si les membres du comité technique d'accompagnement ne sont pas parvenus à prendre une décision unanime, le cas est renvoyé vers la SCP 327.03. Il lui est loisible de faire appel au bureau de conciliation, lequel peut demander conseil à Optimor. Optimor transmet ses conclusions au bureau de conciliation. A partir des résultats de cette enquête, la SCP 327.03 émet une sentence exécutoire.



**B. Procédure de mise à jour**

Le groupe de pilotage paritaire qui a suivi le projet depuis le début dévient la Cellule sectorielle de mise à jour de la classification. La composition de cette Cellule reste identique à la composition du groupe de pilotage paritaire.

Cette Cellule a pour objectif de contrôler l'application d'Ergo-Meta et d'y apporter d'éventuelles modifications pour qu'il continue à répondre aux besoins du secteur (adaptation de l'instrument, ajout/suppression de fonctions étalons, ...).

Cette Cellule se rassemble tous les 6 mois au minimum ou à la demande de l'une des parties.

### **4.6.3 Barème des salaires**

#### **Salaires minima travailleurs production à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2022**

L'indice pivot pour la fonction publique et les allocations sociales ayant été dépassé en novembre 2022, les salaires des ETA wallonnes ont également été indexés au 1<sup>er</sup> décembre 2022, selon notre CCT du 30 mai 2002.

Veillez trouver ci-dessous les nouveaux minima horaires qui sont d'application depuis le 1<sup>er</sup> décembre 2022.

<b>Catégories</b>	<b>Minima horaires au 01/12/2022</b>	<b>Minima mensuels au 01/12/2022</b>
1	€ 12,6547	€ 2 083,81
2	€ 12,8067	€ 2 108,84
3	€ 13,0285	€ 2 145,36
4	€ 13,2499	€ 2 181,82
5	€ 13,6011	€ 2 239,65
6	€ 14,0441	€ 2 312,60
7	€ 15,2357	€ 2 508,81

**Salaires minima du personnel d'encadrement à partir du  
1<sup>er</sup> décembre 2022 (en €)**

An.	Directeur (ETA>100)	Directeur (ETA <100)	Assistant du directeur	Resp. personnel	Infirmier gradué social
	1,80 + 2 ans	1,80	1,80	1,63	1.55-1,61-1,77 + 2 ans
0	4014,37	3833,26	3833,26	3226,07	2883,92
1	4176,26	4014,37	4014,37	3419,52	3171,91
2	4176,26	4014,37	4014,37	3419,52	3171,91
3	4338,14	4176,26	4176,26	3464,69	3260,53
4	4338,14	4176,26	4176,26	3464,69	3260,53
5	4500,04	4338,14	4338,14	3524,93	3659,61
6	4500,04	4338,14	4338,14	3524,93	3659,61
7	4661,93	4500,04	4500,04	3645,41	3785,97
8	4722,20	4500,04	4500,04	3645,41	3846,19
9	4884,08	4661,93	4661,93	3765,86	3936,55
10	4884,08	4722,20	4722,20	3826,12	3936,55
11	5045,98	4884,08	4884,08	3931,54	4026,92
12	5045,98	4884,08	4884,08	3931,54	4026,92
13	5207,87	5045,98	5045,98	4036,94	4117,22
14	5207,87	5045,98	5045,98	4036,94	4428,47
15	5369,75	5207,87	5207,87	4142,38	4518,85
16	5369,75	5207,87	5207,87	4142,38	4518,85
17	5531,65	5369,75	5369,75	4247,78	4609,18
18	5533,79	5369,75	5369,75	4247,78	4609,18
19	5693,54	5531,65	5531,65	4353,19	4699,54
20	5693,54	5533,79	5533,79	4353,19	4699,54
21	5855,41	5693,54	5693,54	4458,64	4789,89
22		5693,54	5693,54	4458,64	4789,89
23		5855,41	5855,41	4564,05	4880,27
24				4564,05	4880,27
25				4669,46	4970,57
26				4669,46	
27				4774,87	
28				4774,87	
29				4880,29	
30				4880,29	
31				4985,71	

An.	Assistant social	Ergoth.	Comptable gradué	Aide comptable
	1.55-1.61-1.77	1.55-1.61-1.77	1.55-1.61-1.77	1.31
0	2883,92	2883,92	2883,92	2498,25
1	3083,32	3083,32	3083,32	2690,20
2	3083,32	3083,32	3083,32	2711,62
3	3171,91	3171,91	3171,91	2732,98
4	3171,91	3171,91	3171,91	2754,38
5	3260,53	3260,53	3260,53	2775,74
6	3695,61	3695,61	3695,61	2848,91
7	3695,61	3695,61	3695,61	2879,12
8	3785,97	3785,97	3785,97	2930,78
9	3785,97	3785,97	3785,97	2982,45
10	3846,19	3846,19	3846,19	3093,23
11	3936,55	3936,55	3936,55	3144,89
12	3936,55	3936,55	3936,55	3196,52
13	4026,92	4026,92	4026,92	3248,28
14	4026,92	4026,92	4026,92	3299,93
15	4117,22	4117,22	4117,22	3351,77
16	4428,47	4428,47	4428,47	3404,48
17	4518,85	4518,85	4518,85	3457,18
18	4518,85	4518,85	4518,85	3509,88
19	4609,18	4609,18	4609,18	3562,58
20	4609,18	4609,18	4609,18	3615,23
21	4699,54	4699,54	4699,54	3667,94
22	4699,54	4699,54	4699,54	3720,63
23	4789,89	4789,89	4789,89	3773,34
24	4789,89	4789,89	4789,89	3826,04
25	4880,27	4880,27	4880,27	3878,75
26	4970,57	4970,57	4970,57	3931,45
27				3984,16
28				4036,86
29				4089,52
30				
31				

## **4.6.4 Tension salariale**

***Convention collective de travail du 10.09.2001  
Enregistrée le 24.10.2001 sous le n° 59346/CO/327.03***

***Relative au rétablissement de la tension salariale du personnel de production dans les entreprises de travail adapté.***

### **Chapitre I Champ d'application**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente CCT s'applique aux employeurs des ETA wallonnes ressortissant à la Commission paritaire pour les Entreprises de Travail Adapté et les ateliers sociaux et aux travailleurs qu'ils occupent à la production.

Par personnel de production, il faut entendre les travailleurs non visés par la CCT du 21 novembre 1997 relative à la classification des fonctions pour certains membres du personnel dans les Entreprises de Travail Adapté.

Le personnel de production est rattaché aux 5 catégories de fonctions telles qu'elles avaient été fixées par l'art. 3 § 1<sup>er</sup> de l'AR du 23 mars 1970, maintenues applicables par la CCT du 17 janvier 1997 et prorogées jusqu'au 31 décembre 1998 par la CCT du 21 octobre 1998 relative à l'application du RMG aux travailleurs occupés dans les ateliers protégés.

### **Chapitre II Dispositions générales**

#### **Article 2**

Dans le cadre des accords interprofessionnels 1999-2000 et les accords du non-marchand, les parties sont d'accord pour appliquer, au sein des Entreprises de Travail Adapté, une revalorisation salariale

prioritairement au personnel de production n'ayant pas bénéficié du passage au RMG au 1<sup>er</sup> janvier 1999.

## **Chapitre III Modalités d'application**

### **Article 3**

Cette CCT vise à rétablir une tension salariale sur une période de 5 ans en 5 phases. L'augmentation annuelle des minima de chaque catégorie est fixée à 5,58 BEF de l'heure et est calculée à partir du taux horaire minimum garanti correspondant au 1<sup>er</sup> juin 1999 à 279,16 BEF.

Les revalorisations auront lieu aux dates suivantes pour l'ensemble des catégories, à l'exception des catégories 4 et 5 dont les modalités sont définies dans le paragraphe suivant :

- au 01/01/2000
- au 01/01/2001
- au 01/01/2002
- au 01/01/2003
- au 01/01/2004

La 4<sup>ème</sup> catégorie n'est pas concernée par les augmentations prévues au 1<sup>er</sup> janvier 2000 et au 1<sup>er</sup> janvier 2001. Elle bénéficie d'une augmentation réduite de moitié au 1<sup>er</sup> janvier 2002 et au 1<sup>er</sup> janvier 2003.

La 5<sup>ème</sup> catégorie exclue du bénéfice de la présente convention. Elles concernent les minima et salaires réels pour les années 2001 à 2004.

Pour les travailleurs de moins de 21 ans, le salaire minimum garanti est multiplié par la fraction suivante :

- - 20 ans x 94 %
- - 19 ans x 88 %
- - 18 ans x 82 %



**Article 4**

Les partenaires sociaux souhaitent figer les catégories de fonctions et leur définition actuelles pendant une durée d'un an et s'engagent dans ce délai, à partir de la date d'application de la présente convention, à redéfinir les classifications de fonctions afin que chaque travailleur relève de la catégorie qui correspond objectivement à son aptitude professionnelle et à la fonction exercée.

**Article 5**

La présente convention abroge la CCT du 6 juillet 1999, entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2001 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de 6 mois poste, au président de la commission paritaire pour les Entreprises de Travail Adapté et les ateliers sociaux qui en transmettent une copie à chacune des organisations représentées au sein de la commission paritaire.

***Proposition de document social en complément de la CCT wallonne du 10 septembre 2001 relative au rétablissement de la tension salariale du personnel de production dans les entreprises de travail adapté.***

**Décision du 07/11/2002**

Vu les interprétations possibles des articles 2 et 3 de la CCT du 10 septembre 2001 relative au rétablissement de la tension salariale du personnel de production dans les entreprises de travail adapté, en ce qui concerne :

- d'une part, le personnel hors catégorie (personnel de production valide) vu la difficulté de les situer dans le personnel relevant de la CCT précitée ;
- d'autre part, les chômeurs difficiles à placer (C112 ou art 78) ainsi que les PRC affectés à la production, vu la difficulté de les situer dans le personnel relevant de la CCT précitée.

Les partenaires sociaux wallons conviennent de ce qui suit :

1. Une augmentation obligatoire de 5,58 F/H ou 0,1383 euro/H par an et ce pour les ouvriers valides et les travailleurs sous statut chômeur difficile à placer (C112 ou art 78) relevant de l'une des catégories prévues dans la CCT précitée et sauf disposition contraire prévue par CCT d'entreprise.

Pratiquement, il faut reprendre le salaire horaire brut hormis indexation depuis 2000 et calculer les augmentations accordées depuis cette date. Si le travailleur bénéficie au moins d'une augmentation équivalente à 5 fois 5,58 FB ou 0,1383 jusqu'en 2004 alors on peut considérer que la CCT est respectée.

## 4.7 PAIEMENT DU SALAIRE DE LA MAIN À LA MAIN

***Convention collective de travail du 4 juillet 2017 concernant le paiement du salaire de la main à la main.***

***Enregistrée le 10.08.2017, sous le numéro 140935/CO/327.03  
AR 15.04.2018 – MB 27.04.2018***

### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises de travail adapté wallonnes et de la Communauté germanophone ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone ainsi qu'aux travailleurs qu'ils occupent.

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

### **Article 2**

La présente convention collective de travail est conclue en application de l'article 2 de la loi du 23 août 2015 modifiant la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs en ce qui concerne le paiement de la rémunération.

### **Article 3**

La présente convention collective de travail ne porte nul préjudice à la législation relative au règlement collectif de dettes.

**Article 4**

Les travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> ont la possibilité de demander des avances sur salaire en liquide à leur employeur, à titre exceptionnel et pour des montants qui n'excèdent pas 200 € par mois. Il appartient à chaque employeur d'évaluer le caractère exceptionnel. De même, le montant autorisé sera évalué par l'employeur sur base individuelle.

**Article 5**

Le paiement de ces avances sur salaire doit s'effectuer par le biais du document de paiement uniforme joint en annexe à la présente convention collective de travail.

**Article 6**

La présente convention entre en vigueur le 4 juillet 2017 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un délai de préavis de trois mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée adressée au président de la SCP 327.03.

**ANNEXE***Avance exceptionnelle sur salaire**Date : .....**Payée à : .....**A titre d'avance sur le salaire du mois de : .....*

<i>Montant en chiffres :</i> .....  <i>Montant en toutes lettres :</i> .....	<i>Nom du bénéficiaire (complet)</i> .....  <i>Signature du bénéficiaire :</i> .....
--	--

*Payée par (nom et signature) :*

## 4.8 CONGÉ D'ANCIENNETÉ

***Convention collective de travail du 21.11.2007***

***Enregistrée le 10.03.2008 sous le n° 87331/CO/327.03***

***AR 12.08.2008 – MB 09.10.2008***

### **Chapitre I Champ d'application**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la SCP 327.03 à l'exclusion des employeurs et des travailleurs des Entreprises de Travail Adapté situées en Communauté Germanophone.

Par travailleurs, on entend les travailleurs masculins et féminins, ouvriers, employés tant valides que moins valides.

#### **Article 2**

Chaque travailleur a droit à un jour de congé supplémentaire par 15 années d'ancienneté acquises dans le secteur des entreprises de travail adapté. Le jour de congé supplémentaire prenant effet au 1<sup>er</sup> janvier de l'année suivant l'accomplissement des 15 ans d'ancienneté.

#### **Article 3**

Là où des jours de congés supérieurs sont déjà octroyés, les partenaires sociaux, au niveau de l'entreprise, prendront les dispositions nécessaires pour évaluer la concordance du présent accord avec les jours de congés appliqués en entreprise.

Si les partenaires sociaux conviennent de maintenir les jours de congés déjà en usage considérés comme au moins équivalents au présent accord, ceux-ci s'appliqueront en lieu et place des dispositions de la présente CCT et feront l'objet d'une CCT d'entreprise.

Des CCT d'entreprise fixant d'autres modalités plus avantageuses que celles prévues dans la présente CCT peuvent être conclues.

#### **Article 4**

La présente convention collective de travail prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2007.

Elle annule et remplace les dispositions de l'accord sectoriel 2005-2006 des Entreprises de Travail Adapté wallonnes relative à l'octroi de congé d'ancienneté.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois adressé par lettre recommandée (cachet de la poste faisant foi) au président de la SCP 327.03.

## 4.9 JOURS DE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRES

***Convention collective de travail du 17 novembre 2021  
Enregistrée le 25.01.2022 sous le n° 169690/CO/327.03  
AR 23.06.2022- MB 08.09.2022***

***Considérant exclusivement l'Accord cadre tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2007-2009 du 28 février 2007 ainsi que l'Accord cadre tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2018-2020 du 2 mai 2019 ainsi que le protocole d'accord pour l'application de l'accord non-marchand wallon 2021-2024 dans les Entreprises de Travail Adapté wallonnes, conclu le 30 juin 2021.***

### **Chapitre I Champ d'application**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté (ETA) subsidiées par la Région wallonne, et ressortissant à la SCP 327.03, à l'exception des entreprises de travail adapté situées en Communauté germanophone.

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

### **Chapitre II Octroi de jours de congé supplémentaires**

#### **Article 2**

Le nombre maximum de jours de congé sectoriels est de 4 jours pour tous les travailleurs.

#### **Article 3**

Pour pouvoir bénéficier des jours de congé supplémentaires visés à l'article 2, le travailleur doit compter trois mois d'ancienneté dans l'ETA.



**Article 4**

Pour les travailleurs de plus de 45 ans, 3 jours de congés supplémentaires sont accordés à partir du 1<sup>er</sup> janvier de l'année de la date anniversaire.

**Article 5**

Pour les travailleurs de plus de 50 ans, 2 jours de congés supplémentaires sont accordés à partir du 1<sup>er</sup> janvier de l'année de la date anniversaire.

**Article 6**

Pour les travailleurs de plus de 55 ans, 1 jour de congé supplémentaire est accordé à partir du 1<sup>er</sup> janvier de l'année de la date anniversaire.

**Article 7**

A titre de transition, les jours de congés sectoriels promérités en 2021 visés aux articles 2, 4, 5 et 6 peuvent exceptionnellement être reportés à 2022.

**Article 8**

Les jours de congé supplémentaires visés aux articles 2, 4, 5 et 6 sont octroyés proportionnellement aux travailleurs à temps partiel. Ils sont organisés selon les mêmes dispositions appliquées par l'ETA pour les autres jours de congé octroyés aux travailleurs.

**Article 9**

Les jours de congé supplémentaires visés aux articles 2, 4, 5, 6 sont accordés indépendamment de ceux qui sont déjà octroyés sur base de dispositions conventionnelles au niveau du secteur ou de l'entreprise, de dispositions contractuelles ou même de l'usage.

Toutefois, pour les congés autres que ceux repris ci-après à savoir :

- les jours définis par la présente convention collective de travail ;
- les jours compensatoires à l'organisation du temps de travail hebdomadaire sur une base supérieure au régime de travail de 38H /semaine ;
- les jours d'ancienneté accordés sur base d'une convention sectorielle ou d'un accord d'entreprise ;
- deux jours extra-légaux ;
- les jours fériés ;
- les jours de vacances annuelles, 20 en régime 5 jours/semaine, 24 en régime 6 jours/semaine.

Une négociation paritaire concrétisée par une convention collective de travail d'entreprise peut avoir lieu dans l'entreprise en vue de convertir ces jours en l'octroi d'un avantage équivalent.

### **Chapitre III Dispositions finales**

#### **Article 10**

La présente convention collective de travail remplace à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 la convention collective de travail du 7 mai 2019 (n° 151745/CO/327.03) et la convention collective de travail du 19 décembre 2007 (n° 86834/CO/327.03) relatives aux jours de congé supplémentaires en Région wallonne.

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021. Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois envoyé par courrier recommandé au Président de la Sous-commission paritaire 327.03.

La présente convention collective de travail sera d'application sous réserve que les dispositifs réglementaires afférents aux ETA wallonnes relatifs à l'accord non-marchand wallon 2021-2024 soient adoptés avant fin décembre 2021 et ce selon la répartition prévue dans le projet d'arrêté modifiant et abrogeant certaines dispositions du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé, Deuxième partie, Livre V, Titre IX, chapitre IV relatif aux entreprises de travail adapté.

## 4.10 PRIME DE FIN D'ANNÉE

***Convention collective de travail du 17 novembre 2022  
Enregistrée le 24.11.2022 sous le n°176765/CO/327.03  
AR 07.05.2023 – MB 07.05.2023***

### **Chapitre I Champ d'application**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté (ETA) subsidiées par la Région wallonne et ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone, à l'exception des entreprises de travail adapté situées en Communauté germanophone.

Par « travailleurs », on entend : le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin, valide et moins valide quel que soit le type de contrat de travail.

#### **Article 2**

La présente convention collective de travail est conclue en exécution du protocole d'accord pour l'application de l'accord non-marchand wallon 2021-2024 dans les ETA wallonnes, conclu le 30 juin 2021.

Elle remplace la convention collective de travail relative à la prime de fin d'année du 17 novembre 2021 (169689/CO/327.03).

### **Chapitre II Objet**

#### **Article 3**

La présente convention collective de travail fixe les règles de base applicables aux employeurs et aux travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> concernant l'octroi d'une prime de fin d'année.

### **Chapitre III Structure de la prime de fin d'année**

#### **Article 4**

§1<sup>er</sup>. La prime de fin d'année est constituée d'un pourcentage du salaire brut dû au bénéficiaire dans la période de référence telle que définie à l'article 6. Toutefois, la prime de fin d'année comporte toujours un socle incompressible en dessous duquel on ne peut descendre afin de garantir le paiement d'une partie minimum.

§2. La prime de fin d'année est établie en tenant compte du nombre de jours prestés et assimilés (tels que définis à l'article 5, §3 de la présente convention collective de travail) au sein de l'entreprise de travail adapté.

### **Chapitre IV Montant de la prime de fin d'année**

#### **Article 5**

§1<sup>er</sup>. A partir de 2021, le montant de la prime de fin d'année annuelle correspond à 7,10 p.c. du salaire brut payé par l'employeur pendant la période de référence.

§2. Le montant de la prime de fin d'année ne pourra en aucun cas être inférieur à la moitié du montant de la prime potentielle du bénéficiaire tel que défini à l'article 4, §1<sup>er</sup> de la présente convention collective de travail. Ce montant est nommé socle incompressible.

Par « prime annuelle potentielle », il faut entendre : la prime calculée sur la base de prestations complètes en fonction du régime de travail du travailleur, et sans préjudice du §5.

Lorsque, pour un travailleur donnée, le calcul de la prime de fin d'année n'atteint pas la moitié du montant calculé sur la base potentielle d'une prestation complète en fonction de son régime de travail, le montant de la prime de fin d'année est relevé à cette moitié.

