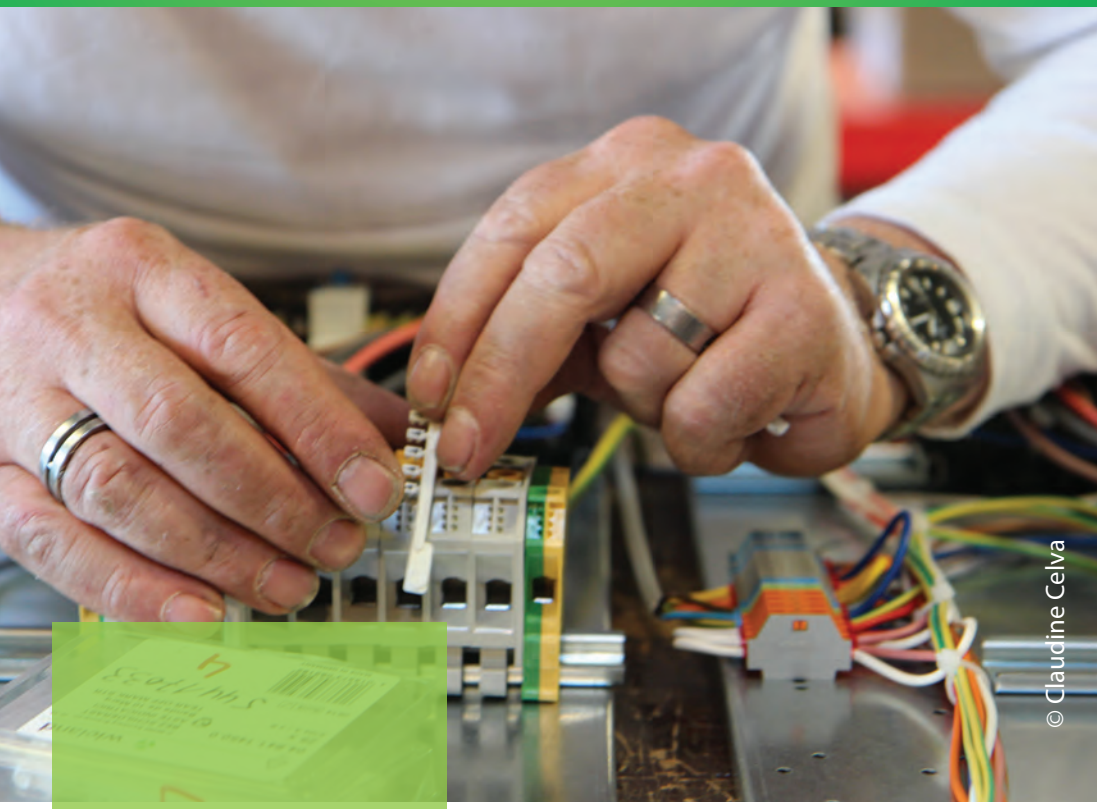
Entreprises de Travail Adapté

SCP 327.02



© Claudine Celva

CCT 2021 - 2022

CSC
bâtiment - industrie & énergie

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 le présent guide des CCT constituera un instrument utile lors de votre travail syndical quotidien en tant que délégué(e).

Le présent 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 le présent 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.

1. Vérifier ce que stipule la législation générale. Vous trouverez la réponse dans le « Guide de Législation Sociale » édité par la CSC.

2. 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 MATIÈRES

Avant-propos **1**

Comment utiliser ce guide des CCT ? **3**

Table des matières **5**

1 Commission Paritaire **13**

1.1 Commission Paritaire - compétence **15**

1.2 Commission Paritaire - Nombre de membres **16**

1.3 Élargissement du champ de compétence de la CP 327.00 ..... **17**

2 Le contrat de travail **21**

2.1 Délais de préavis **23**

2.1.1 Délais de préavis des ouvriers 23
2.1.1.1 Contrats débutés avant le 1er janvier 2014 23
2.1.1.1.1 Calcul de la partie A 23
2.1.1.1.1.1 Situation au 31 décembre 2013 pour les contrats conclus au plus tard le 31 décembre 2011 24
2.1.1.1.1.2 Situation au 31 décembre 2013 pour les contrats conclus à partir du 1er janvier 2012 27
2.1.1.1.2 Calcul de la Partie B 27
2.1.1.2 Contrats débutés à partir du 1er janvier 2014 29
2.1.2 Délais de préavis des employés 30
2.1.2.2 Entrée en service après le 1er janvier 2014 30
2.1.1.1.2 Calcul de la Partie B 30
2.1.2.3 Entrée en service avant le 1er janvier 2014 30
2.1.2.3.1 Préavis donné par l'employeur 30
2.1.2.3.2 Préavis donné par le travailleur 32

2.2 Indemnité chômage temporaire corona **34**

Chapitre I Champ d'application 34
Chapitre II Cadre juridique 34
Chapitre III Objet 35

Chapitre IV Conditions d'octroi 35
Chapitre V Dispositions finales 36

2.3 Chômage temporaire 37
Chapitre I Champ d'application 37
Chapitre II Cadre juridique 37
Chapitre III Objet 38
Chapitre IV Dispositions finales 38

2.4 Crédit-temps 39

2.5 Emploi de fin de carrière 2021-2022 44

2.6 Emploi de fin de carrière 2023-2024 46

2.7 Flexibilité 48
2.7.1 La loi Peeters sur le travail faisable et maniable 48
2.7.1.1 Adaptation de la petite flexibilité 48
2.7.1.2 100 heures supplémentaires sur une base volontaire 49
2.7.1.3 Extension de la limite interne en cas de prestation.... 49
d'heures supplémentaires
2.7.2 Le travail en équipes 51
2.7.2.1 Dépassement de la limite quotidienne et 52
hebdomadaire pour le travail en équipes
2.7.2.2 Repos compensatoire 52
2.7.2.3 Concertation sociale 52
2.7.3 Le travail de nuit 53

3 Conditions de travail et de rémunération 55

3.1 Indexation des salaires 57

3.2 Fiche salariale 61
Chapitre I Champ d'application 61
Chapitre II Objet 61
Chapitre III Validité et dispositions finales 62

3.3 Salaire minimum 63
3.3.1 Revenu minimum mensuel moyen garanti..... 63
Chapitre I Champ d'application 63

Chapitre II Cadre juridique 63
Chapitre III Rémunérations du 1er juillet au 31 décembre 1998 ...64
Chapitre IV Rémunérations à partir du 1er janvier 1999 64
Chapitre V Durée 67
3.3.2 Niveau de remunération des travailleurs handicapés .68
Chapitre I Objet de la convention 70
Chapitre II Champ d'application 70
Chapitre III Mise en œuvre 71
Chapitre V Dispositions finales 72

3.4 Classification des fonctions 73

3.5 Barème des salaires 103

3.6 Paiement en espèces d'une avance sur salaire 105

3.7 Prime de fin d'année 107
3.7.1 Prime de fin d'année (convention principale) 107
Chapitre I Champ d'application 107
Chapitre 2 Cadre juridique 107
Chapitre 3 Objet 108
3.7.2 Prime de fin d'année (adaptation des assimilations) ..111
Chapitre I Champ d'application 111
Chapitre 2 Cadre juridique 111
Chapitre 3 Objet 112

3.8 Prime exceptionnelle 113
Chapitre I Champs d'application 113
Chapitre II Objet 114
Chapitre III Dispositions finales 115

3.9 Frais de transport 116
Chapitre I Champ d'application 116
Chapitre II Cadre général 116
Chapitre III Intervention dans les frais de transport 116
Chapitre IV Modalités d'application 118
Chapitre V Dispositions finales 119

3.10 Prime d'encouragement 122
Chapitre I Champ d'application 122

Chapitre II Dispositions générales 122
Chapitre III Montant et modalités d'application 123
Chapitre IV Dispositions finales 124

3.11 Prime corona 126
Chapitre I Champ d'application 126
Chapitre II Dispositions générales 127
Chapitre III Modalités d'application 128
Chapitre IV Dispositions diverses..... 129

3.12 Jour de congé supplémentaire 130
Chapitre I Champ d'application 130
Chapitre II Objet 131
Chapitre III Dispositions finales 131

3.13 Embauche compensatoire.....132
Chapitre I Champ d'application 132
Chapitre II Cadre juridique 132
Chapitre III Objet 133
Chapitre IV Dispositions finales 133

4 Fonds de Sécurité d'Existence 135

4.1 Institution et statuts..... 137
Chapitre I Dénomination et siège social..... 138
Chapitre II Objet 138
Chapitre III Financement 139
Chapitre IV Bénéficiaires, octroi et liquidation des avantages 141
Chapitre VI Répartition de l'affectation des ressources 144
Chapitre VII Contrôle - Bilan et comptes 144
Chapitre VIII Dissolution et liquidation..... 145

4.2 Cotisation patronale 146

4.3 Affectation des ressources du Fonds de Sécurité d'Existence .. 149
Chapitre I Champ d'application 149
Chapitre II Affectation des ressources 149
Chapitre III Durée de validité.....151

5 Régime de chômage avec complément..... 153

5.1 RCC pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant..... 155 des problèmes physiques graves

5.2 RCC à 59 ans - 40 ans de carrière (2021-2022) 160

5.3 RCC à 60 ans – 40 ans de carrière (2021-2023) 165

5.4 Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée (2021-2022) 169
Chapitre I Champ d'application 169
Chapitre II Portée de la convention.....169
Chapitre III Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée -...171 modalités
Chapitre IV Validité 171

5.5 Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée (2023-2024) 172
Chapitre I Champ d'application 172
Chapitre II Portée de la convention.....172
Chapitre III Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée -...174 modalités
Chapitre IV Validité 174

6 Fonds social Maribel 175

6.1 Création 177
Chapitre I Siège.....178
Chapitre II Objet 179
Chapitre III Financement 180
Chapitre IV Bénéficiaires, octroi et liquidation des réductions ...181 de cotisations
Chapitre V Gestion.....181
Chapitre VI Contrôle 184

Chapitre VII Bilan et comptes 185
Chapitre VIII Dissolution et liquidation 185

6.2 Mesures de promotion de l'emploi 186
Chapitre I Cadre juridique 186
Chapitre II Champ d'application 186
Chapitre III Définitions 186
Chapitre IV Réduction des cotisations patronales de sécurité sociale 187
Chapitre V Engagement en faveur de l'emploi 187
Chapitre VI Procédure d'introduction des candidatures 188
Chapitre VIII Garanties d'affectation intégrale des réductions octroyées à l'augmentation nette du nombre d'emplois 190
Chapitre IX Calendrier de réalisation de l'augmentation nette du nombre d'emplois .. 192
Chapitre X Dispositions finales et durée de validité 192

6.3 Fonds intersectoriel de formation francophone..... 193
Chapitre I Cadre juridique 193
Chapitre II Dénomination, siège social, objet..... 193
Chapitre III Financement 195
Chapitre IV Administration de gestion..... 195
Chapitre V Dispositions finales 197

7 Formation 199
Chapitre I Champ d'application 201
Chapitre II 201
Chapitre III 203

8 Délégation syndicale 207
Chapitre I Champ d'application et dispositions générales 207
Chapitre II Institution et composition 209
Chapitre III Compétence de la délégation syndicale 211
Chapitre IV Statut des membres de la délégation syndicale 212
Chapitre V Règlement des litiges 216
Chapitre VI Dispositions finales 216

9 Congé syndical et formation syndicale 223
Chapitre I Champ d'application 223
Chapitre II Principes.....224
Chapitre III Organisation.....224
Chapitre IV Dispositions finales 226

Adresses utiles 233

Commission paritaire

© Claudine Celva

Chapitre 1

1.1 COMMISSION PARITAIRE - COMPÉTENCE

Arrêté Royal instituant la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux et fixant sa dénomination et sa compétence.

AR du 15.01.1991 (MB du 23.01.1991)
Modifié par AR du 13.10.1998 (MB 28.10.1998)

Article 1er

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 :

- 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 ;
- 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 1er

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 ÉLARGISSEMENT 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 agréée 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 (services 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 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à partir du 30 janvier 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 décembre 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 janvier 2015, sont applicables aux entreprises visées à l'article 1er.

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 30 janvier 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 la date 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 agrées 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 agrées 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 agrées 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 agrées 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 agrées 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 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 difficultés ou en restructurions (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 agrées par la Région wallonne (enregistrée sous le numéro 159537/CO/327 le 17.07.2020).

Le contrat de travail

© Claudine Celva

Chapitre 2

2.1 DÉLAIS DE PRÉAVIS

Depuis le 1er 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 1er janvier 2014. Un régime de délais de préavis particulier s'applique à ces travailleurs.

2.1.1 DÉLAIS DE PRÉAVIS DES OUVRIERS

Pour les ouvriers dont l'exécution du contrat a débuté avant le 1er 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 1er janvier 2014 sur base des nouvelles règles (Partie B).

2.1.1.1 Contrats débutés avant le 1er janvier 2014

2.1.1.1.1 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 1er janvier 2012 :

2.1.1.1.1.1 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 1er

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 1er janvier 2000, sauf en ce qui concerne les points 1° à 4° inclus de l'article 2 qui entrent en vigueur le 1er 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 1er janvier 2002

Ancienneté	Délais de préavis	
	Employeur	**Travailleur**
Moins de 6 mois (*) + 6 mois et - 5 ans	28 jours calendrier 35 jours calendrier	14 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).

2.1.1.1.1.2 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 1er janvier 2012

Ancienneté	Délais de préavis	
	Employeur	Travailleur
Moins de 6 mois (*) + 6 mois et - 5 ans	28 jours calendrier 40 jours calendrier	14 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).

2.1.1.1.2 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 1er mai 2018.

Ancienneté	Licenciement (en semaines)	Démission (en semaines)
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

Ancienneté	Licenciement (en semaines)	Démission (en semaines)
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 20 ans 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
…		

2.1.1.2 Contrats débutés à partir du 1er janvier 2014

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

2.1.1.1.2 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.

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

2.1.2 DÉLAIS DE PRÉAVIS DES EMPLOYÉS

Salaire annuel au 31.12.2013	Préavis donné par l'employeur		Préavis donné par le travailleur	
	Préavis	Minimum	Préavis	Maximum
≤ € 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				***6 mois***

2.1.2.2 Entrée en service après le 1er janvier 2014

Si vous entrez en service au ou après le 1er janvier 2014, vous ressortez entièrement au nouveau régime.

2.1.1.1.2 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.

2.1.2.3 Entrée en service avant le 1er janvier 2014

Comment déterminer le délai de préavis si vous êtes entré en service avant le 1er janvier 2014 ?

2.1.2.3.1 Préavis donné par l'employeur

Les délais de préavis acquis avant le 1er janvier 2014 sont verrouillés et majorés des délais construits sur base du nouveau régime applicable depuis le 1er 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 [1].

- Partie B : on calcule le délai de préavis sur base des nouvelles règles à partir du 1er 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.

---

[1] 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 1er janvier 2014. La question est de savoir si les tribunaux de travail respecteront l'esprit de ce texte.

2.1.2.3.2 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 1er 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 si, 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 du 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.

<u>Pour info</u> : 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.

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

2.2 INDEMNITÉ CHÔMAGE TEMPORAIRE CORONA

Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la commission communautaire française convention collective de travail du 18 mai 2020.

La présente convention est relative au paiement d'une indemnité de sécurité d'existence en cas de chômage temporaire Corona dans les entreprises de travail adapté agréées et subsidiées par la commission Communautaire française.

Enregistrée le 9.06.2020 sous le n° 158719/CO/327.02
AR 27.09.2020 – MB 10.11.2020

Chapitre I - Champ d'application

Article 1er

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 subsidiées par la Commission communautaire française ainsi qu'aux travailleurs qu'ils occupent.

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

Chapitre II - Cadre juridique

Article 2

La présente convention collective de travail fixe les règles sectorielles applicables aux employeurs et aux travailleurs visés à l'article 1er concernant l'octroi d'une indemnité de sécurité d'existence en cas de chômage temporaire.
Par « chômage temporaire », on entend : chômage pour cas de force majeure consécutive à la crise du coronavirus.

Chapitre III - Objet

Article 3

Sans préjudice des situations plus favorables existant dans l'entreprise, l'employeur octroie au travailleur, en cas de chômage temporaire, une indemnité de sécurité d'existence de 4 € brut par jour.

Article 4

Le montant est payé par l'employeur en même temps que le salaire mensuel.

Chapitre IV - Conditions d'octroi

Article 5

L'indemnité prévue à I'article 3 de la présente convention n'est due que si les conditions cumulatives suivantes sont remplies :

- l'ONEM applique, dans le cadre de la crise liée au coronavirus, la notion de « chômage temporaire pour raisons de force majeure » d'une manière souple;
- l' ONEm maintient la procédure simplifiée pour le chômage temporaire pour force majeure Corona;
- le Service Public francophone Bruxellois (SPFB) garantit la subsidiation totale de ladite indemnité.

Chapitre V - Dispositions finales

Article 6

La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 13 mars 2020.

Elle peut être dénoncée par une des parties signataires, moyennant un 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 subsidiées par la Commission communautaire française.

2.3 CHÔMAGE TEMPORAIRE

Convention collective de travail du 11 décembre 2017 remplace la convention collective de travail du 17 septembre 2012 relative au paiement d'une indemnité de sécurité d'existence en cas de chômage temporaire dans les entreprises de travail adapté agréées et subsidiées par la Commission communautaire français (112312/CO/327.02 - AR 08.05.2013 - MB 18.07.2013).

Enregistrée le 8.02.2018 sous le n° 144384/CO/327.02
AR 17.08.2018 – MB 04.09.2018

Chapitre I - Champ d'application

Article 1er

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 subsidiées par la Commission communautaire française ainsi qu'aux travailleurs qu'ils occupent.

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

Chapitre II - Cadre juridique

Article 2

La présente convention collective de travail fixe les règles sectorielles applicables aux employeurs et aux travailleurs visés à l'article 1er concernant l'octroi d'une indemnité de sécurité d'existence en cas de chômage temporaire.

Par « chômage temporaire », on entend : chômage technique, chômage économique, chômage intempérie et chômage pour cas de force majeure.

Chapitre III - Objet

Article 3

En cas de chômage temporaire, l'entreprise octroie au travailleur sous contrat d'ouvrier une indemnité de sécurité d'existence de € 4 bruts par jour.

Article 4

Le montant est payé par l'employeur en même temps que le salaire mensuel.

L'administration rembourse à l'employeur un montant de € 2 par jour de chômage temporaire pour autant que l'employeur respecte les conditions d'octroi susmentionnées.

Chapitre IV - Dispositions finales

Article 5

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2018 à condition que l'autorité subsidiante garantisse la subsidiation mentionnée dans l'article 4. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

La présente convention collective de travail peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de 6 mois, notifié par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française.

2.4 CRÉDIT-TEMPS

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

Si, outre la CCT reprise ci-dessous, vous souhaitez des informations complémentaires sur la réglementation en matière de crédit-temps ou si vous souhaitez connaitre les montants des allocations d'interruption, nous vous renvoyons au site de la CSC www.lacscbie.be/cscbie.

Convention collective de travail du 18 septembre 2017 relative au crédit-temps.

Enregistrée le 27.10.2017 sous le n° 142282/CO/327.02
AR 23.02.2018 – MB 07.03.2018

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française.

Par travailleurs, il faut entendre les ouvriers et employés, masculins et féminins, liés par un contrat de travail sur base de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'article 4 de la convention collective de travail n° 103 conclue le 27 juin 2012 au sein du Conseil national instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et d'emplois de fin de carrière, tel que modifié par la CCT n° 103 ter, conclue le 20 décembre 2016 au sein du Conseil national du

Travail, (arrêté royal du 05/03/2017 – Moniteur belge du 20/03/2017). Elle adapte également la Convention collective de travail du 14 mars 2016 en exécution de la convention collective de travail n° 103, conclue le 27 juin 2012 au sien du Conseil national du Travail, relative au crédit-temps (Référence : 134121/CO/327.02).

Article 3

En exécution de l'article 2 § 3 de la convention collective de travail n° 103, sont exclues du champ d'application de la présente convention collective de travail les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance tel que repris dans l'article 2 point I. de l'Arrêté Royal du 10 février 1965.

Pour l'application de cette convention, et en dérogation à l'alinéa précédent, la détermination du poste de direction ou de confiance peut toutefois être modifiée ou discutée :

- par le conseil d'entreprise ;
- à défaut, en concertation entre l'employeur et la délégation syndicale ;
- à défaut, par une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise ;
- à défaut en concertation entre l'employeur et les travailleurs, dans ce cas l'employeur en informe les secrétaires permanents des organisations syndicales représentées à la Sous-commission paritaire.

Article 4

En exécution de l'article 4 § 1er de la convention collective de travail n° 103 du Conseil national du Travail tel que modifié par la CCT n° 103 Ter, les travailleurs visés à l'article 1 de la présente convention ont droit à un crédit-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, en cas d'adoption, la suspension ou la diminution des prestations de travail peut débuter à partir de l'inscription au registre de la population ou des étrangers de la commune où le travailleur est domicilié . Cette période doit être prise par période minimale de trois mois lorsqu'il s'agit d'un crédit-temps à temps plein ou d'une diminution de carrière à mi-temps et par période minimale de six mois lorsqu'il s'agit d'une diminution de carrière d'1/5. La période pour laquelle la suspension ou la réduction des prestations de travail a été demandée ou la période pour laquelle la prolongation a été demandée doit débuter avant le moment où l'enfant atteint l'âge de huit ans. Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, le ou les documents attestant de l'événement qui ouvre le droit.

b) pour l'octroi de soins palliatifs, tels que définis à l'article 100 bis, § 2 de la loi de redressement du 22 janvier 1985. Cette période doit être prise par période minimale d'un mois et peut, par patient, être prolongée d'un mois. Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, une attestation délivrée par le médecin traitant de la personne qui nécessite des soins palliatifs, dont il ressort que le travailleur a déclaré être disposé à donner ces soins palliatifs, sans que l'identité du patient y soit mentionnée. Si le travailleur souhaite faire usage de la prolongation d'un mois de la période, il doit à nouveau fournir la même attestation à l'employeur.

c) pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, tel que défini aux articles 3 et 4 de l'arrêté royal du 10 août 1998 instaurant un droit à l'interruption de carrière pour l'assistance ou l'octroi de soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade . Cette période peut seulement être prise par période minimale d'un mois et par période maximale de trois mois. Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, une attestation délivrée par le médecin traitant du membre du ménage ou du membre de la famille gravement malade, dont il ressort que le travailleur a déclaré être disposé à assister ou à donner des soins à la personne gravement malade et sur laquelle le médecin traitant indique si les besoins en matière

de soins requièrent effectivement une interruption ou une diminution de carrière à temps plein, à mi-temps ou d'1/5, à côté de l'éventuelle assistance professionnelle dont le membre du ménage ou de la famille peut bénéficier.

