

CGSLB

Recueil de CCT
Entreprises de travail adapté
wallonnes
Commission paritaire 327.03





Recueil de CCT
Entreprises de travail adapté wallonnes
Commission paritaire 327.03

Eric DUBOIS, Responsable Sectoriel CGSLB

Liens intéressants pour la CP 327.03	5
EWETA : Entente wallonne des entreprises de travail adapté - ASBL :	5
SOUS-Commission paritaire DES entreprises de travail adapté.....	6
Arrêté royal instituant des sous-commissions paritaires pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux et fixant leur dénomination et leur compétence. A.R. - 11.07.2003.....	6
Arrêté royal fixant le nombre de membres des sous-commissions paritaires pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux. A.R. 29.02.2004.....	7
Durée du temps de travail.....	8
Convention collective de travail relative au temps de travail - 16.12.1996	8
Salaire et conditions de travail.....	9
Convention collective relative à la classification des fonctions et des barèmes pour certains membres du personnel. 12.06.2001	9
Convention collective de travail relative aux salaires minima garantis aux jeunes et nouveaux travailleurs. 26.09.2005.....	11
Convention collective de travail relative à la fixation des catégories salariales minimales pour le personnel de production dans les entreprises de travail adapté wallonnes, à l'exclusion des ETA situées en Communauté Germanophone. 29.03.2010	13
Convention collective de travail concernant l'intervention des employeurs dans les frais de transport. 29.09.2005	14
Convention collective de travail relative aux frais de déplacement en entreprises extérieures (contrat d'entreprise) dans les ETA wallonnes à l'exclusion des ETA situées en Communauté germanophone. 08.04.2010.....	16
Primes, allocations et suppléments.....	18
Convention collective de travail relative à la prime de fin d'année dans les entreprises de travail adapté (Région wallonne). 07.07.2011.....	18
Congé et aménagement du temps de travail.....	22
Convention collective de travail concernant les jours de congé supplémentaires en région Wallonne. 19.12.2007.....	22
Convention collective de travail relative à l'octroi de congé d'ancienneté. 21.11.2007	24
Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil national du Travail, remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps. 25.01.2002	25
CHAPITRE I - Portée de la CCT	25
CHAPITRE II - Champ d'application	26
CHAPITRE III - Principes et conditions.....	27
CHAPITRE IV. - Mise en œuvre	34
CHAPITRE V - Garanties de l'exercice du droit	44
CHAPITRE VI - Dispositions abrogatoires	45
CHAPITRE VII - Entrée en vigueur.....	46
Formation.....	47
Convention collective de travail du 26 avril 2011 relative au soutien à la formation en application de l'Accord cadre tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2010-2011	47
Dispositions diverses.....	49

Convention collective de travail relative au jour de carence. 18.12.2000	49
Prépension après licenciement.....	50
Convention collective de travail relative à la prépension à 58 ans en Région wallonne. 01.12.2010	50
Convention collective de travail relative à la prépension médicale pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves en Région wallonne. 01.12.2010	51
STATUT syndical.....	54
Convention collective de travail relative au statut de la délégation syndicale. 21.01.2002	54
Chapitre I : Champ d'application et dispositions générales.....	54
Chapitre II : Institution et composition	55
Chapitre III : Compétence de la délégation syndicale	57
Chapitre IV : Statut des membres de la délégation syndicale.....	58
Chapitre V : Règlement des litiges.....	61
Chapitre VI : Dispositions finales	61
Prime syndicale (payée par le Fonds de sécurité d'existence).....	63
Convention collective de travail relative à la prime syndicale dans les entreprises de travail adapté - 19.04.2007	63
Interventions dans le secteur non marchand pour la promotion de l'emploi (Maribel social)	65
Convention collective de travail abrogeant la convention collective de travail du 10 octobre 2006 relative à la création d'un fonds de sécurité d'existence dénommé 'Fonds social pour la promotion de l'emploi dans les ETA' et à la fixation de ses statuts – 21.08.2007	65
Chapitre 1 : Dénomination et siège social.....	66
Chapitre II : Objet.....	66
Chapitre III : Financement.....	66
Chapitre IV : Bénéficiaires, octroi et liquidation des avantages	67
Chapitre V : Gestion.....	67
Chapitre VI : Contrôle - Bilan - Comptes.....	69
Chapitre VII : Dissolution et liquidation	69
Convention collective du portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone – 23.11.2006	70
Chapitre I : Cadre juridique	70
Chapitre II : Champ d'application	70
Chapitre III : Définitions.....	70
Chapitre IV : Réductions des cotisations patronales de sécurité sociale	71
Chapitre V : Engagement en faveur de l'emploi.....	71
Chapitre VI : Procédure d'introduction des candidatures	72
Chapitre VII : Intervention financière et affectation	73
Chapitre VIII : Garanties d'utilisation intégrale du produit de réductions de cotisation à la création d'emplois	74
Chapitre IX : Calendrier de réalisation de l'augmentation nette du nombre d'emplois.....	74
Chapitre X : Dispositions finales et durée de validité	74
Intervention en matière de formations par le Fonds de sécurité d'existence.....	75

Convention collective de travail relative à la création d'un Fonds de sécurité d'existence dénommé "Fonds intersectoriel de formation francophone" en abrégé F.I.Fr. – 05.09.2002.....	75
Chapitre I : Champ d'application	75
Chapitre II : Dénomination, siège social, objet.....	75
Chapitre III : Financement.....	76
Chapitre IV : Administration et gestion.....	77
Chapitre V : Dispositions finales	78

LIENS INTERESSANTS POUR LA CP 327.03

CGSLB : Le site de la Centrale Générale des Syndicats Libéraux de Belgique :
<http://www.cgslb.be/>

CGSLB NON-MARCHAND : Le site de la CGSLB / Secteur non-marchand :
<http://www.cgslb.be/sectoren/non-profit.html>

EWETA : Entente wallonne des entreprises de travail adapté - ASBL :
<http://www.eweta.be/>

CNT : Le site du Conseil National du Travail : <http://www.cnt-nar.be/F11.htm>

SOUS-COMMISSION PARITAIRE DES ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTE

Arrêté royal instituant des sous-commissions paritaires pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux et fixant leur dénomination et leur compétence. A.R. - 11.07.2003

Article 1

De sous-commissions paritaires, dénommées "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", "Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française" et "Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone" sont instituées.

Article 2

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 compétente pour les travailleurs en général et leurs employeurs, à savoir les entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté flamande, les entreprises de travail adapté situées dans la Région de Bruxelles-Capitale et subsidiées par la Commission communautaire flamande et les ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande.

La Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Commission communautaire française est compétente pour les travailleurs en général et leurs employeurs, à savoir les entreprises de travail adapté situées dans la Région de Bruxelles Capitale et subsidiées par la Commission communautaire française.

La Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone est compétente pour les travailleurs en général et leurs employeurs, à savoir les entreprises de travail adapté subsidiées par la Région wallonne ou par la Communauté germanophone.

Article 3

Les conventions collectives de travail, conclues au sein des sous-commissions paritaires instituées par l'article 1er, ne doivent pas être approuvées par la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux.

Article 4

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

Arrêté royal fixant le nombre de membres des sous-commissions paritaires pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux. A.R. 29.02.2004

Article 1

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 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.

DUREE DU TEMPS DE TRAVAIL

Convention collective de travail relative au temps de travail - 16.12.1996

Article 1

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

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

Article 2

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

Article 3

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

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

SALAIRE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

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

Article 1

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

Article 2

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

Article 3

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

Article 4

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

Article 9

Les rémunérations correspondant aux échelles fixées dans les articles 6, 7, 8 et 9 sont reprises en annexe 1 de la présente convention collective de travail.

Article 10

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

Article 11

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

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

Par rémunération "due au 31/12/00" on entend :

(La rémunération mensuelle brute plus la prime de fin d'année et/ou le 13ème mois)/12, à l'exclusion de tout autre avantage.

Article 12

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

Article 13

L'ancienneté est limitée à l'ancienneté maximum des fonctions telles que reprises dans le CP 305.1, nous l'appellerons "la notion de prise de rang".

L'ancienneté est déterminée selon 3 catégories de personnel :

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

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

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

Article 14

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

garanti aux travailleurs occupés dans les ateliers protégés (enregistré le 6 novembre 1998 sous le numéro 49411).