§3. Les journées assimilées sont :

- Jours de formations professionnelles et syndicales ;
- Jours de missions syndicales ;
- Jours de repos compensatoires ;
- Jours dits de « petit chômage » ;
- Jours de chômage temporaire pour des raisons économiques ;
- Jours de chômage temporaire pour force majeure ;
- Jours de congé de maternité ;
- Jours de congé de naissance ;
- Jours d'incapacité de travail consécutifs à un accident de travail.

Par « jours de chômage économique », il faut entendre : la période de suspension du contrat de travail au sens des articles 51 et 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Par « jours de congé de maternité », il faut entendre : le congé visé à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Par « jours de congé de naissance » (anciennement congé de paternité), il faut entendre : la période d'absence visée à l'article 30, §2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

§4. L'assimilation dans le calcul mentionnée au §3 doit être comprise comme la prise en compte, dans l'addition des jours prestés et assimilés, du salaire qui aurait été normalement perçu par le travailleur s'il avait travaillé ces jours-là.

§5. Pour les personnes malades de longue durée, seuls les 6 premiers mois d'incapacité consécutifs ouvrent le droit au socle incompressible.

Un montant de 162,64 EUR bruts de prime est toujours garanti aux malades de longue durée sauf en cas de licenciement pour faute grave.

Ce montant est indexé conformément aux modalités de la convention collective de travail du 30 mai 2002 relative à l'indexation des salaires (n°63380/CO/327.03).

Ce montant est calculé prorata temporis ainsi qu'en fonction du régime

de travail du bénéficiaire dans l'entreprise dans la période de référence dont question à l'article 6.

Par « prorata temporis », il faut comprendre : les situations où un contrat débute ou prend fin en cours de période de référence.

Par « régime de travail », il faut comprendre : les contrats à temps plein ou à temps partiel.

§6. Pour le calcul de la prime annuelle des travailleurs bénéficiant d'aides à l'emploi, la totalité du revenu (indemnité de chômage + complément payé par l'entreprise de travail adapté) doit être prise en considération.

## **Chapitre V Modalités**

### **Article 6**

La période de référence pour l'octroi de la prime de fin d'année est la période allant du 1<sup>er</sup> décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours.

### **Article 7**

La prime de fin d'année est versée aux travailleurs au plus tard le 31 décembre de l'année en cours.

### **Article 8**

Les travailleurs licenciés pour faute grave perdent le droit à la prime de fin d'année.

### **Article 9**

§1<sup>er</sup>. Si cet avantage faisait jusqu'à présent l'objet d'une convention collective de travail d'entreprise ou d'un accord local, il revient aux parties ayant conclu celle/celui-ci de prendre les dispositions

nécessaires au niveau local afin d'octroyer aux travailleurs concernés un avantage équivalent.

Si les partenaires sociaux conviennent de maintenir un système considéré comme plus avantageux, ce dernier s'appliquera en lieu et place de la présente convention collective de travail et fera l'objet d'une convention collective de travail d'entreprise.

§2. Les partenaires sociaux conviennent d'examiner des conditions d'applications spécifiques pour les entreprises de travail adapté reconnues « entreprises en difficultés » sur la base des critères de l'AViQ que définis à l'article 922 - §17 du Code réglementaire wallon de l'Action social et de la Santé, deuxième partie, livre V, titre IX, chapitre IV relatif aux entreprises de travail adapté.

Ces conditions doivent faire l'objet d'une convention collective de travail d'entreprise négociée avec les permanents syndicaux régionaux.

Cette disposition concerne également la partie de la prime de fin d'année jusqu'à 3,51 p.c.

Dès que l'ETA n'est plus en situation dérogatoire, la possibilité de compenser les efforts passés faits par les travailleurs sera examinée en concertation avec les organisations syndicales.

§3. Un exemplaire des conventions collective de travail d'entreprise conclues conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 relative aux commissions paritaires et aux conventions collectives de travail sera communiqué au président de la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone et déposé au Greffe du service des Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

§4. Pour le montant de la prime de fin d'année excédant les 3,51 p.c., les ETA peuvent se faire reconnaître comme étant en difficultés sur la base de la procédure suivante :

1. Les 4 critères retenus sont :
  - EBITDA<sup>1</sup> négatif (exploitation) ;
  - 2 mali successifs<sup>2</sup> au niveau des résultats d'exploitations (exploitation) ;
  - Liquidité au sens strict<sup>3</sup> : - de 1 (bilan) ;
  - Solvabilité : - de 25 p.c. (bilan).
2. La reconnaissance n'est pas automatique. Pour l'activer, 2 des 4 critères, l'un étant un ration relatif au bilan, l'autre à l'exploitation, doivent être attestés et explicités par le réviseur d'entreprise aux représentants syndicaux accompagnés de leur permanent. La base est l'information économique et financière au troisième trimestre. Les conditions de communication de l'information et d'échanges sont celles définies par l'arrêté royal du 27 novembre 1973. Dans ces conditions, l'ETA peut être exemptée du paiement de la partie de la prime de fin d'année excédant les 3,51 p.c. Dès que l'ETA n'est plus en situation dérogatoire, la possibilité de compenser les efforts passés faits par les travailleurs sera examinée en concertation avec les organisations syndicales.
3. Les ETA qui se trouvent dans la situation visée par l'article 9, §3 appliquent le mécanisme dérogatoire prévu à l'article 9, §4.
4. En cas d'activation de cette procédure reprise à l'article 9, §4, l'employeur en informera la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone par le biais de son président.

---

<sup>1</sup> Bénéfice/Perte d'exploitation + dotations d'amortissements, de réductions de valeurs et de provisions pour risques et charges.

<sup>2</sup> Mali sur les 3 premiers trimestres de l'année en cours et mali de l'année précédente.

<sup>3</sup> Telle que définie dans l'annexe 1ère (page 40) du modèle de la Banque nationale.



**Article 10**

La présente convention collective de travail sera d'application sous réserve que les dispositifs réglementaires afférents aux ETA wallonnes relatifs à l'accord non-marchand wallon 2021-2024 soient adoptés avant fin décembre 2021 et ce selon la répartition prévue dans le projet d'arrêté modifiant et abrogeant certains dispositions du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé, deuxième partie, livre V, titre IX, chapitre IV relatif aux entreprises de travail adapté.

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

Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un délai de préavis de 6 mois adressé par lettre recommandée à la poste au président de la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

## 4.11 CHÈQUE-CADEAU

***Convention collective de travail du 17 novembre 2021  
Enregistrée le 25.01.2022 sous le n° 169692/CO/327.03  
AR 19.06.2022 - MB 31.08.2022***

***Convention collective de travail du 17 novembre 2021 modifiant la  
convention collective de travail du 28 novembre 2019 relative à  
l'octroi de chèque-cadeau à l'occasion des fêtes de fin d'année.***

### **Chapitre I Champ d'application**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté (ETA) subsidiées par la Région wallonne, et ressortissant à la SCP 327.03, à l'exception des entreprises de travail adapté situées en Communauté germanophone.

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

### **Chapitre II Octroi et montant du chèque-cadeau à l'occasion des fêtes de fin d'année**

#### **Article 2**

Dans le cadre de l'application de l'Accord cadre tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2018 - 2020 du 2 mai 2019 (ANM), il est convenu l'octroi, à dater de l'année 2019, de chèque-cadeau d'une valeur de 40 € par travailleur à l'occasion des fêtes de fin d'année.

## **Chapitre III Conditions et modalités d'octroi**

### **Article 3**

Le chèque-cadeau est accordé à tous les travailleurs qui, à la date de référence du 1<sup>er</sup> novembre de l'année d'octroi du chèque (l'année civile), sont liés à une ETA par un contrat de travail (hors contrat d'étudiants et intérimaires) ou contrat d'apprentissage professionnel (CAP).

En conséquence, en cas de départ d'un travailleur après la date de référence, le chèque-cadeau reste acquis au travailleur. Par contre, un travailleur dont le contrat a pris fin avant la date de référence ou dont le contrat a débuté après celle-ci, ne pourra pas prétendre à l'octroi du chèque.

Le chèque-cadeau est toujours dû aux travailleurs qu'ils aient ou non presté effectivement durant l'année d'octroi du chèque-cadeau. Il n'est pas tenu compte des périodes de suspension du contrat de travail dans le cadre de l'ouverture du droit au chèque-cadeau.

### **Article 4**

Le montant du chèque-cadeau est un montant fixe.

Il n'est pas proratisé en fonction du régime de travail (temps plein ou temps partiel) ou de la période d'occupation (entrée en service ou sortie) durant l'année d'octroi du chèque-cadeau.

Le montant du chèque-cadeau n'est pas établi au prorata des périodes de prestations effectives de travail durant l'année d'octroi du chèque-cadeau.

Chaque travailleur bénéficiera ainsi du montant total fixé à l'article 2 quels que soient son régime de travail, la période couverte par son contrat, les périodes de suspension de son contrat durant l'année d'octroi du chèque-cadeau.

**Article 5**

Le chèque-cadeau est à charge de l'employeur.

**Article 6**

Le chèque-cadeau est distribué aux travailleurs par les ETA au plus tard le 31 décembre de chaque année civile.

**Chapitre IV Dispositions finales****Article 7**

La présente convention collective de travail modifie la convention collective de travail du 28 novembre 2019 relative à l'octroi de chèque-cadeau à l'occasion des fêtes de fin d'année (n° 156718/CO/327.03).

Elle est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un délai de préavis de 6 mois adressé par lettre recommandée à la poste au Président de la Sous-Commission paritaire des entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

## 4.12 FRAIS DE TRANSPORT

***Convention collective de travail du 26.09.2005  
Enregistrée le 13.03.2006 sous le n° 78966/CO/327.03  
AR 04.07.2006 – MB 01.09.2006***

### **Chapitre I Champ d'application**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières, employés et employées dénommés ci-après « travailleurs » des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

La présente convention collective de travail s'applique uniquement aux entreprises de travail adapté situées en Région wallonne, à l'exception des entreprises de travail adapté situées en Communauté germanophone.

### **Chapitre II Transports publics en commun par chemin de fer**

#### **Article 2**

En ce qui concerne le transport organisé par la SNCB, l'intervention de l'employeur est déterminée selon les tarifs de remboursement en vigueur pour la carte-train SNCB 2<sup>ème</sup> classe.

### **Chapitre III Transports publics en commun autre que le chemin de fer, Transports publics en commun combinés**

#### **Article 3**

L'intervention de l'employeur est déterminée selon les dispositions légales prévues dans la CCT 19ter.

Les travailleurs ont droit à une intervention à charge de l'employeur

équivalente aux dispositions de remboursement prévues pour les transports publics en commun par chemin de fer pour une distance équivalente pour un trajet atteignant au minimum 5 km.

## **Chapitre IV Déplacement effectué au moyen de transports privés**

### **Article 4**

L'intervention de l'employeur est déterminée selon les dispositions légales prévues dans la CCT 19ter.

Les travailleurs ont droit à une intervention à charge de l'employeur équivalente aux dispositions de remboursement prévues pour les transports publics en commun par chemin de fer pour une distance équivalente pour un trajet atteignant au minimum 5 km et ce pour les jours effectivement prestés.

Par jour presté, cette intervention équivaut au tarif de la carte-train mensuelle divisé par 21.

Pour le calcul de la distance, on se réfère à l'itinéraire le plus court entre le lieu où le travailleur vit habituellement et le lieu de travail.

## **Chapitre V Epoque de remboursement**

### **Article 5**

L'intervention de l'employeur dans les frais de transport supportés par les travailleurs sera payée une fois par mois pour les travailleurs ayant un abonnement mensuel, ou à l'occasion de la période de paiement qui est d'usage dans l'entreprise, en ce qui concerne les titres de transport qui sont valables pour une semaine.

## **Chapitre VI Modalités de remboursement**

### **Article 6**

- a) Les employeurs demanderont aux travailleurs, lors de leur engagement et à l'occasion de chaque changement d'adresse, une

attestation/titre de transport, délivré par la SNCB et/ou d'autres sociétés de transport en commun public. Si l'attestation entraîne un coût, il est remboursé par l'employeur contre fourniture de la preuve de paiement.

- b) Pour les cas de déplacement par ses propres moyens, prévus à l'article 4, de cette convention collective de travail, une déclaration, indiquant la distance parcourue, signée par le travailleur remplace l'attestation/titre de transport prévu ci-dessus.
- c) les employeurs peuvent à tout moment contrôler si le nombre de kilomètres correspond à la réalité.

### **Article 7**

L'intervention de l'employeur dans les frais de transport est due dès le premier jour de travail.

## **Chapitre VII Transport totalement organisé par l'employeur**

### **Article 8**

Les dispositions de la présente convention collective de travail ne sont pas applicables aux employeurs qui organisent totalement le transport des travailleurs à leur propre compte et ce uniquement dans le cas où le travailleur bénéficie de la gratuité complète de ce transport. Dans le cas contraire, de même que si le transport est organisé à partir d'un lieu déterminé alors les dispositions de la présente CCT s'appliquent au prorata de la distance parcourue selon les modalités prévues aux articles 2 et 3 de la présente CCT. Ces dispositions devront être déterminées dans le cadre d'une convention d'entreprise.

## **Chapitre VIII Dispositions particulières**

### **Article 9**

- a) Les dispositions de la présente convention collective de travail ne sont pas applicables aux employeurs qui appliquent un système au moins équivalent ou plus avantageux.

- b) au niveau de l'entreprise, les partenaires sociaux peuvent négocier une CCT plus avantageuse.
- c) en matière de contrat d'entreprise, les partenaires sociaux négocieront, au niveau de l'entreprise, les dispositions relatives aux frais de déplacement.

## **Chapitre IX Dispositions finales**

### **Article 10**

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er octobre 2005 et est conclue à durée indéterminée. Elle peut être dénoncée éventuellement par une des parties moyennant un préavis de 3 mois.

La dénonciation est notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux.



## 4.12 BIS FRAIS DE TRANSPORT

*(modification de l'article 3 de la CCT du 26 septembre 2005).*

***Convention collective de travail du 22 juin 2020 modifiant l'article 3 de la Convention collective de travail du 26 septembre 2005 relative à l'intervention des employeurs dans les frais de transport n° 78966/CO/327.03.***

***Enregistrée le 13.03.2006, MB 01.09.2006***

***Enregistrée le 27.08.2020 sous le n° 159651/CO/327.03***

### **Chapitre I Champ d'application**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail (CCT) s'applique exclusivement aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté (ETA) subsidiées par la Région wallonne, et ressortissant à la SCP327.03, à l'exception des entreprises de travail adapté situées en Communauté germanophone.

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

### **Chapitre II Modification de la CCT**

#### **Article 2**

Concernant les frais pour les déplacements domicile-lieu de travail effectués en empruntant un autre moyen de transport en commun que le train (p. ex. tram, bus, métro...), la CCT 19/9 du CNT conclue suite à l'AIP 2019-2020 prévoit, à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2020, que l'intervention de l'employeur sera dorénavant obligatoire pour les déplacements domicile-lieu de travail inférieurs à 5 km.

La CCT sectorielle du 26 septembre 2005 relative à l'intervention des employeurs dans les frais de transport (*N°78966/CO/327.03, enregistrée le 13/03/2006, MB 01/09/2006*) précise que l'intervention de l'employeur est obligatoire pour un trajet atteignant au minimum 5 km.

Dès lors, en vue de la mettre en conformité avec les dispositions de la CCT 19/9, il convient de la modifier sur ce point en supprimant le plancher de 5 km.

### **Article 3**

L'article 3 de la CCT sectorielle du 26 septembre 2005 relative à l'intervention des employeurs dans les frais de transport (*N°78966/CO/327.03, enregistrée le 13/03/2006, MB 01/09/2006*) est donc modifié comme suit :

*« L'intervention de l'employeur est déterminée selon les dispositions légales prévues dans la CCT 19/9. »*

## **Chapitre III Dispositions finales**

### **Article 4**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2020 pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un délai de préavis de 3 mois adressé par lettre recommandée à la poste au Président de la Sous-Commission paritaire des entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

### **Article 5**

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.

## 4.13 FRAIS DE DÉPLACEMENT EN ENTREPRISES EXTÉRIEURES

***Convention collective de travail du 08.04.2010***

***Enregistrée le 15.06.2010 sous le n° 99852/CO/327.03***

***AR 10.10.2010 – MB 09.11.2010***

### **Chapitre I Champ d'application**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs des entreprises de travail adapté wallonnes (ETA) ressortissant à la SCP 327.03 et aux travailleurs qu'ils occupent à l'exclusion des ETA situées en Communauté germanophone.

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

### **Chapitre II Dispositions générales**

#### **Article 2**

Les dispositions de la présente convention collective de travail fixent les règles d'indemnisation des frais de déplacement des travailleurs se déplaçant par leur propre moyen dans le cadre d'un contrat d'entreprise. Ces travailleurs auront droit, s'il y a lieu, à une indemnisation kilométrique correspondant au tarif kilométrique en vigueur dans la fonction publique pour les véhicules motorisés et au tarif en vigueur pour les vélos. Elle n'envisage de fixer des indemnités kilométriques que pour les seuls kilomètres supplémentaires par rapport à la distance domicile – lieu de travail étant entendu qu'il convient en premier lieu d'appliquer pour ces travailleurs les frais de déplacement domicile – lieu de travail suivant la CCT du 26 septembre 2005 fixant l'intervention patronale aux tarifs de la carte- train pour tous les travailleurs.

### **Chapitre III Procédure d'application**

#### **Article 3**

A partir du 1<sup>er</sup> avril 2010, ces indemnités seront d'application. L'application de la CCT ne peut cependant être préjudiciable aux travailleurs bénéficiant actuellement d'une situation plus avantageuse. Les interlocuteurs sociaux recommandent aux employeurs d'examiner les possibilités de contracter, pour ces travailleurs se déplaçant par leurs propres moyens, une assurance collective « omnium mission ».

#### **Article 4**

La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant le dépôt d'un préavis de 6 mois à signifier par lettre recommandée au Président de la SCP 327.03.

## 4.14 DURÉE DU TRAVAIL

### *Convention collective de travail du 16.12.1996*

#### **Chapitre I Champ d'application**

##### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant de la Commission Paritaire pour les ateliers protégés et aux employés et ouvriers qu'ils occupent.

Par travailleurs, on entend aussi bien les travailleurs masculins que les travailleurs féminins, handicapés et non handicapés.

#### **Chapitre II Durée de travail**

##### **Article 2**

La durée moyenne hebdomadaire de travail est fixée au maximum à 38 heures par semaine.

#### **Chapitre III Validité**

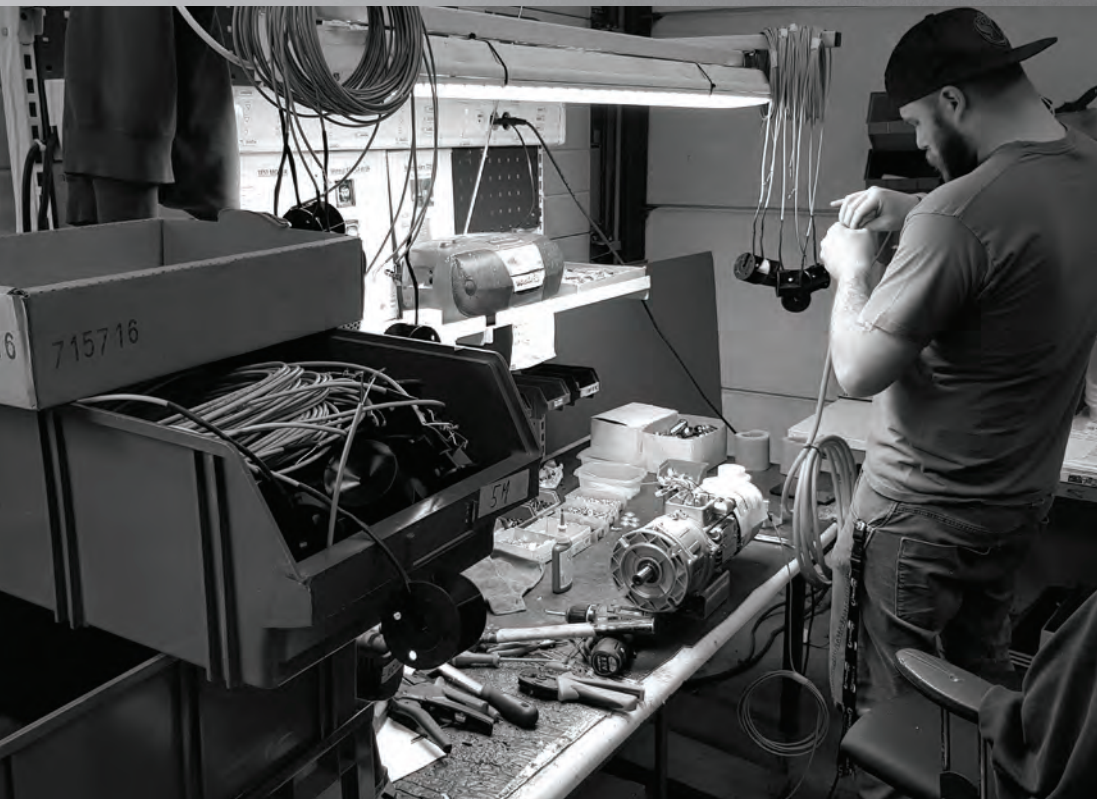
##### **Article 3**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 1997 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de 3 mois adressé par lettre recommandée au Président de la Commission Paritaire pour les ateliers protégés.