Article 5

En exécution de l'article 4 § 2 de la convention collective de travail n° 103 tel que modifié par la CCT 103 Ter du Conseil national du Travail, les travailleurs visés à l'article 1er 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.

Cette période doit être prise par période minimale de trois mois lorsqu'il s'agit d'un crédit-temps à temps plein ou d'une diminution de carrière à mi-temps et par période minimale de six mois lorsqu'il s'agit d'une diminution de carrière d'1/5.

Le travailleur fournit à l'employeur, au plus tard au moment où la suspension ou la réduction des prestations de travail prend cours, la preuve qu'il suspend ou réduit ses prestations de travail :

- pour suivre une formation reconnue par les Communautés ou par le secteur, comptant au moins 360 heures ou 27 crédits par an, ou 120 heures ou 9 crédits par trimestre scolaire ou par période ininterrompue de trois mois ;
- pour suivre un enseignement prodigué dans un centre d'éducation de base ou une formation axée sur l'obtention d'un diplôme ou d'un certificat d'enseignement secondaire, pour lesquels la limité est fixée à 300 heures par an ou 100 heures par trimestre scolaire ou par période ininterrompue de trois mois.

La communauté ou l'institution de formation atteste sur la preuve que le travailleur est valablement inscrit à une formation de cette durée ou de cette importance. Le travailleur doit introduire auprès de l'employeur, dans les 20 jours civils après chaque trimestre, une attestation qui fournit la preuve d'une présence régulière à la formation dans le courant du trimestre. Les jours de congé scolaire pendant la période de formation ou

qui suivent cette période, sont assimilés à des jours de présence régulière à une formation. La présence régulière signifie que le travailleur ne peut pas s'absenter irrégulièrement pendant plus d'un dixième de la durée de la formation dans le courant du trimestre.

Article 6

Le seuil est fixé à :

- 10 % du nombre de travailleurs dans les entreprises comptant jusqu'à 50 travailleurs ;
- 5 % du nombre de travailleurs dans les entreprises comptant 51 travailleurs et plus, avec un minimum de 5 travailleurs ; pour ces entreprises, il peut être appliqué un plafond de 10 % par service.

Article 7

Pour les travailleurs dont les prestations sont réparties sur 5 ou 6 jours, la réduction de carrière doit être opérée en jours entiers.

Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er 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 subsidiées par la Commission communautaire française.

2.5 EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE 2021-2022

Convention collective de travail du 12 octobre 2021.

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.

Enregistrée le 19.10.2021 sous le n° 167806/CO/327.02
AR 10.01.2022 – MB 25.02.2022

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française.

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, §1er 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, 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 entre en vigueur le 1er janvier 2021 et cesse ses effets au 31 décembre 2022.

2.6 EMPLOI DE FIN DE CARRIÈRE 2023-2024

Convention collective de travail du 12 octobre 2021.

Application de la convention collective de travail n° 157 fixant du 1er 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.

Enregistrée le 19.10.2021 sous le n° 167807/CO/327.02
AR 10.01.2022 – MB 25.02.2022

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française.

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 1er 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 1er 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 1er 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 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, 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 entre en vigueur le 1er janvier 2023 et cesse ses effets au 30 juin 2023.

2.7 FLEXIBILITÉ

Veuillez 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 1er février 2017.

2.7.1 LA LOI PEETERS SUR LE TRAVAIL FAISABLE ET MANIABLE

2.7.1.1 Adaptation de la petite flexibilité (art. 20 bis § 1er 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 1er 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.

2.7.1.2 100 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 prester 100 heures supplémentaires, par année civile, sur une base volontaire et sur proposition de l'employeur.

La SCP 327.02 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 à 100 % selon qu'elles ont été prestées en semaine ou un dimanche ou jour férié. 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 des rapports individualisés qui remplacent la concertation sociale.

2.7.1.3 Extension de la limite interne en cas de prestation d'heures supplémentaires

Lorsqu'un employeur fait prester 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 prester 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 327.02 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 2.4.1.2 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.

2.7.2 LE TRAVAIL EN ÉQUIPES

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 :

- lorsque le travail est effectué par équipes successives ;
- pour l'exécution de travaux qui ne peuvent pas être interrompus en raison de leur nature ;
- 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 ;
- es 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).

2.7.2.1 Dépassement de la limite quotidienne et hebdomadaire pour le travail en équipes.

La limite est de 11h par jour 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.

2.7.2.2 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).

2.7.2.3 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.

2.7.3 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

© Claudine Celva

Chapitre 3

3.1 INDEXATION DES SALAIRES

Convention collective de travail du 30 mai 2002

Enregistrée le 17.07.2002 sous le n° 63380/CO/327.02

Article 1er

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 aussi bien qu'employés.

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 1er février 2002 à 7,3441 €.

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 d'un 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 1er février 2002 et remplace la CCT du 27 janvier 1995 relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à a 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 un des partis 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.

3.2 FICHE SALARIALE

Convention collective de travail relative à l'inscription obligatoire sur la fiche salariale de la catégorie professionnelle ou du niveau de la classification des fonctions auquel le travailleur appartient.

Convention collective de travail du 07.11.2002
Enregistrée le 11.12.2002 sous le n° 64739/CO/327.02

Chapitre I - Champ d'application

Article 1er

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 agréés 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 contenu 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 1er 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.

3.3 SALAIRE MINIMUM

3.3.1 REVENU MINIMUM MENSUEL MOYEN GARANTI

Convention collective de travail du 19 janvier 1999 relative aux conséquences de l'application du revenu minimum mensuel moyen garanti dans les entreprises de travail adapté situées dans la Région de Bruxelles-Capitale à partir du 1er janvier 1999.

Enregistrée le 02.04.1999 sous le n° 50416/CO/327.02
Prolongée jusqu'au 30.06.2001 (CCT n° 61924 - 20.11.2001)

Chapitre I - Champ d'application

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises de travail adapté ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux, agréés et subventionnés par la Commission communautaire française, et aux travailleurs handicapés qu'elles occupent.

Par travailleurs handicapés, on entend aussi bien les travailleurs masculins et féminins engagés dans un contrat d'ouvrier ou d'employé, occupés dans les entreprises de travail adapté susvisées.

Chapitre II - Cadre juridique

Article 2

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.

Article 3

La présente convention collective de travail est conforme aux dispositions de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité, et en particulier avec celles de l'arrêté royal du 20 décembre 1996.

Chapitre III - Rémunérations du 1er juillet au 31 décembre 1998

Article 4

Les partenaires sociaux conviennent de retenir entre le 1er juillet 1998 et le 31 décembre 1998, par catégorie professionnelle, les rémunérations minimales horaires présentées au tableau ci-après, compte tenu de prestations normales à temps plein :

	CCT 75				
Age	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
21 ans et plus	210,57	210,57	235,58	274,59	313,49
20 ans	210,57	210,57	221,45	258,11	294,68
19 ans	210,57	210,57	210,57	241,64	275,87
18 ans	210,57	210,57	210,57	225,16	257,06
17 ans	210,57	210,57	210,57	210,57	238,25
16 ans et moins	210,57	210,57	210,57	210,57	219,44

Chapitre IV - Rémunérations à partir du 1er janvier 1999

Article 5

Afin de répondre à la nécessité d'une tension salariale suffisante, les partenaires sociaux conviennent de retenir, à partir du 1er janvier 1999, par catégorie professionnelle, les rémunérations minima horaires présentées au tableau ci-après, compte tenu de prestations normales à temps plein.

	Catégorie professionnelle				
Age	**5**	**4**	**3**	**2**	**1**
Ancienneté 12 mois - 22 ans au moins	273,69	273,69	273,69	279,59	318,49
Ancienneté 6 mois - 21,5 ans au moins	270,47	270,47	270,47	279,59	318,49
21 ans au moins	263,22	263,22	263,22	274,59	313,49
20 ans	247,43	247,43	247,43	258,11	294,68
19 ans	231,63	231,63	231,63	241,64	275,87
18 ans	215,84	215,84	215,84	225,16	257,06
17 ans	200,05	200,05	200,05	208,69	238,25
16 ans	184,25	184,25	184,25	192,21	219,44

Article 6

Compte tenu des dispositions fédérales et régionales qui seront prises en matière de subsidiation et de la future classification de fonctions, les partenaires sociaux conviennent de revoir les minima prévus dans ce tableau et les entreprises de travail s'engagent à accorder, par priorité et au plus tard le 31 décembre 1999, une augmentation aux travailleurs handicapés qui n'ont pas bénéficié d'une augmentation de minimum 5 francs le 1er janvier 1999.

Article 7

Pour les travailleurs handicapés dont la rémunération n'est pas supérieure au RMMMG, les entreprises de travail adapté distingueront sur la fiche de rémunération la part salariale liée au travail et la part d'allocation complémentaire composant ensemble la rémunération totale, correspondant au RMMMG, dans le respect des dispositions prévues au tableau suivant :

	Catégorie professionnelle		
Age	**5**	**4**	**3**
	Part salariale liée au travail		
B	-	-	100 %
C	-	85 %	90 %
D	80 %	80 %	85 %
E	70 %	75 ou 80 %	-
F	60 %	-	-

Pour ces seuls travailleurs, le contrat de travail contiendra les dispositions suivantes :

- La rémunération brute du travailleur est fixée comme suit :

  - une part « salaire » liée au travail de ….. F/h, semaine, mois ;
  - une part « allocation complémentaire » de ….. F/h, semaine, mois.

  Cette rémunération est assujettie à la sécurité sociale. En fonction de la catégorie de capacité professionnelle fixée par les services du Collège de la Commission communautaire française, l'employeur détermine la part « salaire », conformément aux dispositions convenues par la commission paritaire compétente.

Chapitre V - Durée

Article 8

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er juillet 1998 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 1999.

3.3.2 NIVEAU DE REMUNÉRATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

Niveau de rémunération des handicapés occupés dans un emploi normal.

Convention collective de travail n° 99 du 20.02.2009
Remplaçant la CCT n° 26 - 15.10.1975

Vu la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires ;

Vu la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et au Protocole facultatif 2006, et en particulier l'article 27, 1b) de cette Convention ;

Vu la Directive 2000/78/CE du Conseil du 27 novembre 2000 portant création d'un cadre général en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail ;

Vu la loi du 10 mai 2007 tendant à lutter contre certaines formes de discrimination ;

Vu la convention collective de travail n° 95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail ;

Vu la convention collective de travail n° 26 du 15 octobre 1975 concernant le niveau de rémunération des handicapés occupés dans un emploi normal, modifiée par la convention collective de travail n° 26bis du 2 mai 1988 et n° 26ter du 16 mai 1989 ;

Considérant que le cadre législatif belge a fortement évolué depuis l'adaptation de la convention collective de travail n° 26 du 15 octobre 1975,

principalement compte tenu de la dévolution aux entités fédérées des compétences en matière d'intégration professionnelle des personnes handicapées ;

Considérant le point d'ancrage 4 - Diversité et non-discrimination de l'Accord interprofessionnel du 2 février 2007 pour la période 207-2008 dans lequel les interlocuteurs sociaux interprofessionnels ont convenu d'actualiser la convention collective de travail n° 26 concernant le niveau de rémunération des handicapés occupés dans un emploi normal compte tenu de la régionalisation de la politique de l'emploi les concernant ;

Considérant que les entités fédérées compétentes pour l'intégration professionnelle des travailleurs handicapés ont, chacune en ce qui les concernent, adopté des mesures (primes et/ou interventions salariales) afin de compenser la perte de rendement des travailleurs handicapés et que certains avantages sont versés directement et exclusivement à l'employeur, lequel doit payer au travailleur handicapé la rémunération convenue ;

Considérant qu'il convient d'éviter que les travailleurs handicapés ne puissent recevoir, en raison d'un éventuel rendement inférieur au rendement normal, des rémunérations inférieures aux rémunérations fixées par une ou des conventions collectives de travail conclues au niveau interprofessionnel, sectoriel ou de l'entreprise et/ou, fixées par l'usage.

Considérant la nécessité, dans un souci de lisibilité, de remplacer la convention collective de travail n° 26 du 15 octobre 1975 précitée, par une nouvelle convention collective de travail.

Les organisations interprofessionnelles d'employeurs et de travailleurs suivantes :

Ont conclu, le 20 février 2009, au sein du Conseil national du Travail, la convention collective de travail suivante.

Chapitre I - Objet de la convention

Article 1er

La présente convention vise à garantir aux travailleurs handicapés des rémunérations qui, au sens de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs, soient équivalentes aux rémunérations fixées par une ou des conventions collectives de travail conclues au niveau interprofessionnel, sectoriel ou de l'entreprise et/ou par l'usage, qui est ou sont d'application à la catégorie de personnel à laquelle le travailleur handicapé appartient.

Commentaire
Ces travailleurs handicapés ont droit à une rémunération au moins équivalente aux minima (salaire minimum, barèmes) qui sont d'application au niveau interprofessionnel, sectoriel ou de l'entreprise, sans préjudice du principe de la libre négociation salariale et de l'application à ce principe des dispositions de la convention collective de travail n° 95 du 10 octobre 2008 concernant l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail.

Chapitre II - Champ d'application

Article 2

La présente convention s'applique aux travailleurs handicapés reconnus par une autorité compétente, occupés en vertu d'un contrat de travail, ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

Commentaire
Pour l'application de la présente convention, l'on entend notamment par travailleurs handicapés reconnus par une autorité compétente, les travailleurs inscrits à une agence chargée de l'intégration sociale et professionnelle des personnes handicapées et plus précisément :

- *à l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées ;*
  ou
- *au Dienststelle für Personen mit Behinderung ;*
  ou
- *au Service bruxellois francophone des personnes handicapées (actuellement remplacé par le PHARE - Personne Handicapée Autonomie recherchée) ;*
  ou
- *à la Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap et/ou au Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding.*

Chapitre III - Mise en œuvre

Article 3

La rémunération est payée au travailleur handicapé par l'employeur.

Commentaire
Pour l'application des articles 1er et 3 de la présente convention collective de travail, il est tenu compte de toutes les sortes d'interventions dans les coûts salariaux de travailleur handicapé, qui sont octroyées au travailleur ou par le biais de celui-ci.

Article 4

On entend par rémunération :

1. Le salaire en espèces auquel le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement ;
2. Le pourboire ou service auquel le travailleur a droit en raison de son engagement ou en vertu de l'usage ;
3. Les avantages évaluables en argent auxquels le travailleur a droit à charge de l'employeur en raison de son engagement ;
4. Les indemnités payées par l'employeur comme pécule de vacances conventionnel et complémentaire au pécule légal de vacances ;
5. Les indemnités résultant des régimes complémentaires non légaux de sécurité sociale.

Commentaire

La notion de rémunération doit être interprétée dans le sens large, conformément à l'esprit des travaux préparatoires de la loi du 12 avril 1965 concernant la protection de la rémunération des travailleurs (cf. Rapport de M.L.-E. TROCLET à la Commission de l'Emploi, du Travail et de la Prévoyance sociale, Doc. Parl., Sénat, n° 115, session 1964-1965, 9.2.1965, pages 9 et 18) et à la jurisprudence de la Cour de Justice des Communautés européennes.

Chapitre IV - Disposition abrogatoire et transitoire

Article 5

Sous réserve de son application aux primes et interventions en cours visant à compenser la perte de rendement des personnes handicapées, la convention collective de travail n° 26 du 15 octobre 1975 concernant le niveau de rémunération des handicapés occupés dans un emploi normal, modifiée par les conventions collectives de travail n° 26 bis du 2 mai 1988 et n° 26 ter du 16 mai 1989 est abrogée et remplacée par la présente convention.

Chapitre V - Dispositions finales

La présente convention est conclue pour une période indéterminée.

Elle entre en vigueur le 20 février 2009.

Elle pourra en tout ou en partie être révisée ou dénoncée 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'amendement. Les autres organisations s'engagent à les discuter au sein du Conseil national du Travail, dans le délai d'un mois de leur réception.

3.4 CLASSIFICATION DES FONCTIONS

Convention collective du 9 septembre 2020

Remplacement de la convention collective de travail du 22 mai 2008 ; enregistrée sous le n° 88451/CO/327.02 (AR 16.12.2008 ; MB 06.02.2009) relative à la classification des fonctions, aux barèmes et rémunérations horaires des membres du personnel des entreprises de travail adapté agréées et subsidiées par la Commission communautaire française.

A. Champ d'application

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté ressortissant à la SCP 327.02 .

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

B. Dispositions générales

Article 2

Les dispositions de la présente convention collective de travail fixent les règles générales applicables à tous les travailleurs. Elles n'envisagent de fixer que les salaires minima, toute latitude étant laissée aux parties pour convenir de conditions plus favorables .

L'application de cette convention collective de travail ne peut cependant être préjudiciable aux travailleurs bénéficiant actuellement d'une situation plus avantageuse.

C. Classification et échelles barémiques

Article 3

La classification des fonctions et les tableaux d'échelles barémiques ou de rémunérations horaires sont repris aux annexes 1 et 2 de la présente convention collective de travail.

Les montants barémiques valent pour une fonction temps plein équivalente à 38 h/semaine. Les conversions de ces montants en rémunérations horaires ont été calculées sur cette base.

Article 4

Les employeurs classent le personnel de leur entreprise dans la classification reprise en annexe en tenant compte de la fonction exercée par le travailleur.

Le travailleur est informé de sa classification sur sa fiche de salaire.

Article 5

Chaque travailleur est affecté du barème correspondant à la fonction qu'il exerce. Les exigences minimales de qualification sont prises en considération par le Service Public Francophone Bruxellois (SPFB) pour classer et subsidier le personnel d'encadrement et pour déterminer le barème minimal à appliquer.

Toutefois, si l'ETA décide d'affecter à un travailleur un barème supérieur au regard de la fonction exercée, la subsidiation sera limitée au barème retenu par le SPFB.

Article 6

Une ancienneté barémique est attribuée à chaque travailleur bénéficiaire d'une fonction barémique sur base des règles suivantes :

- ancienneté acquise dans la même fonction et dans le secteur ETA : ancienneté complète ;
- ancienneté acquise dans une autre fonction dans le secteur : ancienneté complète si passage d'une fonction barémique à une autre fonction barémique, ou la moitié de l'ancienneté plafonnée à 10 ans si passage d'une fonction non barémique à une fonction barémique ;
- ancienneté acquise dans la même fonction en dehors du secteur ETA : ancienneté plafonnée à 10 ans ;
- ancienneté acquise dans une fonction différente et en dehors du secteur ETA : la moitié de l'ancienneté plafonnée à 10 ans.

En ce qui concerne les moniteurs, on entend par « même fonction » l'encadrement de personnes. Les preuves utiles pour le calcul de l'ancienneté sont fournies par le travailleur à l'employeur dans un délai maximum de six mois à dater de l'engagement, à défaut de quoi elles ne sont plus prises en compte.

Article 7

Pour fixer l'ancienneté, les périodes de travail et jours assimilés sont additionnés et comptabilisés en années et en mois complets. On entend par période de travail :

- les périodes de travail effectivement prestées couvertes par un contrat de travail ou par le statut régi par le droit public ou en tant qu'indépendant ; ces dispositions s'appliquent également aux chômeurs difficiles à placer et aux travailleurs reconnus en incapacité de travail primaire, ou en invalidité et bénéficiant d'une autorisation de travail à temps partiel dans le cadre de la loi coordonnée – arrêté royal du 14 juillet 1994 portant coordination de la loi relative à l'assurance obligatoire soins de santé et indemnités ;
- les jours assimilés définis à l'article 24 de l'Arrêté royal du 28 novembre 1969, les samedis, dimanches et jours de récupération, les périodes d'écartement, de congé de maternité/paternité, parental et d'adoption, les maladies, les

vacances annuelles, l'interruption de carrière et le crédit temps, le congé éducation payé et les jours de chômage temporaire.

Aucune distinction n'est faite entre les prestations à temps partiel et les prestations à temps plein.

Article 8

Pour les travailleurs de production de niveau 3, il peut être distingué sur leur fiche de rémunération la part salariale liée au travail et la part d'allocation complémentaire composant ensemble la rémunération totale, correspondant au revenu minimum moyen mensuel garanti, dans le respect des dispositions suivantes :

Capacité professionnelle	Part salariale liée au travail
C	85%
D	80%
E	75 ou 80%
F	---

D. e 9

Une mission d'accompagnement de la présente convention collective de travail peut être mise en place et peut être confiée à un groupe de travail créé au sein de la sous-commission paritaire pour les Entreprises de Travail Adapté bruxelloise (SCP 327.02). Il a notamment pour missions :

- de donner des avis lors de l'introduction de la classification de fonctions si des problèmes surgissent dans le secteur ou dans certaines entreprises. En cas de désaccord dans une entreprise, il sera fait appel à la présidence de la SCP 327.02 ;
- d'évaluer la grille de classification et de faire rapport à la SCP 327.02 ;
- d'assurer le suivi de la classification à plus long terme et de formuler

des propositions visant à actualiser la classification.