Article 17

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

Convention collective de travail relative aux salaires minima garantis aux jeunes et nouveaux travailleurs. 26.09.2005

Article 1

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

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

Article 2

Les partenaires sociaux conviennent pour les rémunérations minimales des nouveaux travailleurs de calculer leur rémunération, sur base des montants définis par le C.N.T., à partir du plafond minima de la 5ème catégorie de rémunération du personnel de production. Les montants de départ au 1.10.2004 étant :

21 ans et plus	21 1/2 + 6 mois D'ancienneté	22 ans + 12 mois d'ancienneté
1.210 EUR	1.243,36 EUR	1.258,18 EUR

* Au 1er juillet 2005, les rémunérations minimales des nouveaux travailleurs sont augmentées de 0,25 % et sont les suivantes :

Nouveaux travailleurs applicables au 1er juillet 2005

Age	%	Salaire mensuel	Salaire horaire (39 h/semaine)	Salaire horaire (38 h/semaine)
22 ans avec 12'	-	1.261,33	7,4635	7,6599

mois anc.		EUR	EUR	EUR
21 ans 1/2 avec 6 mois anc.	-	1.246,47 EUR	7,3756 EUR	7,5697 EUR
21 ans et +	100	1.213,03 EUR	7,1777 EUR	7,3666 EUR

Article 3

Les partenaires sociaux conviennent pour les rémunérations minimales des jeunes travailleurs de calculer leur rémunération selon un pourcentage défini. Ce pourcentage est applicable sur un montant mensuel de départ fixé par le C.N.T. équivalent à 1.210 EUR au 1.10.04 augmenté de 0,25 % dans le secteur des E.T.A. Wallonnes au 1.07.05. Donc, au 1er juillet 2005, le montant de référence à 100 % est égal à 1.213,03 EUR et se rapporte à l'âge de 21 ans et plus.

JEUNES TRAVAILLEURS - APPLICABLES AU 1ER JUILLET 2005				
Age	%	Salaire mensuel	Salaire horaire (39 h/semaine)	Salaire horaire (38 h/semaine)
		EUR	EUR	EUR
20	94	1.140,24	6,7470	6,9246
19	88	1.067,46	6,3164	6,4826
18	82	994,68	5,8857	6,0406
17	76	921,90	5,4551	5,5986
16 et moins	70	849,12	5,0244	5,1566

Article 4

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

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

Convention collective de travail relative à la fixation des catégories salariales minimales pour le personnel de production dans les entreprises de travail adapté wallonnes, à l'exclusion des ETA situées en Communauté Germanophone. 29.03.2010

Article 1

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

Par personnel de production, il faut entendre : les travailleurs visés par les dispositions de la convention collective de travail du 17 janvier 1997, prorogées par les dispositions de la convention collective de travail du 10 septembre 2001 (arrêté royal du 29 février 2004 - Moniteur belge du 13 mai 2004) relative au rétablissement de la tension salariale du personnel de production dans les entreprises de travail adapté, et non ceux visés par les convention collective de travail du 21 novembre 1997 (arrêté royal du 10 novembre 2004 - Moniteur belge du 21 décembre 2004) et du 12 juin 2001 relative à la classification des fonctions pour certains membres du personnel dans les entreprises de travail adapté.

Article 2

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

Article 5

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

Article 6

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2010.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant le dépôt d'un préavis de 6 mois à signifier par lettre recommandée au président de la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Convention collective de travail concernant l'intervention des employeurs dans les frais de transport. 29.09.2005

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux ouvriers et ouvrières, employés et employées dénommés ci-après "travailleurs", des entreprises ressortissant à la Commission Paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté Germanophone.

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

Article 2

En ce qui concerne le transport organisé par la S.N.C.B., l'intervention de l'employeur est déterminée selon les tarifs de remboursement en vigueur pour la carte train SNCB 2ème classe.

Article 3

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

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

Article 4

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

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

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

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

Article 5

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

Article 6

- a) Les employeurs demanderont aux travailleurs, lors de leur engagement et à l'occasion de chaque changement d'adresse, une attestation/titre de transport, délivré par la S.N.C.B. et/ou d'autres sociétés de transport en commun public. Si l'attestation entraîne un coût, il est remboursé par l'employeur contre fourniture de la preuve du paiement.
- b) Pour les cas de déplacement par ses propres moyens, prévus à l'article 4, de cette convention collective de travail, une déclaration, indiquant la distance parcourue, signée par le travailleur remplace l'attestation/titre de transport prévu ci-dessus.
- c) Les employeurs peuvent à tout moment contrôler si le nombre de kilomètres correspond à la réalité.

Article 7

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

Article 8

Les dispositions de la présente convention collective de travail ne sont pas applicables aux employeurs qui organisent totalement le transport des travailleurs à leur propre compte et ce uniquement dans le cas où le travailleur bénéficie de la gratuité complète de ce transport.

Dans le cas contraire, de même que si le transport est organisé à partir d'un lieu déterminé alors les dispositions de la présente CCT s'appliquent au prorata de la distance parcourue selon les modalités prévues aux articles 2 et 3 de la présente CCT. Ces dispositions devront être déterminées dans le cadre d'une convention d'entreprise.

Article 9

- a) Les dispositions de la présente convention collective de travail ne sont pas applicables aux employeurs qui appliquent un système au moins équivalent ou plus avantageux.
- b) Au niveau de l'entreprise, les partenaires sociaux peuvent négocier une CCT plus avantageuse.
- c) En matière de contrat d'entreprise, les partenaires sociaux négocieront, au niveau de l'entreprise, les dispositions relatives aux frais de déplacement.

Article 10

Cette convention collective de travail entre en vigueur le 1er octobre 2005 et est conclue à durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée éventuellement par une des parties moyennant un préavis de 3 mois.

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

Convention collective de travail relative aux frais de déplacement en entreprises extérieures (contrat d'entreprise) dans les ETA wallonnes à l'exclusion des ETA situées en Communauté germanophone. 08.04.2010

Article 1

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

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

Article 2

Les dispositions de la présente convention collective de travail fixent les règles d'indemnisation des frais de déplacement des travailleurs se déplaçant par leur propre moyen dans le cadre d'un contrat d'entreprise. Ces travailleurs auront droit, s'il y a lieu, à une indemnisation kilométrique correspondant au tarif kilométrique en vigueur dans la fonction publique pour les véhicules motorisés et au tarif en vigueur pour les vélos.

Elle n'envisage de fixer des indemnités kilométriques que pour les seuls kilomètres supplémentaires par rapport à la distance domicile - lieu de travail étant entendu qu'il convient en premier lieu d'appliquer pour ces travailleurs les frais de déplacement domicile-lieu de travail suivant la CCT du 26 septembre 2005 fixant l'intervention patronale aux tarifs de la carte-train pour tous les travailleurs.

Article 3

A partir du 1er avril 2010, ces indemnités seront d'application.

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

Les interlocuteurs sociaux recommandent aux employeurs d'examiner les possibilités de contracter, pour ces travailleurs se déplaçant par leurs propres moyens, une assurance collective « Omnium mission ».

Article 4

La présente CCT est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant le dépôt d'un préavis de 6 mois à signifier par lettre recommandée au Président de la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

PRIMES, ALLOCATIONS ET SUPPLEMENTS

Convention collective de travail relative à la prime de fin d'année dans les entreprises de travail adapté (Région wallonne). 07.07.2011

Article 1

La présente convention s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté qui ressortissent à la SCP pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone et qui sont agréées par « l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées » (AWIPH).

Par "travailleurs", on entend : tous les travailleurs masculins et féminins, ouvriers et employés, valides et moins valides, quel que soit le type de contrat de travail.

Article 2

La présente convention collective de travail fixe les règles de base applicables aux employeurs et aux travailleurs visés à l'article 1er concernant le paiement de la prime de fin d'année.

Article 3

La prime de fin d'année est constituée d'une partie fixe et d'une partie variable.

Article 4

La partie fixe est constituée d'un montant forfaitaire brut indexé, en application de l'Accord tripartite pour le secteur non-marchand privé wallon 2010-2011 du 24 février 2011.

Article 5

La partie variable est constituée d'un pourcentage du salaire brut due au bénéficiaire dans la période de référence telle que définie à l'article 7.

Toutefois, la partie variable comporte toujours un socle incompressible en-dessous duquel on ne peut descendre afin de garantir le paiement d'une partie variable minimum.

La partie variable est établie en tenant compte du nombre de jours prestés et assimilés (tels que définis à l'article 6-2°-paragraphe 3) au sein de l'entreprise de travail adapté.

Article 6

Le montant de la prime de fin d'année est calculé comme suit :

1° Pour la partie fixe :

§ 1

A partir de 2010, selon les dispositions prévues par l'Accord tripartite pour le secteur non-marchand privé wallon 2010-2011 du 24 février 2011, un montant forfaitaire brut annuel indexé de 94,41 € (valeur octobre 2010) est octroyé aux travailleurs.