## Contrats d'entreprise



## Chapitre 5





## 5. CONTRATS D'ENTREPRISE

***Convention collective de travail du 10.09.2019***

***Enregistrée le 15.0610.2019 sous le numéro 154448/CO/327.03***

***AR 27.09.2020 – MB 10.11.2020***

### **Préambule**

A travers la conclusion d'une Convention Collective de Travail, les partenaires sociaux s'engagent à convenir des garanties nécessaires au bon déroulement d'une prestation en contrat d'entreprise extérieure.

Les parties signataires reconnaissent les contrats d'entreprise comme partie intégrante de l'ensemble des activités des ETA avec l'objectif de réaliser leur mission sociale d'intégration des travailleurs en situation de handicap dans le milieu ordinaire de travail.

Le prix facturé doit au moins permettre de financer la rémunération du travailleur au salaire horaire minimum de la catégorie 1, fixé par la SCP, majoré de 18%.

Les emplois créés ne constituent pas des emplois de substitutions à des licenciements dans l'entreprise extérieure.

Les partenaires sociaux s'engagent à se référer au Vademecum sectoriel pour tous les aspects non-traités par cette CCT.

La présente convention collective a pour objet de fixer les modalités des prestations en contrat d'entreprise, sans préjudice de la concertation sociale au niveau local.

Des conventions collectives de travail d'entreprise fixant des modalités plus avantageuses que celles prévues dans la présente convention collective de travail peuvent être conclues.

Si ces prestations faisaient jusqu'à présent l'objet de conventions ou accords locaux, il reviendra aux parties ayant conclu ces conventions ou

accords locaux de prendre les dispositions nécessaires pour évaluer leur concordance avec la présente CCT. Les conventions, accords locaux équivalents ou plus favorables s'appliqueront en lieu et place de la présente convention collective de travail.

## **Chapitre I Champ d'application**

### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises de travail adapté qui ressortissent à la SCP 327.03, à l'exception des entreprises de travail adapté situées en Communauté germanophone.

Par « travailleurs », on entend : tous les travailleurs masculins et féminins, ouvrier et employés, quel que soit le type de contrat de travail.

## **Chapitre II Affectation du travailleur**

### **Article 2**

Les prestations liées aux contrats d'entreprise font partie intégrante des activités de l'entreprise de travail adapté. Elles se font sur base contractuelle ou volontaire suivant les capacités et compétences des travailleurs.

Prentent en contrat d'entreprise, les travailleurs dont le contrat de travail mentionne que le travailleur est susceptible de travailler dans une entreprise extérieure.

A défaut, les prestations en contrat d'entreprise sont proposées à des travailleurs volontaires répondant aux critères. A défaut, d'autres travailleurs pourront être sollicités. Un avenant, éventuellement temporaire, à leur contrat de travail sera alors signé.

Les travailleurs pourront faire valoir des raisons objectivables pour refuser, en étant éventuellement assistés par leur délégué syndical.

La procédure décrite ci-avant ne doit pas avoir pour effet de mettre en

difficulté la pérennité d'un contrat d'entreprise ou la création d'un nouveau contrat d'entreprise.

### **Chapitre III Concertation sociale**

#### **Article 3**

Sans préjudice des dispositions du CWASS, à tout démarrage de contrat d'entreprise, une information est communiquée à la délégation syndicale.

Lors de chaque démarrage d'un contrat d'entreprise, une information sera communiquée aux représentants des travailleurs en Conseil d'entreprise ou à défaut au Comité pour la prévention et la protection au travail ou à la Délégation syndicale (lieu, horaires, types de prestations, nature du travail, durée du contrat, nom du ou des encadrants).

À tout moment, la délégation syndicale pourra disposer de la part de l'employeur, de la liste nominative des travailleurs occupés en contrat d'entreprise ainsi que les lieux d'affectation.

Sans porter préjudice à la concertation sociale au niveau local, les parties signataires s'engagent à ce que les horaires de travail devant être appliqués dans le cadre d'un contrat d'entreprise soient examinés positivement au niveau local en cas d'adaptation nécessaire du règlement de travail sauf motifs objectivables consignés en Conseil d'entreprise ou en Délégation syndicale.

#### **Article 4**

Préalablement à toute visite de la délégation syndicale au sein d'une entreprise cliente, une autorisation préalable du client et de la direction est requise. Les directions d'ETA s'engagent à faciliter les contacts entre la délégation syndicale et les travailleurs en contrat d'entreprise.

Et en cas de refus de l'entreprise cliente, une concertation aura lieu entre la direction de l'ETA et le client afin de déterminer le lieu et le

moment propices à cette visite.

La délégation syndicale pourra, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel. Ces communications devront avoir un caractère professionnel ou syndical.

## **Chapitre IV Conditions de travail**

### **Article 5**

Les travailleurs en contrat d'entreprise doivent bénéficier de conditions de travail comparables à celles des travailleurs en interne.

Le travailleur continuera à avoir accès à tout moment aux services sociaux de l'ETA, à l'assistant(e) social(e), au service des ressources humaines, au conseiller en prévention et à son délégué syndical. De même, le travailleur pourra solliciter à tout moment une rencontre avec ces service au sein de l'entreprise où il preste son contrat extérieur.

Le travailleur en contrat d'entreprise conservera ses droit de prendre des congés, de participer aux formations, aux activités sociales (Fêtes, rencontres, etc.) et syndicales au même titre que ses collègues.

Le plan de formation de l'ETA devra prévoir des dispositions particulières de manière à permettre aux travailleurs en contrat d'entreprise de pouvoir développer ses compétences et suivre les formations.

Le travailleur devra bénéficier de temps de pause et de temps de repas conformément aux dispositions prévues dans l'ETA.

### **Article 6**

Les ETA s'engagent à respecter le volume d'heures prévues dans le régime horaire moyen hebdomadaire sur la période de référence de l'ETA.

## Article 7

Le travail de nuit doit être évité autant que possible dans le cadre des contrats d'entreprise et cadré le cas échéant. La décision de déroger à l'interdiction de travail de nuit reste de la compétence des interlocuteurs sociaux au niveau local. Cette dérogation devant se discuter au cas par cas et par contrat d'entreprise.

Toutes CCT d'entreprise conclues dans le cadre du travail de nuit prévoient une clause de dénonciation avec motivations liées à l'organisation ou aux conditions de travail.

Sans préjudice de la concertation sociale au niveau local au sein des ETA, les travailleurs en contrat d'entreprise qui le souhaitent, à leur demande, en cas de nécessité et avec accord de la délégation syndicale, peuvent effectuer du travail de nuit. Le volontariat est rétractable, en cours de contrat d'entreprise, pour les travailleurs en situation de handicap.

Conformément à la CCT n°49 du 21 mai 1991 relative à la garantie d'une indemnité financière spécifique aux travailleurs occupés dans le cadre d'un travail en équipes comportant des prestations de nuit ou dans d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit (modifiée par la convention collective de travail n°49 bis du 9 janvier 1995), une indemnité financière horaire est versée aux travailleurs occupés en contrat d'entreprise dans un régime de travail entrant dans le champ d'application de la CCT n°49.

Le montant de cette indemnité est fixé au niveau sectoriel à 1,5 €/h quel que soit l'âge du travailleur (au lieu de actuellement €1,18€/heure pour les travailleurs de moins de 50 ans et de 1,44 €/h pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus).

## Article 8

La CCT du 8 avril 2010 relative aux frais de déplacement en entreprises extérieures pour les travailleurs en contrat d'entreprise reste d'application.

Si la distance domicile-lieu du contrat d'entreprise est inférieure à la distance domicile-ETA, le travailleur peut prétendre aux frais de déplacement prévus dans la CCT du 26/09/2005 relative à l'intervention des employeurs dans les frais de transport (tarifs TEX), à concurrence de la distance domicile – ETA.

Les travailleurs se déplaçant par leur propre moyen (utilisant leur propre véhicule) dans le cadre d'un contrat d'entreprise bénéficieront d'une assurance omnium mission prise en charge par leur employeur pour leurs déplacements domicile – lieu du contrat d'entreprise. L'ETA informe le travailleur et la DS de la couverture choisie.

### **Article 9**

A chaque passage par l'ETA, à la demande de l'employeur, le temps de trajet entre l'ETA et l'entreprise client et inversement sera assimilé à du temps de travail.

### **Article 10**

Dans le cas où le travailleur (chauffeur ou passager) se rend directement depuis son domicile jusqu'au site du client et pour autant que la distance parcourue soit supérieure à la distance domicile-ETA, une prime d'éloignement par km excédentaire, aller-retour, lui sera octroyée. Cette prime sera de 0,0657 € par kilomètre excédentaire. Si la distance est inférieure, cette disposition ne s'appliquera pas.

## **Chapitre V Accompagnement - Supervision**

### **Article 11**

Dans les encadrants assureront l'encadrement adéquat tel que prévu dans le CWASS.

Etant donné l'éloignement du travailleur, l'employeur devra veiller à fournir toutes les conditions nécessaires pour que le travailleur soit le mieux épaulé possible.

Sauf circonstance particulières, le travailleur occupé dans le cadre d'un

contrat d'entreprise prestera préalablement au moins un mois au sein même de l'entreprise de travail adapté.

Pour tout travailleur qui arrive sur un contrat d'entreprise pour la première fois, un accompagnement par un chef d'équipe ou un moniteur ou encore par une personne d'encadrement désignée par la direction devra être prévu dès le 1<sup>er</sup> jour.

Le travailleur recevra mensuellement la visite, sur son site de travail, du travailleur social ou en alternance du conseiller en prévention.

## **Chapitre VI Sécurité et bien-être des travailleurs**

### **Article 12**

Les travailleurs doivent bénéficier de conditions de sécurité et de bien-être au travail conformes à la législation en vigueur.

Sans préjudice des réglementations prévues dans :

- le CWASS (description détaillée de chaque poste de travail en CE) ;
- l'outil sectoriel de classification de fonctions du personnel de production – Ergo Meta (description de fonctions) ;
- législation du bien-être relative au travail avec tiers ;
- analyse générale des risques.

### **Article 13**

Afin de garantir un suivi du bien-être des travailleurs, une enquête de satisfaction ou enquête assimilée sera réalisée après une période de 4 mois auprès de chaque travailleur concerné par un nouveau contrat d'entreprise. Il en est de même à la fin du premier contrat, pour les contrats d'entreprise, d'une durée inférieure à 4 mois et amenés à se reproduire. Dans le cadre de cette enquête de satisfaction ou enquête assimilée, le travailleur pourra bénéficier de l'assistance du travailleur social.

Cette enquête de satisfaction ou enquête assimilée devra intégrer les thématiques définies au niveau sectoriel.

Les partenaires sociaux s'engagent à établir, dans un délai de 6 mois, au niveau sectoriel, une liste des thèmes exclusivement liés au bien-être des travailleurs.

Les résultats de l'enquête ou enquête assimilée seront présentés aux organes de concertation sociale compétents. L'employeur est l'interlocuteur compétent pour tout éventuel suivi des résultats et pour prendre les mesures nécessaires en concertation avec les organes de concertation sociale compétents.

## **Chapitre VII Intégration**

### **Article 14**

Afin de rester en cohérence avec la démarche d'intégration de la personne en situation d'handicap dans le circuit ordinaire, les contrats commerciaux ne pourront pas prévoir de clause de non-engagement.

De surcroît, en cas de volonté de la part du client d'engager un travailleur de production de l'ETA (handicapé et hors personnel d'encadrement – chef d'équipe) qui est en contrat d'entreprise, l'ETA proposera des facilités à l'entreprise cliente, pendant une période de 3 mois à partir de la date d'engagement pour le client, à savoir :

- fournir à l'entreprise client un soutien administratif et social pour ses démarches et dans l'accompagnement du travailleur ;
- garantir au travailleur la possibilité, endéans cette période, de pouvoir revenir dans l'ETA s'il le souhaite (problème d'intégration, décalage entre les attentes et la réalité, difficulté d'adaptation au poste de travail...) et de retrouver un poste de travail au sein de l'ETA aux mêmes conditions.

Durant cette période de 3 mois, l'ETA et le travailleur, éventuellement conseillé par son délégué syndical, pourront décider de rompre ou de suspendre le contrat de travail qui les lie compte tenu des particularités de chaque situation.



## **Chapitre VIII Dispositions finale**

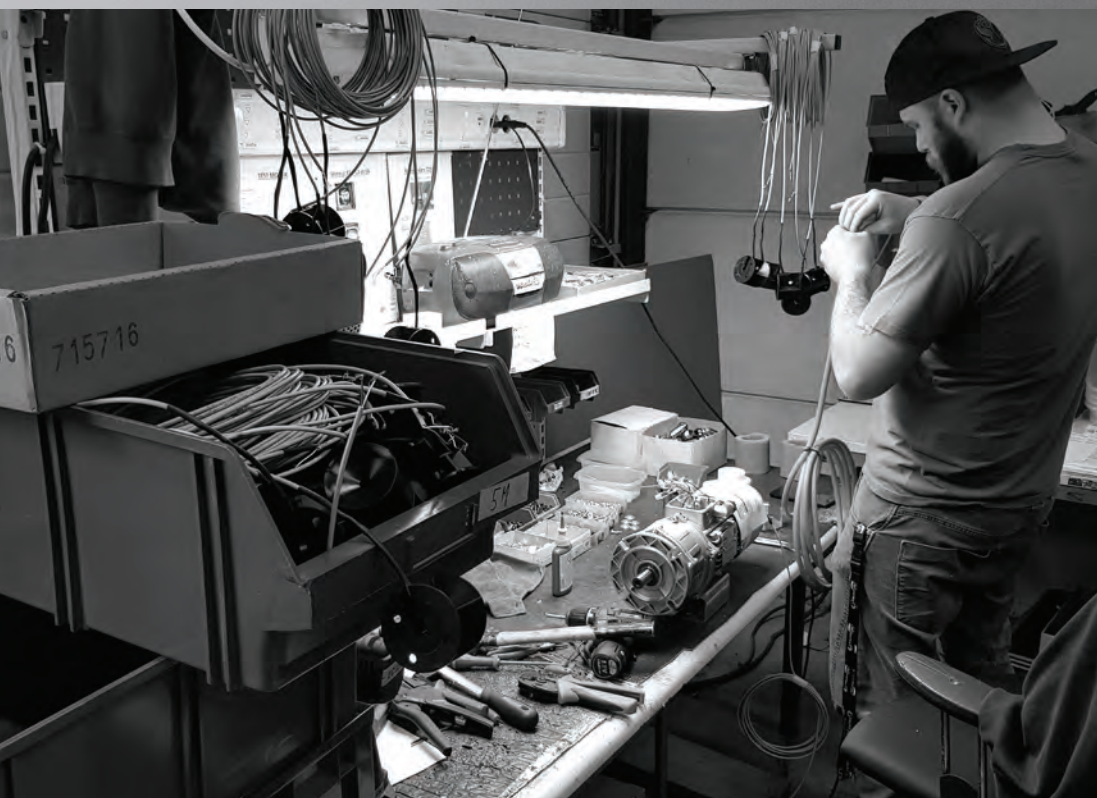
### **Article 15**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2019 pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un délai de préavis de 6 mois adressé par lettre recommandée à la poste au Président de la Sous-Commission paritaire des entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.





# Fonds de sécurité d'existence



## Chapitre 6



## 6.1 INSTITUTION

***Convention collective de travail du 20 septembre 2018 modifiant la convention collective de travail du 17 septembre 2013 modifiant et coordonnant la convention collective de travail du 29 mars 2010 relative à l'institution du « Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone », intitulé FSE ETAW, et à la fixation de ses statuts.***

***Enregistrée le 2 octobre 2018 sous le n° 147886/CO/327.03  
AR 20.01.2019 – MB 06.02.2019***

### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises de travail adapté ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone et aux travailleurs qu'ils occupent.

### **Article 2**

Elle modifie à cette date la convention collective de travail du 17 septembre 2013 modifiant et coordonnant la convention collective de travail du 29 mars 2010 relative à l'institution du « Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone », intitulé FSE ETAW, et à la fixation de ses statuts (n° 118381, AR 04/09/2014, MB 28/11/2014).

### **Article 3**

Comme prévu à l'article 5 de la convention collective de travail du 17 septembre 2013 susmentionnée, le siège social du « Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté de la Région

wallonne et de la Communauté germanophone », intitulé FSE ETAW, initialement établi au 196 route de Philippeville à 6010 Couillet, a été transféré au 13-15 Square Saintelette à 1000 Bruxelles, à dater du 9 mai 2018, par décision unanime du comité de gestion du Fonds.

#### **Article 4**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 9 mai 2018. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties avant le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

## 6.2 FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE FSE ETAW ET SES STATUTS.

***Convention collective de travail du 14 octobre 2021 modifiant et coordonnant la convention collective de travail du 20 septembre 2018 modifiant la convention collective de travail du 17 septembre 2013 modifiant et coordonnant la convention collective de travail du 29 mars 2010 relative à l'institution du « Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone », intitulé FSE ETAW, et à la fixation de ses statuts.***

***Enregistrée le 4.11.2021 sous le n° 168048/CO/327.03  
AR 29.01.2022 – MB 06.04.2022***

### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la région wallonne et de la Communauté germanophone.

Par « travailleurs », il faut entendre : les ouvriers et les employés masculins et féminins.

### **Article 2**

Elle modifie et coordonne à cette date les conventions collectives de travail du 20 septembre 2018 (enregistrée sous le n°147886/CO/327.03, A.R. du 20/01/2019 ; M.B. du 06/02/2019) et du 17 septembre 2013 modifiant et coordonnant la convention collective de travail du 29 mars 2010 relative à l'institution du « Fonds de Sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone », intitulé FSE ETAW, et à la fixation de ses statuts.

## **A. INSTITUTION**

### **Article 3**

En application de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, la SCP 327.03 institue le « Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone » intitulé FSE ETAW dont les statuts sont fixés ci-après.

### **Article 4**

La convention collective de travail du 20 septembre 2018 (enregistrée sous le n° 147886/CO/327.03) fixe le siège social du « Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone », intitulé FSE ETAW dont le siège est établi au 13-15 Square Saintelette à 1000 Bruxelles.

## **B. STATUTS**

### **Chapitre I Dénomination et siège social**

#### **Article 5**

Au 1<sup>er</sup> janvier 2010, un fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone » (FSE ETAW) a été institué. Le FSE ETAW a établi son siège social conformément à l'adresse mentionnée à l'art. 4. Ce siège peut être transféré ailleurs par décision unanime du Comité de gestion prévu à l'article 14 concrétisée dans une convention collective de travail rendue obligatoire.



## **Chapitre II Missions de ce fonds**

### **Article 6**

- a) octroyer aux employeurs ressortissant à la SCP 327.03 des avantages tels que ceux prévus à l'article 7 ;
- b) mener des projets et des actions en faveur des travailleurs de la SCP 327.03 ;
- c) percevoir les moyens nécessaires à la réalisation des objectifs prévus aux points a) et b) ;
- d) gérer la dotation annuelle.

## **Chapitre III Avantages sociaux complémentaires : nature - montant - octroi - liquidation**

### **Article 7**

Le FSE ETAW redistribue au bénéfice des travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> les moyens financiers dont il dispose pour financer, octroyer et liquider les avantages sociaux fixés par convention collective de travail conclue en SCP 327.03.