E. Dispositions finales

Article 10

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1er mars 2020. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année, avec effet au premier janvier de l'année suivante.

La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la SCP 327.02.

ANNEXE 1

CCT du 9 septembre 2020 relative à la classification des fonctions, aux barèmes et rémunérations horaires des membres du personnel des entreprises de travail adapté agréées et subsidiées par la Commission communautaire française

TITRE	PROFIL DE FONCTION	EXIGENCES MINIMALES DE QUALIFICATION	CODE BARE-ME
1. PERSONNEL DE DIRECTION			
A. Directeur	Il dirige et coordonne une ETA dont il assure la responsabilité générale.	Soit, enseignement supérieur non universitaire et faire preuve d'une connaissance particulière des problèmes rencontrés par les personnes handicapées et 3 ans d'expérience dans une fonction de direction ou dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans le secteur des ETA ; Soit, 20 ans d'expérience professionnelle dont 7 ans dans une fonction de direction et/ou de gestion	13

TITRE	PROFIL DE FONCTION	EXIGENCES MINIMALES DE QUALIFICATION	CODE BARE-ME
B. Directeur Adjoint	Il dirige et coordonne un ou plusieurs départements (sections - services) d'une ETA et en assure la responsabilité générale.	Soit, enseignement supérieur non universitaire et 3 ans d'expérience professionnelle ; Soit, enseignement secondaire supérieur et 5 ans d'expérience professionnelle dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans le secteur des ETA.	14
C. Assistant de direction	Il seconde le directeur. Il peut être responsable d'un ou de plusieurs départements mais ne peut engager l'ETA au-delà de la gestion quotidienne.	Soit, enseignement supérieur non universitaire et 3 ans d'expérience professionnelle ; Soit, enseignement secondaire supérieur et 5 ans d'expérience professionnelle dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans le secteur des ETA ou dans une fonction administrative.	15
2. PERSONNEL ADMINISTRATIF			

TITRE	PROFIL DE FONCTION	EXIGENCES MINIMALES DE QUALIFICATION	CODE BARE-ME
A. Responsable administratif	Il dirige, organise, exécute des fonctions complexes et contrôle l'administration … Il est gestionnaire d'une équipe administrative.	Soit, enseignement supérieur universitaire ; Soit, enseignement supérieur non universitaire et 3 ans d'expérience professionnelle ; Soit, enseignement secondaire supérieur et 5 ans d'expérience professionnelle dans le secteur des ETA ou une fonction administrative ; Soit, 3 ans d'expérience professionnel comme personnel administratif « niv.1 »	15
B. Personnel Administratif « niv. 1 » (notamment secrétaire de direction, comptable, ...)	Collaborateur administratif qualifié : il gère des dossiers administratifs sous la responsabilité de la direction ou du responsable administratif.	Soit, enseignement supérieur non universitaire ; Soit, enseignement secondaire supérieur et 3 ans d'expérience professionnelle dans une fonction administrative. Il n'y a pas d'assimilation pour les fonctions de secrétaire de direction ou de comptable.	16

TITRE	PROFIL DE FONCTION	EXIGENCES MINIMALES DE QUALIFICATION	CODE BARE-ME
C. Personnel Administratif « niv. 2A »	Collaborateur administratif expérimenté et autonome : secrétaire, employé achat, employé salaire, employé facturation, employé administratif, aide-comptable.	Soit, enseignement supérieur non universitaire ; Soit, enseignement secondaire supérieur avec 2 ans d'expérience professionnelle dans une fonction administrative ; Soit, enseignement secondaire inférieur avec 5 ans d'expérience professionnelle dans une fonction administrative ; Soit 3 ans d'expérience professionnelle dans une fonction de barème 18 ou 19.	17
D. Personnel administratif « niv. 2B ».	Collaborateur administratif : secrétaire, employé facturation, employé achat, employé administratif, employé salaires, aide-comptable.	Soit, enseignement secondaire supérieur ; Soit, enseignement secondaire inférieur avec 2 ans d'expérience professionnelle dans une fonction administrative ; Soit 3 ans d'expérience professionnelle comme une fonction de personnel administratif « niv. 3 »	19

TITRE	PROFIL DE FONCTION	EXIGENCES MINIMALES DE QUALIFICATION	CODE BARE-ME
E. Personnel Administratif « niv. 3 »	Collaborateur administratif général : courrier, dactylo, ... Ce personnel travaille toujours sous la responsabilité d'un autre membre du personnel.	Soit, enseignement secondaire inférieur ; Soit, 6 ans dans l'enseignement spécial ; Soit, contrat d'adaptation professionnel en circuit ordinaire ; Soit, certificat d'apprentissage ; Soit, formation professionnelle spécifique ; Soit, 2 ans d'expérience professionnelle dans une fonction administrative.	20
3. PERSONNEL COMMERCIAL			
A. Responsable commercial	Il dirige, organise, exécute des fonctions complexes et contrôle commercial… Il est gestionnaire d'une équipe commerciale.	Soit, enseignement supérieur universitaire ; Soit, enseignement supérieur non universitaire et 3 ans d'expérience professionnelle ; Soit enseignement secondaire supérieur et 5 ans d'expérience professionnelle dans une fonction commerciale ou dans le secteur des ETA ; Soit, 3 ans d'expérience professionnelle comme agent technico-commercial	15

TITRE	PROFIL DE FONCTION	EXIGENCES MINIMALES DE QUALIFICATION	CODE BARE-ME
B. Agent technico-commercial	Prospection de la clientèle. Il évalue et gère les besoins du client. Il calcule les prix et gère entre autres les devis.	Soit, enseignement supérieur non universitaire ; Soit, enseignement secondaire supérieur et 3 ans d'expérience professionnelle dans une fonction commerciale ou dans un des secteurs économiques de l'ETA ; Soit, 7 ans d'expérience professionnelle dans une fonction de barème 17.	16
C. Délégué commercial	Il travaille sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique : prospection de la clientèle, évaluation des besoins des clients et calcul des prix.	Soit, enseignement supérieur non universitaire ; Soit, enseignement secondaire supérieur avec 2 ans d'expérience professionnelle dans une fonction commerciale ou dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire ; Soit, enseignement secondaire inférieur avec 5 ans d'expérience professionnelle dans une fonction commerciale ou dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire ; Soit, 3 ans d'expérience professionnelle dans une fonction de barème 18 ou 19.	17

TITRE	PROFIL DE FONCTION	EXIGENCES MINIMALES DE QUALIFICATION	CODE BARE-ME
D. Assistant commercial	Prospection clientèle, vente et/ou assistance à l'agent technico-commercial ou au délégué commercial.	Soit, enseignement secondaire supérieur ; Soit, enseignement secondaire inférieur avec 2 ans d'expérience professionnelle dans une fonction commerciale ou dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire ; Soit, 3 ans d'expérience professionnelle comme personnel administratif d'exécution niveau 3 ou dans une fonction commerciale ou dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire.	19
4. PERSONNEL PSYCHO-PARAMEDICO-SOCIAL			
A. Psychologue ou Kinésithérapeute		Enseignement supérieur universitaire.	15
B. Assistant social ou Assistant en psychologie	Accompagnement social ou psychologique.	Enseignement supérieur non universitaire.	16
C. Paramédical gradué	Ergothérapie, infirmière sociale.	Enseignement supérieur non universitaire.	16

TITRE	PROFIL DE FONCTION	EXIGENCES MINIMALES DE QUALIFICATION	CODE BARE-ME
5. PERSONNEL TECHNIQUE			
A. Responsable technique	Responsable gestion bâtiment, entretien, énergies, sécurité : exécution, administration, responsabilité générale, conception de projets.	Soit, enseignement supérieur universitaire ; Soit, enseignement supérieur non universitaire et 3 ans d'expérience professionnelle ; Soit, enseignement secondaire supérieur et 5 ans d'expérience professionnelle dans une fonction technique ou logistique ou dans le secteur des ETA ; Soit, 3 ans d'expérience professionnelle comme gestionnaire technique.	15
B. Informaticien licencié		Enseignement universitaire à orientation informatique, électronique ou électromécanique.	15
C. Informaticien gradué		Enseignement supérieur non universitaire à orientation informatique, électronique ou électromécanique.	16

TITRE	PROFIL DE FONCTION	EXIGENCES MINIMALES DE QUALIFICATION	CODE BARE-ME
D. Gestionnaire technique	Il gère sous la responsabilité d'un supérieur hiérarchique : Bâtiments, entretien, énergies, sécurité, conception de projets.	Soit, enseignement supérieur ou universitaire ; Soit enseignement secondaire supérieur et 2 ans d'expérience professionnelle dans une fonction technique ou logistique ; Soit, 7 ans d'expérience professionnelle dans une fonction de barème 17.	16
E. Agent technique qualifié « niv. 1 »	Il gère et effectue de façon autonome un travail spécialisé exigeant compétence professionnelle, initiative et sens des responsabilités. (Electricité - Electronique - informatique - Automation - Régulation - Mécanique …)	Soit, enseignement supérieur non universitaire ; Soit, enseignement secondaire supérieur avec 2 ans d'expérience professionnelle dans une fonction technique ; Soit, enseignement secondaire inférieur avec 5 ans d'expérience professionnelle dans une fonction technique ; Soit, 3 ans d'expérience professionnelle dans une fonction de barème 18 ou 19.	17

TITRE	PROFIL DE FONCTION	EXIGENCES MINIMALES DE QUALIFICATION	CODE BARE-ME
F a. Agent technique qualifié « niv. 2 » accompagnateur	Il exécute avec dextérité et de manière autonome un travail diversifié exigeant initiative et raisonnement et comportant la responsabilité de son exécution. Il aide un moniteur en accompagnant une équipe de quelques travailleurs dont il fait partie.	Soit, enseignement secondaire supérieur ; Soit, enseignement secondaire inférieur avec 2 ans d'expérience professionnelle dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire ; Soit, 3 ans d'expérience professionnelle dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire.	19 + 25 (195)
F b. Agent technique qualifié « niv. 2 »	Il exécute avec dextérité et de manière autonome un travail diversifié exigeant l'initiative et raisonnement et comportant la responsabilité de son exécution.	Soit, enseignement secondaire supérieur ; Soit, enseignement secondaire inférieur avec 2 ans d'expérience professionnelle dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire ; Soit, 3 ans d'expérience professionnelle dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire.	19

TITRE	PROFIL DE FONCTION	EXIGENCES MINIMALES DE QUALIFICATION	CODE BARE-ME
G a. Agent technique semi-qualifié accompagnateur	Il exécute avec dextérité et de façon autonome un travail diversifié mais avec un niveau d'initiative limité. Sa responsabilité est limitée par des contrôles occasionnels. Il aide un moniteur en accompagnant une équipe de quelques travailleurs dont il fait partie.	Soit, enseignement secondaire inférieur ; Soit, contact d'adaptation professionnelle en circuit ordinaire ; Soit, certificat d'apprentissage ; Soit, 6 ans dans l'enseignement spécial, Soit, formation professionnelle spécifique ; Soit, 2 ans d'expérience professionnelle dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire.	21 + 25 (215)
G b. Agent technique semi-qualifié	Il exécute avec dextérité et de façon autonome un travail diversifié mais avec un niveau d'initiative limité. Sa responsabilité est limitée par des contrôles	Soit, enseignement secondaire inférieur ; Soit, contact d'adaptation professionnelle en circuit ordinaire ; Soit, certificat d'apprentissage ; Soit, 6 ans dans l'enseignement spécial, Soit, formation professionnelle spécifique ; Soit, 2 ans d'expérience professionnelle dans un des	21

TITRE	PROFIL DE FONCTION	EXIGENCES MINIMALES DE QUALIFICATION	CODE BARE-ME
	occasionnels.	secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire.	
H. Agent technique	Il exécute de façon autonome des travaux simples et diversifiés. Sa responsabilité est limitée par des contrôles réguliers.	Rien n'est requis.	22
6. PERSONNEL MONITEUR			
A. Chef moniteur	En plus des missions attribuées aux moniteurs de « niv. 1 », il a la responsabilité d'une équipe de moniteurs et de leurs travailleurs handicapés. Il gère le planning, la préparation des travaux et l'équipement de plusieurs équipes ou secteurs.	Soit, enseignement supérieur non universitaire et 3 ans d'expérience professionnelle ; Soit, enseignement secondaire supérieur et 5 ans d'expérience professionnelle dans l'encadrement de personnes handicapées ou dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire ; Soit, 3 ans d'expérience professionnelle comme moniteur « niv.1 ».	15

TITRE	PROFIL DE FONCTION	EXIGENCES MINIMALES DE QUALIFICATION	CODE BARE-ME
	Il répartit les tâches vis-à-vis des moniteurs. Il assure une concertation au point de vue professionnel et social pour plusieurs équipes ou sections.		
B. Moniteur « niv. 1 »	Il encadre les travailleurs handicapés et est responsable de la qualité du travail. Il assume les responsabilités suivantes : organisation du planning du travail, contacts permanents avec la clientèle, adaptation des postes de travail, accueil et formation des travailleurs handicapés au sein des équipes, gestion des relations de travail et de	Avoir suivi le cycle de formation de moniteur « niv. 2 A » et ; Soit, enseignement supérieur non universitaire ; Soit enseignement secondaire supérieur et 2 ans d'expérience professionnelle dans l'encadrement de personnes handicapées ou dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire ; Soit, 7 ans d'expérience professionnelle dans une fonction de barème 175, 17, 18 ou 19, dont 2 ans au moins dans une fonction de moniteur « niv. 2 A ».	16

TITRE	PROFIL DE FONCTION	EXIGENCES MINIMALES DE QUALIFICATION	CODE BARE-ME
	certains problèmes individuels au sein des équipes. Il participe à l'évaluation des capacités des travailleurs. Il doit suivre - dans les 18 mois - un cycle de formation de base suivie éventuellement d'une formation continuée.		
C. Moniteur « niv. 2 A»	En plus des missions attribuées aux moniteurs de « niv. 2 B », il est en contact occasionnel avec les clients ou les fournisseurs. Il doit suivre - dans les 18 mois - un cycle de formation constitué d'une formation de	Avoir suivi le cycle de formation de moniteur « Niv. 2 B » et ; Soit, enseignement supérieur non universitaire ; Soit, enseignement secondaire supérieur avec 2 ans d'expérience professionnelle dans l'encadrement de personnes handicapées ou dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire ; Soit, enseignement secondaire inférieur avec 5 ans d'expérience	165

TITRE	PROFIL DE FONCTION	EXIGENCES MINIMALES DE QUALIFICATION	CODE BARE-ME
	base suivie éventuellement d'une formation continuée.	professionnelle dans l'encadrement de personnes handicapées ou dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire ; Soit, 3 ans d'expérience professionnelle dans une fonction de barème 17, 18 ou 19, dont 2 ans au moins dans une fonction de moniteur « niv. 2 B ».	
D. Moniteur « niv. 2 B »	Il encadre et est responsable d'une équipe avec laquelle il travaille. Il assume la responsabilité d'une activité, il participe au planning de son équipe et contrôle la qualité du travail sous la responsabilité d'une tierce personne. Il participe à la formation professionnelle des travailleurs handicapés.	Avoir suivi le cycle de formation de moniteur « Niv. 3 » et ; Soit, enseignement supérieur non universitaire ; Soit, enseignement secondaire supérieur avec 2 ans d'expérience professionnelle dans l'encadrement de personnes handicapées ou dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire ; Soit, enseignement secondaire inférieur avec 5 ans d'expérience professionnelle dans l'encadrement de personnes handicapées ou dans un secteur économique similaire ;	17

TITRE	PROFIL DE FONCTION	EXIGENCES MINIMALES DE QUALIFICATION	CODE BARE-ME
	Il doit suivre - dans les 18 mois - un cycle de formation constitué d'une formation de base suivie éventuellement d'une formation continuée.	Soit, 3 ans d'expérience professionnelle dans une fonction de barème 18 ou 19.	
E. Moniteur « niv. 3 »	Il encadre et est responsable d'une équipe de travailleurs handicapés sous la supervision régulière d'une tierce personne et participe au travail et au contrôle final. Il doit suivre - dans les 18 mois - un cycle de formation constitué d'une formation de base suivie éventuellement d'une formation continuée.	Soit, enseignement secondaire supérieur ; Soit, enseignement secondaire inférieur avec 2 ans d'expérience professionnelle dans l'encadrement de personnes handicapées ou dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire ; Soit, 3 ans d'expérience professionnelle dans l'encadrement de personnes handicapées ou dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire.	18

TITRE	PROFIL DE FONCTION	EXIGENCES MINIMALES DE QUALIFICATION	CODE BARE-ME
7. PERSONNEL TECHNIQUE OUVRIER ET DE PRODUCTION			
A. Travailleur de production qualifié « niv. 1 »	Il gère et effectue de façon autonome un travail spécialisé exigeant une compétence professionnelle, de l'initiative et le sens des responsabilités. (Electricité – Electronique – Electroméca-nique – Informatique – Automation - Régulation – Mécanique, …)	Soit, enseignement supérieur non universitaire ; Soit, enseignement secondaire supérieur avec 2 ans d'expérience professionnelle dans une fonction technique ; Soit, enseignement secondaire inférieur avec 5 ans d'expérience professionnelle dans une fonction technique ; Soit, 3 ans d'expérience professionnelle dans une fonction de barème 18 ou 19.	17
B. a. Travailleur de production qualifié « niv. 2 » accompagnateur	Il exécute avec dextérité et de façon autonome un travail diversifié exigeant initiative et raisonnement et comportant la responsabilité de son exécution.	Soit, enseignement secondaire supérieur ; Soit, enseignement secondaire inférieur avec 2 ans d'expérience professionnelle dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire ; Soit, 3 ans d'expérience professionnelle dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur	19 + 25 (195)

TITRE	PROFIL DE FONCTION	EXIGENCES MINIMALES DE QUALIFICATION	CODE BARE-ME
	Il aide un moniteur en accompagnant une équipe de quelques travailleurs dont il fait partie.	économique similaire.	
B. b. Travailleur de production qualifié « niv. 2 »	Il exécute avec dextérité et de façon autonome un travail diversifié exigeant initiative et raisonnement et comportant la responsabilité de son exécution.	Soit, enseignement secondaire supérieur ; Soit, enseignement secondaire inférieur avec 2 ans d'expérience professionnelle dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire ; Soit, 3 ans d'expérience professionnelle dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire.	19
C. a. Travailleur de production semi-qualifié accompagnateur	Il exécute avec dextérité et de façon autonome un travail diversifié mais avec un niveau d'initiative limité. Sa responsabilité est limitée par des contrôles	Soit, enseignement secondaire inférieur ; Soit, contrat d'adaptation professionnelle en circuit ordinaire ; Soit, certificat d'apprentissage ; Soit, 6 ans dans l'enseignement spécial ; Soit, formation professionnelle spécifique ; Soit, 2 ans d'expérience	21 + 25 (215)

TITRE	PROFIL DE FONCTION	EXIGENCES MINIMALES DE QUALIFICATION	CODE BARE-ME
	occasionnels. Il aide un moniteur en accompagnant une équipe de quelques travailleurs dont il fait partie.	professionnelle dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire.	
C. b. Travailleur de production semi-qualifié	Il exécute avec dextérité et de façon autonome un travail diversifié mais avec un niveau d'initiative limité. Sa responsabilité est limitée par des contrôles occasionnels.	Soit, enseignement secondaire inférieur ; Soit, contrat d'adaptation professionnelle en circuit ordinaire ; Soit, certificat d'apprentissage ; Soit, 6 ans dans l'enseignement spécial ; Soit, formation professionnelle spécifique ; Soit, 2 ans d'expérience professionnelle dans un des secteurs économiques de l'ETA ou dans un secteur économique similaire.	21
D. Travailleur de production « niv. 1 »	Il exécute de façon autonome des travaux simples et diversifiés. Sa responsabilité est limitée par des contrôles	Rien n'est requis.	22

TITRE	PROFIL DE FONCTION	EXIGENCES MINIMALES DE QUALIFICATION	CODE BARE-ME
	réguliers.		
E. Travailleur de production « niv. 2 »	Cette fonction est réservée à une personne handicapée. Travaux simples dont l'exécution requiert, soit un effort physique important, soit une attention soutenue, et un apprentissage pratique élémentaire. Des contrôles fréquents sont nécessaires.	Rien n'est requis.	23
F. Travailleur de production « niv. 3 »	Cette fonction est réservée à une personne handicapée. Travaux simples dont l'exécution requiert, soit un effort physique de moyenne importance, soit une attention de moyenne importance. Des contrôles fréquents sont indispensables.	Rien n'est requis.	24

ANNEXE 2 - 1/5

De la convention collective de travail du 9 septembre 2020 relative à la classification des fonctions, aux barèmes et rémunérations horaires des membres du personnel des entreprises de travail adapté agréés et subsidiées par la Commission communautaire française.