§ 2

Ce montant est calculé prorata temporis et en fonction du régime de travail du bénéficiaire dans l'entreprise dans la période de référence dont question à l'article 7.

2° Pour la partie variable

§ 1

Le montant de la partie variable se calcule sur le salaire brut relatif aux journées prestées et assimilées du bénéficiaire dans la période de référence dont question à l'article 7.

A partir de 2010 et suivant, le montant de la partie variable correspond à 3.20 %.

Ce montant est nommé partie variable de la prime annuelle potentielle du bénéficiaire.

§ 2

Le montant de la partie variable de la prime de fin d'année ne pourra en aucun cas être inférieur à 1/3 de la partie variable de la prime annuelle potentielle de bénéficiaire. Ce montant est nommé socle incompressible.

§ 3

Les journées assimilées sont :

- jours de formations professionnelles et syndicales
- jours de missions syndicales
- jours de repos compensatoires
- jours dit de « petit chômage »

§ 4

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

§ 5

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

Article 7

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

Article 8

§ 1

La prime de fin d'année est versée aux travailleurs au plus tard le 31 janvier de l'année qui suit la période de référence.

§ 2

A titre transitoire, pour l'année 2010, la partie fixe visée aux articles 4 et 6-1°§ 1 et § 2 sera liquidée aux travailleurs dans le courant du mois de novembre 2011.

Article 9

Les travailleurs licenciés pour faute grave ou qui ne satisfont pas à la période d'essai perdent le droit à la prime de fin d'année.

Article 10

§ 1

Dans les entreprises où des systèmes plus avantageux sont en usage, les partenaires sociaux prendront les dispositions nécessaires au niveau de l'entreprise pour évaluer la concordance du présent accord avec l'avantage octroyé en entreprise.

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

§ 2

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

§ 3

Les partenaires sociaux conviennent d'examiner des conditions d'application spécifiques pour les entreprises de travail adapté reconnues "entreprises en difficulté" sur la base des critères de l'AWIPH.

Ces conditions doivent faire l'objet d'une convention collective de travail d'entreprise.

§ 4

Un exemplaire des conventions collectives de travail d'entreprise conclues conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 relative aux commissions paritaires et aux conventions collectives de travail sera communiqué au Président de la SCP 327.03 et déposé au greffe du service des relations collectives du travail du SPF Emploi.

Article 11

La partie fixe de la prime de fin d'année est toujours due aux travailleurs sauf mention spécifique décrite à l'article 9. Les dispositions reprises à l'article 10 ne sont pas applicables pour la partie visées aux articles 4 et 6-1°§ 1 et § 2.

Article 12

Les parties conviennent d'informer le Gouvernement de la bonne exécution de la présente CCT.

Article 12

La présente convention entre en vigueur le 1er janvier 2010 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle remplace à cette date la convention collective de travail du 22.09.2009 relative à la prime de fin d'année dans les entreprises de travail adapté (Région wallonne) (N° enregistrement 95858).

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de 6 mois.

La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée adressée au président de la SCP 327.03.

CONGE ET AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Convention collective de travail concernant les jours de congé supplémentaires en région Wallonne. 19.12.2007

Considérant l'Accord cadre tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2007-2009 du 28 février 2007 et plus précisément l'octroi de jours de congé et la création d'emplois

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté reconnues par l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées, et ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

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

Article 2

A partir du 1 janvier 2008, il est accordé un jour de congé supplémentaire à l'ensemble des travailleurs visés à l'article 1.

Article 3

A partir du 1 janvier 2009, il est accordé un deuxième jour de congé supplémentaire à l'ensemble des travailleurs visés à l'article 1.

Article 4

Pour pouvoir bénéficier des jours de congé supplémentaires visés aux articles 2 et 3, le travailleur doit compter un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 5

Indépendamment des jours de congés visés aux articles 2 et 3, afin de prendre en compte la fatigue professionnelle découlant aussi bien du passé professionnel que du handicap des travailleurs, il est accordé deux jours de congé supplémentaires à tous les travailleurs de plus de quarante cinq ans visés à l'article 1 à partir du 1 janvier 2008.

Article 6

A partir du 1 janvier 2009, un troisième jour de congé est accordé aux travailleurs visés à l'article 5.

Article 7

Les jours de congé supplémentaires visés aux articles 5 et 6 sont accordés à partir de l'année qui suit la date anniversaire du travailleur.

Article 8

Les jours de congé supplémentaires visés aux articles 2, 3, 5 et 6 sont octroyés proportionnellement aux travailleurs à temps partiel. Ils sont organisés selon les mêmes dispositions que celles relatives aux vacances annuelles, aux conventions collectives sectorielles ou d'entreprise ou renseignées dans le Règlement de Travail.

Article 9

Les jours de congé supplémentaires visés aux articles 2, 3, 5 et 6 sont accordés indépendamment de ceux qui sont déjà octroyés sur base de dispositions conventionnelles au niveau du secteur ou de l'entreprise, de dispositions contractuelles ou même de l'usage.

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

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

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

Article 10

Les jours de congé supplémentaires octroyés en vertu de la présente convention sont compensés par de l'embauche (emplois nouveaux ou compléments d'horaire pour les travailleurs à temps partiel).

L'indemnisation de ces jours de congé se fera selon les modalités qui seront définies par le Fonds de sécurité d'existence wallon.

Ces jours de congé et cette embauche seront réalisés à partir et dans la limite des montants octroyés à cet effet par le pouvoir subsidiant.

Article 11

Le Conseil d'Entreprise ou le Comité pour la Prévention et la Protection au Travail ou la Délégation Syndicale sera informé de la hauteur des montants relatifs à l'embauche compensatoire et à la création d'emplois nouveaux octroyés par le pouvoir subsidiant et de la réalisation de cette embauche et de ces emplois nouveaux à raison de la pleine utilisation des moyens octroyés.

Article 12

Les parties conviennent d'informer le Gouvernement de la Région Wallonne de la bonne exécution de la présente convention.

Article 13

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 14 décembre 2007.

Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois envoyé par courrier recommandé au Président de la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Convention collective de travail relative à l'octroi de congé d'ancienneté. 21.11.2007

Article 1

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

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

Article 2

Chaque travailleur à droit à un jour de congé supplémentaire par 15 années d'ancienneté acquises dans le secteur des entreprises de travail adapté.

Le jour de congé supplémentaire prenant effet au 1er janvier de l'année suivant l'accomplissement des 15 ans d'ancienneté.

Article 3

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

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

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

Article 4

La présente convention collective de travail prend effet au 1er janvier 2007.

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

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

Arrêté royal rendant obligatoire la convention collective de travail n° 77bis du 19 décembre 2001, conclue au sein du Conseil national du Travail, remplaçant la convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps. 25.01.2002

CHAPITRE I - Portée de la CCT

Article 1

La convention collective de travail a pour objectif d'exécuter le volet A du point 4 " Fonctionnement du marché du travail ", relatif à une meilleure conciliation individuelle entre le travail et la famille ainsi que l'annexe 1 de l'Accord interprofessionnel du 22 décembre 2000 :

- en instituant un droit au crédit-temps pour les travailleurs à temps plein ou à temps partiel comptant un an d'ancienneté dans l'entreprise qui les occupe;
- en instaurant un système généralisé de diminution de carrière d'1/5 à concurrence d'un jour par semaine ou de 2 demi-jours pour les travailleurs à temps plein et comptant 5 années d'ancienneté dans l'entreprise qui les occupe;

- en instaurant un droit à la diminution des prestations de travail sous la forme d'une interruption de la carrière à mi-temps pour les travailleurs à temps plein de plus de 50 ans comptant une ancienneté comme salarié de 20 ans et une ancienneté de 5 années dans l'entreprise qui les occupe ainsi que des règles particulières pour ces travailleurs quant à l'application du système généralisé de diminution de carrière d'1/5.

CHAPITRE II - Champ d'application

Article 2

§ 1

La présente convention s'applique aux travailleurs engagés dans les liens d'un contrat de travail ainsi qu'aux employeurs qui les occupent.

§ 2

Pour l'application du § 1er sont assimilées :

1° aux travailleurs : les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, fournissent contre rémunération des prestations de travail sous l'autorité d'une autre personne, à l'exception des apprentis;

2° aux employeurs : les personnes qui occupent les personnes visées au 1°.

§ 3

La commission paritaire ou l'entreprise peut, par convention collective de travail, déroger aux §§ 1 et 2 et exclure du champ d'application certaines catégories de personnel.

§ 4

Le § 3 n'est pas d'application aux entreprises relevant d'une commission paritaire qui par convention collective de travail a exclu les possibilités de dérogation qu'il prévoit.