### **Article 8**

Les modalités pratiqués d'exécution non fixées par CCT sont déterminées par le comité de gestion du FSE ETAW dont les décisions sont consignées dans les procès-verbaux du dit fonds.

## **Chapitre IV Financement**

### **Article 9**

Les sources financières, les cotisations patronales et/ou d'autres moyens financiers éventuels seront fixés par la SCP 327.03 en fonction des besoins du secteur, des possibilités financières, des décisions communes des partenaires sociaux, dans une CCT rendue obligatoire.

**Article 10**

Le montant et les modalités de perception des cotisations des employeurs sont fixés par convention collective de travail conclue au sein de la SCP 327.03.

**Article 11**

Les cotisations sont perçues par le FSE ETAW, prélevées soit directement par le Fonds, soit via l'Office national de sécurité sociale. En exécution d'une convention collective de travail, conclue au sein de la SCP 327.03, le FSE ETAW peut confier la perception des cotisations à une autre organisme. Dans ce cas, la convention collective de travail précitée désigne l'organisme et fixe les conditions et les modalités de perception qui doivent être observées par l'organisme chargé de l'exécution.

**Chapitre V Gestion****Article 12**

Le FSE ETAW est géré par un Comité de gestion paritaire qui se compose de minimum 8 membres.

Ces membres sont désignés parmi les membres de la SCP 327.03. Ils représentent pour moitié les organisations professionnelles d'employeurs et pour autre moitié les organisations des travailleurs.

Des représentants désignés « experts » peuvent siéger avec droit à un mandat consultatif.

Les membres du Comité de gestion sont désignés pour la même période que celle de leur mandat à la SCP 327.03.

Le mandat de membre du Comité de gestion prend fin en cas de démission ou de décès ou lorsque le mandat de celui-ci comme membre de la SCP 327.03 prend fin ou en raison de sa démission par l'organisation qui l'a présenté. Le nouveau membre achève, le cas échéant, le mandat de son prédécesseur.

Les mandats des membres du Comité de gestion sont renouvelables.

### **Article 13**

Le comité de gestion choisit tous les deux ans un président et deux vice-présidents parmi ses membres. Il désigne également les personnes ou les services chargés du secrétariat.

### **Article 14**

Le comité de gestion se réunit sur convocation du président. Celui-ci est tenu de convoquer le Comité de gestion à la demande d'au moins un quart des membres ou à la demande d'une des organisations représentées dans la SCP 327.03. Des procès-verbaux sont rédigés pour chaque séance du comité de gestion. Ils sont signés par le président ou par son remplaçant.

Tous les membres du Comité de gestion reçoivent une copie de ces procès-verbaux.

Les procès-verbaux sont envoyés au plus tard dans le délai d'un mois aux membres du Comité de gestion ; les objections concernant ces procès-verbaux doivent être transmises au président du Comité de gestion dans le mois de la réception.

### **Article 15**

Le comité de gestion ne peut délibérer valablement que si la moitié au moins, tant des membres de la délégation des travailleurs que des membres de la délégation des employeurs est représentée et à la condition que chaque organisation soit présente.

Si ces conditions ne sont pas remplies, le Comité de gestion est reconvoqué avec le même ordre du jour et dans les mêmes conditions de représentation. Les décisions du Comité de gestion sont prises à l'unanimité des voix des membres présent, sauf en cas de dispositions

contraires prévues par le règlement d'ordre intérieur établi par le Comité de gestion.

Les membres du Comité de gestion ne peuvent prendre part aux délibérations ou aux votes portant sur des questions dans lesquelles ils sont personnellement impliqués.

## **Article 16**

Le comité de gestion gère le fonds conformément aux statuts et prend toutes les mesures qui s'avèrent nécessaires pour le bon fonctionnement du Fonds. Il peut notamment conclure tout contrat, acheter, vendre, échanger, louer et donner en location tous biens meubles ou immeubles nécessaires à la réalisation du but du FSE ETAW, fixer les frais de gestion ; payer des indemnités aux ayants droit ; contracter des emprunts à court et long terme ; consentir des hypothèques sur les biens immeubles du Fonds, ainsi que consentir ou accepter tous privilèges, subsides et allocations privés ou officiels ; consentir ou accepter tous subrogations et cautionnements ; céder tous les droits réels ou résultant d'obligations, ainsi que toutes les garanties réelles ou personnelles ; donner main levée de toutes les inscriptions, transcriptions, saisies ou autres empêchements privilégiés ou hypothécaires avant ou après le paiement ; ester en justice comme demandeur ou défendeur devant les tribunaux ; exécuter ou faire exécuter les jugements, transiger et compromettre.

Cette énumération n'est pas exhaustive.

Les actions en justice comme demandeur et défendeur sont introduites ou défendues par le Comité de gestion, au nom du FSE ETAW, à la poursuite et à la diligence du président ou d'un ou de plusieurs membres délégués à cet effet.

Le Comité de gestion peut déléguer les attributions spéciales à un ou plusieurs de ses membres ou même à des tiers.

Le comité de gestion peut déléguer la gestion journalière du FSE ETAW

à des tiers, auquel cas échéant, une indemnité pour frais d'administration peut être allouée.

Tout ce qui n'est pas expressément réservé à la SCP 327.03, par les statuts ou par la loi, relève de la compétence au Comité de gestion.

Le mandat des membres du Comité de gestion n'est pas rémunéré.

### **Article 17**

Pour tous les actes autres que ceux relevant de la gestion journalière, pour lesquels un mandat spécial a été donné, il suffit, afin que le FSE ETWA soit valablement représenté vis-à-vis des tiers, que deux membres dont un du côté des employeurs et un du côté des travailleurs, signent, sans qu'ils doivent témoigner d'une délibération, d'une autorisation ou d'un mandat spécial.

Les actes de gestion journalière peuvent être signés par un membre ou par toute autre personne désignée à cet effet par le Comité de gestion.

### **Article 18**

Les membres n'encourent, à l'égard des engagements du FSE ETAW, aucune obligation personnelle.

Ils ne peuvent être rendus responsables que de l'exécution de leur mandat.

## **Chapitre VI Contrôle – comptes – bilan – budget**

### **Article 19**

L'exercice prend cour le 1<sup>er</sup> janvier et se clôture le 31 décembre.

**Article 20**

Conformément à l'article 12 de la loi du 7.01.1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, le Comité de gestion désigne un réviseur ou expert-comptable d'entreprises en vue du contrôle de la gestion du Fonds.

**Article 21**

Conformément à la loi du 7.01.1958 relative aux fonds de sécurité d'existence, le Comité de gestion approuve annuellement les comptes, bilan et budget du FSE ETAW.

**Article 22**

Conformément à la loi du 7.01.1958 relative aux fonds de sécurité d'existence, les comptes, bilan et budget du FSE ETAW ainsi qu'un rapport sur son fonctionnement pendant l'exercice révolu sont présentés à la SCP 327.03 avant la fin du mois de juin.

**Chapitre VII Dissolution et liquidation****Article 23**

Le FSE ETAW est institué pour une durée indéterminée. Il est dissout par la SCP 327.03, à la suite d'un préavis comme prévu à l'article 24. La SCP 327.03 décide de la destination des biens et des valeurs du FSE ETAW, après le paiement du passif. Cette destination doit être en concordance avec l'objectif en vue duquel le FSE ETAW a été institué.

La SCP 327.03 désigne les liquidateurs parmi les membres du Comité de gestion du FSE ETAW.

**Article 24**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de 6 mois.

La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée adressée au Président de la SCP 327.03.

## 6.3 FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE

***Convention collective de travail du 20 septembre 2018 modifiant la convention collective de travail du 17 septembre 2013 modifiant et coordonnant la convention collective de travail du 21 août 2007 relative à la création d'un fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds social pour la promotion de l'emploi dans les entreprises de travail adapté » et la fixation de ses statuts.***

***Enregistrée le 02.10.2018 sous le n° 47885/CO/327.03  
AR 20.01.2019 – MB 06.02.2019***

### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises de travail adapté ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone et aux travailleurs qu'ils occupent.

### **Article 2**

Elle modifie à cette date la convention collective du travail du 17 septembre 2013 modifiant et coordonnant la convention collective de travail du 21 août 2007 relative à la création d'un fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds social pour la promotion de l'emploi dans les entreprises de travail adapté (n° 118239, AR 19/09/2014, MB 05/12/2014).

### **Article 3**

Comme prévu à l'article 4 de la convention collective de travail du 17 septembre 2013 susmentionnée, le siège social du « Fonds social pour la promotion de l'emploi dans les entreprises de travail adapté » initialement établi au 196 route de Philippeville à 6010 Couillet, a été transféré au 13-15 Square Saintelette à 1000 Bruxelles, à date du 9 mai 2018, par décision unanime du comité de gestion du Fonds.



**Article 4**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 9 mai 2018. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties avant le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet de l'année suivante.

La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

## 6.4 COTISATION PATRONALE

***Convention collective de travail du 17 septembre 2013  
Enregistrée le 11.12.2013 sous le n° 118383/CO/327***

***Remplaçant la convention collective de travail du 8 mai 2009  
concernant la cotisation patronale au «Fonds de Sécurité  
d'Existence pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la  
Région Wallonne et de la Communauté germanophone»  
(FSE ETAW - n° 93714 - AR 02.07.10 - MB 31.08.10)***

### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la SCP 327.03 et aux travailleurs qu'elles occupent, à l'exclusion des employeurs et des travailleurs des entreprises de travail adapté situées en Communauté germanophone.

### **Article 2**

En application du chapitre IV, Art. 10 « Financement » de la convention collective de travail du 29 mars 2010, instituant un fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds de Sécurité d'Existence pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Région wallonne » (FSE ETAW) modifiée et coordonnée par la CCT du 6 mars 2013, il est institué une cotisation patronale de 0,20 % de la masse salariale brute trimestrielle à verser à prélever par l'Office National de Sécurité Sociale. L'ONSS au profit du FSE ETAW.

**Article 3**

La présente convention collective de travail prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2013.

A cette date, elle remplace la CCT du 8 mai 2009 concernant la cotisation patronale au « Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone » (n° 93714 - AR 02.07.10 - MB 31.08.10).

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de 6 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée adressée au Président de la SCP 327.03.

## 6.5 COTISATION PATRONALE AU FONDS DE SÉCURITÉ D'EXISTENCE POUR LES ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTÉ SUBSIDIÉES PAR LA RÉGION WALLONNE

***Convention collective de travail du 14 octobre 2021 remplaçant la CCT du 8 mai 2009 concernant la cotisation patronale au « Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Région wallonne »***

***Enregistrée le 04.11.2021 sous le n° 168047/CO/327.03  
AR 10.01.2022 – MB 25.02.2022***

### **Article 1<sup>er</sup> Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone, à l'exclusion des employeurs et des travailleurs des entreprises de travail adapté situées en Communauté germanophone.

Par « travailleurs, » on entend : les travailleurs masculins et féminins, ouvriers, employés tant valides que moins valides pour lesquels une cotisation de sécurité sociale est retenue.

### **Article 2**

En application du Chapitre IV « Financement », article 9 de la convention collective de travail du 14 octobre 2021 modifiant et coordonnant la convention collective de travail du 20 septembre 2018 modifiant la convention collective de travail du 17 septembre 2013 modifiant et coordonnant la convention collective de travail du 29 mars 2010 relative à l'institution d'un fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté de la Région

wallonne et de la Communauté germanophone » (enregistrée sous le n° 147886/CO/327.03) rendue obligatoire par arrêté royal du 20 janvier 2019 (M.B. du 06/02/2019), il est institué une cotisation patronale de 2,5 p.c. de la masse salariale brute trimestrielle à verser à l'Office national de Sécurité sociale. L'office national de Sécurité sociale les ristournant audit Fonds de sécurité d'existence.

### **Article 3 Fixation de la cotisation**

A partir du 1<sup>er</sup> trimestre 2022, la cotisation patronale est fixée à 4,80 p.c. afin de récupérer les cotisations non perçues pour les 1<sup>er</sup>, 2<sup>ème</sup>, 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> trimestre 2021.

Toutefois, la cotisation patronale repasse à 2,5 p.c. à dater du 1<sup>er</sup> janvier 2023.

### **Article 4 Dispositions finales**

La présente convention collective de travail remplace à dater du 1<sup>er</sup> janvier 2022 la convention collective de travail du 8 mai 2009 concernant la cotisation patronale au « Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Région Wallonne » (enregistrée sous le n° 118383/CO/327.03) rendue obligatoire par arrêté royal du 27 juin 2018 (M.B. du 25/07/2018).

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délais de préavis de trois mois adressé par lettre recommandée (cachet de la poste faisant foi) au président de la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

## 6.6 PRIME SYNDICALE

***Convention collective de travail du 19 avril 2007***

***Enregistrée le 14.08.2007 sous le n° 84295/CO/327.03***

***AR 19.02.2008 – MB 09.04.2008***

### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire 327.03 à l'exclusion des employeurs et des travailleurs des Entreprises de Travail Adapté situées en Communauté Germanophone.

Par « travailleurs », il y a lieu d'entendre le personnel ouvrier et employé masculin et féminin.

### **Article 2**

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2007, l'octroi d'une prime syndicale est régi par la présente convention. Le conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence reste le garant de l'application des dispositions de la présente convention collective de travail.

### **Article 3**

Une prime syndicale est octroyée aux ouvriers et employés, membres depuis un an d'une des organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs représentées au sein de la Sous-commission paritaire 327.03.

#### **Article 4**

Le montant de la prime syndicale et son évolution sont équivalents à ceux accordés aux travailleurs de la fonction publique en application de l'Accord cadre tripartite 2007-2009 du 28 février 2007 pour le secteur non marchand privé wallon.

Les travailleurs prépensionnés ont droit quant à eux à une prime syndicale dont le montant correspond à la moitié de celui visé ci-dessus.

#### **Article 5**

La période de référence s'étend du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre.

#### **Article 6**

Les travailleurs ont droit à leur prime syndicale au prorata de leur inscription sur le registre du personnel de l'entreprise, sur base d'un douzième par mois d'inscription. Tout mois commencé ouvre ce droit. En aucun cas le travailleur ne peut prétendre à un montant supérieur aux montants mentionnés dans l'article 4.

#### **Article 7**

Une attestation d'occupation est remise d'office à tous les travailleurs des Entreprises de Travail Adapté relevant du champ d'application de la présente convention.

#### **Article 8**

Les travailleurs qui au cours de la période de référence ont été occupés auprès de plusieurs employeurs recevront de ceux-ci les différentes attestations, de manière à calculer le montant de la prime syndicale auquel ils ont droit, en fonction des conditions d'octroi fixées aux articles 4 et 6.

**Article 9**

Le paiement de la prime syndicale est effectué à partir du 1<sup>er</sup> mois de l'année suivant la période de référence.

**Article 10**

Les dispositions de cette convention ne peuvent globalement réduire les avantages sociaux actuellement octroyés dans le cadre des accords déjà conclus sur le plan de l'entreprise.

**Article 11**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2007 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Sous-commission paritaire.



## 6.7 PRIME SYNDICALE - 2019

***Convention collective de travail du 28 novembre 2019 Relative à l'augmentation du montant de la prime syndicale prévue par la convention collective de travail du 19 avril 2007 relative à la prime syndicale dans les entreprises de travail adapté (n° 84295).***

***Enregistrée le 04.02.2020 sous le n° 156719/CO/327.03  
AR 17.09.2020 - MB 22.10.2020***

Considérant l'Accord cadre tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2018-2020 du 2 mai 2019 et plus précisément pour la SCP 327.03 l'octroi d'un avantage aux travailleurs ; avantage défini par les partenaires sociaux, par cette convention collective de travail, sous forme d'une augmentation du montant de la prime syndicale.

### **Chapitre I Champ d'application**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté (ETA) subsidiées par la Région wallonne, et ressortissant à la SCP 327.03, à l'exception des Entreprises de travail adapté situées en Communauté Germanophone.

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

## **Chapitre II Augmentation du montant de la prime syndicale**

### **Article 2**

En complément de la convention collective de travail du 19 avril 2007 relative à la prime syndicale dans les entreprises de travail adapté (n° 84295/CO/327.03, enregistrée le 14 août 2007, MB 9 avril 2008), à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, selon les dispositions prévues par l'Accord cadre Tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2018-2020 du 2 mai 2019, le montant de la prime syndicale sera augmenté d'un montant de 32 € par travailleur.

A partir de 2019, la prime syndicale s'élève donc à un montant total de 110 € par travailleur (un montant de 78 € prévu par la convention collective de travail du 19 avril 2007 équivalent à celui accordé aux travailleurs de la fonction publique en 2007 et de 32 € prévu par cette convention collective de travail).

### **Article 3**

Cette prime complémentaire de 32 € sera octroyée selon les mêmes modalités que celles prévues par la convention collective de travail du 19 avril 2007.

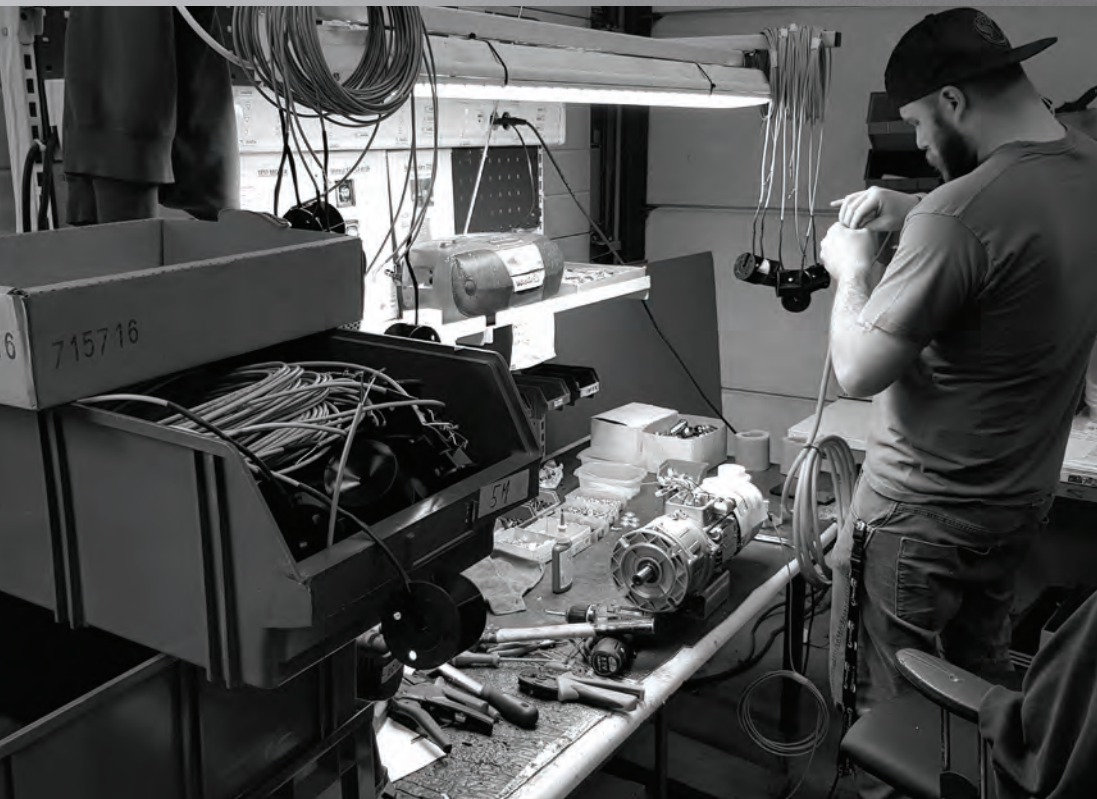
## **Chapitre III Dispositions finales**

### **Article 4**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2019 pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un délai de préavis de 6 mois adressé par lettre recommandée à la poste au Président de la Sous- Commission paritaire des entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.



# Régimes de chômage avec complément du FSE



## Chapitre 7



## 7.1 RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT DU FSE ETAW À 62 ANS EN RÉGION WALLONNE

***Convention collective de travail du 6 juillet 2021  
Enregistrée le 25.08.2021 sous le n° 166665/CO/327.03  
AR 12.10.2021 – MB 23.11.2021***

### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté ressortissant à la Sous-Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone, situées en Région wallonne et subventionnées par l'AViQ.

Par « travailleurs », il faut entendre : le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

### **Article 2**

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- L'article 2 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007) ;
- La convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement.

### Article 3

§ 1<sup>er</sup>. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, est octroyé aux travailleurs actifs qui sont licenciés sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§ 2. Le travailleur doit être licencié pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail.