01/03/2020 - Barèmes mensuels / Salaires horaires correspondants

	13	13B	14	14B	15	15B
0	3.225,34	19,5871	2.804,68	17,0325	2.454,07	14,9033
1	3.286,72	19,9598	2.848,49	17,2985	2.497,90	15,1694
2	3.348,05	20,3323	2.892,28	17,5645	2.541,70	15,4354
3	3.409,43	20,7050	2.936,11	17,8306	2.585,55	15,7017
4	3.470,76	21,0775	2.979,92	18,0967	2.692,38	15,9679
5	3.532,12	21,4501	3.023,77	18,3630	2.673,19	16,2339
6	3.593,47	21,8227	3.067,60	18,6291	2.717,03	16,5002
7	3.654,82	22,1953	3.111,43	18,8953	2.760,81	16,7661
8	3.716,18	22,5679	3.155,24	19,1614	2.804,68	17,0325
9	3.777,52	22,9404	3.199,08	19,4276	2.848,49	17,2985
10	3.838,86	23,3129	3.242,90	19,6937	2.892n,28	17,5645
11	3.9010,23	23,6856	3.286,72	19,9598	2.936,11	17,8306
12	3.961,57	24,0581	3.330,51	20,2258	2.979,92	18,0967
13	4.022,90	24,4306	3.374,33	20,4919	3.023,77	18,363
14	4.084,26	24,8032	3.418,16	20,7581	3.067,60	18,6291
15	4.145,65	25,1760	3.462,02	21,0244	3.111,43	18,8953
16	4.206,97	25,5484	3.5058,81	21,2903	3.155,24	19,1614
17	4.268,34	25,9211	3.549,66	21,5566	3.199,08	19,4276
18	4.329,68	26,2936	3.593,47	21,8227	3.242,90	19,6937
19	4.391,04	26,6662	3.637,32	22,0890	3.286,72	19,9598
20	4.452,38	27,0387	3.681,11	22,3549	3.330,51	20,2258

ANNEXE 2 - 2/5

De la convention collective de travail du 9 septembre 2020 relative à la classification des fonctions, aux barèmes et rémunérations horaires des membres du personnel des entreprises de travail adapté agréés et subsidiées par la Commission communautaire française.

01/03/2020 - Barèmes mensuels / Salaires horaires correspondants

	16	16B	165	165B	17	17B
0	2.278,78	13,8387	2.199,29	13,3560	2.119,80	12,8733
1	2.322,60	14,1049	2.233,95	13,5665	2.145,29	13,0281
2	2.366,43	14,3710	2.268,60	13,7769	2.170,76	13,1828
3	2.410,27	14,6373	2.303,24	13,9873	2.196,21	13,3373
4	2.454,07	14,9033	2.337,89	14,1977	2.221,71	13,4922
5	2.497,90	15,1694	2.372,55	14,4082	2.247,20	13,6470
6	2.541,70	15,4354	2.407,18	14,6185	2.272,66	13,8016
7	2.585,55	15,7017	2.441,84	14,8290	2.298,13	13,9563
8	2.629,38	15,9679	2.476,50	15,0395	2.323,63	14,1111
9	2.673,19	16,2339	2.511,14	15,2498	2.349,10	14,2658
10	2.717,03	16,5002	2.545,81	15,4604	2.374,59	14,4206
11	2.760,81	16,7661	2.580,44	15,6707	2.400,07	14,5753
12	2.804,68	17,0325	2.615,13	15,8814	2.425,57	14,7302
13	2.848,49	17,2985	2.649,75	16,0916	2.451,01	14,8847
14	2.892,28	17,5645	2.684,37	16,3018	2.476,47	15,0393
15	2.936,11	17,8306	2.719,05	16,5124	2.501,99	15,1943
16	2.979,92	18,0967	2.753,70	16,7229	2.527,48	15,3491
17	3.023,77	18,3630	2.788,35	16,9333	2.552,93	15,5036
18	3.067,60	18,6291	2.823,00	17,1437	2.578,40	15,6583
19	3.111,43	18,8953	2.857,66	17,3542	2.603,89	15,8131
20	3.155,24	19,1614	2.892,31	17,5646	2.629,38	15,9679

ANNEXE 2 - 3/5

De la convention collective de travail du 9 septembre 2020 relative à la classification des fonctions, aux barèmes et rémunérations horaires des membres du personnel des entreprises de travail adapté agréés et subsidiées par la Commission communautaire française.

01/03/2020 - Barèmes mensuels / Salaires horaires correspondants

	18	18B	19	19B	20	20B
0	2.037,43	12,3731	1.967,28	11,9470	1.796,32	10,9088
1	2.054,71	12,4780	1.984,60	12,0522	1.796,32	10,9088
2	2.072,11	12,5837	2.001,96	12,1577	1.796,32	10,9088
3	2.089,41	12,6887	2.019,27	12,2628	1.796,32	10,9088
4	2.106,74	12,7940	2.036,61	12,3681	1.796,32	10,9088
5	2.124,06	12,8991	2.053,93	12,4733	1.796,32	10,9088
6	2.141,39	13,0044	2.071,24	12,5784	1.796,32	10,9088
7	2.158,69	13,1095	2.088,59	12,6837	1.796,32	10,9088
8	2.176,04	13,2148	2.105,88	12,7887	1.796,32	10,9088
9	2.193,38	13,3201	2.123,24	12,8942	1.796,32	10,9088
10	2.210,72	13,4254	2.140,59	12,9995	1.796,32	10,9088
11	2.228,05	13,5307	2.157,89	13,1046	1.796,32	10,9088
12	2.245,36	13,6358	2.175,20	13,2097	1.796,32	10,9088
13	2.262,68	13,7410	2.192,55	13,3151	1.796,32	10,9088
14	2.280,01	13,8462	2.209,87	13,4203	1.796,32	10,9088
15	2.297,33	13,9514	2.227,19	13,5254	1.796,32	10,9088
16	2.314,66	14,0566	2.244,51	13,6306	1.796,32	10,9088
17	2.332,02	14,1621	2.261,87	13,7361	1.796,32	10,9088
18	2.349,34	14,2672	2.279,18	13,8412	1.796,32	10,9088
19	2.366,66	14,3724	2.296,54	13,9466	1.796,32	10,9088
20	2.383,96	14,4775	2.313,82	14,0515	1.796,32	10,9088

ANNEXE 2 - 4/5

De la convention collective de travail du 9 septembre 2020 relative à la classification des fonctions, aux barèmes et rémunérations horaires des membres du personnel des entreprises de travail adapté agréés et subsidiées par la Commission communautaire française.

01/03/2020 - Barèmes mensuels / Salaires horaires correspondants

	21	21B	22	22B	23	23B	24
0	1.881,27	11,4247	1.758,93	10,6818	1.709,57	10,3820	1.688,03
1	1.881,27	11,4247	1.758,93	10,6818	1.709,57	10,3820	1.688,03
2	1.881,27	11,4247	1.758,93	10,6818	1.709,57	10,3820	1.688,03
3	1.881,27	11,4247	1.758,93	10,6818	1.709,57	10,3820	1.688,03
4	1.881,27	11,4247	1.758,93	10,6818	1.709,57	10,3820	1.688,03
5	1.881,27	11,4247	1.758,93	10,6818	1.709,57	10,3820	1.688,03
6	1.881,27	11,4247	1.758,93	10,6818	1.709,57	10,3820	1.688,03
7	1.881,27	11,4247	1.758,93	10,6818	1.709,57	10,3820	1.688,03
8	1.881,27	11,4247	1.758,93	10,6818	1.709,57	10,3820	1.688,03
9	1.881,27	11,4247	1.758,93	10,6818	1.709,57	10,3820	1.688,03
10	1.881,27	11,4247	1.758,93	10,6818	1.709,57	10,3820	1.688,03
11	1.881,27	11,4247	1.758,93	10,6818	1.709,57	10,3820	1.688,03
12	1.881,27	11,4247	1.758,93	10,6818	1.709,57	10,3820	1.688,03
13	1.881,27	11,4247	1.758,93	10,6818	1.709,57	10,3820	1.688,03
14	1.881,27	11,4247	1.758,93	10,6818	1.709,57	10,3820	1.688,03
15	1.881,27	11,4247	1.758,93	10,6818	1.709,57	10,3820	1.688,03
16	1.881,27	11,4247	1.758,93	10,6818	1.709,57	10,3820	1.688,03
17	1.881,27	11,4247	1.758,93	10,6818	1.709,57	10,3820	1.688,03
18	1.881,27	11,4247	1.758,93	10,6818	1.709,57	10,3820	1.688,03
19	1.881,27	11,4247	1.758,93	10,6818	1.709,57	10,3820	1.688,03
20	1.881,27	11,4247	1.758,93	10,6818	1.709,57	10,3820	1.688,03

ANNEXE 2 - 5/5

De la convention collective de travail du 9 septembre 2020 relative à la classification des fonctions, aux barèmes et rémunérations horaires des membres du personnel des entreprises de travail adapté agréés et subsidiées par la Commission communautaire française.

01/03/2020 - Barèmes mensuels / Salaires horaires correspondants

	24B	25	25B	195	195b	215	215B
0	10,2512	28,57	0,1735	1.995,85	12,1205	1.909,84	11,5982
1	10,2512	28,57	0,1735	2.013,17	12,2257	1.909,84	11,5982
2	10,2512	28,57	0,1735	2.030,53	12,3312	1.909,84	11,5982
3	10,2512	28,57	0,1735	2.047,84	12,4363	1.909,84	11,5982
4	10,2512	28,57	0,1735	2.065,18	12,5416	1.909,84	11,5982
5	10,2512	28,57	0,1735	2.082,50	12,6468	1.909,84	11,5982
6	10,2512	28,57	0,1735	2.099,81	12,7519	1.909,84	11,5982
7	10,2512	28,57	0,1735	2.117,16	12,8572	1.909,84	11,5982
8	10,2512	28,57	0,1735	2.134,45	12,9622	1.909,84	11,5982
9	10,2512	28,57	0,1735	2.151,81	13,0677	1.909,84	11,5982
10	10,2512	28,57	0,1735	2.169,16	13,1730	1.909,84	11,5982
11	10,2512	28,57	0,1735	2.186,46	13,2781	1.909,84	11,5982
12	10,2512	28,57	0,1735	2.203,77	13,3832	1.909,84	11,5982
13	10,2512	28,57	0,1735	2.221,12	13,4886	1.909,84	11,5982
14	10,2512	28,57	0,1735	2.238,44	13,5938	1.909,84	11,5982
15	10,2512	28,57	0,1735	2.255,76	13,6989	1.909,84	11,5982
16	10,2512	28,57	0,1735	2.273,08	13,8041	1.909,84	11,5982
17	10,2512	28,57	0,1735	2.290,44	13,9096	1.909,84	11,5982
18	10,2512	28,57	0,1735	2.307,75	14,0147	1.909,84	11,5982
19	10,2512	28,57	0,1735	2.325,11	14,1201	1.909,84	11,5982
20	10,2512	28,57	0,1735	2.342,39	14,2250	1.909,84	11,5982

3.5 BARÈME DES SALAIRES

Valable à partir du 1er mars 2020

PERSONNEL TECHNIQUE OUVRIER ET DE PRODUCTION

TITRE	CODE BAREME	SALAIRE HORAIRE
Travailleur de production qualifié « niveau 1 »	17	€ 14,7873 *
Travailleur de production qualifié « niveau 2 » accompagnateur	19 + 25 (195)	€ 13,9227 *
Travailleur de production qualifié « niveau 2 »	19	€ 13,7234 *
Travailleur de production semi-qualifié accompagnateur	21 + 25 (215)	€ 13,3227
Travailleur de production semi-qualifié	21	€ 13,1235
Travailleur de production « niveau 1 »	22	€ 12,2700
Travailleur de production « niveau 2 »	23	€ 11,9257
Travailleur de production « niveau 3 »	24	€ 11,8724
Supplément « accompagnateur »	25	€ 0,1993

* au début de la fonction

Salaires du personnel d'encadrement et administratif		
Titre	**Code barème**	**Salaire horaire 01.03.2020**
Directeur	13	€ 3.704,91
Directeur adjoint	14	€ 3.221,70
Assistant de direction	15	€ 2.818,95
Responsable administratif	15	€ 2.818,95
Psychologue ou kinésithérapeute	15	€ 2.818,95
Responsable technique	15	€ 2.818,95
Informaticien licencié	15	€ 2.818,95
Responsable commercial	15	€ 2.818,95
Chef moniteur	15	€ 2.818,95
Assistant social ou assistant en psychologie	16	€ 2.617,62
Personnel administratif - Niveau 1	16	€ 2.617,62
Paramédical gradué	16	€ 2.617,62
Agent technico-commercial	16	€ 2.617,62
Informaticien gradué	16	€ 2.617,62
Gestionnaire technique	16	€ 2.617,62
Moniteur - Niveau 1	16	€ 2.617,62
Moniteur - Niveau 2 A	165	€ 2.526,30
Délégué commercial	17	€ 2.434,98
Agent technique qualifié - Niveau 1	17	€ 2.434,98
Personnel administratif - Niveau 2 A	17	€ 2.434,98
Moniteur - Niveau 2 B	17	€ 2.434,98
Moniteur - Niveau 3	18	€ 2.340,36
Agent technique qualifié - Niveau 2 accompagnateur	19 + 25-195	€ 2.292,60
Assistant commercial	19	€ 2.259,79
Agent technique qualifié - Niveau 2	19	€ 2.259,79
Personnel administratif - Niveau 2 B	19	€ 2.259,79
Personnel administratif - Niveau 3	20	€ 2.063,43
Agent technique semi-qualifié accompagnateur	21 + 25 (215)	€ 2.193,81
Agent technique semi-qualifié	21	€ 2.161,00
Agent technique	22	€ 2.020,46

3.6 PAIEMENT EN ESPÈCES D'UNE AVANCE SUR SALAIRE

Convention collective de travail du 20 mars 2017 concernant le paiement en espèces d'une avance sur salaire.

Enregistrée le 27.04.2017 sous le n° 138775/CO/327.02
AR 12.11.2017 – MB 18.12.2017

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française.

Par travailleurs, on entend le personnel ouvrier et employé, tant masculin que 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 ter ont la possibilité de demander des avances sur salaire en liquide à leur employeur, à titre exceptionnel et pour de petits montants, avec un maximum de 250 € 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 dont la forme est laissée à l'appréciation de chaque employeur.

Article 6

La présente convention collective de travail prend cours à compter du 1er janvier 2017 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée adressée au présent de la commission paritaire.

3.7 PRIME DE FIN D'ANNÉE

3.7.1 PRIME DE FIN D'ANNÉE (CONVENTION PRINCIPALE)

Convention collective de travail du 16 décembre 2019 remplaçant la CCT du 20/03/2017 relative au paiement d'une prime de fin d'année dans les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission Communautaire Française (sous-commission paritaire 327.02) (n° 138774 – AR 12.11.2017 - MB 18.12.2017).

Enregistrée le 5 février 2020 sous le n° 156820/CO/327.02
AR 22.06.2020 – MB 29.07.2020

Chapitre I - Champ d'application

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises de travail adapté qui ressortissent à la sous-commission paritaire 327.02.

Par « travailleurs », on entend :

- Les ouvrières et ouvriers ;
- Les employées et employés.

Chapitre 2 - Cadre juridique

Article 2

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.

Article 3

La présente convention collective de travail fixe les règles de base sectorielles applicables aux employeurs et aux travailleurs visés à l'article 1er concernant l'octroi d'une prime de fin d'année dans les entreprises de travail adapté.

Sans préjudice des situations plus favorables existant dans les entreprises, une prime de fin d'année est octroyée au personnel visé à l'article 1er de la présente convention.

Chapitre 3 - Objet

Article 4

Une prime de fin d'année minimum est garantie à chaque travailleur de l'entreprise.

§ 1er. Cette prime de fin d'année est composée au minimum de :

1. 3,16 % du salaire brut payé par l'employeur durant une période référence. Par salaire brut, on entend les heures prestées et les heures assimilées.
2. En exécution de l'accord 2018-2019 pour les secteurs non-marchand de la Commission communautaire française et de la Commission communautaire commune du 18 juillet 2019 est alloué un complément de 130 € en 2019, de 260 € en 2020 et en 2021 et de 390 € à partir de 2022. Le montant de la prime est calculé au prorata des heures prestées et assimilées sur toute la période de référence.

§ 2. Par heures assimilées, on entend les heures :

- de congé syndical ;
- de congés de circonstance ;
- de congés-éducations payés ;
- de jours fériés,
- de maladie à 100 % ;
- d'accident de travail à 100 % ;

- de vacances rémunérées normalement pour les employés (simple pécule de vacances) ;
- de chômage temporaire pour raison économique ou d'intempérie.

§ 3. La période de référence s'étend du 1er octobre de l'année précédant l'année du paiement de la prime au 30 septembre de l'année du paiement.

Article 5

La prime de fin d'année est octroyée au travailleur qui est entré en service avant le 30 juin de l'année en cours et qui a effectué au moins 65 jours de prestations de travail dans la période de référence.

Lorsqu'un travailleur bénéficie du régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) ou prend sa pension légale, ou en cas de décès, la prime de fin d'année est payée prorata temporis.

Les travailleurs licenciés pour faute grave durant la période de référence n'ont pas droit à la prime de fin d'année.

La prime de fin d'année est versée aux travailleurs au plus tard le 20 décembre de l'année qui suit la période de référence.

Chapitre 4 - Dispositions finales

Article 6

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle remplace la CCT du 20 mars 2017, enregistrée sous le numéro 138774/CO/327.02 rendue obligatoire par l'arrêté royal du 12 novembre 2017 (Moniteur belge du 18 décembre 2017) relative au paiement d'une prime de fin d'année dans les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission Communautaire Française (Sous-commission paritaire 327.02).

La présente convention collective de travail peut être dénoncée moyennant un préavis de 6 mois. Le préavis doit être notifié par lettre recommandée adressée au président de la sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission Communautaire Française.

3.7.2 PRIME DE FIN D'ANNÉE (ADAPTATION DES ASSIMILATIONS)

Convention collective de travail du 1er décembre 2020 modifiant l'article 4 § 2 de la CCT du 16 décembre 2019 relative au paiement d'une prime de fin d'année dans les entreprises de travail adapté subsidiées par la commission communautaire française (sous-commission paritaire 327.02).

Chapitre I - Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté qui ressortissent à la Sous-commission paritaire 327.02.

Par « travailleurs » on entend :

- Les ouvrières et ouvriers ;
- Les employées et employés.

Par « chômage temporaire », on entend : chômage technique, chômage économique, chômage intempérie et chômage pour cas de force majeure (y compris « Corona »).

Chapitre 2 - Cadre juridique

Article 2

§ 1. La présente convention collective de travail modifie l'art. 4 § 2 de la CCT du 16 décembre 2019 (enregistrée sous le n° 156820/CO/327,02, A.R. du 22.06.2020 et M.B. du 29.07.2020) relatif aux heures assimilées comme suit :

§ 2. Par heures assimilées, on entend les heures : de congé syndical ; de congé de circonstance ; de Congés-éducations payés ; de jours fériés,

de maladie à 100% ; d'accident de travail à 100% ; de vacances rémunérées (ouvriers et employés) ; de chômage temporaire.

Chapitre 3 - Objet

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er octobre 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

La présente convention collective de travail peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois.

Le préavis doit être notifié par lettre recommandée adressée au président de la sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission Communautaire française.

Article 4

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.

3.8 PRIME EXCEPTIONNELLE

Convention collective de travail du 16 décembre 2013

Enregistrée le 17 juillet 2014 sous le n° 122591/CO/327.02
AR 13.03.2015 – MB 24.03.2015

Vu l'accord non-marchand de la CoCoF conclu entre le Gouvernement francophone bruxellois (Collège de la Commission communautaire française), les organisations représentatives des travailleurs et des employeurs de tous les secteurs du non-marchand subsidiés par la CoCoF le 22 décembre 2010,

Vu l'avenant à l'Accord non-marchand conclu entre le Gouvernement francophone bruxellois et les organisations représentatives des employeurs des secteurs non-marchand subsidiées par la CoCoF, le 1er octobre 2012,

Vu l'arrêté 2013/1291 du Collège de la Commission communautaire française modifiant l'arrêté 2008/1584 du 12 février 2009 du Collège de la Commission communautaire française relatif à l'agrément, aux interventions et aux subventions accordées aux entreprises de travail adapté agréées,

Il est convenu ce qui suit :

Chapitre I - Champs d'application

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté qui ressortissent à la Sous-commission paritaire 327.02.

Article 2

Par « travailleurs », on entend :

- les ouvrières et ouvriers ;
- les employées et employés.

Chapitre II - Objet

Article 3

L'entreprise octroie au travailleur sous contrat d'ouvrier ou d'employé une prime exceptionnelle.

Elle sera versée à l'occasion du paiement de la prime de fin d'année.

Article 4

Le montant brut de cette prime s'élève à 49 €. Sauf dispositions ultérieures, ce montant n'est pas sujet à l'indexation.

La prime exceptionnelle est octroyée au travailleur qui est entré en service avant le 30 juin de l'année en cours et qui a effectué au moins 65 jours de prestations dans la période de référence.

Pour les travailleurs occupés à temps partiel ou qui n'ont pas travaillé pendant la totalité de la période de référence, le montant de la prime exceptionnelle est calculé au prorata de leurs prestations.

Les travailleurs n'ouvrent pas droit à la prime exceptionnelle quand ils sont licenciés pour faute grave.

Article 5

Sont assimilées aux heures prestées, les heures de :

- congé syndical ;
- congés de circonstance ;

- congés-éducation payés ;
- jours fériés ;
- maladie à 100 % ;
- accident de travail à 100 % ;
- vacances annuelles (simple pécule) ;
- chômage temporaire pour raison économique ou d'intempérie. La période de référence s'étend du 1er octobre de l'année précédant l'année du paiement de la prime au 30 septembre de l'année du paiement.

Chapitre III - Dispositions finales

Article 6

Les deux parties conviennent de ne pas appliquer l'article 23 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, et que la modification tacite du contrat de travail individuel prendra étalement fin après expiration ou dénonciation de la présente convention collective de travail.

Article 7

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2013 pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois, adressé par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire.

3.9 FRAIS DE TRANSPORT

Convention collective de travail du 30 juin 2020

Enregistrée le 30.07.2020 sous le n° 159768/CO/327.02
AR 13.12.2020 – MB 29.01.2021

Chapitre I - Champ d'application

Article 1er

§ 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française.

§ 2. Par travailleurs, il faut entendre les ouvriers et employés, masculins et féminins.