Commentaire :

Peut ainsi être exclu aux termes d'une convention collective de travail conclue au niveau de la commission paritaire ou de l'entreprise, en exécution du § 3 de la présente disposition, le personnel qui n'est pas soumis à l'ensemble des dispositions de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

CHAPITRE III - Principes et conditions

Section 1 - Droit au crédit-temps

Article 3

§ 1

Les travailleurs visés à l'article 2 ont un droit au crédit-temps pour une durée maximum d'un an sur l'ensemble de la carrière à exercer par période de 3 mois minimum :

1° ou en suspendant totalement leurs prestations de travail quel que soit le régime de travail dans lequel ils sont occupés dans l'entreprise au moment de l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12;

2° ou en réduisant à mi-temps leurs prestations de travail pour autant qu'ils soient occupés au moins au 3/4 d'un temps plein dans l'entreprise pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

§ 2

La commission paritaire ou l'entreprise peut, par convention collective de travail, déroger au § 1er et allonger la durée de l'exercice du droit au crédit-temps sans que celle-ci puisse excéder 5 ans sur l'ensemble de la carrière.

§ 3

Le § 2 n'est pas d'application aux entreprises relevant d'une commission paritaire qui par convention collective de travail a exclu les possibilités de dérogation qu'il prévoit.

Article 4

§ 1

Sont imputées sur la durée maximum d'un an visée au § 1er de l'article 3 prolongée jusqu'à 5 ans dans les conditions des §§ 2 et 3 de ce même article, les périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail d'un mi-temps en application de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales. Ne sont pas imputées sur la durée maximum d'un an visée au § 1er de l'article 3 prolongée jusqu'à cinq ans dans les conditions des §§ 2 et 3 de ce même article, les périodes de suspension ou de réduction des prestations de travail d'un mi-temps en application :

- de l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant

exécution de l'article 100bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;

- de la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental;

- de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière;

- 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.

§ 2

La période totale d'interruption de la carrière en application de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales et d'exercice du droit au crédit-temps en application de l'article 3 de la présente convention ne peut excéder 60 mois sur l'ensemble de la carrière.

Article 5

Pour bénéficier du droit au crédit-temps visé à l'article 3, le travailleur doit avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant 12 mois au cours des 15 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

Section 2 - Droit à une diminution de carrière d'1/5

Article 6

§ 1

Les travailleurs visés à l'article 2 occupés habituellement dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus ont droit à une diminution de carrière à exercer à concurrence d'un jour par semaine ou 2 demi-jours couvrant la même durée pendant une durée maximum de 5 ans calculée sur l'ensemble de la carrière. Ce droit est exercé par période de 6 mois minimum.

§ 2

Dans les cas où les travailleurs occupés visés à l'article 2 sont occupés habituellement à un travail par équipes ou par cycle dans un régime de travail réparti sur 5 jours ou plus, la commission paritaire déterminera par convention collective de travail les règles et modalités d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent.

Article 7

Pour bénéficier du droit à une diminution de carrière visé à l'article 6, le travailleur doit simultanément réunir les conditions suivantes :

1° avoir été dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant les 5 années qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12;

2° avoir été occupé dans un régime de travail à temps plein pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

Commentaire

La présente disposition s'applique, sans préjudice de celles de la convention collective de travail n° 32bis du 7 juin 1985 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite ou concordat judiciaire par abandon d'actif, modifiée par les conventions collectives de travail n° 32ter du 2 décembre 1986 et n° 32quater du 19 décembre 1989.

L'employeur sera considéré en conséquence ici et selon les cas par référence soit à l'entité juridique, soit à l'unité technique d'exploitation, au sens de la législation sur les conseils d'entreprise.

Article 8

Sont imputées sur la durée maximum de 5 ans visée au § 1er de l'article 6, les périodes de réduction des prestations de travail d'1/5, 1/4 et 1/3 en application de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales. Ne sont pas imputées sur la durée maximum de 5 ans visée au § 1er de l'article 6, les périodes de réduction des prestations de travail de moins d'un mi-temps en application :

- de la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental;

- de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière;

- 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.

Section 3 - Droit des travailleurs de 50 ans ou plus à une réduction des prestations

Article 9

§ 1

Les travailleurs visés à l'article 2 ont droit sans durée maximum à :

1° une diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou 2 demi-jours couvrant la même durée pour autant qu'ils soient occupés dans un régime de travail réparti sur cinq jours ou plus;

Ce droit est exercé par période de 6 mois minimum.

2° une diminution des prestations de travail sous la forme d'une réduction des prestations de travail à mi-temps.

Ce droit est exercé par période de 3 mois minimum.

§ 2

Dans les cas où les travailleurs occupés à temps plein visés à l'article 2 sont occupés à un travail par équipes ou par cycle dans un régime de travail réparti sur cinq jours ou plus, la commission paritaire déterminera par convention collective de travail les règles et modalités d'organisation du droit à une diminution de carrière à concurrence d'un jour par semaine ou équivalent.

Article 10

§ 1

Pour bénéficier :

1° du droit à une diminution de carrière visée à l'article 9, § 1er, 1°, le travailleur doit être occupé ou à temps plein ou à 4/5 d'un temps plein dans l'entreprise dans le cadre de l'article 6, pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12;

2° du droit à une diminution des prestations de travail à mi-temps visée à l'article 9, § 1er, 2°, le travailleur doit être occupé au moins au 3/4 d'un temps plein dans l'entreprise pendant les 12 mois qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

§ 2

Pour bénéficier du droit à une diminution de carrière ou des prestations à mi-temps visé à l'article 9, le travailleur doit, outre celles prévues au § 1er, réunir simultanément les conditions suivantes :

1° être âgé de 50 ans au moins au moment de la prise de cours souhaitée de l'exercice du droit;

2° avoir été occupé dans les liens d'un contrat de travail avec l'employeur pendant les cinq années qui précèdent l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12;

3° compter une ancienneté comme salarié de 20 ans au moment de l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12.

§ 3

Pour le calcul de l'ancienneté comme salarié de 20 ans, sont prises en compte les journées de travail.

Sont assimilées à des journées de travail, à l'exception des journées de chômage complet et de suspension totale des prestations de travail au sens de l'article 3, § 1er, 1° de la présente convention ainsi que de l'article 100 de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales :

1° les journées qui ont donné lieu au paiement d'une indemnité en application de la législation relative à l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité, la réparation des dommages résultant des accidents du travail, des accidents sur le chemin du travail et des maladies professionnelles, l'assurance chômage, les vacances annuelles et la pension d'invalidité pour ouvriers mineurs;

2° les journées d'inactivité qui ont donné lieu au paiement d'une rémunération sur laquelle ont été retenues les cotisations de sécurité sociale, y compris celles pour le secteur chômage;

3° les jours fériés pour lesquels, conformément à la législation applicable, a été payée une rémunération sur laquelle aucune cotisation de sécurité sociale n'a été retenue;

4° les journées d'incapacité de travail pour lesquelles, conformément à la législation applicable, a été payée une rémunération sur laquelle aucune cotisation de sécurité sociale n'a été retenue;

5° les jours de repos compensatoire auxquels le travailleur a droit en vertu de la loi du 16 mars 1971 sur le travail ou d'un régime de réduction du temps de travail;

6° les jours de grève ou de lock-out;

7° les jours de carence prévus par la législation relative à l'assurance obligatoire contre la maladie et l'invalidité;

8° les journées chômées pour cause de gel qui ont été indemnisées par le Fonds de sécurité d'existence des ouvriers de la construction;

9° les journées pendant lesquelles le travailleur a exercé la fonction de juge social ou de juge consulaire ou de conseiller social;

10° les autres journées d'absence non rémunérées à raison au maximum de dix jours par année civile.

Commentaire

La présente disposition s'applique, sans préjudice de celles de la convention collective de travail n° 32bis du 7 juin 1985 concernant le maintien des droits des travailleurs en cas de changement d'employeur du fait d'un transfert conventionnel d'entreprise et réglant les droits des travailleurs repris en cas de reprise de l'actif après faillite ou concordat judiciaire par abandon d'actif, modifiée par les conventions collectives de travail n° 32ter du 2 décembre 1986 et n° 32quater du 19 décembre 1989.

L'employeur sera considéré en conséquence ici et selon les cas par référence soit à l'entité juridique, soit à l'unité technique d'exploitation, au sens de la législation sur les conseils d'entreprise.

Section 4 - Dispositions communes

Article 11

§ 1

Sont assimilées à une occupation au travail, pour le calcul des 12 mois visés respectivement aux articles 3, 7, 2° et 10, § 1er, les périodes de suspension du contrat de travail prévues aux articles 27, 28, 29, 30, 30bis, 31, 49, 50 et 51 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail. La période de suspension du contrat de travail prévue à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail est toutefois limitée aux périodes couvertes par le salaire garanti.