§ 3. La condition d'âge est de 62 ans et doit être remplie durant la période de validité de la présente convention et au moment de la fin du contrat de travail.

§ 4. La condition de carrière professionnelle, dont 5 ans minimum dans le secteur, est de 40 ans pour les travailleurs masculins et pour les travailleurs féminins de 37 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021, de 38 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022, de 39 ans à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2023. Elle doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

§ 5. Le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail maintient le droit au complément d'entreprise.

Le travailleur doit en outre satisfaire la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat de travail au plus tard à la fin de son contrat de travail.

### Article 4

Le complément d'entreprise est octroyé conformément aux dispositions de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Le complément d'entreprise est à charge du Fonds (FSE ETAW) et sera calculé conformément aux articles 5, 6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 précitée. Il s'entend brut, avant toute déduction sociale et/ou fiscale.

Par conséquent, le complément d'entreprise à charge du FSE ETAW est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Afin de répartir les charges des régimes de chômage avec complément du FSE ETAW susceptibles d'être accordées, les interlocuteurs sociaux ont décidé de mettre à charge du FSE ETAW, la responsabilité d'examiner les dossiers de régime de chômage avec complément du FSE ETAW en fonction des conditions prévues par la réglementation et d'assurer le paiement du complément du FSE ETAW. Les interlocuteurs sociaux réaliseront cet objectif dans le cadre du budget qu'ils auront réservé à ce complément du FSE ETAW. Ils déclarent que c'est dans cette optique que devront agir les membres du conseil d'administration du fonds.

Le complément d'entreprise à charge du FSE ETAW est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Le complément d'entreprise est indexé suivant l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités d'application en matière d'allocations de chômage, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 (MB du 20 août 1971). En outre, le montant du complément du FSE ETAW est révisé chaque année au 1<sup>er</sup> janvier sur base du coefficient fixé par le CNT en fonction de l'évolution des salaires.

Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge du Fonds en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

La prise en charge du complément du FSE ETAW fait l'objet d'un accord écrit entre le FSE ETAW et l'employeur. Si l'employeur licencie en vue du régime de chômage avec complément du FSE ETAW sans obtenir l'accord du fonds, le complément du FSE ETAW sera à sa charge.

## Article 5

Si le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

Le régime de chômage avec complément du FSE ETAW facultatif.

L'employeur s'engage à proposer en temps utile le régime de chômage avec complément du FSE ETAW au travailleur qui a la liberté du choix.

Le départ en régime de chômage avec complément du FSE ETAW dans les conditions définies ci-dessus donne lieu par le travailleur à la prestation de son préavis.

## Article 6

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et cesse de produire ses effets le 30 juin 2023.

Conformément à l'article 14.1 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 de travail, 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.



## 7.2 RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT DU FSE ETAW À 60 ANS - 40 ANS DE CARRIÈRE (2021-2023)

***Convention collective de travail du 8 septembre 2021  
Enregistrée le 11.10.2021 sous le n° 167560/CO/327.03  
AR 17.08.2019 – MB 05.09.2019***

### **Article 1<sup>er</sup> Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone et reconnues par « l'Agence pour une Vie de Qualité ».

Par « travailleurs », il faut entendre : les travailleurs ouvrier(e)s et les employé(e)s masculins et féminins.

### **Article 2 Bases juridiques**

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de :

- de l'article 3, § 7, alinéa 5 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007) ;
- de la convention collective de travail n° 17 du 19 décembre 1974 du Conseil national du travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés, en cas de licenciement ;
- de la convention collective de travail n° 152 du 15 juillet 2021 du Conseil national du travail instituant, pour la période allant

du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue.

### **Article 3 Conditions d'octroi**

§1<sup>er</sup>. Le complément d'entreprise, instauré dans le cadre de la convention collective de travail n° 17 conclue le 19 décembre 1974 au sein du Conseil national du travail, est octroyé aux travailleurs qui sont licenciés sauf en cas de motif grave au sens de la législation sur les contrats de travail et qui satisfont aux conditions citées ci-après.

§ 2. Le travailleur doit être licencié durant la période de validité de la présente convention collective de travail.

§ 3. La condition d'âge est de 60 ans et doit être atteinte pendant la durée de validité de la présente convention collective de travail et au moment de la fin du contrat de travail.

§ 4. La condition de carrière professionnelle est de 40 ans et doit être atteinte au plus tard à la fin du contrat de travail.

§ 5. Le travailleur dont le délai de préavis expire après la durée de validité de la présente convention collective de travail maintient le droit au complément d'entreprise.

Le travailleur doit en outre satisfaire à la condition d'ancienneté qui est applicable à la fin du contrat de travail au plus tard à la fin de son contrat de travail.

§ 6. Le présent régime de chômage avec complément est réservé au personnel actif ayant une ancienneté de 3 années dans le secteur.

### **Article 4 Le complément d'entreprise**

Le complément du FSE ETAW (« Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone ») accordé au chômeur avec complément

d'entreprise est, individuellement, au moins égal au complément prévu par la convention collective de travail n° 17, conclue au sein du Conseil national du travail. Il s'entend brut, avant toute déduction sociale et/ou fiscale légale.

Le complément d'entreprise est à charge du Fonds et sera calculé conformément aux articles 5, 6 et 7 de la convention collective de travail n° 17 précitée.

Par conséquent, le complément d'entreprise est égal à la moitié de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage.

Le complément d'entreprise est payé mensuellement, sauf si les parties conviennent d'un délai de paiement plus court, et ce jusqu'à l'âge de la pension de retraite.

Le complément d'entreprise est indexé suivant les modalités d'application en matière d'allocations de chômage, conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 (Moniteur belge du 20 août 1971). En outre, le montant du complément du FSE ETAW est révisé chaque année au 1<sup>er</sup> janvier sur la base du coefficient fixé par le Conseil national du travail en fonction de l'évolution des salaires.

Le droit au complément d'entreprise est maintenu à charge du Fonds en cas de reprise du travail comme salarié ou comme indépendant.

### **Article 5 Remplacement du chômeur avec complément d'entreprise**

Le chômeur avec complément d'entreprise n'a pas 62 ans à la fin de son contrat de travail, l'employeur devra procéder à son remplacement conformément aux articles 5, 6 et 7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007.

## **Article 6**

Afin de répartir les charges des régimes de chômage avec complément du FSE ETAW susceptibles d'être accordées, les interlocuteurs sociaux ont décidé de mettre à charge du « Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone », la responsabilité d'examiner les dossiers en fonction des conditions prévues par la réglementation et d'assurer le paiement du complément du FSE ETAW. Les interlocuteurs sociaux réaliseront cet objectif dans le cadre du budget qu'ils auront réservé à ce complément du FSE ETAW.

Ils déclarent que c'est dans cette optique que devront agir les membres du conseil d'administration du fonds.

## **Article 6 bis**

La prise en charge du complément du FSE ETAW fait l'objet d'un accord écrit entre le fonds de sécurité d'existence et l'employeur. Si l'employeur licencie en vue du régime de chômage avec complément du FSE ETAW sans obtenir l'accord du fonds, le complément sera à sa charge.

## **Article 7**

Le régime de chômage avec complément du FSE ETAW est facultatif. L'employeur s'engage à proposer en temps utile le régime de chômage avec complément du FSE ETAW au travailleur qui a la liberté du choix.

## **Article 8**

Le départ en régime de chômage avec complément du FSE ETAW dans les conditions définies ci-dessus dans l'article 3 donne lieu par le travailleur à la prestation de son préavis.

**Article 9 - Dispositions finales**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 30 juin 2023.

### 7.3 RÉGIME DE CHÔMAGE AVEC COMPLÉMENT DU FSE ETAW À 58 ANS POUR CERTAINS TRAVAILLEURS ÂGÉS MOINS VALIDES OU AYANT DES PROBLÈMES PHYSIQUES GRAVES

***Convention collective de travail du 8 septembre 2021***

***Enregistrée le 7.10.2021 sous le n° 167421/CO/327.03***

***AR 28.11.2021 – MB 10.03.2022***

#### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone et reconnues par « l'Agence pour une Vie de Qualité ».

Par « travailleurs », il faut entendre : les travailleurs ouvrier(e)s, et les employé (e)s masculins et Féminins.

#### **Article 2**

Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise et de la convention collective de travail n° 150 du 15 juillet 2021, conclue au sein du Conseil national du travail (prolongation de la convention collective de travail n° 133 du 23 avril 2019 enregistrée le 23 avril 2019 sous le n° 151397/CO/300), instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement, le principe de l'application d'un régime de chômage avec complément d'entreprise du type convention collective de travail n° 17 est admis dans le présent secteur pour le personnel actif, licencié pendant la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2021 au 30 juin 2023, qui opte pour cette formule et qui remplit les conditions suivantes :

- atteindre l'âge de 58 ans entre le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et le 30 juin 2023 et au plus tard au moment de la fin du contrat de travail ;
- et justifier d'un passé professionnel d'au moins 35 ans en tant que travailleur salarié au moment de la fin du contrat de travail, dont cinq années dans le secteur.

Le travailleur qui réunit les conditions d'accès à ce RCC et dont le délai de préavis expire après le 30 juin 2023 maintient le droit au complément d'entreprise.

### **Article 3**

Le complément du FSE ETAW (« Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone »), accordé au chômeur avec complément à 58 ans est, individuellement, au moins égal au complément prévu par la convention collective de travail n° 17 conclue au sein du Conseil national du travail. Il s'entend brut, avant toute déduction sociale et/ou fiscale légale.

### **Article 4**

Le montant du complément du FSE ETAW est lié à l'évolution de l'indice des prix à la consommation suivant les modalités d'application en matière d'allocations de chômage conformément aux dispositions de la loi du 2 août 1971 (Moniteur belge du 20 août 1971).

En outre, le montant du complément du FSE ETAW est révisé chaque année au 1<sup>er</sup> janvier sur la base du coefficient fixé par le Conseil national du travail en fonction de l'évolution des salaires.

### **Article 5**

Afin de répartir les charges des régimes de chômage avec complément du FSE ETAW susceptibles d'être accordés, les interlocuteurs sociaux ont décidé de mettre à charge du « Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la

Communauté germanophone », la responsabilité d'examiner les dossiers régime de chômage avec complément du FSE ETAW en fonction des conditions prévues par la réglementation et d'assurer le paiement du complément du FSE ETAW. Les interlocuteurs sociaux réaliseront cet objectif dans le cadre du budget qu'ils auront réservé à ce complément du FSE TAW. Ils déclarent que c'est dans cette optique que devront agir les membres du conseil d'administration du fonds.

### **Article 5bis**

La prise en charge du complément du FSE ETAW fait l'objet d'un accord écrit entre le fonds de sécurité d'existence et l'employeur. Si l'employeur licencie en vue du régime de chômage avec complément du FSE ETAW sans obtenir l'accord du fonds, le complément du FSE ETAW sera à sa charge.

### **Article 6**

Le chômeur avec complément du FSE ETAW sera remplacé suivant les dispositions légales.

### **Article 7**

Le régime de chômage avec complément du FSE ETAW est facultatif. L'employeur s'engage à proposer en temps utile le régime de chômage avec complément du FSE ETAW au travailleur qui a la liberté du choix.

### **Article 8**

Le départ en régime de chômage avec complément du FSE ETAW dans les conditions définies ci-dessus dans l'article 6 donne lieu par le travailleur à la prestation de son préavis.



**Article 9**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et cesse de produire ses effets le 30 juin 2023.

## 7.4 DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE (2021-2022)

***Convention collective de travail du 8 septembre 2021.***

***Enregistrée le 15.10.2021 sous le n° 167716/CO/327.03***

***AR 23.12.2021 – MB 14.03.2022***

### **Chapitre I Champ d'application**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Par « travailleurs », il faut entendre : les travailleurs ouvrier(e)s et les employé(e)s masculins et féminins.

### **Chapitre II Portée de la convention**

#### **Article 2**

§1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail est conclue en vue d'appliquer une dispense de l'obligation de disponibilité adaptée en exécution de l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021-2022.

Ce dispositif est organisé pour la durée de validité de la présente convention collective de travail par :

- la convention collective de travail n° 153 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021 déterminant, pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 31 décembre 2022, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20

ans dans un régime de travail de nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, ou qui ont une carrière longue (n° 166.892/CO).

- L'arrêté royal du 29 août 2021 exécutant l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021-2022 qui modifie l'article 22, §3 de l'Arrêté royal du 3 mai 2007 organisant le régime de chômage avec complément d'entreprise en ce qui concerne la dispense de disponibilité adaptée.

§2. La présente convention collective de travail a pour objet de fixer, pendant la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 31 décembre 2022, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise qui ont une carrière longue.

§3. La présente convention collective de travail doit être lue concomitamment à la convention collective de travail na 152 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021 instituant, pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue (n°166.668/CO) et aux conventions collectives de travail conclues en application de la convention collective de travail n° 152 précitée entérinées par la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

### **Chapitre III Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée - modalités**

#### **Article 3**

Les travailleurs ayant atteint l'âge de 62 ans ou pouvant justifier d'un passé professionnel de 42 ans, peuvent à leur demande, être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée, à condition :

- qu'ils soient licenciés au plus tard le 31 décembre 2022 et pendant la période de validité de la présente convention ;
- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 31 décembre 2022 et au moment de la fin du contrat de travail.

## **Chapitre IV Validité**

### **Article 4**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> juillet 2021 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2022.

## 7.5 DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE (2023-2024)

***Convention collective de travail du 8 septembre 2021  
Enregistrée le 15.10.2021 sous le n° 167538/CO/327.03  
AR 28.11.2021 – MB 10.03.2022***

### **Chapitre I Champ d'application**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Par « travailleurs », il faut entendre : les travailleurs ouvrier(e)s, et les employé (e)s masculins et féminins.

### **Chapitre II Portée de la convention**

#### **Article 2**

§1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail est conclue en vue d'appliquer une dispense de l'obligation de disponibilité adaptée en exécution de l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021 - 2022.

Ce dispositif est organisé pour la durée de validité de la présente convention collective de travail par :

- La convention collective de travail n° 155 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021 déterminant, pour 2023-2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés avant le 1<sup>er</sup> juillet 2023 dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise, qui ont travaillé 20 ans dans un régime de travail de

nuit, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd ou qui ont été occupés dans le secteur de la construction et sont en incapacité de travail, qui ont été occupés dans le cadre d'un métier lourd et justifient 35 ans de passé professionnel, qui ont une carrière longue, ou qui ont été occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration (n° 166894/CO).

- l'arrêté royal du 29 août 2021 exécutant l'accord social dans le cadre des négociations interprofessionnelles pour la période 2021-2022 modifiant l'article 22, §3 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise en ce qui concerne la dispense de disponibilité adaptée.

§2. La présente convention collective de travail a pour objet de fixer, pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2023 au 31 décembre 2024, les conditions d'octroi de la dispense de l'obligation de disponibilité adaptée pour les travailleurs âgés licenciés dans le cadre d'un régime de chômage avec complément d'entreprise qui ont une carrière longue.

§3. La présente convention collective de travail doit être lue concomitamment à la convention collective de travail n° 152 du Conseil national du travail du 15 juillet 2021 instituant, pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue (n° 166668/CO) et aux conventions collectives de travail conclues en application de la convention collective de travail n° 152 précitée entérinées par la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

### **Chapitre III Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée - modalités**

#### **Article 3**

Les travailleurs ayant atteint l'âge de 62 ans ou pouvant justifier d'un passé professionnel de 42 ans, peuvent à leur demande, être dispensés de l'obligation de disponibilité adaptée, à condition :

- qu'ils soient licenciés au plus tard le 30 juin 2023 ;

- qu'ils aient atteint l'âge de 60 ans ou plus au plus tard le 30 juin 2023 et au moment de la fin du contrat de travail.

## **Chapitre IV Validité**

### **Article 4**

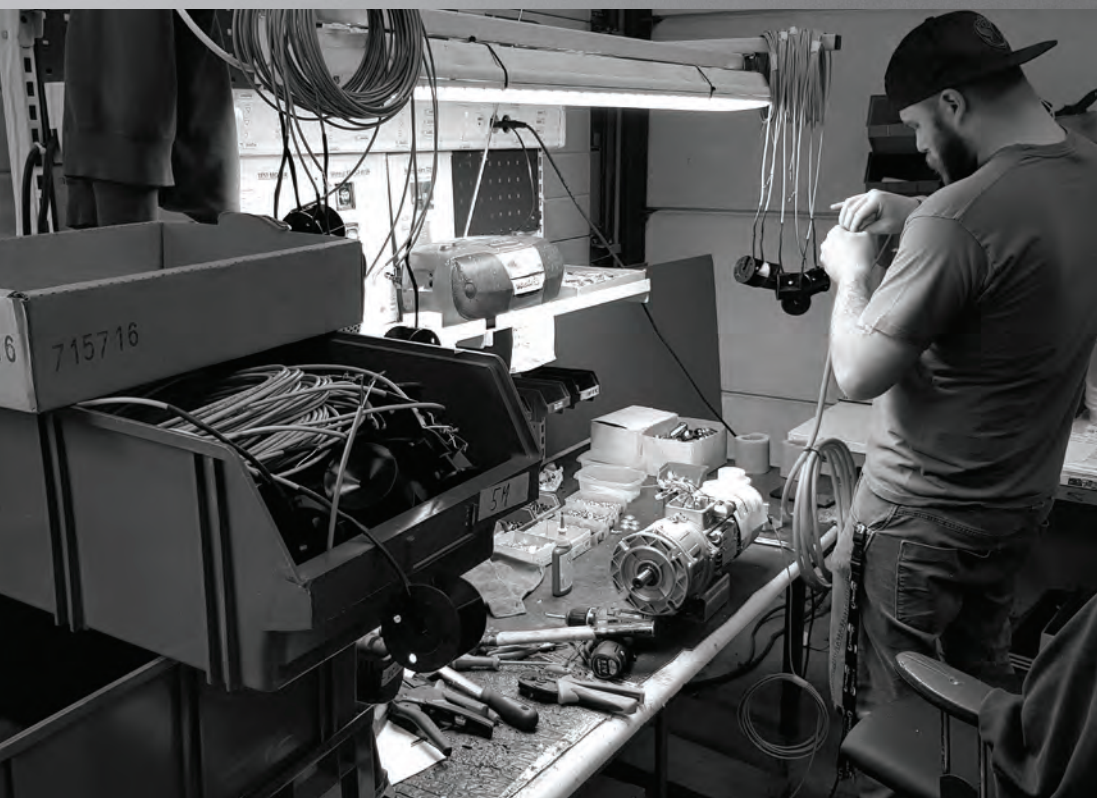
La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2023 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2024.







# Formation



## Chapitre 8



## 8.1 EFFORTS DE FORMATION DANS LES ETA WALLONNES

***Convention collective de travail du 15 décembre 2021  
Enregistrée le 08.03.2022 sous le numéro 170926/CO/327.03  
AR 07.10.2022 – MB 16.02.2023***

### **Chapitre I Champ d'application**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté (ETA) subsidiées par la Région wallonne, et ressortissant à la SCP 327.03, à l'exception des entreprises de travail adapté situées en Communauté germanophone.

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

### **Chapitre II Dispositions générales**

#### **Article 2**

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

#### **Article 3**

§1<sup>er</sup>. A cette fin, les employeurs du secteur s'engagent à octroyer aux travailleurs un temps de formation moyen collectif. Il sera porté une attention particulière à intégrer ces dispositifs de formation dans le cadre d'un plan de formation.

Ces dispositifs feront l'objet d'une concertation conformément à la législation en vigueur avec les représentants des travailleurs via le

Conseil d'entreprise, le CPPT, la délégation syndicale selon les compétences dévolues à chacun de ces organes.

§2. Par formation, on entend :

- une formation formelle ou informelle, comme décrit à l'article 9 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable ;
- une formation qui est organisée tant en interne qu'en externe à l'entreprise ;
- une formation qui est organisée soit par l'employeur soit par un organisme de formation mandaté par l'employeur à cet effet et/ou reconnu par l'employeur ;
- des formations agréées par les autorités compétentes, en tant que formations professionnelles dans le cadre du congé-éducation payé ou des formations organisées par l'AViQ.

Les partenaires sociaux conviennent de prendre en compte également les formations d'ordre plus informel réservées à l'accueil des nouveaux travailleurs ainsi qu'à l'encadrement permanent des travailleurs en situation d'handicap (sections d'accueil et de formation, travailleurs vieillissants, etc.