Chapitre II - Cadre général

Article 2

Les parties signataires sont conscientes de l'importance de la mobilité. Dans ce contexte, tout sera mis en œuvre pour stimuler le recours à d'autres moyens de transport que la voiture privée, en promouvant les déplacements en commun et en vélo.

Chapitre III - Intervention dans les frais de transport

Article 3

En cas d'utilisation des transports en commun publics STIB, De Lijn ou TEC, les employeurs interviennent dans les frais de transport effectivement consentis par le travailleur à concurrence de 80 p.c. du prix de l'abonnement. Sauf cas particuliers, il est recommandé de privilégier les abonnements annuels.

Article 4

§ 1er. En cas d'utilisation des transports en commun publics SNCB, les employeurs interviennent à concurrence de 80 p.c. de la carte train 2ème classe.

§ 2. Depuis le 1er juillet 2016, les employeurs sont tenus de conclure un contrat tiers payant avec la SNCB, et ce dans les limites de la réglementation applicable.

Article 5

§ 1er. Conformément aux articles 4 et 13 de la convention collective du travail n° 19/9 du 23 avril 2019 du Conseil National du Travail, l'intervention dans les frais de transport en commun publics autre que les chemins de fer se fera, à partir du 1er juillet 2020, dès le 1er kilomètre. Le moyen de calcul de la distance recommandé sera le système viamichelin.be, mappy.be ou autres (en accord avec la délégation syndicale représentative dans l'entreprise ou à défaut les permanents).

§ 2. De plus, l'intervention à 80 % des employeurs dans les frais de transport en commun publics est limitée aux 60 premiers kilomètres séparant le lieu du domicile du travailleur de son lieu de travail. Au-delà, l'intervention légale est d'application.

Article 6

En cas d'usage combiné de transports en commun publics sur plusieurs réseaux différents (STIB, De Lijn, Tec, SNCB), l'intervention financière de l'employeur dans les frais de déplacement du travailleur est déterminée selon la somme des distances parcourues par le travailleur avec chaque moyen de transport en commun (individuellement).

Article 7

§ 1 Pour les déplacements effectués à vélo par le travailleur, les employeurs interviennent, à partir du premier kilomètre, à concurrence d'un montant de 0,24 € par kilomètre, pour le nombre de

kilomètres effectués séparent le lieu du domicile du travailleur de son lieu de travail.

§ 2. Le montant de 0,24 € évolue concomitamment au montant maximum exonéré d'impôts fixé par l'article 38 § 1er, 14° du Code des Impôts sur le Revenu 1992.

§ 3. L'utilisation du vélo peut être combinée à l'utilisation des transports en commun publics.

Chapitre IV - Modalités d'application

Article 8

L'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement du travailleur est liquidée :

- directement au travailleur contre remise d'une preuve d'achat d'un abonnement pour les déplacements avec les réseaux STIB, De Lijn et TEC ;
- à la SNCB, dans le cas d'une convention de tiers payant ;
- directement au travailleur, contre remise d'une déclaration sur l'honneur du nombre de kilomètres parcourus à vélo sur le mois écoulé. Le modèle de cette déclaration sur l'honneur se trouve jointe comme annexe 1 à la présente convention collective de travail.

Après signature, l'employeur met un exemplaire à disposition du travailleur.

Article 9

L'intervention de l'employeur dans les frais de transports en commun, publics du travailleur ne s'envisage que si les transports en communs publics sont le moyen de transport habituel de celui-ci.

A ce titre, l'employeur doit faire remplir et signer au travailleur une déclaration sur l'honneur, en deux exemplaires, par laquelle le travailleur certifie que le(s) moyen(s) de transport en commun public(s) pour le(s)quel(s) il fait une demande d'intervention soi(en)t bien celui(ceux) qu'il

utilisera principalement pour se rendre sur son lieu de travail. Le modèle de cette déclaration sur l'honneur se trouve jointe comme annexe 2 à la présente convention collective de travail. Après signature, l'employeur met un exemplaire à disposition du travailleur.

Article 10

L'intervention de l'employeur dans les frais de déplacement à vélo du travailleur peut être cumulée à l'intervention dans les frais de déplacements en transport en commun publics pour le même trajet.

Chapitre V - Dispositions finales

Article 11

Les accords plus favorables au sein des entreprises restent d'application.

Article 12

La présente convention collective de travail remplace la CCT du 14 mars 2016 (n° 134120/CO/327.02, AR 15/04/2018, MB 08/05/2018) et entre en vigueur au 1er juillet 2020. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Article 13

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

ANNEXE 1

Modèle de déclaration sur l'honneur concernant les déplacements à vélo

Article 8 de la CCT du 30 juin 2020 relative au remboursement des frais de transport du domicile au lieu de travail de la SCP 327.02

Je soussigné(e),

Nom et prénom du travailleur : .....

Etant sous contrat de travail avec (nom de l'entreprise) :

.....

Et travaillant à (lieu de travail du travailleur) :

.....

Déclare dans le tableau ci-dessous les kilomètres parcourus à vélo en (mois et année) :.....

Jour	Trajet aller	Trajet retour	Jour	Trajet aller	Trajet retour
1			17		
2			18		
3			19		
4			20		
5			21		
6			22		
7			23		
8			24		
9			25		
10			26		
11			27		
12			28		
13			29		
14			30		
15			31		
16					

Total des km du mois		**X 0,24 €**	**= €**	

Fait à …… en deux exemplaires, le … / … / …….

Signature du travailleur :

ANNEXE 2

Modèle de déclaration sur l'honneur concernant les transports en commun publics utilisés

Article 9 de la CCT du 30 juin 2020 relative au remboursement des frais de transport du domicile au lieu de travail de la SCP 327.02

Nom et prénom : .....

Adresse : .....

Localité :.....

Nom de l'entreprise :.....

Je soussigné(e) déclare me rendre régulièrement au travail en utilisant les transports en commun publics suivants *(1)* :

- STIB (sur une distance de ……. km)
- De Lijn (sur une distance de ……. km)
- TEC (sur une distance de ……. km)
- SNCB (sur une distance de ……. km)

Je m'engage à signaler toute modification de moyen ou de distance de transport immédiatement à mon employeur susmentionné.

Fait à : ……., en deux exemplaires, le … / … / …….

Signature du travailleur :

(1) Cocher les transports en commun publics utilisés

.

3.10 PRIME D'ENCOURAGEMENT

Convention collective de travail du 19 janvier 2022

Enregistrée le 23.01.2021 sous le n° 163433/CO/327.02
AR 12.07.2021 – MB 19.08.2021

Chapitre I - Champ d'application

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des établissements et services qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française.

Article 2

Attendu que les travailleurs des secteurs concernés par les mesures sont ceux relevant des cadres subventionnés des organismes agréés ainsi que leurs travailleurs « non subsidiés » affectés aux missions en lien avec l'agrément.

Article 3

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

Chapitre II - Dispositions générales

Article 4

La présente convention collective de travail a pour objet de traduire en droit, pour le travailleur, la mesure prévue par l'Arrêté 2020/2599 du Collège de la Commission communautaire française du 15 décembre 2020

octroyant, pour l'année 2020, une subvention destinée à financer l'octroi d'une prime unique aux membres du personnel ayant presté pendant la crise sanitaire de la COVID-19, occupé dans les entreprises de travail adapté (ETA).

Article 5

La convention collective de travail est applicable à tous les travailleurs en service dans une ETA bruxelloise dans la période du 1er janvier 2020 au 30 septembre 2020.

Article 6

La période de référence s'étend du 1er octobre 2019 au 30 septembre 2020.

Chapitre III - Montant et modalités d'application

Article 7

La prime est versée sur base des modalités reprises ci-dessous, en application des textes réglementaires produits par l'autorité de tutelle. Rentre en considération tout membre du personnel salarié affecté à la mission de l'ETA, à l'exclusion des indépendants, des volontaires, des vacataires, des étudiants, des intérimaires et des travailleurs sous contrat article 60, §7 de la loi du 8 juillet 1976 organique des centres publics d'action sociale.

§ 1er
La prime versée au travailleur est de 985 euros brut s'il a été occupé à temps plein pendant la période du 1er octobre 2019 au 30 septembre 2020. Elle n'est payée qu'une fois par équivalent temps plein. Un travailleur occupé dans deux établissements touchera la prime au prorata de son temps de travail dans chaque établissement. Le personnel qui a quitté ou est entré en service pendant la période percevra une prime proportionnelle à sa durée d'occupation pendant cette période de référence.

§2.
Le montant de la prime est dû pour chaque travailleur comptant plus de 5 semaines prestées ou assimilées sur la période considérée au §1er ci-avant. Par heures prestées ou assimilées, on entend : les heures prestées, les heures faisant l'objet d'une récupération, congés syndicaux, congés de circonstances, congés-éducation payés, jours fériés, jours de vacances, auxquelles sont ajoutées les heures de maladie à 100%, les heures d'accidents de travail à 100% et les heures de chômage temporaire.

Pour les travailleurs à temps partiel, le montant de la prime est calculé au prorata de leur temps de travail contractuel.

Article 8

La prime est à considérer comme se référant à la rémunération de 2020. Elle est versée aux travailleurs au plus tard le 31 mars 2021.

Article 9

Cette prime unique ne vient pas en remplacement de tout ou partie de primes déjà octroyées aux travailleurs par conventions collectives de travail ou accords ou conventions d'entreprise.

Article 10

Pour le calcul de la subvention à octroyer aux asbl, le montant de la prime est majoré de 30% pour couvrir les cotisations patronales.

Chapitre IV - Dispositions finales

Article 11

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2020 et est conclue pour une durée déterminée qui s'achèvera le 30 juin 2021, sans reconduction tacite possible.

Article 12

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.

3.11 PRIME CORONA

Convention collective de travail du 1er décembre 2021

Enregistrée le 13.12.2021 sous le n° 168816/CO/327.02
AR 27.04.2022 – MB 21.06.2022

La présente convention collective de travail fixe les conditions et modalités d'octroi de chèques consommation applicables aux parties. Elle est conclue en application des:

- « Chapitre 1er - Prime corona» - du « TITRE 9. - MESURES EN MATIERES DE NEGOCIATION SALARIALE POUR LA PERIODE 2021-2022» de la loi du 18 juillet 2021portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19 *(MB. 29*juillet 2021) ;
- Article 67 de la loi du 18 juillet 2021 portant des mesures de soutien temporaires en raison de la pandémie du COVID-19 *(MB.* 29 juillet 2021) ;
- Arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, modifié par l'A. R. du 21 juillet 2021 *(MB.* 29 juillet 2021).

<u>Chapitre I - Champ d'application</u>

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises de travail adapté qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail subsidiées par la Commission communautaire française ainsi qu'aux travailleurs qu'ils occupent.

Par "travailleurs", on entend : le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin, valide et non valide, subsidié et non subsidié affecté aux missions

en lien avec l'agrément de la Commission Communautaire Française (SCP 327.02).

Chapitre II - Dispositions générales

Article 2 - Octroi de chèque-consommation

Les parties conviennent que des chèques-consommation sont accordés aux travailleurs.

Article 3 - Choix du support pour la distribution des chèques-consommation

L'octroi des chèques-consommation se fait en principe de manière électronique. A cet effet, les travailleurs reçoivent un support, de manière générale une carte, mis gratuitement à leur disposition.

Pour les entreprises où la carte n'est pas la norme, le recours aux chèques papier est autorisé. La valeur nominale maximale des chèques-consommation ne pourra dépasser 10,00 euros par chèque consommation. Conformément à la réglementation relative à la tenue des documents sociaux et la règlementation ONSS, l'employeur mentionnera les informations nécessaires par rapport à la prime corona attribuée sur le compte individuel du travailleur et dans sa déclaration ONSS.

La prime corona ne peut pas être échangée partiellement ou totalement en espèces.

L'utilisation de la prime corona électronique ne peut entraîner de frais pour le travailleur.

Article 4 - Montant des chèques-consommation

Les travailleurs visés à l'article 1er reçoivent des chèques-consommation à concurrence d'un montant maximum de 500 euros.

Article 5 - Financement du chèque-consommation

Dans le cadre de l'accord du non-marchand 2021-2024, il a été décidé par la sous-commission paritaire 327.02 de liquider la prime unique octroyée sous la forme de chèques-consommation.

Le montant de ce chèque-consommation est entièrement financé par la Commission Communautaire Française pour tous les travailleurs comme repris à l'article 1er. Au montant des chèques, il faut ajouter la cotisation sociale patronale de 16,50% et les frais de gestion de 4%.

Chapitre III - Modalités d'application

Article 6 - Le chèque-consommation n'est pas considéré comme une rémunération

6.1. Il est octroyé à chaque travailleur qui remplit les conditions suivantes :

- Avoir été au service d'une entreprise de travail adapté durant la période de référence ;
- La période de référence s'étend du 1er octobre 2020 au 30 septembre 2021 ;
- Avoir des heures prestées ou assimilées en totalité ou pour partie dans la période de référence.

6.2. Les assimilations :

- Les heures faisant l'objet d'une récupération ;
- Les heures de congés syndicaux, congés de circonstances, congés-éducation payés ;
- Les heures relatives aux jours fériés ;
- Les heures relatives aux jours de vacances (simple pécule) ;
- Les heures de maladie à 100%, à 85,88% et à 25,88% ;
- Les heures d'accidents de travail à 100% ;
- Les heures de toutes les formes de chômage temporaire.

6.3. Le montant total des chèques-consommation est fixé à 500 EUR pour les travailleurs à temps plein pour une période de 12 mois. Le montant du chèque-consommation est proratisé en fonction du régime

de travail et selon l'occupation du travailleur pendant la période de référence mentionnée à l'article 6.1.

6.4. Le chèque-consommation est émis et délivré aux travailleurs, au plus tard le 31 décembre 2021.

Chapitre IV - Dispositions diverses

Article 7 - Entrée en vigueur et durée d'application

7.1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er octobre 2020 et prend fin le 31 décembre 2021.

7.2. Les parties conviennent expressément que la présente convention collective de travail ne porte aucune modification explicite ou implicite aux contrats de travail existants et que les avantages qu'elle prévoit ne sont accordés que pour la durée de validité de la présente convention collective de travail.

7.3. Nonobstant les dispositions qui précèdent, la présente convention collective de travail prendra fin de plein droit en cas de modification légale ou réglementaire affectant négativement le régime fiscal ou de sécurité sociale dont bénéficient les chèques-consommation octroyés en exécution de la présente convention collective de travail.

7.4. 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.

3.12 JOUR DE CONGÉ SUPPLÉMENTAIRE

Convention collective de travail du 6 mai 2019 relative au jour de congé supplémentaire octroyé dans le cadre de l'Accord Non-Marchand du 18 juillet 2018.

Enregistrée le 24.05.2019 sous le n° 151744/CO/327.02
AR 17.08.2019 - MB 05.09.2019

Vu le protocole d'accord 2018-2019 du 18 juillet 2018 pour les secteurs non-marchand, entre le Gouvernement de la région de Bruxelles-Capitale, le Collège réuni de la Commission communautaire commune, le Collège de la Commission communautaire française, et les représentants des travailleurs et des pouvoirs organisateurs,

Il est convenu ce qui suit :

Chapitre I - Champ d'application

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté qui ressortissent à la Sous-commission paritaire 327.02.

Article 2

Par « travailleurs » on entend :

- Les ouvrières et ouvriers,
- Les employées et employés.

Chapitre II - Objet

Article 3

Un jour de congé supplémentaire est octroyé au travailleur sous contrat d'ouvrier ou d'employé à temps plein. Il sera calculé proportionnellement si le régime de travail est inférieur à un temps plein.

Ce jour de congé supplémentaire est octroyé au travailleur qui est entré en service avant le 31 décembre de l'année précédente.

La fixation de ce jour est laissée à la discrétion de l'employeur et du conseil d'entreprise ou à défaut, du CPTT ou à défaut, de la délégation syndicale ou à défaut, des travailleurs.

Chapitre III - Dispositions finales

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2019 pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois, adressé par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire.

3.13 EMBAUCHE COMPENSATOIRE

Convention collective de travail du 21 janvier 2020 relative à l'embauche compensatoire dans les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission Communautaire Française.

Enregistrée le 17.03.2020 sous le n° 157667/CO/327.02
AR 26.06.2020 - MB 04.08.2020

Chapitre I - Champ d'application

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs handicapés des entreprises de travail adapté qui ressortissent à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française.

Par « travailleurs handicapés » on entend :

- Les ouvrières et ouvriers handicapés ;
- Les employées et employés handicapés.

Chapitre II - Cadre juridique

Article 2

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.

Article 3

La présente convention collective de travail fixe les règles de base sectorielles applicables aux employeurs et aux travailleurs visés à l'article 1er concernant l'embauche compensatoire.

Chapitre III - Objet

Article 4

En exécution de l'accord 2018-2019 pour les secteurs non-marchand de la Commission communautaire française et de la Commission communautaire commune du 18 juillet 2018 et de l'Article 36 de l'Arrêté 2018/2292 du 28 novembre 2019 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux entreprises de travail adapté, chaque entreprise peut, en vue de compenser le temps de travail des travailleurs handicapés occupés à temps partiel ou en crédit-temps, engager un travailleur handicapé non comptabilisé à son quota, à raison de maximum 2,6 % de son quota répartis comme suit :

- 2 % du quota visant en priorité les travailleurs âgés ou ayant des problèmes de santé dans l'entreprise ;
- 0,6 % du quota visant à compenser l'octroi du jour de congé supplémentaire sectoriel, conformément à l'accord 2018-2019 dont mention ci-dessus.

Chapitre IV - Dispositions finales

Article 5

Pour la mise en œuvre de l'Article 4, l'ETA qui entend recourir à la présente CCT communique au SPFB (Service Public Francophone Bruxellois – COCOF) :

- le cadastre des travailleurs handicapés dont les heures doivent être compensées ;
- le poste ou la fonction affecté au travailleur bénéficiaire de l'embauche compensatoire.

Ces données sont communiquées dans le fichier des prestations trimestrielles des travailleurs transmis par chaque ETA au SPFB.

Article 6

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2020 et est conclue pour une durée indéterminée.

La présente convention collective de travail peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois.

Le préavis doit être notifié par lettre recommandée adressée au président de la sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subventionnées par la Commission Communautaire Française.

Fonds de sécurité d'existence

© Claudine Celva

Chapitre 4

4.1 INSTITUTION ET STATUTS

Convention collective de travail 21 janvier 2020

Enregistrée le 17.03.2020 sous le n° 157665/CO/327.02
AR 19.11.2020 – MB 08.01.2021

Remplacement de la convention collective de travail du 18 avril 2016 relative à la création d'un Fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française » (n° d'enregistrement 134542/CO/327.02 - AR 18.10.2017 – MB 13.11.2017).

A. INSTITUTION

Article 1er

Par la présente convention collective de travail, et en application de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française institue un fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française », 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 pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française ainsi qu'aux travailleurs qu'ils occupent.

Article 3

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 18 avril 2016 relative à la création d'un fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française » (n° d'enregistrement 134542/CO/327.02) rendue obligatoire par l'arrêté royal du 18 octobre 2017 publié au Moniteur belge du 13 novembre 2017.

A l'exception de l'article 6 point 3 et point 4 qui rentrent en vigueur le 1er juillet 2020, la présente convention collective de travail produit ses effets le 1er janvier 2020. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année, avec effet au 1er janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée adressée au président de la sous-commission paritaire.

B. STATUTS

Chapitre I - Dénomination et siège social

Article 4

Au 15 décembre 2014, il est institué un fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française ». Le Fonds établit son siège social Square Sainctelette 13-15, à 1000 Bruxelles. Ce siège peut être transféré ailleurs par décision unanime du comité de gestion prévu à l'article 11.

Chapitre II - Objet

Article 5

Le fonds régi par la présente convention a pour objet la redistribution des moyens financiers dont il dispose aux fins de financer, octroyer et liquider les avantages sociaux suivants, au bénéfice des travailleurs, des employeurs

visés à l'article 2 ainsi que des organisations syndicales et patronales :

- complément du Fonds de sécurité d'existence dans le cadre du régime de chômage ;
- formation ETA ;
- formation des moniteurs ;
- formation syndicale ;
- prime syndicale ;
- promotion économique du secteur ;
- actions pour le bien-être au travail.

Chapitre III - Financement

Article 6

Les moyens du fonds se composent :

1. des cotisations versées trimestriellement à l'Office national de sécurité sociale par les entreprises de travail adapté. Ces cotisations sont fixées par la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française. Le pourcentage de la cotisation est fixé par convention collective de travail distincte ;

2. du produit éventuel d'intérêts résultant de ces ressources capitalisées ;

3. D'une subvention annuelle de 233.000 €, versée par le Service publique francophone bruxellois (SPFB) au Fonds de sécurité d'existence en matière de formation, de primes syndicales et de régime de chômage avec complément d'entreprises (RCC) des travailleurs subsidiés pour lesquels une subvention a été octroyée pendant au minimum 15 trimestres au cours des cinq dernières années précédant la date du début de RCC (conformément à l'article 94 de l'arrêté 2018/2292 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux entreprises de travail adapté du 28 novembre 2019).

4. D'une subvention annuelle de 63.000 € octroyée par le SPFB au Fonds de sécurité d'existence en matière de promotion économique du secteur en vue de financer un emploi à temps plein d'un travailleur dont la mission consiste en la promotion économique du secteur (conformément à l'article 95 § 1er de l'arrêté 2018/2292 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux entreprises de travail adapté du 28 novembre 2019).

5. D'une subvention annuelle de 50.000 € octroyée par le SPFB au Fonds de sécurité d'existence pour développer des campagnes et autres outils de promotion du secteur (conformément à l'article 95 § 2 de l'arrêté 2018/2292 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux entreprises de travail adapté du 28 novembre 2019).