§ 2

Ne sont pas prises en compte, pour le calcul des 12 mois visés respectivement aux articles 3, 7, 2° et 10, § 1er, les périodes de suspension du contrat de travail prévues en application :

- de l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;
- de la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental;
- de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière;
- 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.

N'est pas non plus prise en compte pour le calcul des 12 mois visés respectivement aux articles 3, 7, 2° et 10, § 1er, la période de suspension du contrat de travail prévue à l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail, à concurrence de 5 mois non couverts par le salaire garanti.

§ 3

En cas d'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 12, § 2, les conditions prévues respectivement aux articles 3, 7, 2° et 10, § 1er, doivent être satisfaites au moment de l'avertissement par écrit initialement opéré conformément à l'article 12, § 1er.

§ 4

L'exercice des droits visés respectivement aux articles 3, 6 et 9 est subordonné à l'accord de l'employeur lorsque celui-ci occupe 10 travailleurs ou moins à la date du 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle l'avertissement écrit est opéré conformément à l'article 12.

§ 5

L'accord ou le non accord de l'employeur en exécution du § 4 sera communiqué au travailleur au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'avertissement par écrit est opéré conformément à l'article 12.

Commentaire

Le § 1er de la présente disposition règle pour le calcul de la condition d'occupation de 12 mois visée aux articles 3, 7, 2° et 10, § 1er, les périodes de suspension du contrat de travail qui sont assimilées à une occupation au travail et donc comptabilisées dans ce calcul.

Le § 2 de la présente disposition règle également pour le calcul de la condition d'occupation de 12 mois visée aux articles 3, 7, 2° et 10, § 1er, les périodes de suspension du contrat de travail qui sont neutralisées et dont il n'est dès lors pas tenu compte dans ce calcul. En d'autres termes, ces périodes de suspension prolongent d'autant celle qui est considérée pour déterminer si le travailleur a droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9.

Ces périodes sont :

- d'une part, celles pendant lesquelles le travailleur a exercé :

** le droit au congé pour soins palliatifs;*

** le droit au congé pour assister ou donner des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade;*

** le droit au congé parental;*

- d'autre part, celles qui correspondent aux périodes de suspension prévues par l'article 31 de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail (maladie et accident) mais à concurrence de 5 mois non couverts par le salaire garanti.

Le § 3 de la présente disposition concerne les demandes de prolongation de l'exercice de l'un des droits visés par la présente convention et la question de savoir quand le travailleur doit satisfaire à la condition d'occupation exigée. Il est ainsi prévu que lorsque le travailleur exerce le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, et qu'il souhaite prolonger cet exercice, le moment où il est vérifié s'il réunit les conditions requises est celui du premier avertissement écrit qu'il a opéré conformément à l'article 12.

CHAPITRE IV. - Mise en œuvre

Section 1 - Modalités de notification et d'attestation

Article 12

§ 1

Le travailleur qui souhaite exercer le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visés respectivement aux articles 3, 6 et 9 en avertit, par écrit, l'employeur qui l'occupe :

1° 3 mois à l'avance lorsque l'employeur occupe plus de 20 travailleurs;

2° 6 mois à l'avance lorsque l'employeur occupe 20 travailleurs ou moins.

Le délai de 3 et 6 mois est un délai fixe. L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder par écrit sur d'autres modalités.

§ 2

L'avertissement par écrit et les délais prévus au § 1er s'appliquent au travailleur qui souhaite prolonger l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps, visés respectivement aux articles 3, 6 et 9. L'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou des prestations de travail à mi-temps est prolongé selon les modalités prévues aux articles 3, 6 et 9 et le travailleur qui prolonge l'exercice de ces droits est pris en compte dans le calcul du seuil visé au § 1er de l'article 15 éventuellement modifié en application du § 7 de

cette

même

disposition.

§ 3

Le délai de 3 ou 6 mois prévu au § 1er est toutefois réduit à 2 semaines lorsque le travailleur souhaite exercer, sans interruption, le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, une fois qu'il a épuisé le droit prévu par l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption.

§ 4

Le nombre de travailleurs pris en considération pour l'application du § 1er est celui occupé au 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle l'avertissement écrit est opéré conformément au présent article.

§ 5

Lorsque le travailleur souhaite exercer le droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière visé respectivement aux articles 3 et 6, l'écrit est accompagné d'une attestation émanant de l'Office national de l'Emploi et indiquant la ou les périodes durant lesquelles le travailleur a bénéficié :

1° du droit à un crédit-temps ou à une diminution de carrière visé respectivement aux articles 3 et 6;

2° d'une suspension ou d'une réduction des prestations de travail en exécution des articles 100 et 102 de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales.

§ 6

L'écrit est également accompagné d'attestations lorsque le travailleur exerce le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visés respectivement aux articles 3, 6 et 9, après avoir épuisé le droit prévu par :

- l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;

- la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental;

- l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière;

- 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.

Ces attestations sont celles requises pour l'application de ces arrêtés royaux et convention collective de travail.

§ 7

L'écrit comporte en ce qui concerne l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou à la réduction de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9 :

1° la proposition faite, conformément au § 3 de l'article 13, par le travailleur quant aux modalités de l'exercice du droit;

2° la date de prise de cours souhaitée ainsi que la durée de l'exercice du droit;

3° les éléments nécessaires à l'application du mécanisme de préférence et de planification tel que réglé aux articles 16 à 18, lorsque le travailleur indique dans l'avertissement écrit vouloir en bénéficier.

§ 8

La notification de l'avertissement se fait par lettre recommandée ou par la remise de l'écrit visée au § 1er dont le double est signé par l'employeur au titre d'accusé de réception.

Section 2 - Modalités d'exercice

Article 13

§ 1

Lorsque le droit au crédit-temps visé à l'article 3 est exercé :

1° soit les prestations de travail sont interrompues et l'exécution du contrat de travail est suspendue totalement pendant un an maximum;

2° soit les prestations de travail sont réduites à mi-temps et le contrat de travail est constaté par écrit; cet écrit mentionne le régime de travail et l'horaire convenus conformément au prescrit de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Le régime de travail mentionné dans le contrat de travail constaté par écrit doit être l'un de ceux indiqués dans le règlement de travail conformément au prescrit de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

§ 2

Lorsque le droit à une diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 6 et 9 est exercé, le contrat de travail est constaté par écrit; cet écrit mentionne le régime de travail et l'horaire convenus conformément au prescrit de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 précitée.

Le régime de travail mentionné dans le contrat de travail constaté par écrit doit être l'un de ceux indiqués dans le règlement de travail conformément au prescrit de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

§ 3

Les modalités de l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9 sont proposées par le travailleur dans l'avertissement écrit qu'il adresse à l'employeur conformément à l'article 12.

L'employeur et le travailleur s'accordent, au plus tard le dernier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'avertissement par écrit a été opéré, sur les modalités proposées de l'exercice du droit.

En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application.

§ 4

Les jours où le droit à la diminution de carrière visé respectivement aux articles 6 et 9, § 1er, 1° est exercé, sont répartis de manière à assurer la continuité de l'entreprise ou du service au sens du § 2 de l'article 15.

Un accord au niveau de l'entreprise peut préciser cette répartition.

Commentaire

Pour l'application des §§ 1er et 2 de la présente disposition, il convient de rappeler que conformément au prescrit de la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail, le ou les régimes de travail appliqués dans l'entreprise doivent figurer au règlement de travail.

Néanmoins, les articles 4 et 14 de cette loi du 8 avril 1965 prévoient les modalités selon lesquelles il peut être dérogé individuellement au règlement de travail; cette dérogation doit être constatée par écrit.

Par ailleurs, il est également rappelé que l'employeur est responsable de l'organisation du travail.

Pour l'application du § 3 de la présente disposition et par procédure de traitement

des plaintes, il y a lieu de comprendre notamment la plainte adressée à la délégation syndicale ou au bureau de conciliation.

Section 3 - Modalités de report et de retrait

Article 14

§ 1

L'employeur peut, dans le mois qui suit l'avertissement écrit opéré conformément à l'article 12, reporter l'exercice du droit au crédit-temps ou à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, pour des raisons internes ou externes impératives.

Le conseil d'entreprise peut préciser ces raisons pour l'entreprise.

En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application.

§ 2

Le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, prend cours au plus tard 6 mois à compter du jour où il aurait été exercé en l'absence de report.

L'employeur et le travailleur peuvent toutefois s'accorder sur d'autres modalités.