#### **Article 4**

En application de l'article 13 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, un temps de formation collectif au niveau de l'entreprise peut être octroyé aux travailleurs. Ce temps de formation consiste en deux jours en moyenne par équivalent temps plein par an.

Les formations pourront être suivies par le travailleur, soit et de préférence pendant ses heures de travail, soit en dehors des heures de travail. Si la formation est suivie en dehors des heures de travail habituelles, elle donne droit au paiement de la rémunération normale sans donner lieu à un sursalaire éventuel.

#### **Article 5**

En application de l'article 13 de la loi du 5 mars 2017 concernant le

travail faisable et maniable, le nombre de jours de formation est augmenté pour atteindre l'objectif interprofessionnel de cinq jours de formation en moyenne par année par équivalent temps plein.

Cette trajectoire de croissance est réalisée par le biais d'une augmentation annuelle du temps de formation à raison d'un demi-jour. Le temps de formation collectif moyen par équivalent temps plein (ETP) est donc de :

- 2 jours par ETP à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 ;
- 2,5 jours par ETP à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2022 ;
- 3 jours par ETP à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024 ;
- 3,5 jours par ETP à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026 ;
- 4 jours par ETP à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2028 .

Ce temps de formation au niveau de l'entreprise est multiplié par le nombre de travailleurs occupés dans l'entreprise au 1<sup>er</sup> janvier de l'année en cours, exprimé en équivalents temps plein.

### **Chapitre III Dispositions finales**

#### **Article 6**

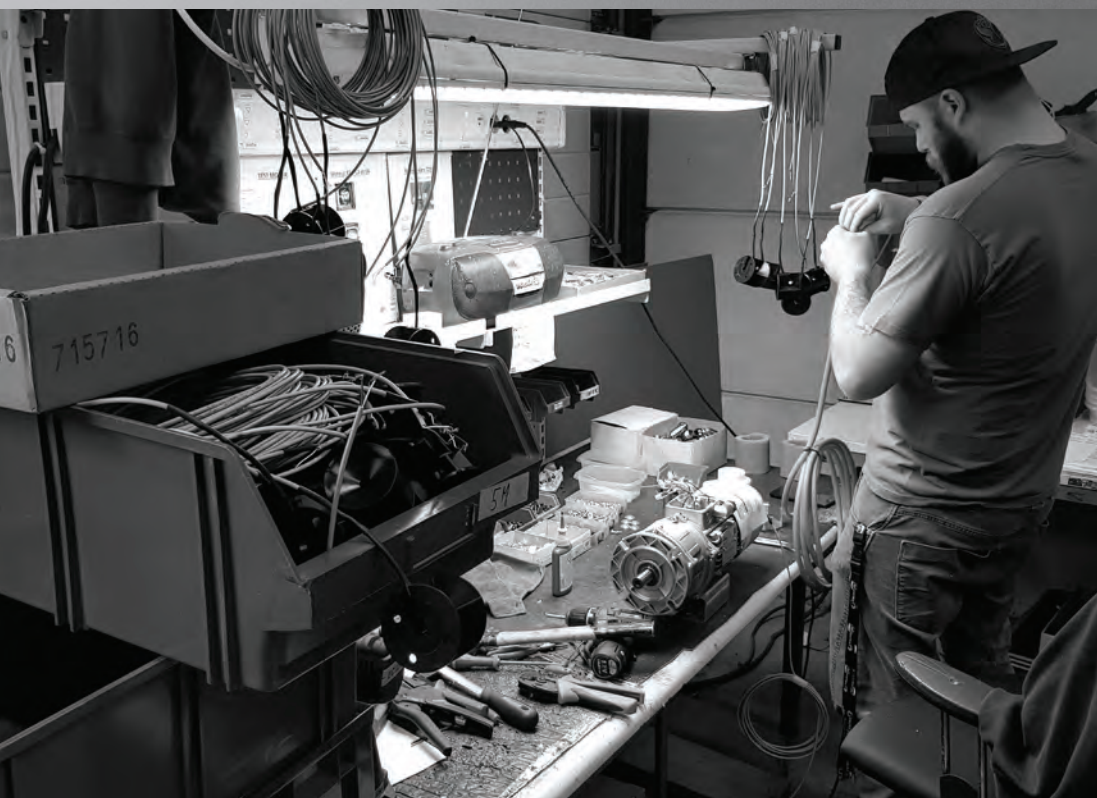
La présente convention collective de travail remplace à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2021 la convention collective de travail du 20/11/2017 (n° : 143343/CO/327.03) relative aux efforts de formation dans les entreprises de travail adapté wallonnes.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021. Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois envoyé par courrier recommandé au Président de la Sous-commission paritaire 327.03.





# Fonds social Maribel



## Chapitre 9





## 9.1 CRÉATION

***Convention collective de travail du 17 septembre 2013 modifiant et coordonnant la convention collective de travail du 21.08.2007 relative à la création d'un fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds social pour la promotion de l'emploi dans les entreprises de travail adapté » et à la fixation de ses statuts (n° 84998 – AR 27.01.08 - MB 13.02.08).***

***Enregistrée le 05.12.2013 sous le numéro 118239/CO/327.03  
AR 19.09.2014 – MB 05.12.2014.***

### **A. CREATION**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

Par la présente convention collective de travail et en application de l'article 35, § 5, C, 1° de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, la SCP 327.03 institue, conformément à la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, le « Fonds social pour la promotion de l'emploi dans les entreprises de travail adapté » dont les statuts sont fixés ci-après.

#### **Article 2**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises de travail adapté ressortissant à la Sous-commission paritaire 327.03 et aux travailleurs qu'ils occupent.

#### **Article 3**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2013. Elle modifie et coordonne à cette date la CCT du 21 août 2007 relative à la création d'un fonds de sécurité d'existence

dénommé « Fonds social pour la promotion de l'emploi dans les entreprises de travail adapté » et à la fixation de ses statuts (n° 84998 - AR 27.01.08 - MB 13.02.08).

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties avant le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année avec effet au 1<sup>er</sup> juillet de l'année suivante.

La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la SCP 327.03.

## **B. STATUTS**

### **Chapitre I Champ d'application**

#### **Article 4**

Au 21 août 2007, un fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds social pour la promotion de l'emploi dans les Entreprises de travail adapté » a été institué. Le Fonds établit son siège au 196 route de Philippeville - 6010 Couillet. Ce siège peut être transféré ailleurs par décision unanime du Comité de gestion du Fonds, prévu à l'article 11.

### **Chapitre II Objet**

#### **Article 5**

Le Fonds régi par la présente convention a pour seul objet la gestion du produit mutualisé de la réduction des cotisations visée dans l'Arrêté Royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand.

Le fonctionnement du Fonds est soumis à la condition qu'une distinction nette soit faite entre les montants destinés au financement du revenu minimum moyen mensuel garanti et ceux réservés à la création d'emplois supplémentaires dans le secteur des entreprises de travail adapté.

Le fonds a également pour mission de recevoir, gérer et affecter aux objectifs en vue desquels elles sont destinées, les réductions de

cotisations perçues par l'Office national de sécurité sociale en application de l'Arrêté Royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand.

### **Chapitre III Financement**

#### **Article 6**

Les moyens financiers du fonds se composent :

- des moyens mis à la disposition par l'Office nationale de sécurité sociale en application de l'arrêté royal mentionné à l'article 5.
- des sources financières telles que définies dans l'arrêté royal mentionné à l'art. 5.
- du produit éventuel d'intérêts résultant de ces ressources capitalisées.

#### **Article 7**

Les cotisations sont perçues et recouvrées par l'Office national de sécurité sociale en application de l'article 7 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence.

#### **Article 8**

Les frais d'administration du Fonds sont fixés annuellement par le comité de gestion paritaire prévu à l'article 11. Ils ne peuvent dépasser 1,20 % du montant de la dotation. Ces frais sont couverts en premier lieu :

- par les moyens financiers qui lui seraient attribués par ou en vertu de l'arrêté royal mentionné à l'article 5 ;
- par les intérêts des capitaux provenant du versement des cotisations et, éventuellement, à titre supplémentaire, par une
- retenue sur les ressources prévues, dont le montant est fixé par le Comité de gestion précité ;

## **Chapitre IV Bénéficiaires, octroi et liquidation des avantages**

### **Article 9**

Les employeurs des institutions visées à l'art. 2 ont droit aux avantages dont le montant, la nature et les conditions d'octroi sont fixés par une convention collective de travail, conclue au sein de la SCP 327.03.

### **Article 10**

La liquidation des avantages ne peut en aucun cas être subordonnée au versement des cotisations dues par l'employeur.

## **Chapitre V Gestion**

### **Article 11**

Le fonds est géré par un Comité de gestion paritaire qui se compose de 12 membres dont 8 effectifs et 4 suppléants.

Ces membres sont désignés par et parmi les membres wallons et germanophones de la SCP 327.03, pour la moitié sur présentation des organisations représentatives des employeurs et pour l'autre moitié sur présentation des organisations représentatives des travailleurs.

Les membres du Comité de gestion sont désignés pour la même période que celle de leur mandat de membre de la SCP 327.03.

Le mandat de membre du Comité de gestion prend fin en cas de démission ou de décès ou lorsque le mandat de celui-ci comme membre de la SCP 327.03 prend fin ou en raison de sa démission par l'organisation qui l'a présenté.

Le nouveau membre achève, le cas échéant, le mandat de son prédécesseur.

Les mandats des membres du Comité de gestion sont renouvelables.

### **Article 12**

Les membres du Comité de gestion ne contractent aucune obligation personnelle en ce qui concerne les engagements pris par le fonds. Leur responsabilité se limite à l'exécution du mandat de gestion qu'ils ont reçu.

### **Article 13**

Le Comité de gestion choisit tous les deux ans un président et deux vice-présidents parmi ses membres. Il désigne également la (les) personne(s) chargée(s) du secrétariat.

### **Article 14**

Le Comité de gestion dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et l'administration du Fonds, dans les limites fixées par la loi ou par les présents statuts.

Sauf décision contraire du Comité de gestion, celui-ci intervient en tous ses actes et agit en droit par l'intermédiaire du président et des vice-présidents agissant conjointement, chacun étant remplacé, le cas échéant, par un membre délégué, désigné à cet effet par le Comité de gestion.

Le Comité de gestion a notamment pour mission :

- de procéder à l'embauche et au licenciement éventuels du personnel du Fonds ;
- d'exercer un contrôle et de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution des présents statuts ;
- de déterminer les frais d'administration et de personnel dans la limite fixée à l'article 8, de même que la qualité des recettes

- annuelles couvrant ces frais ;
- de transmettre chaque année, en juin, un rapport écrit sur l'exécution de sa mission à la SCP 327.03 ;
  - d'attribuer le produit de la réduction de cotisation conformément aux dispositions visées à l'article 5 ainsi que d'assurer le suivi de cette attribution ;
  - de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution des dispositions de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand ;
  - de transmettre aux instances compétentes les rapports prévus par et/ou en vertu de l'arrêté de l'Arrêté Royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand.

### **Article 15**

Le Comité de gestion se réunit au moins une fois par trimestre, soit sur convocation du président agissant d'office, soit à la demande de la moitié au moins des membres du Comité de gestion, soit à la demande d'une des organisations représentées.

Les convocations doivent mentionner l'ordre du jour.

Les procès-verbaux sont rédigés par le secrétaire désigné par le Comité de gestion et signés par celui qui a présidé la réunion. Les extraits de ces procès-verbaux sont signés par le président et un vice-président. Le Comité de gestion peut inviter des experts et/ou techniciens.

### **Article 16**

Le Comité de gestion ne peut délibérer valablement que si la moitié au moins tant des membres de la délégation des travailleurs que de la délégation des employeurs est représentée et à la condition que chaque organisation soit présente.

Si ces conditions ne sont pas remplies, le Comité de gestion est reconvoqué avec le même ordre du jour dans les mêmes conditions de représentation

### **Article 17**

Les décisions du Comité de gestion sont prises à l'unanimité des voix des membres présents.

## **Chapitre VI Contrôle - Comptes - Bilan - Budget**

### **Article 18**

Chaque année, les « bilans et comptes » de l'exercice écoulé sont clôturés au 31 décembre.

### **Article 19**

Conformément à l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, le Comité de gestion désigne un réviseur ou expert-comptable d'entreprises en vue du contrôle de la gestion du fonds.

### **Article 20**

Conformément à la loi du 7 janvier 1958 relative aux fonds de sécurité d'existence, le Comité de gestion approuve annuellement les comptes, bilan et budget du Fonds.

### **Article 21**

Conformément à la loi du 7 janvier 1958 relative au fonds de sécurité d'existence, les comptes, bilan et budget du Fonds ainsi qu'un rapport sur son fonctionnement pendant l'exercice révolu sont présentés à la SCP 327.03 avant la fin du mois de juin.

Un rapport sera présenté aux différents pouvoirs subsidiant selon les modalités fixées par ceux-ci.

## **Chapitre 7 Dissolution et liquidation**

### **Article 22**

Le fonds est institué pour une durée indéterminée. Il est dissout par la SCP 327.03, à la suite d'un préavis comme prévu à l'art. 3. La SCP 327.03 décide de la destination des biens et des valeurs du Fonds, après le paiement du passif. Cette destination doit être en concordance avec l'objectif en vue duquel le Fonds a été institué.

La SCP 327.03 désigne les liquidateurs parmi les membres du Comité de gestion du fonds.



## 9.2 PROMOTION DE L'EMPLOI - MESURES

***Convention collective de travail du 28 février 2022  
Enregistrée le 20.06.2022 sous le n° 173471/CO/327.03  
AR 19.01.2023 – MB 17.04.2023***

***Convention collective de travail du 28 février 2022 remplaçant la convention collective de travail du 25 juin 2014 relative aux mesures visant à promouvoir l'emploi dans les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (Enregistrement : 19.08.2014, n° 123014/CO/327.03)***

### **Chapitre I Cadre juridique**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention de travail est conclue conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et de l'arrêté royal du 19 septembre 2019 modifiant l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non-marchand.

### **Chapitre II Champ d'application**

#### **Article 2**

La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adaptées (ETA) subsidiées par la Région wallonne et la Communauté germanophone ressortissant à la SCP 327.03 et aux travailleurs qu'ils occupent.

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

## **Chapitre III Définitions**

### **Article 3**

§ 1<sup>er</sup>. Par « parties », on entend : les organisations patronales et syndicales qui ont signé la présente convention collective de travail.

§ 2. Par « comité restreint », on entend : le comité qui est composé des porte-parole ou de leurs délégués, des organisations signataires.

§ 3. Par « fonds social », on entend : le fonds instauré par la convention collective de travail du 21 août 2007 (n° 84988, arrêté royal du 27 janvier 2008 - Moniteur belge du 13 février 2008) modifiée et coordonnée par la convention collective de travail du 2 avril 2013.

§ 4. Par « arrêté royal », on entend : l'arrêté royal du 19 septembre 2019 modifiant l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant les mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non-marchand.

## **Chapitre IV Réduction des cotisations patronales de sécurité sociale**

### **Article 4**

Le montant de la réduction de cotisations due aux employeurs est fixé annuellement et par arrêté royal, sur la proposition du Ministre de l'Emploi et du Ministre des Affaires Sociales.

Le produit trimestriel de cette réduction de cotisations est calculé comme suit : nombre de travailleurs effectuant minimum 33 p.c. des prestations au cours du trimestre multiplié par le forfait fixé par l'arrêté royal.

### **Article 5**

Les dotations sont versées par trimestre le quinze du premier mois du trimestre. Si ce jour n'est pas un jour ouvrable, le versement se fait le premier jour ouvrable qui suit le quinze. L'Office national de Sécurité sociale verse au fonds social, la totalité du produit de la réduction des

cotisations auxquelles peuvent prétendre les employeurs selon les modalités définies dans l'arrêté royal.

### **Article 6**

Le fonds social peut affecter aux frais de fonctionnement et de personnel propre au maximum 1,20 p.c. des dotations attribuées.

Le fonds social formule les propositions d'attribution des emplois aux entreprises de travail adapté conformément aux dispositions de l'arrêté royal.

## **Chapitre V Engagement en faveur de l'emploi**

### **Article 7**

Conformément à l'article 49 de l'arrêté royal, le produit des réductions de cotisations patronales équivalant à 299,74 € depuis 2020 (Maribel social 1, 2 et 3) est intégralement affecté au financement du salaire mensuel minimum garanti des travailleurs tel que prévu par la convention collective de travail du 28 juin 1996 (n° 42359 - arrêté royal du 23 mai 1997- Moniteur belge du 17 septembre 1997) et la convention collective de travail du 21 octobre 1998 (n° 49411 – arrêté royal du 17 juin 2003 - Moniteur belge du 5 août 2003) en application de la convention collective de travail n° 43 du Conseil national du travail.

### **Article 8**

§ 1<sup>er</sup>. Le solde qui subsiste de la différence entre le forfait fixé par l'arrêté royal et le produit des réductions patronales équivalant à 299,74 € depuis 2020 doit être intégralement affecté au financement d'emplois supplémentaires dans les entreprises de travail adapté ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

§ 2. Conformément à l'article 14 de l'arrêté royal, s'il se voit obligé de réduire le volume de l'emploi, un employeur ne peut être exclu du bénéfice des avantages du Maribel social, à condition :

- qu'il déclare au préalable, par lettre recommandée, la réduction du volume de l'emploi au fonds social, en indiquant la réduction que subit le volume de l'emploi exprimé en équivalents temps plein en application de la réduction proposée pendant une année civile complète ;
- que le fonds social approuve la proposition de réduction du volume de l'emploi sur la base de critères objectifs préalablement établis et par décision motivée.

## **Chapitre VI Procédure d'introduction des candidatures**

### **Article 9**

La subvention Maribel social est accordée aux employeurs qui s'engagent à réaliser une augmentation nette du volume de travail après examen du comité de gestion du fonds social.

Au plus tard pour le 30 juin de l'année x+2, le comité de gestion compare par employeur le volume de l'emploi de l'année x avec le volume de l'emploi de l'année x-1 et le volume de l'emploi de l'année x-2. Lors de cette comparaison, le volume de l'emploi est, pour les trois années, diminué du volume de l'emploi réalisé (exprimé en équivalent temps plein) avec les interventions d'un Fonds Maribel social.

Si le volume de l'emploi de l'année x est inférieur au volume de l'emploi de l'année x-1 et est également inférieur au volume de l'emploi de l'année x-2 et si cette diminution n'a pas été approuvée par le comité de gestion après une notification telle que visée à l'article 14, le comité de gestion demande à l'employeur de justifier cette diminution dans un délai d'un mois.

**Article 10**

Les employeurs sollicitant une intervention financière « Maribel social » introduisent au fonds social un acte de candidature tel qu'annexé par l'arrêté royal.

**Article 11**

Le fonds social peut demander des informations supplémentaires aux employeurs en vue d'élaborer son rapport annuel.

**Article 12**

Les interventions financières aux emplois supplémentaires sont accordées forfaitairement après réception de l'acte de candidature ainsi que des informations relatives aux prestations trimestrielles en fonction des propositions d'attribution formulées par le fonds social.

Pour les entreprises de travail adapté, l'intervention financière est cumulable avec d'autres aides à l'emploi, pour autant qu'elle soit limitée au coût salarial réel qui est à charge de l'employeur. Il s'agira alors d'un cofinancement et non d'une double subsidiation, toujours interdite.

**Article 13**

Le modèle d'acte de candidature ainsi que la liste des documents à y joindre est fixé par le fonds social.

**Chapitre VII Intervention financière et affectation****Article 14**

Le fonds social détermine les critères à prendre en compte pour l'approbation des actes de candidature.

## Article 15

§ 1<sup>er</sup>. Conformément à l'arrêté royal, les embauches doivent être réalisées au niveau de chaque entreprise de travail adapté.

Par travailleur équivalent temps plein, le coût salarial du travailleur engagé en application du présent arrêté, peut être limité à un montant fixé par la convention collective de travail applicable ou l'accord-cadre applicable.

L'intervention du fonds social est par ailleurs limitée aux prestations rémunérées effectives et assimilées.