6. Conformément à l'article 96 de l'arrêté 2018/2292 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux entreprises de travail adapté du 28 novembre 2019, le non dépensé dégressif de la prime de fin d'année pour les années 2019, 2020 et 2021 sera affecté aux missions du Fonds de sécurité d'existence. Le montant non dépensé sera établi par le SPFB et validé par le Membre du Collège chargé du budget.

7. Les montants repris aux points 3, 4 et 5 du présent article sont liés à l'indice-pivot du mois d'août 2018 et s'adaptent conformément aux dispositions de la loi du 1er mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public à l'exception du délai de l'augmentation ou de la diminution. Celle-ci est appliquée à partir du 1er mois qui suit le mois dont l'indice atteint le chiffre qui justifie une modification.

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. Ces frais sont couverts par les ressources visées à l'article 6, points 1., 2. et 3.

Chapitre IV - Bénéficiaires, octroi et liquidation des avantages

Article 9

Les travailleurs des entreprises visées à l'article 2 ont droit aux avantages sociaux dont le montant, la nature et les conditions d'octroi sont fixés par convention collective de travail, conclue au sein de la sous-commission paritaire.

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 composé de quatre membres effectifs, ainsi que par un représentant du « SPFB [2] » ayant voix consultative et disposant d'un droit de veto.

Ces membres sont désignés par la Sous-commission paritaire, pour la moitié sur présentation des organisations représentatives des employeurs et pour l'autre moitié sur présentation des organisations représentatives des travailleurs.

---

[2] Actuellement remplacé par le PHARE (Personne Handicapée Autonomie recherchée)

Les membres du comité de gestion sont désignés pour une période qui est fixée par la Sous-commission paritaire.

Le mandat de membre du comité de gestion prend fin en cas de démission ou de décès, lorsque la durée dudit mandat est expirée, lorsque l'organisation qui a présenté le membre demande son remplacement ou lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à 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 un président et un vice-président parmi ses membres, issus respectivement et alternativement de la délégation des employeurs et de la délégation des travailleurs. Chaque organisation représentative dispose d'un mandat soit de président, soit de vice-président.

Le comité de gestion 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 du vice-président agissant conjointement, chacun étant remplacé, le cas échéant, par un gestionnaire délégué, désigné à cet effet par le comité de gestion.

Le comité de gestion a notamment pour missions :

1. de procéder à l'embauche et au licenciement éventuels du personnel du Fonds ;
2. d'exercer un contrôle et de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution des présents statuts ;
3. de déterminer les frais d'administration, de même que la qualité des recettes annuelles couvrant ces frais ;
4. de transmettre chaque année en juin un rapport écrit sur l'exécution de sa mission à la Sous-commission paritaire.

Article 15

Le comité de gestion se réunit au moins une fois par semestre au siège du Fonds, 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 le 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 des membres de la délégation des employeurs, est présente.

Chapitre VI - Répartition de l'affectation des ressources

Article 17

L'affectation et la répartition des ressources du Fonds sont déterminées dans une convention collective de travail distincte.

Le comité de gestion du Fonds est tenu de veiller à la bonne gestion du Fonds de sécurité d'existence, notamment en prenant toute mesure nécessaire afin d'assumer la continuité des paiements des compléments du Fonds de sécurité d'existence dans le cadre du régime de chômage et de la formation du personnel (conformément à l'article 25 de l'arrêté 2018/2292 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux entreprises de travail adapté du 28 novembre 2019).

Le comité de gestion se réunit chaque année afin de réaliser une estimation du nombre des futurs chômeurs avec complément du Fonds de sécurité d'existence.

Chapitre VII - Contrôle - Bilan et comptes

Article 18

Chaque année, les bilan et comptes annuels de l'exercice écoulé sont clôturés au 31 décembre. Ils sont révisés et approuvés par le comité de gestion pour le 30 juin de l'année suivante et communiqués au SPFB.

Article 19

Conformément à l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence, la Sous-commission paritaire désigne un réviseur ou expert-comptable en vue du contrôle de la gestion du Fonds.

Celui-ci doit, au moins une fois par an, faire rapport à la Sous-commission paritaire.

De plus, il informe régulièrement le comité de gestion du Fonds des résultats de ses investigations et fait les recommandations qu'il juge utiles.

Chapitre VIII - Dissolution et liquidation

Article 20

Le Fonds est institué pour une période indéterminée. Il est dissout par la Sous-commission paritaire, moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée au président de la Sous-commission paritaire. La Sous-commission paritaire précitée 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.

Article 21

La Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française désigne les liquidateurs parmi les membres du comité de gestion.

4.2 COTISATION PATRONALE

Convention collective de travail du 21 janvier 2020

Enregistrée le 17.03.2020 sous le n° 157666/CO/327.02
AR 01.07.2020 – MB 06.08.2020

Remplacement de la convention collective de travail du 18 avril 2016 relative à la fixation de la cotisation pour l'alimentation d'un fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française » et répartition des ressources du fonds (numéro d'enregistrement 135002/CO/327.02 - AR 30.08.2017 - MB 27.09.2017).

Article 1er

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 subsidiées par la Commission communautaire française ainsi qu'aux travailleurs qu'ils occupent.

Article 2

La présente convention collective de travail fixe la cotisation pour l'alimentation du fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française », et la répartition des dotations du Fonds, conformément à la convention collective de travail relative à la création d'un fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française » du 21 janvier 2020.

Article 3

En exécution de l'article 6 point 1 de la convention collective de travail du 21 janvier 2020 relative à la création d'un fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française », l'Office national de sécurité sociale prélève les pourcentages suivants des cotisations versées trimestriellement par les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française, pour l'alimentation du Fonds :

- jusqu'au 30 juin 2020 : 0,95 % ;
- à partir du 1er juillet 2020 pour une durée indéterminée : 0,18 %.

Article 4

Les ressources du Fonds sont constituées de la manière suivante :

- Des pourcentages fixés à l'article 3, prélevés par l'Office nation de sécurité sociale, pour l'alimentation du Fonds, sur les cotisations versées trimestriellement par les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française ;
- Des dotations du SPFB (conformément au chapitre 5 de l'arrêté 2018/2292 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux entreprises de travail adapté du 28 novembre 2019) ;
- Du produit éventuel d'intérêts résultant de ces ressources capitalisées.

L'affectation des ressources du fonds sera précisée par convention collective de travail pour le 30 juin 2020 au plus tard.

Article 5

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 18 avril 2016 relative à la fixation de la cotisation pour l'alimentation du Fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la

Commission communautaire française » et répartition des ressources du Fonds. (n° d'enregistrement 135002/CO/327.02) rendue obligatoire par l'arrêté royal du 30 août 2017 publié au Moniteur belge du 27 septembre 2017.

Elle produit ses effets le 1er janvier 2020 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année, avec effet au 1er janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée adressée au Président de la Sous-commission paritaire.

4.3 AFFECTATION DES RESSOURCES DU FONDS DE SÉCURITE D'EXISTENCE

Convention collective de travail du 23 février 2021

Enregistrée le 25.03.2021 sous le n° 163901/CO/327.02
AR 24.07.2021 – MB 23.08.2021

Chapitre I - Champ d'application

Article 1er

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 subsidiées par la Commission communautaire française ainsi qu'aux travailleurs qu'ils occupent.

Article 2

La présente convention collective de travail précise l'affectation des ressources disponibles au fonds de sécurité d'existence dénommé "Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française", conformément à l'article 4 de la convention collective de travail du 21 janvier 2020 relative à la fixation de la cotisation pour l'alimentation de ce fonds (numéro d'enregistrement 157666/CO/327.02 - Arrêté royal du 01/07/2020 - Moniteur belge du 30/03/2020).

Chapitre II - Affectation des ressources

Article 3

A partir du 1er janvier 2020, après déduction des frais de gestion, l'affectation des ressources du fonds est répartie de la manière suivante :

§ 1er Les ressources listées dans l'article 4 de la convention collective de travail du 21 janvier 2020 relative à la fixation de la cotisation pour l'alimentation de ce fonds (numéro d'enregistrement 157666/CO/327.02 - Arrêté royal du 01/07/2020 - Moniteur belge du 30/03/2020) sont réparties de la manière suivante :

- Une subvention annuelle de 63.000 euros octroyée par le SPFB au Fonds de sécurité d'existence en matière de promotion économique du secteur en vue de financer un emploi à temps plein d'un travailleur dont la mission consiste en la promotion économique du secteur (conformément à l'article 95, §1 de l'arrêté 2018/2292 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux entreprises de travail adapté du 28 novembre 2019).
- Une subvention annuelle de 50.000 euros octroyée par le SPFB au Fonds de sécurité d'existence pour développer des campagnes et autres outils de promotion du secteur (conformément à l'article 95, §2 de l'arrêté 2018/2292 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux entreprises de travail adapté du 28 novembre 2019).

  Ces montants sont liés à l'indice-pivot du mois de septembre 2008 et s'adaptent conformément aux dispositions de la loi du 1er mars 1977.

  Le solde est réparti de la manière suivante :

  - formation: 26 p.c. ;
  - prime syndicale: 26 p.c. ;
  - régime de chômage avec complément du Fonds de sécurité d'existence: 48 p.c.

En matière de formation, le montant disponible est réparti de la façon suivante :

- un tiers pour la formation syndicale;
- deux tiers pour les formations des entreprises de travail adapté.

§ 2 La subvention octroyée par la Commission communautaire française, conformément à l'accord non-marchand 2010-2012, conclu le 22 décembre 2010 et aux modalités de mise en œuvre de cet accord, formalisées le 17 mai 2011, est dédiée à des actions menées par la FEBRAP dans le cadre du bien-être au travail.

§ 3 Conformément à l'article 96 de l'arrêté 2018/2292 du Collège de la Commission communautaire française relatif aux entreprises de travail adapté du 28 novembre 2019, le non dépensé dégressif de la prime de fin d'année pour les années 2019, 2020 et 2021, établi par le SPFB et validé par le Membre du Collège chargé du budget, sera versé au Fonds. Ce montant unique permettra :

- d'amener la participation du Fonds à la prime syndicale à hauteur de 10€/travailleur concerné ;
- de compléter le montant disponible pour la formation en ETA d'un forfait annuel de 35.000€. L'affectation est décidée en Comité de gestion du Fonds. Ce montant est lié à l'du mois d'août 2018 et s'adapte conformément aux dispositions de la loi du 1er mars 1977 organisant un régime de liaison à l'indice des prix à la consommation du Royaume de certaines dépenses dans le secteur public à l'exception du délai de l'augmentation ou de la diminution. Celle-ci est appliquée à partir du 1er mois qui suit le mois dont l'indice atteint le chiffre qui justifie une modification.

§ 4 Tout solde excédentaire à l'accord du non marchand du 18/07/2018 viendra compléter les ressources permettant d'assurer les prestations reprises au §3.

Chapitre III - Durée de validité

Article 4

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2020 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année, avec effet au 1er

janvier de l'année suivante. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée adressée au président de la sous-commission paritaire.

Article 5

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de trava.il 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.

Régime de chômage avec complément (RCC)

© Claudine Celva

Chapitre 5

5.1 RCC POUR CERTAINS TRAVAILLEURS ÂGÉS MOINS VALIDES OU AYANT DES PROBLÈMES PHYSIQUES GRAVES

Convention collective de travail du 10 septembre 2021

Régime de chômage avec complément du Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves.

Enregistrée le 23.09.2021 sous le n° 167282/CO/327.02
AR 21.11.2021 – MB 10.01.2022

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs et aux travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves des entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française.

Par "travailleurs moins valides ou ayant des problèmes physiques graves", on entend : le personnel masculin et féminin.

1. Les travailleurs moins valides reconnus par une autorité compétente:

a) les travailleurs qui remplissent les conditions médicales pour être inscrits à une agence pour personnes handicapées, et plus précisément : au service bruxellois « Personne handicapée autonomie recherchée » (Phare), à l'Agence pour une Vie de Qualité (AVIQ), au Dienststelle für Personen mit Behinderung (DPB), au Vlaamse Dienst van Arbeidsbemiddeling en

Beroepsopleiding (VDAB) et à la Vlaams Agentschap voor Personen met een Handicap (VAPH) ;

b) les travailleurs qui remplissent les conditions médicales pour avoir droit à une allocation de remplacement de revenus ou à une allocation d'intégration conformément à la loi du 27 février 1987 relative aux personnes handicapées ;

c) les travailleurs de groupe-cible occupés auprès d'employeurs qui relèvent de la Sous-commission paritaire n° 327.02 pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française ;

d) les travailleurs ayant une incapacité permanente de travail de plus de 65% dans le cadre de la législation relative aux accidents de travail ou de la législation relative aux maladies professionnelles.

2. Les travailleurs ayant des problèmes physiques graves qui ont été occasionnés intégralement ou partiellement par leur activité professionnelle ou toute activité professionnelle antérieure, et qui entravent significativement la poursuite de l'exercice de leur métier, à l'exclusion des personnes qui, au moment de la demande, bénéficient d'une allocation d'invalidité en vertu de la législation relative à l'assurance maladie-invalidité et qui ne sont pas occupées en ce sens qu'elles ne fournissent pas de prestations de travail effectives.

Article 2

Sans préjudice des dispositions de l'article 3, §6 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 numéro 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 1er 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 1er janvier 2021 et le 30 juin 2023 inclus ;
- Et justifier d'une carrière professionnelle 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 Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française accordé au chômeur avec complément à 58 ans est égal à 65% de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage. Il s'entend brut, avant toute déduction sociale et/ou fiscale légale.

Article 4

Le montant du complément du Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française 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 Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté agréées par la Commission communautaire française est révisé chaque année au 1er 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 Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté

subsidiées par la Commission communautaire française 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" subsidiées par la Commission communautaire française, la responsabilité d'examiner les dossiers régime de chômage avec complément du FSE en fonction des conditions prévues par la réglementation et d'assurer le paiement du complément du FSE. Les interlocuteurs sociaux réaliseront cet objectif dans le cadre du budget mis à leur disposition à cet effet par le FSE. Ils déclarent que c'est dans cette optique que devront agir les membres du comité de gestion du Fonds.

Article 6

La prise en charge du complément du Fonds de sécurité d'existence 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 Fonds sans obtenir l'accord du Fonds, le complément du Fonds sera à sa charge.

Article 7

Le chômeur avec complément du Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française sera remplacé suivant les dispositions légales.

Article 8

Le régime de chômage avec complément du Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française est facultatif.

L'employeur s'engage à informer, en temps utile, le travailleur de la possibilité pour ce dernier d'opter pour un régime de chômage avec complément du FSE. En particulier, l'employeur informera le travailleur de cette possibilité avant toute décision de licenciement afin de laisser à ce dernier toute liberté de choix.

Article 9

Le départ en régime de chômage avec complément du Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française dans les conditions définies ci-dessus dans l'article 6 donne lieu par le travailleur à la prestation de son préavis.

Article 10

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021, pour les régimes de chômage avec complément d'entreprise qui prennent cours à partir du 1er janvier 2021 et cesse de produire ses effets le 30 juin 2023.

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.

5.2 RCC À 59 ANS - 40 ANS DE CARRIÈRE (2021-2022)

Convention collective du 21 octobre 2019 instituant un régime de chômage avec complément du Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française pour certains travailleurs âgés ayant une longue carrière.

Enregistrée le 25.11.2019 sous le n° 155569/CO/327.02
AR 16.04.2020 – MB 16.06.2020

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française.

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

Par FSE, on entend : le Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en application de :

1. la convention collective de travail n° 141 du Conseil National du Travail, conclue le 23 avril 2019, instituant, pour la période allant du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021, un régime de complément d'entreprise pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue ;
2. la convention collective de travail n° 142 du Conseil National du Travail, conclue le 23 avril 2019, fixant, à titre interprofessionnel,

pour 2021 et 2022, l'âge à partir duquel un régime de chômage avec complément d'entreprise peut être octroyé à certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue ;

3. la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail, conclue le 19 décembre 1974, instituant un régime d'indemnités complémentaires pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement ;
4. l'article 3, §7 de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise.

Article 3

Le régime de chômage avec complément du FSE visé par la présente convention s'applique aux travailleurs licenciés durant la période du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021 qui :

1. au moment de la fin de leur contrat de travail et au cours de la période du 1er janvier 2021 au 30 juin 2021, sont âgés de 59 ans et plus ;
2. et justifient une carrière professionnelle de 40 ans en tant que travailleur salarié au moment de la fin du contrat de travail, dont 5 années dans le secteur.

Les travailleurs qui réunissent les conditions prévues aux alinéas précédents et dont le délai de préavis expire après le 30 juin 2021 maintiennent le droit au complément d'entreprise.

Les travailleurs qui réunissent les conditions d'accès à ce RCC et qui sont licenciés avant le 1er juillet 2021 pourront, s'ils remplissent les conditions fixées à l'article 22, §3, alinéas 4 et 5 de l'arrêté royal du 3 mai 2007, solliciter une dispense de la disponibilité adaptée lors de leur inscription comme demandeur d'emploi et ce jusqu'au 31 décembre 2022 si, au moment de leur demande, ils ont atteint l'âge de 62 ans ou s'ils justifient de 42 ans de passé professionnel.

Article 4

L'indemnité complémentaire du FSE accordée au chômeur avec complément visé à l'article 3 de la présente CCT est égale à 65 % de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage. Elle s'entend brute, avant toute déduction sociale et/ou fiscale légale.

Article 5

L'indemnité complémentaire est payée mensuellement aux chômeurs avec compléments du FSE concernés jusqu'à la prise de cours de la pension légale.

Sans préjudice du prescrit de la convention collective de travail n° 17, notamment ses articles 4bis à 4quater, l'indemnité complémentaire ne sera plus payée par le FSE dès le moment où le chômeur avec complément du FSE concerné aura perdu son droit aux allocations de chômage.

Le chômeur avec une indemnité complément du FSE informe le FSE dans les plus brefs délais de tout élément susceptible d'avoir une influence sur le paiement de l'indemnité complémentaire. Sont notamment visées, la perte du droit aux allocations de chômage ou la reprise d'une activité professionnelle.

Article 6

Le montant de l'indemnité complémentaire du FSE 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 de cette indemnité est révisé chaque année au 1er janvier sur base du coefficient fixé par le Conseil National du Travail en fonction de l'évolution des salaires.

Article 7

Afin de répartir les charges des régimes de chômage avec complément du FSE susceptibles d'être accordées, les interlocuteurs sociaux ont décidé de mettre à charge du FSE la responsabilité d'examiner les dossiers de régime de chômage avec complément du FSE en fonction des conditions prévues par la réglementation et d'assurer le paiement de l'indemnité complémentaire. Les interlocuteurs sociaux réaliseront cet objectif dans le cadre du budget mis à leur disposition à cet effet par le FSE. Ils déclarent que c'est dans cette optique que devront agir les membres du comité de gestion du FSE.

Article 8

La prise en charge de l'indemnité complémentaire du FSE fait l'objet d'un accord écrit entre le FSE et l'employeur. Si l'employeur licencie en vue du régime de chômage avec complément du FSE sans obtenir l'accord du Fonds, l'indemnité complémentaire sera à sa charge.

Article 9

Le chômeur avec une indemnité complémentaire du FSE sera remplacé suivant les dispositions légales.

Article 10

Le régime de chômage avec complément du FSE est facultatif. L'employeur s'engage à informer, en temps utile, le travailleur de la possibilité pour ce dernier d'opter pour un régime de chômage avec complément du FSE. En particulier, l'employeur informera le travailleur de cette possibilité avant toute décision de licenciement afin de laisser à ce dernier toute liberté de choix.

Article 11

Le départ en régime de chômage avec indemnité complémentaire du FSE dans les conditions définies ci-dessus à l'article 9 donne lieu par le travailleur à la prestation de son préavis.

Article 12

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2021 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2022.

5.3 RCC À 60 ANS – 40 ANS DE CARRIÈRE (2021-2023)

Convention collective du 12 octobre 2021 instituant un régime de chômage avec complément d'entreprise du Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française pour certains travailleurs âgés ayant une longue carrière.

Enregistrée le 19.10.2021 sous le n° 167808/CO/327.02
AR 23.12.2021 – MB 02.02.2022

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française.

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

Par FSE, on entend : le Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté agréées par la Commission communautaire française.

Article 2

La présente convention collective de travail est conclue en application de :

1. la convention collective de travail n° 152 du Conseil National du Travail, conclue le 15 juillet 2021, instituant, pour la période du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023, un régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) pour certains travailleurs âgés licenciés, ayant une carrière longue ;
2. la convention collective de travail n° 17 du Conseil National du Travail, conclue le 19 décembre 1974, instituant un régime

d'indemnités complémentaires pour certains travailleurs âgés en cas de licenciement ;
3. l'article 3, §7 de l'Arrêté Royal du 3 mai 2007 fixant le régime de chômage avec complément d'entreprise (Moniteur belge du 8 juin 2007).

Article 3

Le régime de chômage avec complément d'entreprise du FSE visé par la présente convention s'applique aux travailleurs licenciés qui :

1. au moment de la fin de leur contrat de travail et au cours de la période du 1er juillet 2021 au 30 juin 2023, sont âgés de 60 ans et plus ;
2. et justifient une carrière professionnelle de 40 ans en tant que travailleur salarié au moment de la fin du contrat de travail, dont 5 années dans le secteur.

Les travailleurs qui réunissent les conditions d'accès à ce RCC et dont le délai de préavis expire après le 30 juin 2023 maintiennent le droit au complément d'entreprise.

Article 4

L'indemnité complémentaire du FSE accordée au chômeur avec complément visé à l'article 3 de la présente CCT est égale à 65% de la différence entre la rémunération nette de référence et l'allocation de chômage. Elle s'entend brute, avant toute déduction sociale et/ou fiscale légale.