§ 3

Le report visé au § 1er est inclus dans le délai qui découle de l'application du mécanisme de préférence et de planification tel que réglé aux articles 16 à 18.

§ 4

L'employeur peut retirer ou modifier l'exercice du droit à la diminution de carrière visé respectivement aux articles 6 et 9 pour des raisons et pour la durée de celles-ci, déterminées par le biais :

1° du conseil d'entreprise et à défaut, de commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale;

2° en l'absence des organes cités au 1°, du règlement de travail.

En cas de problèmes individuels, la procédure ordinaire de traitement des plaintes est d'application.

Commentaire

Pour l'application du § 1er de la présente disposition, sont considérées comme des

raisons internes ou externes impératives les besoins organisationnels, la continuité et les possibilités réelles de remplacement.

Pour l'application du § 4 de la présente disposition et dans le but de rencontrer de manière pragmatique des problèmes ponctuels d'organisation, sont considérés comme pouvant être temporairement à la base du retrait ou de la modification de l'exercice du droit à la diminution de carrière visé respectivement aux articles 6 et 9, la maladie d'un collègue, l'accroissement exceptionnel du travail ou d'autres raisons impératives.

En outre et par procédure de traitement des plaintes telle que visée aux §§ 1er et 4, il y a lieu de comprendre notamment la plainte adressée à la délégation syndicale ou au bureau de conciliation.

Section 4 - Règles d'organisation

Article 15

§ 1

Lorsque le nombre total des travailleurs qui exercent ou exerceront en même temps dans l'entreprise ou au niveau d'un service le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, ainsi que des travailleurs qui bénéficient de l'interruption de la carrière professionnelle en application de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales dépasse un seuil de 5 % du nombre total de travailleurs occupés dans l'entreprise ou le service, un mécanisme de préférence et de planification des absences est appliqué afin d'assurer la continuité de l'organisation du travail.

Ne sont pas considérés comme des travailleurs qui bénéficient de l'interruption de la carrière professionnelle en application de la loi du 22 janvier 1985 de redressement contenant des dispositions sociales, les travailleurs qui bénéficient :

- de l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;
- de la convention collective de travail n° 64 du 29 avril 1997 instituant un droit au congé parental;
- de l'arrêté royal du 29 octobre 1997 relatif à l'introduction d'un droit au congé parental dans le cadre d'une interruption de la carrière;
- 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.

§ 2

Pour l'application du § 1er du présent article :

1° l'entreprise est l'unité technique d'exploitation au sens de la loi du 20 septembre 1948 portant organisation de l'économie;

2° le service est défini en fonction des caractéristiques de l'entreprise et de son organisation.

§ 3

Le nombre total de travailleurs pris en considération pour le calcul du seuil visé au § 1er est celui occupé dans les liens d'un contrat de travail, dans l'entreprise ou le service au sens du § 2, au 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle les droits sont en même temps exercés.

§ 4

Les travailleurs âgés de 50 ans ou plus qui bénéficient du droit à une diminution de la carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé à l'article 9, sont pris en considération pendant cinq ans dans le seuil visé au § 1er et obtenu selon la méthode de calcul établie au § 3.

Dans le seuil visé au § 1er et obtenu selon la méthode de calcul établie au § 3, ne sont pas pris en compte pendant les 6 premiers mois de l'exercice du droit, les travailleurs qui exercent le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visés respectivement aux articles 3, 6 et 9, sans interruption après avoir épuisé le droit prévu par :

- l'arrêté royal du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;

- 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.

§ 5

Le seuil visé au § 1er et obtenu selon la méthode de calcul établie au § 3, est augmenté d'une unité par tranche de 10 travailleurs de plus de 50 ans dans l'entreprise.

La ou les unités dont le seuil est ainsi augmenté, sont affectées, lors de l'application du mécanisme de préférence et de planification tel que réglé à l'article 18, par priorité aux travailleurs de 50 ans ou plus qui exercent le droit à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé à l'article 9.

§ 6

Le § 1er est appliqué au terme de chaque mois.

§ 7

Le seuil prévu au § 1er peut uniquement être modifié, en tenant compte en tout cas des besoins des petites et moyennes entreprises :

- au niveau de la commission paritaire, par convention collective de travail;
- au niveau de l'entreprise, par convention collective de travail ou par règlement de travail, sauf si la commission paritaire a fait application du § 8.

Par petites et moyennes entreprises, il y a lieu de comprendre celles qui occupent moins de 50 travailleurs au 30 juin de l'année qui précède celle au cours de laquelle l'avertissement écrit est opéré conformément à l'article 12.

§ 8

Le § 7 n'est pas d'application aux entreprises relevant d'une commission paritaire qui par convention collective de travail a exclu les possibilités de modification qu'il prévoit.

Commentaire

La présente disposition implique trois étapes :

- Une première étape : le calcul du nombre total des travailleurs visés au § 1er de la présente disposition c'est-à-dire d'une part, de ceux qui bénéficient du système de l'interruption de la carrière professionnelle et d'autre part, de ceux qui exercent ou souhaitent exercer l'un des droits visés à la présente convention.

En revanche, les travailleurs qui exercent le droit au congé pour soins palliatifs, au congé pour assister ou octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade ou un congé parental, ne sont pas pris en compte.

- Une deuxième étape : le calcul du seuil de 5 % visé au § 1er éventuellement modifié en application du § 7, et opéré conformément aux §§ 3 à 5 de la présente disposition.

A noter que la modification du seuil en application du § 7 de la présente disposition peut intervenir tant en termes de relèvement que d'abaissement de ce seuil. Cette modification ne peut avoir lieu au niveau de la commission paritaire que par convention collective de travail et au niveau de l'entreprise que par convention collective de travail ou par règlement de travail sauf, à ce dernier niveau, si la commission paritaire en a exclu la possibilité par convention collective de travail en application du § 8 de la présente disposition.

A noter aussi lorsque le travailleur exerce l'un des droits visés par la présente

convention sans interruption après avoir épuisé l'un des congés dits thématiques, que :

** Dans le premier cas où il exerce l'un des droits visés par la présente convention parce qu'il a, pour la même personne, épuisé son droit au congé pour soins palliatifs, le travailleur n'est pas pris en compte pendant les 6 premiers mois dans le seuil de 5 % visé au § 1er éventuellement modifié en application du § 7 de la présente disposition.*

Les délais d'avertissement écrit de 3 ou 6 mois prévu à l'article 12 sont par ailleurs réduits conformément au § 3 de ce même article.

** Dans le deuxième cas où il exerce l'un des droits visés par la présente convention parce qu'il a, pour la même personne, épuisé le droit au congé pour assister ou donner des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, le travailleur n'est pas non plus pris en compte pendant les 6 premiers mois dans le seuil de 5 % visé au § 1er éventuellement modifié en application du § 7 de la présente disposition.*

** Dans le troisième cas où il exerce l'un des droits visés par la présente convention parce qu'il a, pour le même enfant, épuisé le droit au congé parental, le travailleur est pris en compte dans le seuil de 5 % visé au § 1er éventuellement modifié en application du § 7 de la présente disposition.*

A préciser par ailleurs et pour disposer d'une vue globale et synthétique des règles applicables, que dans le premier des trois cas précités, le délai d'avertissement écrit de 3 à 6 mois prévu à l'article 12 est réduit conformément au § 3 de ce même article à 2 semaines.

Dans le deuxième et troisième cas, ces délais d'avertissement écrit de 3 ou 6 mois sont d'application compte tenu des modalités prévues à l'article 12.

- Une troisième étape : la confrontation, au terme de chaque mois soit le dernier jour du mois considéré, des résultats des deux étapes précédentes pour en arriver à constater ou non le dépassement du seuil.

Dans le cas où le seuil est dépassé, l'exercice effectif du droit de certains des travailleurs qui souhaitent exercer l'un des droits visés à la présente convention, est postposé.

La détermination de celui ou de ceux des travailleurs dont l'exercice effectif du droit est postposé intervient par application, mois après mois, du mécanisme de préférence et de planification des absences visé au § 1er.

Ces trois étapes et les opérations qu'elles impliquent sont réitérées mois après mois et à chaque dernier jour du mois considéré.

Article 16

Le mécanisme de préférence et de planification visé au § 1er de l'article 15 est fixé par le conseil d'entreprise et à défaut, de commun accord entre l'employeur et la délégation syndicale.

Article 17

En l'absence d'un mécanisme de préférence et de planification fixé conformément à l'article 16, les règles suivantes sont d'application.