§ 2. Conformément à l'arrêté royal du 18 juillet 2002, il faut entendre par « coût salarial » : la rémunération brute du travailleur, majorée des cotisations patronales de sécurité sociale. La rémunération brute comprend la rémunération ainsi que l'ensemble des indemnités et avantages dus au travailleur par ou en vertu de dispositions légales ou réglementaires ainsi que les indemnités et avantages dus en vertu de conventions collectives de travail conclues au sein de la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Pour les embauches, priorité sera donnée, en outre, à des fonctions axées sur le renforcement de l'emploi des plus faibles, l'amélioration de l'organisation du travail et l'adaptation ergonomique des postes de travail, d'une part, et à des fonctions destinées à l'amélioration de l'encadrement social et commercial, d'autre part.

## Article 16

Les décisions et propositions du fonds social sont transmises aux ministres compétents et à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

## **Chapitre VIII Garanties d'utilisation intégrale du produit de réductions de cotisation à la création d'emplois**

### **Article 17**

Chaque année, le Fonds Maribel social sectoriel rédige, à l'occasion de l'établissement du bilan et du compte de résultats ou des comptes annuels, un rapport sur l'année écoulée selon les points mentionnés à l'art 21/1 de l'arrêté royal du 19 septembre 2019.

## **Chapitre IX Calendrier de réalisation de l'augmentation nette du nombre d'emplois**

### **Article 18**

Les nouveaux engagements et l'augmentation du volume global de l'emploi doivent être réalisés dans les six mois qui suivent la notification de la décision d'intervention financière du fonds social.

## **Chapitre XI Dispositions finales et durée de validité**

### **Article 19**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2022 et remplace à cette date la convention collective de travail du 25 juin 2014 relative aux mesures visant à promouvoir l'emploi dans les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone (Enregistrement: n° 123014/CO/327.03).

Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

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 de travail, 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.



## 9.3 CONCERTATION SOCIALE CRÉATION D'EMPLOIS

***Convention collective de travail du 21.11.2007 relative à la création de 11 emplois MARIBEL SOCIAL dans le cadre de l'amélioration de la concertation sociale.***

***Enregistrée le 10.03.2008 sous le numéro 87333/CO/327.03  
AR 01.10.2008 – MB 03.02.2009***

### **Article 1<sup>er</sup> Champ d'application**

La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux entreprises reconnues par l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées et aux travailleurs qu'elles emploient, qui ressortissent à la SCP 327.03.

Par travailleur, on entend les travailleurs masculins et féminins, ouvriers, employés tant valides que moins valides pour lesquels une cotisation de sécurité sociale est retenue.

### **Article 2**

Entreprises choisies pour l'attribution des 11 emplois Maribel social dans le cadre de l'amélioration de la concertation sociale :

- Liège / Verviers : Les Gaillettes ;
- Liège : Jean Del Cour et Du Monceau ;
- Namur : ENTRANAM ;
- Brabant wallon : Village n° 1 ;
- Luxembourg : Hautes Ardennes et La Lorraine ;
- Hainaut : Reine Fabiola, Entra, Jean Regniers, ETA de Tertre.

### **Article 3 Critères**

1. Le fonctionnement syndical sera discuté au sein de chaque entreprise concernée entre le Front commun syndical et l'employeur.
2. Nous lierons le partage FGTB/CSC du temps de travail aux résultats des élections sociales.
3. Après chaque élection sociale, il sera nécessaire en date du 1er octobre de redéfinir les équilibres en fonction du résultat.
4. Concernant l'organisation dans l'entreprise pour la prise de ces heures. Nous proposons :
  - soit répartir le temps au sein de l'équipe syndicale ;
  - soit toutes les heures doivent être prises par le délégué principal.

Il doit être clair que nous ne pourrons plus changer le nom des entreprises après avoir affecté l'emploi.

### **Article 4**

Fonction à conférer :

- C'est l'employeur qui détermine la fonction à conférer en Maribel social.

### **Article 5**

Si pour le 31 décembre 2007, nous constatons qu'aucun accord n'est conclu dans les entreprises énumérées à l'article 2. alors, les emplois Maribel de concertation sociale seront remis dans le pot commun afin de permettre l'attribution à d'autres entreprises de travail adapté.

**Article 6**

Les partenaires sociaux actent que cette convention collective de travail constitue déjà une amélioration de la concertation sociale au niveau du statut de la DS et précise que les autres organes doivent continuer à fonctionner de façon conforme à la loi.

**Article 7**

La présente convention collective de travail prend effet au 1<sup>er</sup> octobre 2007. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois adressé par lettre recommandée (cachet de la poste faisant foi) au Président de la SCP 327.03.

## 9.4 FINANCEMENT DU FONDS SOCIAL POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI DANS LES ETA

***Convention collective de travail du 20 septembre 2018 modifiant la convention collective de travail du 17 septembre 2013 modifiant et coordonnant la convention collective de travail du 21 août 2007 relative à la création d'un fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds social pour la promotion de l'emploi dans les entreprises de travail adapté » et à la fixation de ses statuts.***

***Enregistrée le 02.10.2018 sous le numéro 147885/CO/327.03  
AR 20.01.2019 – MB 06.02.2019***

### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises de travail adapté ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone et aux travailleurs qu'ils occupent.

### **Article 2**

Elle modifie à cette date la convention collective de travail du 17 septembre 2013 modifiant et coordonnant la convention collective de travail du 21 août 2007 relative à la création d'un fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds social pour la promotion de l'emploi dans les entreprises de travail adapté » (n° 118239, AR 19.09.2014, MB 05.12.2014).

### **Article 3**

Comme prévu à l'article 4 de la convention collective de travail du 17 septembre 2013 susmentionnée, le siège social du « Fonds social pour la promotion de l'emploi dans les entreprises de travail adapté », initialement établi au 196 route de Philippeville à 6010 Couillet, a

été transféré au 13-15 Square Saintelette à 1000 Bruxelles à dater du 9 mai 2018, par décision unanime du comité de gestion du Fonds.

#### **Article 4**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 9 mai 2018.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

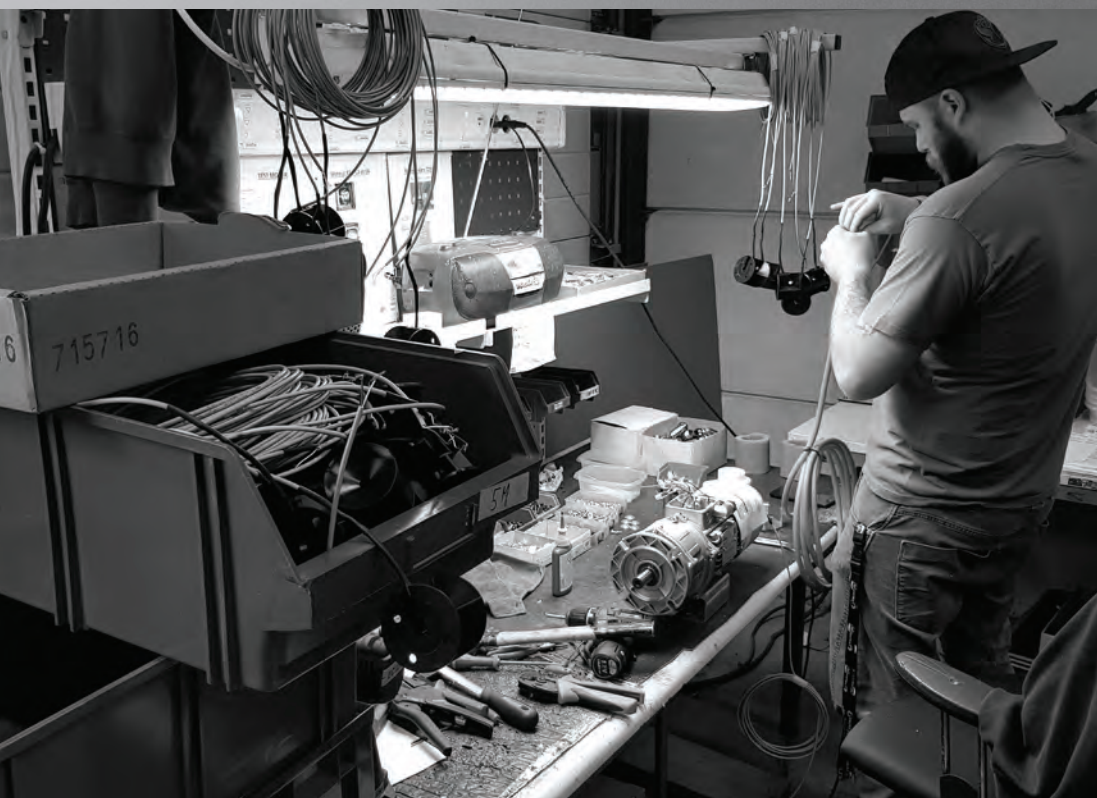
Elle peut être dénoncée par chacune des parties avant le 1<sup>er</sup> janvier de chaque année, avec effet au 1<sup>er</sup> juillet de l'année suivante.

La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.





# Délégation syndicale



## Chapitre 10





## 10.1 STATUT DE LA DÉLÉGATION SYNDICALE

***Convention collective de travail du 26 mars 2014***

***Enregistrée le 17.07.2014 sous le n°122592/CO/327.03***

***AR 15.07.2015 – MB 18.08.2015***

### **Chapitre I Champ d'application et dispositions générales**

#### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté situées qui ressortent à la SCP 327.03, à l'exception des entreprises de travail adapté situées en Communauté germanophone.

Par « travailleurs », on entend : tous les travailleurs masculins et féminins, ouvriers et employés, quel que soit le type de contrat de travail.

#### **Article 2**

Les organisations signataires affirment les principes suivants :

- Les travailleurs reconnaissent la nécessité d'une autorité légitime des chefs d'entreprise et mettent leur honneur à exécuter consciencieusement leur travail ;
- Les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent leur honneur à les traiter avec justice. Ils s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association, ni au libre développement de l'organisation dans l'entreprise, dans le cadre de la présente convention collective de travail.

Les organisations d'employeurs signataires s'engagent à recommander à leurs affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel pour

l'empêcher de se syndiquer et de ne pas consentir aux travailleurs non syndiqués d'autres prérogatives qu'aux travailleurs syndiqués.

Les organisations de travailleurs signataires s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander à leurs organisations constitutives d'observer au sein des entreprises des pratiques des relations paritaires conformes à l'esprit de la présente convention.

Les organisations signataires s'engagent à recommander à leurs affiliés :

- d'inviter respectivement les chefs d'entreprise et les délégués syndicaux à témoigner en toutes circonstances de l'esprit de justice, d'équité et de conciliation qui conditionne les bonnes relations sociales dans l'entreprise ;
- de veiller à ce que les mêmes personnes respectent la législation sociale, les conventions collectives de travail et le règlement de travail, et conjuguent leurs efforts en vue d'en assurer le respect.

### **Article 3**

Les organisations de travailleurs s'engagent à se mettre d'accord entre elles pour la désignation ou l'élection dans les entreprises ou institutions d'une délégation syndicale commune.

Les organisations des travailleurs veilleront à une répartition équitable des mandats disponibles.

Les employeurs reconnaissent que le personnel syndiqué est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi les travailleurs de l'entreprise, par les organisations de travailleurs.

Les organisations de travailleurs s'engagent à désigner, les délégués syndicaux parmi les représentants des travailleurs ayant été candidats aux dernières élections sociales. Toutefois, lorsqu'une organisation syndicale n'a pas de membres élus et pas, ou plus de travailleur qui a été candidat aux dernières élections sociales dans l'entreprise, de même si

aucun candidat ne manifeste son intérêt pour le mandat, elle peut désigner un travailleur comme délégué syndical. Dans ces circonstances, en cas de désignation ou de remplacement, les organisations s'engagent à ne pas augmenter le nombre de protégés au sein de l'entreprise.

Désignation et remplacement se feront en concertation avec l'employeur.

Là où il n'y a pas de conseil d'entreprise ou de Comité pour la prévention et la protection au travail, un autre membre du personnel peut être présenté comme candidat.

## **Chapitre II Institution et composition**

### **Article 4**

Une délégation syndicale peut être désignée ou élue dans chaque entreprise, à la demande d'une des organisations de travailleurs.

Le nombre de mandats est déterminé par le nombre de travailleurs occupés, selon la grille suivante :

- de 35 à 49 travailleurs : 2 mandats sans suppléant ;
- de 50 à 99 travailleurs : 2 mandats avec suppléants ;
- de 100 à 299 travailleurs : 3 mandats avec suppléants ;
- à partir de 300 travailleurs : 4 mandats avec suppléants.

Dans le cas où une entreprise a plusieurs unités techniques d'exploitation, une délégation syndicale commune pourra être instituée comprenant au minimum un nombre de mandats égal au nombre d'unités techniques d'exploitation.

Dans les entreprises de moins de 35 travailleurs, les partenaires sociaux recommandent la mise en place d'une structure de dialogue avec les permanents syndicaux régionaux.

Dans les entreprises de plus de 100 travailleurs les partenaires sociaux recommandent d'examiner la possibilité d'augmenter le nombre de mandats afin d'améliorer le dialogue social.

## Article 5

§ 1<sup>er</sup>. Les délégués syndicaux sont désignés par l'organisation des travailleurs à laquelle ils sont affiliés. Les organisations de travailleurs s'engagent à faire la répartition sur la base du nombre de sièges obtenus lors des élections sociales.

§ 2. Les noms des candidats délégués syndicaux sont proposés par l'organisation des travailleurs au responsable de l'entreprise ou institution par lettre recommandée. Dans le cas où une seule organisation de travailleurs introduit des candidats, elle en avertit en même temps l'autre organisation. Dans la lettre, les organisations de travailleurs devront faire référence aux dispositions de la présente convention collective de travail.

§ 3. Endéans les 15 jours civils à compter du 3<sup>e</sup> jour suivant la date de la poste de la lettre recommandée prévue au § 2, l'employeur confirme à l'organisation des travailleurs concernée l'accusé de réception et accepte les candidats comme délégués syndicaux en date de la lettre recommandée.

Si l'employeur a des objections à rencontre des candidats présentés, il doit alors, endéans le même délai, prévenir l'organisation des travailleurs par lettre recommandée, en demandant une concertation à ce sujet endéans les 14 jours. Si l'employeur ne respecte pas ces formalités dans le délai prévu, son accord à la désignation des délégués sociaux est tenu pour acquis.

§ 4. Lorsque l'employeur s'est opposé à une candidature dans les formes et les délais prévus au § 3, l'organisation des travailleurs qui a présenté le candidat, a la possibilité de saisir la Commission Paritaire du différend en vue d'une conciliation dans les 30 jours calendrier à compter de la date de la poste de la lettre recommandée visée au § 2.

## Article 6

Les membres de la délégation syndicale seront désignés ou élus endéans le délai de 3 mois après la clôture des élections sociales pour le conseil d'entreprise et le Comité pour la prévention et la protection au travail.

## Article 7

Pour pouvoir être désigné comme délégué syndical, sauf dans le cas où les délégués syndicaux sont désignés en application de l'article 3, alinéa 4, les conditions mentionnées ci-après à la date de la lettre visée à l'article 5,

§ 2, doivent être réunies :

- être âgé de 21 ans au moins ;
- être occupé dans l'entreprise depuis au moins 12 mois ;
- jouir des droits civils ;
- ne pas avoir atteint l'âge de la pension ;
- ne pas faire partie du personnel de direction (au sens de la législation élections sociales).

## Chapitre III Compétence de la délégation syndicale

### Article 8

La compétence de la délégation syndicale concerne, entre autres :

1. les relations de travail ;
2. les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accord collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice aux conventions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux ;
3. l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de travail ;
4. le respect des principes généraux précisés à l'article 2 de la présente convention.

La délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise ; le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical. La délégation syndicale a le droit d'être reçue à l'occasion de tous les litiges ou différends de caractère individuel qui n'ont pu être résolus par cette voie.

En vue de prévenir les litiges ou différends, la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations de caractère individuel.

Elle sera notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats de travail individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de classification professionnelle.

## **Chapitre IV Statut des membres de la délégation syndicale**

### **Article 9 - Durée et fin du mandat**

La durée du mandat des membres de la délégation syndicale coïncide avec la durée des mandats des élections sociales. Les mandats peuvent être renouvelés. Le mandat de délégué syndical prend fin :

- à l'expiration de la durée du mandat (comme prévu à l'article 7) ;
- lorsque l'intéressé ne fait plus partie du personnel de l'entreprise ;
- en cas de décès ;
- à l'initiative de l'organisation syndicale qui l'a désigné, notamment lorsque l'intéressé n'est plus membre de cette organisation syndicale ;
- dès que l'intéressé fait partie du personnel de direction.

**Article 10**

Le membre suppléant de la délégation syndicale est appelé à siéger en remplacement d'un membre effectif :

- quand le membre effectif est empêché de participer à la réunion ;
- quand le mandat du membre effectif prend fin, comme prévu, à l'article 9. Dans ce cas, le membre suppléant termine le mandat du membre effectif qu'il remplace.

**Article 11**

Le mandat de délégué syndical ne peut entraîner ni préjudice, ni avantages spéciaux pour celui qui l'exerce.

Cela signifie que les délégués jouissent des promotions et avancements normaux de la catégorie de travailleurs à laquelle ils appartiennent et seront traités de manière non discriminatoire.

L'employeur affichera la liste des travailleurs (y compris les délégués sociaux) préalablement à la mise en chômage.

Dans la mesure du possible, le chômage économique n'entraînant pas la cessation totale de l'activité de l'entreprise sera organisé de telle manière qu'une représentation de la délégation syndicale reste assurée.

En tout état de cause, la durée du chômage économique subi par le délégué syndical, ne peut être supérieure au taux moyen des autres ouvriers appartenant à la même profession du groupe.

**Article 12 - Protection et licenciement**

1. Un délégué syndical ne peut pas être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat, dans les limites prévues par la CCT.
2. Des membres de la délégation syndicale, désignés ou élus parmi les membres ou candidats du conseil d'entreprise ou du Comité pour la

prévention et la protection au travail, conformément à l'art. 3 alinéa 4 et 5, ne peuvent être licenciés qu'en suivant la procédure prévue pour la protection des représentants de travailleurs élus en conseil d'entreprise ou Comité pour la prévention et la protection au travail.

3. Pour les autres membres de la délégation syndicale, désignés ou élus en fonction de l'article 3 alinéas 4, l'indemnité forfaitaire en cas de licenciement, est égale à un an de rémunération. L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait 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 fait par lettre recommandée ; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur 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 paritaire ; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut 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 l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.

En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement.



Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

- s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 12, point 3 ci-dessus ;
- si, au terme de cette procédure, la validité des motifs de licenciement, au regard de la disposition de l'article 12, point 1er, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail ;
- si l'employeur a licencié un délégué pour motif grave et que le tribunal de travail a déclaré le licenciement non fondé.

### **Article 13**

1. Les membres de la délégation syndicale disposent du temps utile et des facilités nécessaires à l'accomplissement des missions syndicales. Ceux-ci sont à déterminer sur le plan local au niveau des organes paritaires. Ils useront de ce temps et de ces facilités sans pour autant troubler l'organisation du travail dans l'institution. Les membres de la délégation syndicale pourront, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail et après en avoir informé préalablement la direction, par exemple pendant les pauses, procéder oralement ou par écrit à toutes les communications utiles au personnel. Ces communications devront avoir un caractère professionnel ou syndical.
2. Des réunions d'information du personnel d'entreprise pourront être organisées par la délégation syndicale sur les lieux de travail et pendant les heures de travail, moyennant l'accord de l'employeur. La demande de tenir une telle réunion devra être introduite la veille dans la matinée. L'employeur ne pourra refuser arbitrairement son accord.
3. Les délégués syndicaux peuvent, en fonction des besoins et avec l'accord de l'employeur, tenir une réunion préparatoire pour les problèmes qui sont traités avec l'employeur.
4. Afin de permettre aux délégués syndicaux de remplir adéquatement leur mission, ils pourront faire usage d'un local avec

téléphone. Les employeurs s'engagent à résoudre dans la mesure du possible tous les problèmes matériels et physiques qui rendent difficile l'exercice d'un mandat syndical.

5. Les délégués syndicaux qui doivent quitter leur poste de travail pour exercer leur mandat sont obligés d'en informer leur chef direct.
6. Les délégués syndicaux peuvent faire appel aux permanents syndicaux régionaux. L'employeur peut se faire assister par une représentation des organisations d'employeurs.
7. Les organisations de travailleurs veilleront que l'exécution des missions et activités syndicales se fasse sans exagération, et en se basant sur le statut.

Si des abus sont constatés de la part de l'une ou l'autre partie, les parties se contacteront et rechercheront ensemble les solutions adéquates.