Article 5

L'indemnité complémentaire est payée mensuellement aux chômeurs avec compléments du FSE concernés jusqu'à la prise de cours de la pension légale.
Sans préjudice du prescrit de la convention collective de travail n° 17, notamment ses articles 4bis à 4quater, l'indemnité complémentaire ne sera

plus payée par le FSE dès le moment où le chômeur avec complément du FSE concerné aura perdu son droit aux allocations de chômage.
Le chômeur avec complément du FSE informe le FSE dans les plus brefs délais de tous éléments susceptibles d'avoir une influence sur le paiement de l'indemnité complémentaire. Sont notamment visées, la perte du droit aux allocations de chômage ou la reprise d'une activité professionnelle.

Article 6

Le montant de l'indemnité complémentaire du FSE 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 de ces indemnités est révisé chaque année au 1er janvier sur base du coefficient fixé par le Conseil National du Travail en fonction de l'évolution des salaires.

Article 7

Afin de répartir les charges des régimes de chômage avec complément d'entreprise du FSE susceptibles d'être accordées, les interlocuteurs sociaux ont décidé de mettre à charge du FSE la responsabilité d'examiner les dossiers de régime de chômage avec complément du FSE en fonction des conditions prévues par la réglementation et d'assurer le paiement de l'indemnité complémentaire. Les interlocuteurs sociaux réaliseront cet objectif dans le cadre du budget mis à leur disposition à cet effet par le FSE. Ils déclarent que c'est dans cette optique que devront agir les membres du comité de gestion du FSE.

Article 8

La prise en charge du complément du FSE 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 sans obtenir l'accord du Fonds, le complément du FSE sera à sa charge.

Article 9

Le chômeur avec complément du FSE sera remplacé suivant les dispositions légales.

Article 10

Le régime de chômage avec complément d'entreprise du FSE est facultatif. L'employeur s'engage à informer, en temps utile, le travailleur de la possibilité pour ce dernier d'opter pour un régime de chômage avec complément du FSE. En particulier, l'employeur informera le travailleur de cette possibilité avant toute décision de licenciement afin de laisser à ce dernier toute liberté de choix.

Article 11

Le départ en régime de chômage avec complément d'entreprise du FSE dans les conditions définies ci-dessus à l'article 9 donne lieu par le travailleur à la prestation de son préavis.

Article 12

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2021 et cesse de produire ses effets le 30 juin 2023.

5.4 DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE (2021-2022)

Convention collective du 12 octobre 2021

Enregistrée le 19.10.2021 sous le n° 167805/CO/327.02
AR 23.12.2021 – MB 02.02.2022

Chapitre I - Champ d'application

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissants à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française.

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

Chapitre II - Portée de la convention

Article 2

§1er 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 1er 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 1er 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 n° 152 du 15 juillet 2021 instituant, pour la période allant du 1er 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 subsidiées par la Commission communautaire française.

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 1er juillet 2021 et cesse ses effets au 31 décembre 2022.

5.5 DISPENSE DE L'OBLIGATION DE DISPONIBILITÉ ADAPTÉE (2023-2024)

Convention collective du 12 octobre 2021

Enregistrée le 19.10.2021 sous le n° 167804/CO/327.02
AR 23.01.2022 – MB 28.04.2022

Chapitre I - Champ d'application

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française.

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

Chapitre II - Portée de la convention

Article 2

§1er 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 1er 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°166.894/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 1er 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 1er 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 subsidiées par la Commission communautaire française.

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 1er janvier 2023 et cesse ses effets au 31 décembre 2024.

Fonds social Maribel

© Claudine Celva

Chapitre 6

6.1 CRÉATION

Convention collective de travail du 13 septembre 2018

Remplacement de la convention collective de travail du 18 avril 2016 relative à la création d'un fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds Maribel social pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française » pour la promotion de l'emploi dans le secteur et fixation de ses statuts (numéro d'enregistrement 138941/CO/327.02 – arrêté royal du 12 novembre 2017 – Moniteur belge du 6 décembre 2017).

Enregistrée le 25.09.2018 sous le numéro 147647/CO/327.02
AR 22.02.2019 – MB 06.03.2019

A. CRÉATION

Article 1er

Par la présente convention collective de travail et en application de l'article 2 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française institue un fonds de sécurité d'existence 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 pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française et aux travailleurs qu'elles occupent.

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

Par « sous-commission paritaire », on entend : la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française.

Article 3

La présente convention collective produit ses effets le 1er janvier 2016 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties avant le 1er janvier de chaque année, avec effet au 1er juillet de l'année suivante.

La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la sous-commission paritaire.

B. STATUTS

Chapitre I - Siège

Article 4

Au 15 décembre 2014, il est institué un fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds Maribel social pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française ».

Le siège administratif du Fonds est établi à 1000 Bruxelles, Square Sainctelette 13-15. Ce siège peut être transféré ailleurs par décision unanime du conseil d'administration du Fonds, prévu à l'article 12. Le conseil d'administration doit communiquer sa décision au président de la sous-commission paritaire.

Chapitre II - Objet

Article 5

§ 1. Le Fonds régi par la présente convention a pour seul objet la gestion du produit mutualisé de la réduction des cotisations visée à l'article 2 de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand.

§ 2. Selon l'Article 49 de l'arrêté royal modifié : Par dérogation aux premier et deuxième alinéas, le secteur des entreprises de travail adapté est dispensé, par travailleur et par trimestre, de l'obligation d'affecter intégralement les réductions de cotisation au financement de l'emploi complémentaire, à concurrence de :

- 252,47 € au 1er trimestre de 2016 ;
- 269,63 € au deuxième, troisième et quatrième trimestres de 2016 et en 2017 ;
- 280,34 € en 2018 ;
- 289,02 € en 2019 ;
- 299,73 € à partir du premier trimestre 2020.

Le Fonds ayant décidé d'affecter ces montants au financement du R.M.M.M.G, le fonctionnement de ce Fonds est soumis à la condition qu'une distinction soit faite entre les montants pour le financement du revenu minimum moyen mensuel garanti (R.M.M.M.G.) pour les travailleurs, et ceux qui visent à créer des emplois supplémentaires.

§ 3. Le Fonds Maribel Social verse des avances mensuelles préalablement établies sur base des dernières données transmises par l'ONSS et ajuste le montant de l'année concernée lorsqu'il reçoit les données pour l'année concernée.

§ 4. En ce qui concerne les montants destinés au financement des emplois supplémentaires, le « Fonds Maribel social pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française » fera des propositions pour fixer l'affectation des moyens en fonction de la politique de promotion de l'emploi dans le secteur et ce,

conformément aux dispositions contenues dans la convention collective de travail prévue à cet effet.

Article 6

Dans le cadre de la mission décrite à l'article 5, le Fonds est autorisé à utiliser une partie du produit de la réduction de cotisations mentionnée à l'article 5, alinéa 1er de la présente convention pour couvrir les frais de personnel et les frais d'administration.

Article 7

Dans le cadre de la mission décrite à l'article 5, le Fonds remplit toutes les missions confiées aux fonds sectoriels par et/ou en vertu de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 et ses modifications.

Article 8

Le Fonds est autorisé à conclure un contrat de gestion avec l'Association des Fonds Sociaux (AFOSOC) et l'Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation (APEF).

Chapitre III - Financement

Article 9

Les moyens financiers du Fonds se composent :

- du produit de la réduction de cotisations mentionnée à l'article 5, alinéa 1er de la présente convention, en ce compris les intérêts ;
- des autres moyens financiers qui lui seraient attribués par ou en vertu d'une convention collective de travail sectorielle pour couvrir les frais d'administration visés à l'article 10.

Article 10

Les frais d'administration du Fonds sont fixés par l'arrêté du 18 juillet 2002 et modifications et par convention entre les ASBL de service et le conseil d'administration repris à l'article 12.
Ces frais sont uniquement couverts par :

- Les interventions visées à l'article 6 ;
- Les moyens éventuellement mis à sa disposition par ou en vertu d'une convention collective de travail sectorielle.

Par dérogation aux dispositions de l'alinéa 2 du présent article, pour autant que le réviseur désigné en application de l'article 20 soit un réviseur d'entreprise et que le Fonds ait conclu un contrat de gestion avec les ASBL de service APEF et AFOSOC, les frais relatifs à l'intervention du réviseur peuvent être imputés sur les intérêts dont mention à l'article 9.

Chapitre IV - Bénéficiaires, octroi et liquidation des réductions de cotisations

Article 11

Les employeurs bénéficient des interventions du Fonds selon les modalités déterminées par et/ou en vertu de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 et modifications et par le conseil d'administration du Fonds repris à l'article 12.

Chapitre V - Gestion

Article 12

Le Fonds est géré par un conseil d'administration paritaire composé de quatre membres effectifs.

Ces membres sont désignés par la sous-commission paritaire, pour la moitié sur présentation des organisations représentatives des employeurs et pour l'autre moitié sur présentation des organisations représentatives des travailleurs.

Article 13

Les membres du conseil d'administration sont désignés pour une période qui est fixée par la sous-commission paritaire.

Le mandat de membre du conseil d'administration prend fin en cas de démission ou de décès ou lorsque la durée du mandat est expirée ou lorsque l'organisation qui a présenté le membre demande son remplacement ou lorsque l'intéressé cesse d'appartenir à l'organisation qui l'a présenté.

Le nouveau membre achève, le cas échéant, le mandat de son prédécesseur.

Les mandats des membres du conseil d'administration sont renouvelables.

Article 14

Les membres du conseil d'administration ne contractent aucune obligation personnelle en ce qui concerne les engagements pris par le Fonds.

Leur responsabilité se limite à l’exécution de leur mandat.

Article 15

Le Conseil d'administration choisit chaque année un président et un vice-président parmi ses membres, issus alternativement de la délégation des travailleurs et de la délégation des employeurs. Chaque organisation représentative dispose d’un mandat soit de président, soit de vice-président. Le conseil d’administration désigne également la personne chargée du secrétariat.

Article 16

Le conseil d'administration dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et l'administration du Fonds, dans les limites fixées par et/ou en vertu de la loi du 7 janvier 1958, des présents statuts et de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 et ses modifications.

Sauf décision contraire du conseil d'administration, celui-ci intervient en tous ses actes et agit en droit par l'intermédiaire du président et du vice-président agissant conjointement, chacun étant remplacé le cas échéant par un membre du conseil désigné à cet effet par le conseil d'administration.

Le conseil d'administration a notamment pour missions :

- d'attribuer le produit de la réduction de cotisation, conformément aux dispositions visées à l'article 5, §§ 2 et 4, 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 et ses modifications;
- de procéder à l'embauche et au licenciement éventuels du personnel du Fonds selon la procédure reprise dans la convention entre l'Association Paritaire pour l'Emploi et la Formation et le conseil d'administration ;
- d'exercer un contrôle et de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution des présents statuts ;
- de déterminer les frais de gestion dans le cadre de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 et modifications ;
- de transmettre chaque année en juin un rapport écrit sur l'exécution de sa mission à la sous-commission paritaire ;
- de transmettre aux instances compétentes les rapports prévus par et/ou en vertu de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 et ses modifications.

Article 17

Le conseil d'administration se réunit au moins une fois par semestre. Le conseil se réunit soit sur convocation du président agissant d'office, soit à la demande de la moitié au moins de ses membres, soit à la demande d'une des organisations représentées en son sein. Le comité de gestion peut inviter des experts et/ou techniciens. Les convocations doivent mentionner l'ordre du jour.

Les procès-verbaux sont rédigés par le secrétaire désigné par le conseil d'administration et validés par le Comité de Gestion lors de la séance qui suit la réunion concernée.

Article 18

Le conseil d'administration ne peut se réunir et délibérer valablement que si la moitié au moins tant des membres de la délégation des travailleurs que de la délégation des employeurs est présente.

Article 19

Sauf dispositions contraires prévues par le règlement d'ordre intérieur établi par le conseil d'administration, ses décisions sont prises à l'unanimité des voix des membres présents.

Chapitre VI - Contrôle

Article 20

Conformément à l'article 12 de la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, la sous-commission paritaire désigne un réviseur d'entreprises en vue du contrôle de la gestion du Fonds.

En outre, il informe régulièrement le conseil d'administration du Fonds des résultats de ses investigations et fait les recommandations qu'il juge utiles.

Chapitre VII - Bilan et comptes

Article 21

Chaque année, les bilan et comptes de l'exercice écoulé sont clôturés au 31 décembre, doivent être approuvés par le conseil d'administration et transmis à la sous-commission paritaire ainsi qu'au SPF. Comme prévu à l'article 10, le contrôle et l'approbation d'un réviseur d'entreprise est requis.

Chapitre VIII - Dissolution et liquidation

Article 22

Le fonds est institué pour une durée indéterminée. Il est dissout par la sous-commission paritaire, moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée au président de la sous-commission paritaire. La sous-commission paritaire précitée 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 sous-commission paritaire désigne les liquidateurs parmi les membres du conseil d'administration du Fonds.

6.2 MESURES DE PROMOTION DE L'EMPLOI

Convention collective de travail 10 octobre 2006 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le cadre du Maribel social.

Enregistrée le 31.01.2008 sous le numéro 86650/CO/327.02
AR 30.07.2008 – MB 19.08.2008

Chapitre I - Cadre juridique

Article 1er

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 et de 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 aux employeurs qui ressortissent à la sous-commission paritaire des entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française.

Chapitre III - Définitions

Article 3

§ 1. Par « arrêté royal », on entend : l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand.

§ 2. Par « Fonds social », on entend : le « Fonds Maribel social pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française », créé par la convention collective de travail du 10 octobre 2006, conclue au sein de la sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française.

§ 3. Par « travailleur », on entend : le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

Chapitre IV - Réduction des cotisations patronales de sécurité sociale

Article 4

Le montant de la réduction de cotisation due aux employeurs est fixé annuellement par le Roi, 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 % des prestations au cours du trimestre multiplié par le montant de la réduction visé à l'alinéa 1.

Chapitre V - Engagement en faveur de l'emploi

Article 5

Conformément à l'article 49, alinéa 5, 1° de l'arrêté royal du 18 juillet 2002, le produit des réductions de cotisations patronales équivalant à 241,70 € par trimestre (Maribel Social 1, 2 et 3) est intégralement affecté au financement du salaire minimum mensuel moyen garanti des travailleurs.

Article 6

§ 1. Le solde restant de ce produit des réductions de cotisations patronales est intégralement affecté au financement d'emplois supplémentaires. Ces emplois supplémentaires rentrent dans le cadre de la réduction de la pénibilité (soit l'amélioration de l'encadrement, du fonctionnement et de la gestion des entreprises) et de l'amélioration de l'intensité et

de la qualité de tous les types de services ainsi que l'optimalisation du confort des bénéficiaires.

§ 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, pour autant qu'il déclare au préalable, par lettre recommandée, la réduction du volume de l'emploi au Fonds, en indiquant la réduction du volume de l'emploi exprimé en équivalents temps plein pendant une année civile complète, la date à partir de laquelle la réduction se réalise, les phases de cette réduction, ainsi que les motifs qu'il invoque à l'appui de la réduction du volume de l'emploi.

Sur base des critères objectifs et par décision motivée, le Fonds marque ou refuse son accord à l'égard de la proposition de réduction du volume de l'emploi.

Le Fonds notifie sa décision à l'employeur.

Chapitre VI - Procédure d'introduction des candidatures

Article 7

Les employeurs qui ont l'intention de réaliser un effort supplémentaire en matière d'emploi en exécution de la présente convention collective de travail doivent introduire un acte de candidature adressé au Fonds par lettre recommandée à la poste.

Article 8

Ledit acte de candidature fera l'objet d'une discussion au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale. Il doit être signé par les délégués des travailleurs ou, à défaut, par au moins deux responsables régionaux appartenant aux organisations syndicales représentées au sein de la sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française.

Article 9

Le modèle d'acte de candidature, ainsi que la liste des documents à y joindre, est fixé par le Fonds.

Chapitre VII - Intervention financière et affectation

Article 10

Le Fonds prend la décision d'attribuer une intervention au vu de l'acte de candidature et de ses moyens budgétaires. Il notifie sa décision à l'employeur concerné.

Article 11

§ 1. Conformément à l'arrêté royal, les embauches doivent être réalisées au niveau de chaque entreprise à un coût salarial annuel brut moyen de maximum 64.937,84 €, charges patronales incluses. Le Fonds peut toutefois fixer une intervention annuelle inférieure à ce montant. L'intervention du Fonds est par ailleurs limitée aux prestations rémunérées effectives ou assimilées.

§ 2. Le montant mentionné au paragraphe précédent est indexé suivant les règles prévues par les conventions collectives de travail conclues au sein de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux, ainsi que celles conclues au sein de la sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française.

§ 3. Conformément à l'arrêté royal, 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 l'organe paritaire dont relève l'employeur.

Chapitre VIII - Garanties d'affectation intégrale des réductions octroyées à l'augmentation nette du nombre d'emplois

Article 12

§ 1. Chaque employeur bénéficiant d'une intervention financière du Fonds doit fournir annuellement, pour le 31 janvier au plus tard, un rapport détaillé au dit Fonds. Un modèle de rapport sera élaboré par celui-ci. Le non-respect de ces dispositions donnera lieu à des sanctions, déterminées par le Fonds.

§ 2. Ce rapport doit reprendre au moins les éléments suivants :
- le volume de l'emploi exprimé en équivalents temps plein, pour lesquels un équivalent temps plein correspond à l'emploi à temps plein d'un travailleur pendant un trimestre sur base de la déclaration du travailleur pour laquelle tant les journées rémunérées, que les journées de vacances et toutes les journées assimilées sont prises en compte.
- la liste nominative des travailleurs engagés grâce à l'intervention financière du Fonds avec le régime de travail, leur fonction et leur barème.

§ 3. Si nécessaire, le Fonds peut demander des informations complémentaires.

Article 13

§ 1. Le rapport visé à l'article 12 fera l'objet d'une discussion au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale. Il doit être signé par les délégués des travailleurs ou, à défaut, par au moins deux responsables régionaux appartenant aux organisations syndicales représentées au sein de la sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française.

Article 14

§ 1. Le fonds social fait contrôler ses comptes chaque année par un réviseur d'entreprise, membre de l'Institut des Réviseurs d'Entreprises. Ce dernier est chargé de déclarer les écritures comptables sincères et exactes.

§ 2. Il envoie au plus tard le 30 juin de chaque année, lors de l'établissement du bilan et du compte de pertes et profits ou du compte annuel, aux ministres concernés, au Ministre des Finances et aux organes d'administration du Fonds, un rapport au sujet de l'actif et du passif. Il leur signale sans délai toute négligence, toute irrégularité et, en général, toute situation pouvant compromettre la solvabilité et la liquidité du Fonds.

§ 3. A ce rapport est joint un aperçu mentionnant :

1. L'état des provisions et réserves au 1er janvier et 31 décembre de l'année concernée ;
2. L'état des créances et dettes au 1er janvier et 31 décembre de l'année concernée ;
3. La situation de caisse au 1er janvier de l'année concernée ;
4. Les dotations théoriques de l'année concernée calculées suivant les articles 6, 61 et 61/1 de l'arrêté royal ;
5. Les recettes mentionnées à l'article 18, alinéa 7 de l'arrêté royal perçues au cours de l'année concernée ;
6. La nature et le montant des autres recettes perçues au cours de l'année concernée ;
7. Les paiements aux employeurs effectués au cours de l'année concernée et relatifs à l'année qui précède l'année concernée ;
8. Les paiements aux employeurs effectués au cours de l'année concernée et relatifs à l'année concernée ;
9. La nature et le montant des autres paiements effectués au cours de l'année concernée ;
10. La situation de caisse au 31 décembre de l'année concernée ;
11. Les autres dépenses mentionnées à l'article 35 E de la loi du 29 juin 1981.

Chapitre IX - Calendrier de réalisation de l'augmentation nette du nombre d'emplois

Article 15

§ 1. Les nouveaux engagements sont réalisés dans les trois mois qui suivent la notification de la décision d'intervention financière du Fonds.

§ 2. Si après trois mois, un employeur n'a pas procédé à l'engagement prévu, le financement programmé par le Fonds peut être accordé à un autre employeur relevant du même Fonds, au détriment du premier.

Chapitre X - Dispositions finales et durée de validité

Article 16

La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 10 décembre 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi (N° 65743 - AR 01.09.2004 - MB 14.10.2004).

Article 17

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 10 octobre 2006 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un 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 subsidiées par la Commission communautaire française.

6.3 FONDS INTERSECTORIEL DE FORMATION FRANCOPHONE

Convention collective de travail du 5 septembre 2002

Enregistrée sous le numéro 64742/CO/327

Chapitre I - Cadre juridique

Article 1er

La présente CCT est applicable aux travailleurs et aux employeurs de la Commission paritaire 327 des Entreprises de travail adapté et des ateliers sociaux, pour ce qui est des Entreprises de travail adapté 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.

Article 2

Par travailleurs, on entend les employées et employés et les ouvrières et ouvriers.

Chapitre II - Dénomination, siège social, objet

Article 3

Avec effet au 1er octobre 2002, un fonds de sécurité d'existence dénommé « Fonds intersectoriel de formation francophone » en abrégé F.I.Fr. est institué au sein de la Commission paritaire 327 des Entreprises de travail adapté et des ateliers sociaux, en même temps qu'au sein des Commissions et Sous-commissions paritaires suivantes :

- Sous-commission paritaire 305.2 pour les Etablissements et Services de santé, pour ce qui est des Etablissements et Services francophones et germanophones situés en Région wallonne ou en Région de Bruxelles-

capitale, à l'exception des Services de soins à domicile et des Maisons de repos et Maisons de repos et de soins ;

- Sous-commission paritaire 318.1 des Services d'aide aux familles et aux personnes âgées subsidiés par la Région wallonne, la Communauté germanophone, et par les Commissions communautaires Française et Commune de la Région de Bruxelles-Capitale ;
- Sous-commission paritaire 319.2 des Etablissements et Services d'éducation et d'hébergement agréés et/ou subsidiés par la Communauté française, la Région wallonne, la Communauté germanophone ou la Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale ;
- Commission paritaire 329 du secteur socioculturel pour ce qui est des associations :

    a. dont le siège social est situé en Région wallonne ;
    b. dont le siège social est situé dans la Région de Bruxelles-Capitale et qui sont inscrites auprès de l'Office National de Sécurité Sociale dans le rôle linguistique francophone.