Il est accordé :

1° une première priorité, aux travailleurs qui exercent le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9 pour dispenser des soins palliatifs, assister ou octroyer des soins à un membre du ménage ou de la famille gravement malade lorsqu'ils ont épuisé le droit prévu en exécution des arrêtés royaux :

- du 22 mars 1995 relatif au congé pour soins palliatifs, portant exécution de l'article 100bis, § 4, de la loi de redressement du 22 janvier 1985 concernant des dispositions sociales et modifiant l'arrêté royal du 2 janvier 1991 relatif à l'octroi d'allocations d'interruption;

- 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;

2° une deuxième priorité, aux travailleurs dont le ménage est composé de deux personnes occupées au travail ainsi qu'aux travailleurs de ménage monoparental, et comptant un ou plusieurs enfants de moins de 12 ans ou attendant la venue d'un enfant.

En cas de demandes d'exercice en même temps du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, il est successivement accordé priorité en fonction :

- du nombre d'enfants de moins de 12 ans;

- de la durée de l'exercice du droit.

Cette priorité est déterminée inversement à la durée.

3° une troisième priorité, aux travailleurs âgés de 50 ans et plus et successivement à :

- ceux qui exercent le droit à une diminution de carrière visé à l'article 9, § 1er, 1°;

- ceux qui exercent le droit à une réduction de prestations de travail à mi-temps visé à l'article 9, § 1er, 2°;

4° une quatrième priorité, aux travailleurs en formation professionnelle.

Article 18

Le mécanisme de préférence et de planification fixé en exécution de l'article 16 et à son défaut, celui visé à l'article 17 est appliqué au terme de chaque mois aux demandes ayant fait l'objet à la date du 15 de ce mois d'un avertissement écrit opéré conformément à l'article 12 et qui portent sur l'exercice en même temps du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9.

Article 19

§ 1

L'employeur communique aux travailleurs, en fin de mois et en respectant le délai prévu à l'article 13, § 3, la date à partir de laquelle ils pourront exercer le droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, en application des règles prévues dans le mécanisme de préférence et de planification fixé en exécution de l'article 16 et à son défaut, dans celui visé à l'article 17.

§ 2

Une fois cette date communiquée, elle ne pourra plus être modifiée par une demande émanant ultérieurement d'un autre travailleur même si cette nouvelle demande peut en théorie bénéficier d'une priorité en application des règles prévues dans le mécanisme de préférence et de planification visé au § 1er.

CHAPITRE V - Garanties de l'exercice du droit

Article 20

§ 1

A l'issue de la période d'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, le travailleur a le droit de retrouver son poste de travail ou, en cas d'impossibilité, un travail équivalent ou similaire conforme à son contrat de travail.

§ 2

L'employeur ne peut faire aucun acte tendant à mettre fin unilatéralement à la relation de travail sauf pour motif grave au sens de l'article 35 de la loi du 3 juillet 1978 précitée, ou pour un motif dont la nature et l'origine sont étrangères à la

suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail à mi-temps du fait de l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9.

§ 3

Cette interdiction de mettre fin unilatéralement à la relation de travail sortit ses effets à la date de l'avertissement par écrit opéré conformément à l'article 12. Sauf si l'employeur et le travailleur s'accordent sur d'autres modalités conformément à l'article 12, l'interdiction sortit ses effets soit au plus tôt 3 mois lorsque l'employeur occupe plus de 20 travailleurs et 6 mois lorsqu'il en occupe 20 ou moins, avant la prise de cours souhaitée de la période de suspension ou d'interruption des prestations.

Cette interdiction cesse 3 mois après la date de fin de cette même période ou 3 mois après la date de communication du non accord de l'employeur en exécution de l'article 11.

Elle couvre par ailleurs la période du report éventuel tel que prévu sous la section 3.

§ 4

L'employeur qui, malgré les dispositions du § 2 du présent article, résilie le contrat de travail sans motif grave ou motif dont la nature et l'origine ne sont pas étrangères à la suspension du contrat de travail ou à la réduction des prestations de travail du fait de l'exercice du droit au crédit-temps, à la diminution de carrière ou de prestations de travail à mi-temps visé respectivement aux articles 3, 6 et 9, est tenu de payer au travailleur une indemnité forfaitaire égale à la rémunération de 6 mois, sans préjudice des indemnités dues au travailleur en cas de rupture du contrat de travail. Cette indemnité ne peut être cumulée avec les indemnités fixées par l'article 63, alinéa 3, de la loi du 3 juillet 1978 précitée, l'article 40 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, aux articles 16 à 18 de la loi du 19 mars 1991 portant un régime de licenciement particulier pour les délégués du personnel aux conseils d'entreprise et aux comités de sécurité, d'hygiène et d'embellissement des lieux de travail, ainsi que pour les candidats-délégués du personnel ou l'indemnité due en cas de licenciement d'un délégué syndical.

CHAPITRE VI - Dispositions abrogatoires

Article 21

La convention collective de travail n° 77 du 14 février 2001 instaurant un système de crédit-temps, de diminution de carrière et de réduction des prestations de travail à mi-temps est abrogée et remplacée par la présente convention.

Article 22

La convention collective de travail n° 56 du 13 juillet 1993 instituant un droit limité à l'interruption de la carrière professionnelle est abrogée à la date à laquelle la présente convention entre en vigueur.

CHAPITRE VII - Entrée en vigueur

Article 23

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

Elle entre en vigueur le 1er janvier 2002.

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.

FORMATION

Convention collective de travail du 26 avril 2011 relative au soutien à la formation en application de l'Accord cadre tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2010-2011

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises de travail adapté (ETA) ressortissant à la SCP 327.03 et aux travailleurs qu'ils occupent, à l'exclusion des ETA situées en Communauté germanophone. Par travailleurs, on entend le personnel ouvrier et employé, valide et non valide, masculin et féminin.

Article 2

La présente convention collective de travail fixe les règles de base applicables aux employeurs et aux travailleurs visés à l'article premier, concernant l'organisation de formations telle que prévue dans l'accord non-marchand région wallonne 2010-2011.

Article 3

Sur base de la dotation accordée au travers de l'accord non-marchand région wallonne 2010-2011, la SCP 327.03 déterminera, au plus tard pour le 15 novembre de chaque année, la répartition de l'enveloppe à verser à chaque ETA suivant le nombre d'équivalents temps plein figurant sur les déclarations ONSS arrêté au 31 décembre de l'année précédente.

Pour la première année d'application, année 2010, la répartition sur base des chiffres arrêtés au 31.12.2009 est annexée à la présente CCT.

Article 4

Dans l'utilisation de ces moyens, il sera porté une attention

- prioritaire à la formation qualifiante, classifiante et certifiante ;
- à la formation continuée au regard de la fonction exercée ;
- particulière au remplacement du travailleur en formation ;

dans le cadre d'un plan de formation au niveau local.

En termes de modalités d'exécution au niveau des entreprises, cette matière est traitée dans les organes de concertation locaux conformément aux compétences qui leurs sont dévolues.

Pour les institutions où il n'existe pas de délégation syndicale, le plan de formation sera communiqué aux permanents syndicaux régionaux.

Article 5

En vertu de l'article 3, les sommes dues par entreprise de travail adapté seront liquidées via l'AWIPH.

Article 6

Les parties conviennent d'informer le Gouvernement de la Région Wallonne de la bonne exécution de la présente convention.

Article 7

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle entre en vigueur le 1er janvier 2010. Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois envoyé par courrier recommandé au Président de la Sous-commission paritaire 327.03

DISPOSITIONS DIVERSES

Convention collective de travail relative au jour de carence. 18.12.2000

Article 1

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

Par "travailleurs" on entend : les ouvrier(ères) et les employé(e)s.

Article 2

En application des accords gouvernementaux du secteur non marchand, le paiement des jours de carence, fixé aux articles 52 et 71 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, par travailleur à partir de l'année 2001 sont à charge de l'employeur.

Article 3

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2001 pour une durée indéterminée et peut être dénoncée moyennant un préavis de 6 mois. Le préavis doit être notifié par lettre recommandée adressée au président de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux.

PREPENSION APRES LICENCIEMENT

Convention collective de travail relative à la prépension à 58 ans en Région wallonne. 01.12.2010

Article 1

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

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

Article 2

Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du Pacte des générations et de l'arrêté royal du 7 décembre 1992 relatif à l'octroi d'allocations de chômage en cas de prépension conventionnelle (Moniteur belge du 11 décembre 1992), le principe de l'application d'un régime de prépension conventionnelle du type convention collective de travail n° 17 et ses modifications est admis dans le présent secteur pour le personnel actif, qui opte pour cette formule et qui atteint l'âge de 58 ans entre le 1er janvier 2011 et le 31 décembre 2012 et qui justifie d'une carrière professionnelle de 5 ans minimum dans le secteur.