#### **Article 14**

1. Quand les délégués syndicaux remplissent leur mandat pendant les heures de travail habituelles, ils seront indemnisés et recevront leur salaire comme s'ils avaient normalement travaillé.
2. Quand les réunions avec l'employeur se déroulent en dehors de l'horaire de travail habituel, les délégués syndicaux seront indemnisés selon leur salaire de base. Les frais de déplacement normaux, nécessaires à la participation aux réunions avec l'employeur, seront remboursés sur base du règlement normal des frais de déplacement appliqués dans l'entreprise.
3. Les délégués syndicaux qui participent aux réunions officielles de la Commission paritaire ou du Bureau de Conciliation, ne peuvent pas subir de perte de salaire à cause de leur absence au travail. Pour ces temps de réunion, les délégués syndicaux recevront leur salaire comme prévu aux §§ 1 et 2, sans que les heures travaillées dans ce cadre puissent être considérées comme heures supplémentaires.

## **Chapitre V Règlement des litiges**

### **Article 15**

Tout litige concernant l'application de la présente convention collective de travail pourra être soumis pour conciliation à la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux.

Tout conflit fait l'objet d'une négociation :

1. avec le(s) délégué(s) syndical(aux) dans un premier temps au niveau de l'entreprise ;
2. avec le(s) permanent(s) syndical(aux) si aucune solution n'intervient ;
3. en conciliation de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux en dernier ressort.

En cas de procès-verbal de carence de cette ultime procédure, un préavis de grève peut être déposé, prévoyant une durée d'au moins 7 jours civils débutant le lundi suivant avant que la grève soit effective.

## **Chapitre VI Dispositions finales**

### **Article 16**

§ 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2014. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par l'une des parties contractantes, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux.

§ 2. La partie qui prend l'initiative de la dénonciation s'engage à faire connaître les raisons de cette décision et à proposer immédiatement des propositions de changement au statut.

§ 3. Les parties signataires s'engagent à discuter ces propositions, en Commission Paritaire, dans les 30 jours civils après la date de la poste de la lettre recommandée.

## Article 17

A titre transitoire et jusqu'aux prochaines élections sociales, dans les entreprises de 300 travailleurs et plus, les organisations de travailleurs peuvent, à la prise d'effet de la présente convention collective de travail, procéder à la désignation des délégués syndicaux.

### ***Recommandation acceptée par les parties dans le cadre des négociations sur le statut de la délégation syndicale applicable aux entreprises de travail adapté situées en région wallonne***

1. La liste des candidats proposés comme délégués syndicaux doit, vu la spécificité du secteur, faire l'objet d'une concertation préalable avec l'employeur.
2. Pour déterminer le nombre de travailleurs pris en considération pour l'installation d'une délégation syndicale, les parties se référeront à la législation relative aux élections sociales.
3. Ne doivent pas être transmises aux délégués syndicaux certaines informations confidentielles, tel que le dossier médical ou celles qui relèvent de la vie privée, ces éléments pouvant influencer les conditions de travail du travailleur. En cas de contestation, l'aide du permanent syndical peut être demandée.
4. Si un délégué syndical désigné dans le cadre de la présente convention quitte l'entreprise avant l'expiration de son mandat, l'organisation syndicale à laquelle ce délégué appartient fait désigner la personne qui achèvera le mandat. Cette personne bénéficiera de la protection prévue à l'article 12.
5. Après une période de deux années mais avant les élections sociales, il sera fait une évaluation du temps dont les délégués ont disposé pour remplir leur mission et du fonctionnement de la délégation syndicale. Cette évaluation sera réalisée afin d'établir, si nécessaire, de nouvelles normes. Aucune nouvelle revendication

supplémentaire ne sera introduite au niveau, tant régional qu'individuel, auprès des Entreprises de travail adapté situées en Région Wallonne dans le cadre de la convention collective de travail relative au statut de la délégation syndicale. Les situations plus avantageuses restent valables jusqu'aux prochaines élections sociales.

## 10.2 VISITES DE CHANTIERS EXTÉRIEURS

**Remarque préalable :**

*La loi prévoit des visites périodiques de « tous les lieux de travail » par les représentants des travailleurs au CPPT. L'arrêté Gouvernemental Wallon du 7 novembre 2002 fixe les conditions auxquelles les Entreprises de Travail Adapté sont agréées et subventionnées et détermine dans son titre VI la mise au travail des travailleurs handicapés des ETA dans les entreprises extérieures (de l'art 35 à l'art 44).*

### **Visites de chantiers extérieurs par les représentants syndicaux**

**Principes :**

- 1) Les employeurs donnent périodiquement (ex. : tous les 3 mois) aux **représentants syndicaux** une liste à jour reprenant les informations utiles : nom du chantier, nombre de personnes occupées, horaire de travail ainsi que la procédure éventuelle et particulière à suivre pour accéder à ce chantier.
- 2) Les représentants syndicaux s'engagent à respecter la confidentialité des informations communiquées par les employeurs.
- 3) Les parties témoigneront en ces circonstances d'un esprit d'équité et de conciliation.
- 4) En règle générale, les visites de chantiers doivent être planifiées.
- 5) Le suivi des visites de chantier est mis à l'ordre du jour dans les différents organes de concertation respectifs.

**Définition de la visite d'entreprise extérieure :**

- Déplacement, en personne, d'une délégation de la délégation syndicale **dans l'entreprise extérieure** ;
- Un délégué par organisation syndicale ;
- Planifiée et concertée avec le CPPT et la direction.

**Procédure :**

- Au moins 8 jours calendrier à l'avance, les représentants syndicaux informent l'employeur des chantiers qu'ils désirent visiter ;
- L'employeur informe le responsable du chantier et le client de l'identité des représentants syndicaux qui effectueront la visite ;
- Les employeurs accordent aux représentants syndicaux les facilités et le temps nécessaire pour permettre à ceux-ci d'accomplir leur mission dans de bonnes conditions ;
- Les représentants syndicaux remettent à l'employeur, dans les 7 jours calendriers qui suivent la visite de chantier, le formulaire en annexe dûment signé.

Ce formulaire est la base pour ***l'indemnisation des représentants syndicaux*** :


- Les heures de visite sont payées aux taux horaire normaux.
- Les frais de déplacement sont remboursés selon les modalités convenues au sein de l'entreprise.

Le temps à y consacrer est le temps utile et nécessaire à l'accomplissement des missions syndicales.

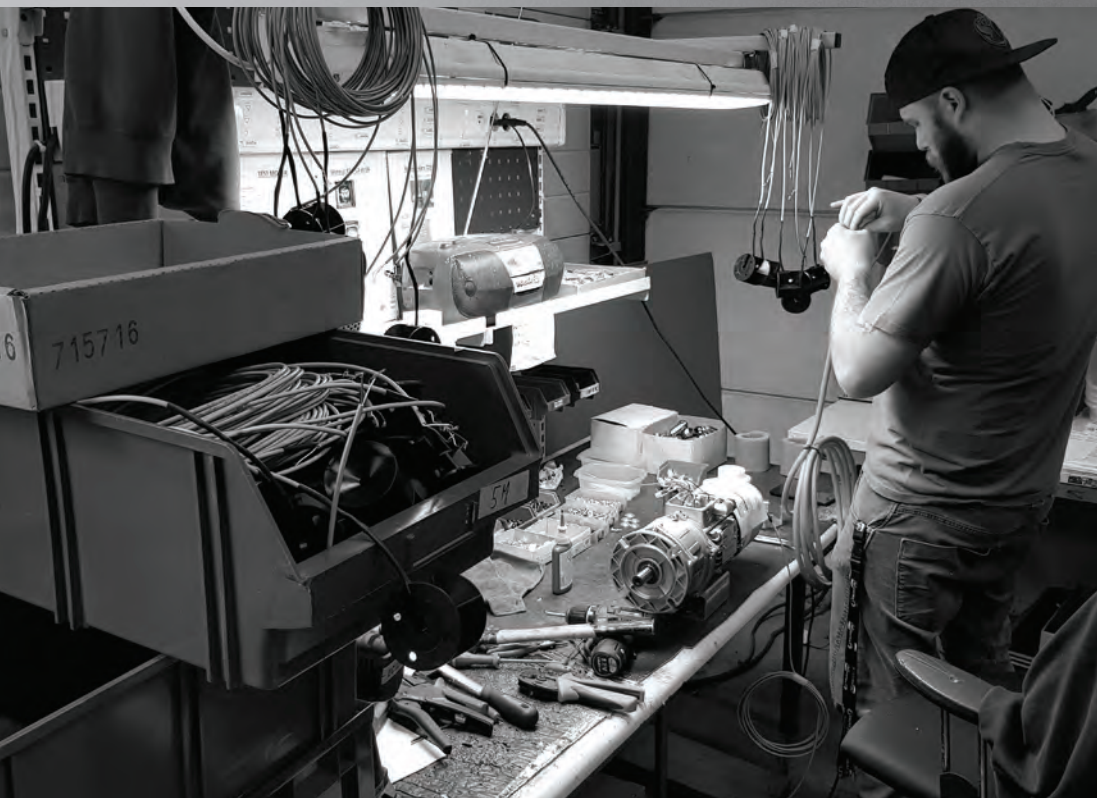
**Procès-verbal de la visite - brève description des problèmes rencontrés**

Frais de déplacement non-payés
Vêtements de travail
Heures de travail prestées non-payées
Horaire de travail
Hygiène / Sécurité
Contrat de travail
Arrières de salaire
Autres





# Formation syndicale



## Chapitre 11



## 11. FORMATION SYNDICALE

***Convention collective de travail du 04.05.1999***

***Enregistrée le 11.06.1999 sous le numéro 50929/CO/327.03***

### **Article 1<sup>er</sup>**

La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs des entreprises ressortissant de la Commission paritaire des entreprises de travail adapté en région Wallonne.

Par travailleurs, on entend aussi bien les travailleurs masculins et féminins, les ouvriers, employés et cadres, les personnes valides et handicapées. Par stagiaire, on entend les travailleurs bénéficiant des formations.

### **Article 2**

La mission du Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté de la Région Wallonne - FSEW (actuellement FSE ETAW) - est de prendre en charge des formations professionnelles patronales et syndicales exclusivement organisées pour les travailleurs en entreprises de travail adapté et pour autant que ces formations ne fassent pas déjà l'objet d'une subsidiation.

### **Article 3**

Les formations pourront être organisées aussi bien sous forme de séminaire ou de colloque que sous forme de formation transversale reprenant des travailleurs de plusieurs ETA ou spécifique à une seule ETA dans le cadre du budget alloué aux formations.

#### **Article 4**

Les formations seront dispensées en fonction des besoins des ETA et des organisations syndicales, sur base annuelle égale en termes de budget. Les soldes éventuels seront réaffectés aux dotations annuelles respectives des parties concernées. L'intervention du FSEW (actuellement FSE ETAW) dans les formations professionnelles patronales et syndicales est fixée à 500 Frs par heure à raison de 300 Frs par heure pour les frais de formations (inscriptions, formateurs) et de 200 Frs par heure pour l'employeur (intervention sur le salaire et frais de déplacement à charge de l'employeur).

#### **Article 5**

La gestion administrative des formations est assurée par chaque partie, organisations syndicales et employeurs. Par gestion administrative, il faut entendre :

- le type de formation à mettre en place ;
- la durée des formations ;
- le nombre de stagiaires à limiter dans certains cas afin d'assurer une pédagogie optimale ;
- le choix des formateurs ;
- les modalités d'organisation : matériel, didactique, locaux, minerval, frais de repas, etc.

#### **Article 6**

Le contenu des demandes de chacune des formations proposées sera soumis à l'approbation du Comité de gestion du FSEW. Chaque partie déterminera ses propres critères d'acceptation en fonction du budget imparti.

#### **Article 7**

Les formations se dérouleront généralement pendant les heures de travail. Les heures de formation seront assimilées à des heures prestées et rémunérées comme telles.

Pour tenir compte de l'organisation du travail les organisations syndicales communiqueront un mois à l'avance le(s) nom(s) du ou des participant(s) que l'entreprise devra libérer pour les formations syndicales.

Les cas de force majeure feront l'objet d'une concertation entre les secrétaires régionaux de l'organisation syndicale concernée et la direction de l'ETA.

### **Article 8**

Chaque formation fera l'objet d'un rapport d'évaluation soumis au Comité de gestion du FSEW.

### **Article 9**

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1<sup>er</sup> mai 1999.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de 3 mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission Paritaire.

## INDEX

Cet index est constitué par ordre alphabétique. Les chiffres derrière les mots clef renvoient aux pages. A part l'index, cette brochure contient également une table des matières. La combinaison des deux doit vous permettre de trouver rapidement une réponse aux questions que vous posez.

### A

---

Accord non-marchand wallon 2021-2024 .....	19
Adaptation à 55 ans de la limite d'âge, emploi de fin de carrière.....	58,60

### B

---

Barème de salaires.....	122
Barèmes .....	96

### C

---

Champ de compétence de la CP 327.00 .....	15
Chèque-cadeau .....	144
Chômage temporaire .....	53
Classification des fonctions.....	88, 108
Commission Paritaire .....	11
Concertation sociale .....	69
Conditions de travail et de rémunération .....	73
Congé d'ancienneté .....	132
Congé supplémentaire.....	134
Contrat d'entreprise .....	159
Contrat de travail .....	39
Cotisation patronale .....	184
Création d'emplois.....	239
Crédit-temps – CCT 103 .....	55
Crédit temps – Exécution de la CCT 103ter .....	56

## D

---

Délais de préavis.....	41
-employés .....	48
-ouvriers.....	41
Délégation syndicale.....	245
Description des fonctions .....	89
Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée .....	208,211
Durée du travail .....	156

## E

---

Échelles barémiques.....	97
Efforts de formation .....	217
Emplois de fin de carrière.....	56

## F

---

Fiche salariale .....	79
Financement du fonds social .....	242
Flexibilité .....	65
Fonds de Sécurité d'Existence .....	169
- institution .....	171
- cotisation patronale .....	184
Fonds social Maribel.....	221
Formation .....	215
Formation syndicale .....	263
Frais de déplacement en entreprises extérieures .....	154
Frais de transport .....	147, 151

## H

---

Harmonisation des barèmes.....	105
Heures supplémentaires.....	66

## I

---

IDESS (CCT signées par les) .....	16
Indexation des salaires.....	75
Indice des prix.....	102
Indice-pivot .....	75

---

## L

Loi Peeters sur le travail faisable et maniable .....	65
---	----

---

## P

Personnel de production .....	108
Personnel d'encadrement .....	88
Pouvoir d'achat .....	21
Prime de fin d'année.....	137
Prime syndicale.....	188, 191
Promotion de l'emploi .....	231
Protocole d'accord sectoriel 2021-2022.....	24

---

## R

Régime de chômage avec complément du FSE (RCC).....	193
- à l'âge de 62 ans .....	195
- à l'âge de 60 ans, 40 ans de carrière.....	199
- à l'âge de 58 ans, problèmes physiques graves.....	204
Repos compensatoire .....	69
Revenu minimum mensuel .....	81

---

## S

Salaires.....	75
- augmentation .....	85
- de la main à la main.....	129
- horaires et mensuels .....	85
- indexation .....	75
Minimum.....	81



## T

---

Temps partiels médicaux.....	62
Tension salariale .....	125
Transports publics en commun .....	147
Travail de nuit.....	69
Travail en équipe .....	67
Travail faisable.....	65

## ADRESSE UTILES

### **Siège central :**

Rue Royale 45 - 1000 Bruxelles

Tél. 02/285.02.11 - Fax 02/230.74.43

E-mail : [cscbie@acv-csc.be](mailto:cscbie@acv-csc.be)

Site web : [www.lacsc.be/cscbie](http://www.lacsc.be/cscbie)

### **Fédérations professionnelles Aalst (9300) :**

Hopmarkt 45

Tél. 053/73.45.84 - Fax 053/73.45.86

E-mail : [acvbie.aalst-oudenaarde@acv-csc.be](mailto:acvbie.aalst-oudenaarde@acv-csc.be)

### **Antwerpen (2000) :**

Nationalestraat 111

Tél. 03/222.70.81 - Fax 03/222.70.89

E-mail : [acvbie.antwerpen@acv-csc.be](mailto:acvbie.antwerpen@acv-csc.be)

### **Bastogne (6600) :**

rue Pierre Thomas 12

Tél. 063/24.47.00 - Fax 063/24.47.01

E-mail : [cscbie.bastogne@acv-csc.be](mailto:cscbie.bastogne@acv-csc.be)

### **Bruxelles (1000) :**

rue Pletinckx 19

Tél. 02/557.85.85 - Fax 02/557.85.99

E-mail : [acvbie.brussel@acv-csc.be](mailto:acvbie.brussel@acv-csc.be) - [cscbie.bruxelles@acv-csc.be](mailto:cscbie.bruxelles@acv-csc.be)

### **Charleroi (6000) :**

rue Prunieu 5

Tél. 071/23.08.93 - Fax 071/23.08.95

E-mail : [cscbie.charleroi@acv-csc.be](mailto:cscbie.charleroi@acv-csc.be)

### **Gent (9000) :**

Poel 7

Tél. 09/265.43.61 - Fax 09/265.43.65

E-mail : [acvbie.gent@acv-csc.be](mailto:acvbie.gent@acv-csc.be)

**Hasselt (3500) :**

Frans Massystraat 11  
Tél. 011/29.09.80 - Fax 011/29.09.82  
E-mail : acvbie.hasselt@acv-csc.be

**Leuven (3010) :**

Martelarenlaan 8  
Tél. 016/21.94.21 - Fax 016/21.94.44  
E-mail : acvbie.leuven@acv-csc.be

**Liège (4020) :**

boulevard Saucy 10  
Tél. 04/340.73.10 - Fax 04/340.73.19  
E-mail : cscbie.liege@acv-csc.be

**Verviers (4800) :**

Point Léopold 4-6  
Tél. 087/85.99.66 - Fax 087/85.99.64  
E-mail : cscbie.verviers@acv-csc.be

**Mechelen (2800) :**

Onder den Toren 4A  
Tél. 015/71.85.30 - Fax 015/71.85.39  
E-mail : acvbie.mechelen@acv-csc.be

**Mons - La Louvière – Hainaut Occidental*****La Louvière (7100) :***

place Maugrétout 17  
Tél. 065/37.26.11 - Fax 065/37.26.05  
E-mail : cscbie.lalouviere@acv-csc.be

***Mons (7000) :***

rue Claude de Bettignies 10 - 12  
Tél. 065/37.25.93. Fax 065/37.25.92.  
E-mail : cscbie.mons@acv-csc.be

**Tournai (7500) :**

avenue des Etats-Unis 10 bte 7  
Tél. 069/88.07.42 - Fax 069/88.07.94  
E-mail : cscbie.tournai@acv-csc.be

**Namur – Brabant Wallon*****Namur – Bouge (5004) :***

Chaussée de Louvain 510

Tél. 081/25.40.27 - Fax 081/57.99.93

E-mail : cscbie.namur@acv-csc.be

***Nivelles (1400) :***

rue des Canonnières 14

Tél. 067/88.46.35 - Fax 067/49.11.90

E-mail : cscbie.nivelles@acv-csc.be

***Turnhout (2300) :***

Korte Begijnenstraat 20

Tél. 014/44.61.01 - Fax 014/44.69.50

E-mail : acvbie.turnhout@acv-csc.be

**Waas en Dender*****Sint-Niklaas (9100) :***

Hendrik Heymanplein 7

Tél. 03/765.23.00 - Fax 03/765.23.05

E-mail : acvbie.stniklaas@acv-csc.be

***Secrétariat Dendermonde (9200) : Oude Vest 144 bus 2***

*Tél. 03/765.23.18 - Fax 03/765.23.05.*

***West-Vlaanderen (8800 Roeselare) :***

H. Horriestraat 31A

Tél. 051/26.55.02 - Fax 051/26.55.13

E-mail : acvbie.wvl@acv-csc.be

***Secrétariat Brugge (8000) : Koning Albert-I-laan 132***

*Tél. 050/44.41.76*

***Secrétariat Ieper (8900) : St.-Jacobsstraat 34***

*Tél. 059/34.26.31*

***Secrétariat Kortrijk (8500) : President Kennedypark 16D***

*Tél. 056/23.55.51*

***Secrétariat Oostende (8400) : Dr. L. Colensstraat 7***

*Tél. 059/55.25.40*

***Secrétariat Roeselare (8800) : H. Horriestraat 31A***

*Tél. 051/26.55.31.*