Article 4

Le siège social du Fonds est établi à 1000 Bruxelles, 48, Quai du commerce (Le siège social du Fonds est à présent établi à 1000 Bruxelles, 13-15 Square Sainctelette). Ce siège peut être déplacé ailleurs par décision du Comité de gestion paritaire prévu à l'article 7.

Article 5

Le Fonds a pour objet de percevoir des montants en provenance du Fonds de récupération du secteur non-marchand privé tel que prévu à l'article 4 de la Loi programme du 30 décembre 2001, de les gérer et les affecter à des objectifs de formation.

Chapitre III - Financement

Article 6

Les moyens financiers du Fonds se composent :

- des montants versés par le Fonds de récupération visé à l'article 5 de la présente convention, y compris les intérêts ;
- d'autres moyens financiers qui seraient affectés en vertu d'autres conventions collectives de travail.

Chapitre IV - Administration de gestion

Article 7

Le Fonds est géré par un Comité de gestion de seize membres effectifs. Ces membres sont désignés par les diverses Commissions et Sous-commissions paritaires co-institutrices du F.I.Fr, visées à l'article 3 qui précède.

La désignation intervient pour moitié sur présentation des organisations représentatives des employeurs et pour l'autre moitié, des organisations représentatives des travailleurs.

Article 8

Les gestionnaires du Fonds 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 9

Le comité de gestion choisit, par période de deux années, un président et un vice-président parmi ses membres issus alternativement de la délégation des travailleurs et de la délégation des employeurs. Il désigne également la ou les personnes chargées du secrétariat.

Article 10

1. 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. Il doit établir un règlement d'ordre intérieur.

2. Le comité de gestion est valablement représenté dans toutes ses actions et à toutes fins, y compris toutes actions judiciaires, tant en demandant qu'en défendant, par le président du comité de gestion ou le membre qu'il délègue pour assurer cette représentation.

Article 11

Le comité de gestion a notamment pour mission :

a) de procéder à l'embauche et au licenciement éventuels du personnel du Fonds ;
b) d'exercer un contrôle et de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution des présents statuts ;
c) de déterminer annuellement les frais d'administration, de même que la quotité des recettes annuelles à consacrer à ces frais ;
d) de transmettre chaque année, au cours du mois de juin, un rapport écrit sur l'exécution de sa mission aux diverses Commissions et Sous-commission paritaires co-institutrices du F.I.Fr., visées à l'article 3 qui précède.

Article 12

1. Le comité de gestion se réunit au moins une fois par semestre au siège du Fonds, soit sur convocation du président agissant d'office, soit à la demande de la moitié au moins des membres du comité de gestion, ainsi qu'à la demande d'une organisation représentée.

2. Les convocations doivent mentionner l'ordre du jour. Les procès-verbaux sont rédigés par le secrétaire et signé par celui qui a présidé la réunion. Les extraits de ces procès-verbaux sont signés par le président et le vice-président.

Article 13

1. Le comité de gestion ne peut délibérer valablement que si la moitié au moins tant des membres de la délégation des travailleurs que les membres de la délégation des employeurs, est présente.

2. Les décisions du comité de gestion sont prises à la majorité des votants dans chaque délégation.

Article 14 Bilan et comptes

Le bilan et les comptes sont clôturés au 31 décembre et la première fois, le 31 décembre 2003.

Chapitre V - Dispositions finales

Article 15

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

Chacune des parties signataires peut y mettre fin moyennant un préavis de six mois, adressé par lettre recommandée au président de la Commission paritaire 327 des Entreprises de travail adapté et des ateliers sociaux. Elle en avise de même, par lettre recommandée, les présidents des autres Commissions et Sous-commission paritaires co-institutrices du F.I.Fr., visées à l'article 3 qui précède.

Le délai de six mois prend cours à partir de la date d'envoi des lettres recommandées.

Formation

© Claudine Celva

Chapitre 7

7 EFFORTS DE FORMATION

Convention collective du 11 décembre 2017 relative aux efforts de formation dans les entreprises de travail adapté agréées et subsidiées par la Commission communautaire française.

Enregistrée le 08.02.2018 sous le numéro 144385/CO/327.02
AR 17.08.2018 – MB 04.09.2018

Chapitre I - Champ d'application

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs des entreprises de travail adapté ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail subsidiées par la Commission communautaire française ainsi qu'aux travailleurs qu'ils occupent.

Par « travailleurs », on entend : le personnel ouvrier et employés, valide et non valide, masculin et féminin.

Chapitre II

Article 2

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable.

Conformément à l'article 9 à 21 de la loi du 5 mars 2017 concernant le travail faisable et maniable, les interlocuteurs sociaux sectoriels reconnaissent l'importance de la formation et ont la volonté de tendre progressivement vers les obligations fédérales.

Les employeurs s'engagent à veiller à accorder un temps de formation, et ce de manière équilibrée, à toutes les catégories de travailleurs.

Article 3

§ 1. A cette fin, les employeurs du secteur s'engagent à octroyer aux travailleurs de l'encadrement, en moyenne un temps de formation de 2 jours par an et par équivalent temps plein.

§ 2. Les employeurs du secteur s'engagent également à octroyer aux travailleurs de production, un temps de formation moyen collectif de deux jours par deux ans.

§ 3. Il sera porté une attention particulière à intégrer ces dispositifs de formation dans le cadre d'un plan de formation et cela pour les deux catégories de travailleurs mentionnés aux § 1er et 2 du présent article. 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.

§ 4. Les formations peuvent être organisées en interne dans l'entreprise ou en externe, par l'employeur ou par un organisme de formation mandaté par lui. Les partenaires sociaux conviennent de prendre en compte également les formations d'ordre plus informelles, telles que les formations de pratiques professionnelles sur poste de travail ou celles visées par la loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

§ 5. Les Entreprises de Travail Adapté communiquent annuellement le niveau de leur effort en formation (la totalité des initiatives internes et externes) ; cette information est fournie au CE (et à défaut, la DS) sur base du bilan social.

Article 4

Les employeurs d'entreprise de travail adapté s'engagent à poursuivre les efforts de formation chaque année et à atteindre à terme l'objectif interprofessionnel de 5 jours de formations en moyenne et par équivalent temps plein afin de respecter la législation.

Chapitre III

Article 5

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2017 pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires, moyennant un délai de préavis de 6 mois, par lettre recommandée adressée au Président de la sous-commission paritaire des entreprises de travail adapté de la Région de Bruxelles 327.02.

Délégation syndicale

© Claudine Celva

Chapitre 8

8 DÉLÉGATION SYNDICALE

Convention collective de travail du 28 juin 1993

Enregistrée sous le numéro 33708/CO/327

Chapitre I - Champ d'application et dispositions générales

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises ou institutions ressortissant de la Commission Paritaire des Ateliers Protégés, et aux travailleurs qui y sont occupés.

Par travailleur, on entend le personnel masculin et féminin, ainsi que le personnel ouvrier et employé.

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 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 les

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'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 élus au conseil d'entreprise ou au comité de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail.

Lorsqu'une organisation syndicale n'a pas de membres élus au Conseil d'Entreprise ou au Comité CSHE, un travailleur qui a été candidat aux élections sociales du CE ou du CSHE[3], peut être désigné comme délégué syndical sans que le nombre de délégués syndicaux prévu dans la

[3] Actuellement CPPT.

recommandation ou à l'article 4 de la CCT ne puisse toutefois être dépassé. Là où il n'y a pas de CE ou de CSH, 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 ou institution, 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 :

- A partir de 50 travailleurs : 2 mandats ;
- A partir de 100 travailleurs : 3 mandats ;
- A partir de 300 travailleurs : 4 mandats.

Dans le cas où une entreprise ou institution a plusieurs sièges d'exploitation, une délégation syndicale commune pourra être instituée comprenant au minimum un nombre de mandats égal au nombre de sièges d'exploitation.

Par mandat, il faut comprendre un membre effectif de la délégation syndicale et un membre suppléant qui remplit le rôle de l'effectif quand celui-ci est empêché d'assumer son mandat.

Article 5

§ 1. 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 CCT.

§ 3. Endéans les 15 jours calendriers à compter du 3ème jour suivant la date de la poste de la lettre recommandée prévue au § 2, l'employeur confirme à l'organisation des travailleurs concernés l'accusé de réception et accepte les candidats comme délégué syndical en date de la lettre recommandée. Si l'employeur a des objections à l'encontre 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 syndicaux 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 CE et CSHE.

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 accords 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 louage 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 participation 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.

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 CE ou du CSH, 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 CE ou CSHE.
3. Pour les autres membres de la délégation syndicale, désignés ou élus en fonction de l'article 3 alinéa 6, 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, saut 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 de 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 a 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 :

1. s'il licencie un délégué syndical sans respecter la procédure prévue à l'article 12, point 3 ci-dessus ;
2. si, au terme de cette procédure, la validité des motifs du licenciement, au regard de la disposition de l'article 12, point 1, n'est pas reconnue par le bureau de conciliation ou par le tribunal du travail ;
3. 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 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 fait 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 horaires de travail habituels, 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 prestées 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 des ateliers protégés.

Tout conflit fait l'objet d'une négociation :

1. avec le(s) délégué(s) syndicaux dans un premier temps au niveau de l'entreprise ;
2. avec le(s) permanent(s) syndicaux si aucune solution n'intervient ;
3. en conciliation de la commission paritaire des ateliers protégés 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 calendrier débutant le lundi suivant avant que la grève soit effective.

Chapitre VI - Dispositions finales

Article 16

§ 1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1/8/1993.

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 des ateliers protégés.

§ 2. La partie qui prend l'initiative de la dénonciation s'engage à faire reconnaître 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 calendrier après la date de la poste de la lettre recommandée.

Article 17

A titre transitoire et jusqu'aux prochaines élections sociales, les organisations de travailleurs peuvent, à la mise d'effet de la présente convention collective de travail, procéder à la désignation des délégués syndicaux.

PROTOCOLE D'ACCORD SUR BASE D'UNE RECOMMANDATION ACCEPTEE PAR LES PARTIES DANS LE CADRE DES NEGOCIATIONS SUR LE STATUT DE LA DELEGATION SYNDICALE APPLICABLE AUX ATELIERS PROTEGES

1. La liste des candidats proposés comme délégation syndicale doit, vu la spécificité du secteur, faire l'objet d'une concertation préalable avec l'employeur.

2. Etablissement s'il y a lieu, d'une délégation syndicale dans les institutions qui comptent au moins 35 travailleurs (ouvriers et appointés). Cette délégation sera composée de deux mandats effectifs (pas de suppléant).

3. 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 conseils d'entreprise.

4. Si l'institution compte plus de 300 travailleurs, un mandat supplémentaire pourrait être attribué par tranche de 300 travailleurs.

5. 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.

6. Si un délégué syndical désigné dans le cadre de la recommandation 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. Celle-ci réunira les conditions d'éligibilité prévues aux articles 3 et 7 du présent statut et bénéficiera de la protection prévue à l'article 13.

7. Après une période de deux années mais avant les élections sociales, il sera fait une évaluation de temps dont les délégués ont disposé pour remplir leur mission. Cette évaluation sera réalisée afin d'établir, si nécessaire, de nouvelles normes.

8. Aucune nouvelle revendication supplémentaire ne sera introduite au niveau, tant régional qu'individuel, auprès des ateliers protégés 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.

Congé syndical et formation syndicale

© Claudine Celva

Chapitre 9

9 CONGÉ SYNDICAL ET FORMATION SYNDICALE

Convention collective de travail du 22 décembre 2014 remplaçant la CCT du 22.03.2010 relative au système de congé syndical et de formation syndicale (n° enregistrement 99326 AR 10.09.2010 - MB 11.10.2010).

Enregistrée le 04.03.2015 sous le numéro 125714/CO/327.02
AR 23.08.2015 – MB 29.10.2015

Chapitre I - Champ d'application

Article 1er

Par la présente convention collective de travail, la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française fixe un système de congé syndical et de formation syndicale.

Par « congé syndical », l'on entend : l'absence des membres effectifs ou suppléants du conseil d'entreprise, du comité de prévention et de protection au travail et de la délégation syndicale pour motif de participation à des conseils de militants et/ou des congrès professionnels, organisés par les centrales professionnelles signataires du présent règlement, les confédérations interprofessionnelles et les fédérations interprofessionnelles auxquelles sont associées les centrales.

Par « formation syndicale », l'on entend : les jours de formation organisés par une organisation syndicale dans le cadre du système de congé éducation payé ou de congé formation syndicale.

Article 2

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française et aux travailleurs qu'elles occupent.

Chapitre II - Principes

Article 3

Conformément à l'article 30 de la loi du 3 juillet 1978 qui règle les absences justifiées, les jours d'absence pour les congés syndicaux sont considérées comme justifiées et payées par l'employeur.

Si l'absence en raison de congé syndical ou de formation syndicale coïncide avec un autre jour d'absence payé ou non payé (ex. : vacances légales, etc.), ces autres règlements l'emporteront.

Article 4

Les jours de congé syndical et de formation syndicale pris par les travailleurs sont payés au salaire dû par les employeurs, après réception de l'attestation de participation des travailleurs à des conseils ou réunions, ou de l'attestation trimestrielle d'assiduité pour les formations.

Chapitre III - Organisation

Article 5

Dans la mesure où ces réunions sont de nature informative, leur contenu sera communiqué aux employeurs afin que ceux-ci puissent à leur tour aider à l'information des travailleurs.

Article 6

Lorsque l'absence simultanée de travailleurs sur le même poste de travail, en raison de congé syndical ou de formation syndicale, rend l'absence

impossible au niveau organisationnel et constitue un obstacle important pour la bonne organisation du travail, l'employeur avertira l'organisation syndicale concernée au plus tard une semaine au préalable en motivant sa décision. Il reviendra alors aux deux parties de trouver un arrangement.

Article 7

Chaque mandataire effectif de la délégation syndicale dispose de 5 jours de congé syndical par an pour participer aux conseils syndicaux sectoriels. En cas d'empêchement, il peut être remplacé par son suppléant. De plus, chaque mandataire suppléant de la délégation syndicale dispose d'un jour de congé syndical par an pour participer à ces réunions.

Les organisations des travailleurs demandent par écrit à l'employeur, au plus tard 15 jours au préalable, l'absence en raison de congé syndical.

Article 8

Chaque mandataire effectif et suppléant du comité de prévention et de protection au travail, de la délégation syndicale et du conseil d'entreprise dispose d'un jour de formation syndicale par an pour participer à une réunion de coordination syndicale.

Les organisations des travailleurs demandent par écrit à l'employeur, au plus tard 30 jours au préalable, l'absence en raison de formation syndicale.

Article 9

Chaque mandataire effectif et suppléant du comité de prévention et de protection au travail, de la délégation syndicale et du conseil d'entreprise dispose d’au moins 32 heures, et au plus de 80 heures par an de formation syndicale.

Les formations syndicales ont lieu principalement dans le cadre de congé éducation payé.

Les organisations des travailleurs demandent par écrit à l'employeur, au plus tard 30 jours au préalable, l'absence en raison de formation syndicale.

Chapitre IV - Dispositions finales

Article 10

La présente convention collective de travail produit ses effets le 01.01.2014 et remplace à cette date la CCT du 22.03.2010 relative au système de congé syndical et de formation syndicale (n° enregistrement 99326, AR 10.09.10 – MB 11.10.2010). Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties avant le 30 juin de chaque année, avec effet au 1er janvier de l'année suivante.

La dénonciation peut être notifiée par lettre recommandée adressée au président de la sous-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 vous posez.

A

Ancienneté 23
Avance sur salaire 105

B

Barèmes mensuels 103

C

Capacité professionnelle 66
Catégorie professionnelle 61
CCT n° 75 ..... 26, 64
Chômage temporaire 37
Classification des fonctions 73
Classification et échelles barémiques 74
Comité d'accompagnement 76
Commission Paritaire 13
- compétence 15
Concertation sociale 52
Conditions de travail et de rémunération 55
Congé supplémentaire 130
Congé syndical 223

Contrat de travail 21
Corona 34
Cotisation patronale 146
Crédit-temps 39

D

Déclaration sur l'honneur 118
Délais de préavis 23
- employés 30
- ouvriers 23
Délégation syndicale 207
Démission du travailleur 32
Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée 2021-2022 169
Dispense de l'obligation de disponibilité adaptée 2023-2024 172

E

Efforts de formation 199
Élargissement du champ de compétence 17
Embauche compensatoire 132
Emploi de fin de carrière 44

F

F.I.Fr 193
Fiche salariale 61
Flexibilité 48
Fonds de sécurité d'existence 135
Fonds intersectoriel de formation francophone 193
Fonds social Maribel 175
Formation 199
Formation syndicale 223
Frais de transport 116

H

Heures supplémentaires 49

I

IDESS 17
Indexation des salaires 57
Indice-pivot 140

L

Loi Peeters 48

M

Maribel 175

N

Niveau de rémunération des travailleurs handicapés 68

P

Paiement en espèces 105
Part salariale liée au travail 65
Personnel administratif 79
- administratif 79
- de direction 78
- moniteur 89

- psycho-paramedico-social 84
- technique employée 85
- technique ouvrier et de production 94
Préavis 28
- donné par l'employeur 28
- donneé par le travailleur 30
Prime de fin d'année (convention principale) 107
- convention principale 107
- adaptation des assimiliations 111
Prime d'encouragement 122
Prime exceptionnelle 113
Profil de fonction 78
Promotion de l'emploi 186

R

RCC (Régime de Chômage avec Complément) 153
- à 58 ans - moins valide - problèmes physiques graves 155
- à 59 ans - 40 ans de carrière (2021-2022) 160
- à 60 ans - 40 ans de carrière (2021-2023) 165
Repos compensatoire 52
Revenu minimum mensuel garant (RMMMG) 63

S

Salaire horaire 103
Salaire minimum 63

T

Transports en commun publics 116
Travail de nuit 53
Travail en équipes 51

Travail faisable et maniable 48

V

Vélo 116

ADRESSES UTILES

Siège central :
rue Royale 45 - 1000 Bruxelles
Tél. 02/285.02.11
E-mail : cscbie@acv-csc.be
Site web : www.lacsc.be/cscbie

Fédérations professionnelles

Aalst (9300) :
Hopmarkt 45
Tél. 053/73.45.84
E-mail : acvbie.aalstoudenaarde@acv-csc.be

Antwerpen (2000) :
Nationalestraat 111
Tél. 03/222.70.81
E-mail : acvbie.antwerpen@acv-csc.be

Bastogne (6600) :
rue Pierre Thomas 12
Tél. 063/24.47.00
E-mail : cscbie.bastogne@acv-csc.be

Bruxelles (1000) :
Rue Plétinckx 19
Tél. 02/557.85.85
E-mail : acvbie.brussel@acv-csc.be - cscbie.bruxelles@acv-csc.be

Charleroi (6000) :
rue Prunieau 5
Tél. 071/23.08.93
E-mail : cscbie.charleroi@acv-csc.be

Gent (9000) :
Poel 7
Tél. 09/265.43.61
E-mail : acvbie.gent@acv-csc.be

Hasselt (3500) :
Frans Massystraat 11
Tél. 011/29.09.80
E-mail : acvbie.hasselt@acv-csc.be

Leuven (3010) :
Martelarenlaan 8
Tél. 016/21.94.21
E-mail : acvbie.leuven@acv-csc.be

Liège (4020) :
boulevard Saucy 10
Tél. 04/340.73.10
E-mail : cscbie.liege@acv-csc.be

Verviers (4800) :
Pont Léopold 4-6
Tél. 087/85.99.66

Mechelen (2800) :
Onder den Toren 4A
Tél. 015/71.85.30
E-mail : acvbie.mechelen@acv-csc.be

Mons - La Louvière – Hainaut Occidental

La Louvière (7100) :
place Maugrétout 17
Tél. 065/37.26.11
E-mail : cscbie.lalouviere@acv-csc.be

Mons (7000) :
rue Claude de Bettignies 10 - 12
Tél. 065/37.25.93
E-mail : cscbie.mons@acv-csc.be

Tournai (7500) :
avenue des Etats-Unis 10 bte 7
Tél. 069/88.07.42
E-mail : cscbie.tournai@acv-csc.be

Namur – Brabant Wallon

Namur – Bouge (5004) :
chaussée de Louvain 510
Tél. 081/25.40.27
E-mail : cscbie.namur@acv-csc.be

Nivelles (1400) :
rue des Canonniers 14
Tél. 067/88.46.35
E-mail : cscbie.nivelles@acv-csc.be

Turnhout (2300) :
Korte Begijnenstraat 20
Tél. 014/44.61.00
E-mail : acvbie.turnhout@acv-csc.be

Waas en Dender

Sint-Niklaas (9100) :
Hendrik Heymanplein 7
Tél. 03/765.23.00
E-mail : acvbie.stniklaas@acv-csc.be

Secrétariat Dendermonde (9200) : Oude Vest 146
Tél. 03/765.23.18

West-Vlaanderen (8800 Roeselare) :
H. Horriestraat 31A
Tél. 051/26.55.02
E-mail : acvbie.wvl@acv-csc.be

Secrétariat Brugge (8200) : 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

Rue Royale 45 | 1000 Bruxelles | T 02 285 02 11
cscbie@acv-csc.be | www.lacsc.be/cscbie

CSC
bâtiment - industrie & énergie