Article 3

L'indemnité complémentaire accordée au travailleur prépensionné à 58 ans est, individuellement, au moins égale à l'indemnité prévue par la convention collective de travail n° 17 conclue au sein du Conseil national du travail. Elle s'entend brute, avant toute déduction sociale et/ou fiscale légale.

Article 4

Le montant de l'indemnité complémentaire 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 5

Afin de répartir les charges des prépensions susceptibles d'être accordées, les interlocuteurs sociaux ont décidé de mettre à charge du "Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté en Région wallonne", la responsabilité d'examiner les dossiers de prépension 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 la Région wallonne. Ils déclarent que c'est dans cette optique que devront agir les membres du conseil d'administration du fonds.

Article 5bis

La prise en charge de l'indemnité complémentaire de prépension fait l'objet d'un accord écrit entre le fonds de sécurité d'existence et l'employeur. Si l'employeur licencie en vue de la prépension sans obtenir l'accord du fonds, l'indemnité complémentaire sera à sa charge.

Article 6

Le prépensionné sera remplacé suivant les dispositions légales.

Article 7

Le système de prépension conventionnelle est facultatif.
L'employeur s'engage à proposer en temps utile la prépension au travailleur qui a la liberté du choix.

Article 8

Le départ en prépension dans les conditions définies ci-dessus dans l'article 6 donne lieu par le travailleur à la prestation de son préavis

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2011 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2012.

Convention collective de travail relative à la prépension médicale pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves en Région wallonne. 01.12.2010

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté reconnues par

l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées et ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

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

1. les travailleurs qui remplissent les conditions médicales pour être inscrits à l'Agence wallonne pour l'intégration des personnes handicapées;
2. les travailleurs de groupe-cible occupés auprès d'employeurs qui relèvent de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux.

Article 2

Sans préjudice des dispositions de l'arrêté royal du 3 mai 2007 fixant la prépension conventionnelle dans le cadre du pacte de solidarité entre les générations et de la convention collective de travail n° 91 du 20 décembre 2007 conclue au sein du Conseil national du travail instituant un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves, en cas de licenciement, en exécution de l'accord interprofessionnel du 2 février 2007, le principe de l'application d'un régime de prépension conventionnelle du type convention collective de travail n° 17 est admis dans le présent secteur pour le personnel actif qui opte pour cette formule et qui atteint l'âge de 58 ans entre le 1er janvier 2011 et le 31 décembre 2012 et qui justifie d'un passé professionnel de 35 ans en tant que travailleur salarié dont cinq années dans le secteur.

Article 3

L'indemnité complémentaire accordée au travailleur prépensionné à 58 ans est, individuellement, au moins égale à l'indemnité prévue par la convention collective de travail n° 17 conclue au sein du Conseil national du travail. Elle s'entend brute, avant toute déduction sociale et/ou fiscale légale.

Article 4

Le montant de l'indemnité complémentaire 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 5

Afin de répartir les charges des prépensions susceptibles d'être accordées, les interlocuteurs sociaux ont décidé de mettre à charge du "Fonds de sécurité d'existence pour les entreprises de travail adapté en Région wallonne", la responsabilité d'examiner les dossiers de prépension 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 la Région wallonne. Ils déclarent que

c'est dans cette optique que devront agir les membres du conseil d'administration du fonds.

Article 5bis

La prise en charge de l'indemnité complémentaire de prépension fait l'objet d'un accord écrit entre le fonds de sécurité d'existence et l'employeur. Si l'employeur licencie en vue de la prépension sans obtenir l'accord du fonds, l'indemnité complémentaire sera à sa charge.

Article 6

Le prépensionné sera remplacé suivant les dispositions légales.

Article 7

Le système de prépension conventionnelle est facultatif.
L'employeur s'engage à proposer en temps utile la prépension au travailleur qui a la liberté du choix.

Article 8

Le départ en prépension dans les conditions définies ci-dessus dans l'article 6 donne lieu par le travailleur à la prestation de son préavis.

Article 9

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2011 et cesse de produire ses effets le 31 décembre 2012.

STATUT SYNDICAL

Convention collective de travail relative au statut de la délégation syndicale. 21.01.2002

Chapitre I : Champ d'application et dispositions générales

Article 1

La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises de travail adapté situées en Région wallonne et ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux, 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 exécuter consciencieusement leur travail.

Les employeurs respectent la dignité des travailleurs et mettent leur honneur à les traiter avec justice. Ils s'engagent à ne porter, directement ou indirectement, aucune entrave à leur liberté d'association, ni au libre développement de l'organisation dans l'entreprise, dans le cadre de la présente convention collective de travail. Les organisations d'employeurs signataires s'engagent à recommander à leurs affiliés de n'exercer aucune pression sur le personnel pour l'empêcher de se syndiquer et de ne pas consentir aux travailleurs non-syndiqués d'autres prérogatives qu'aux travailleurs syndiqués. Les organisations de travailleurs signataires s'engagent, en respectant la liberté d'association, à recommander à leurs organisations constitutives d'observer au sein des entreprises 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'en assurer le respect.

Article 3

Les organisations de travailleurs s'engagent à se mettre d'accord entre elles pour la désignation ou l'élection dans les entreprises ou institutions d'une délégation syndicale commune.

Les organisations des travailleurs veilleront à une répartition équitable des mandats disponibles.

Les employeurs reconnaissent que le personnel syndiqué est représenté auprès d'eux par une délégation syndicale dont les membres sont désignés ou élus parmi les travailleurs de l'entreprise, par les organisations de travailleurs.

Les organisations de travailleurs s'engagent à désigner les délégués syndicaux parmi les représentants des travailleurs ayant été candidats aux dernières élections sociales. Toutefois, lorsqu'une organisation syndicale n'a pas de membres élus et pas, ou plus de travailleur qui a été candidat aux dernières élections sociales dans l'entreprise, de même si aucun candidat ne manifeste son intérêt pour le mandat, elle peut désigner un travailleur comme délégué syndical.

Dans ces circonstances, en cas de désignation ou de remplacement, les organisations s'engagent à ne pas augmenter le nombre de protégés au sein de l'entreprise.

Désignation et remplacement se feront en concertation avec l'employeur. Là où il n'y a pas de conseil d'entreprise ou de Comité pour la prévention et la protection au travail, un autre membre du personnel peut être présenté comme candidat.

Chapitre II : Institution et composition

Article 4

Une délégation syndicale peut être désignée ou élue dans chaque entreprise, à la demande d'une des organisations de travailleurs.

Le nombre de mandats est déterminé par le nombre de travailleurs occupés, selon la grille suivante :

- De 35 à 50 travailleurs : 2 mandats sans suppléant;
- De 50 à 100 travailleurs : 2 mandats avec suppléants;
- A partir de 100 travailleurs : 3 mandats avec suppléants.

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

Dans les entreprises de moins de 35 travailleurs, les partenaires sociaux recommandent la mise en place d'une structure de dialogue avec les permanents syndicaux régionaux.

Dans les entreprises de plus de 100 travailleurs les partenaires sociaux recommandent d'examiner la possibilité d'augmenter le nombre de mandats afin d'améliorer le dialogue social.

Article 5

§ 1

Les délégués syndicaux sont désignés par l'organisation des travailleurs à laquelle ils sont affiliés.

Les organisations de travailleurs s'engagent à faire la répartition sur la base du nombre de sièges obtenus lors des élections sociales.

§ 2

Les noms des candidats délégués syndicaux sont proposés par l'organisation des travailleurs au responsable de l'entreprise ou institution par lettre recommandée.

Dans le cas où une seule organisation de travailleurs introduit des candidats, elle en avertit en même temps l'autre organisation.

Dans la lettre, les organisations de travailleurs devront faire référence aux dispositions de la présente convention collective de travail.

§ 3

Endéans les 15 jours civils à compter du 3e jour suivant la date de la poste de la lettre recommandée prévue au par. 2, l'employeur confirme à l'organisation des travailleurs concernée l'accusé de réception et accepte les candidats comme délégués syndicaux en date de la lettre recommandée.

Si l'employeur a des objections à 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 par. 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 par. 2.

Article 6

Les membres de la délégation syndicale seront désignés ou élus endéans le délai de 3 mois après la clôture des élections sociales pour le conseil d'entreprise et le Comité pour la prévention et la protection au travail.

Article 7

Pour pouvoir être désigné comme délégué syndical, sauf dans le cas où les délégués syndicaux sont désignés en application de l'article 3, alinéa 4, les conditions mentionnées ci-après à la date de la lettre visée à l'article 5, par. 2, doivent être réunies :

- être âgé de 21 ans au moins;
- être occupé dans l'entreprise depuis au moins 12 mois ;
- jouir des droits civils ;
- ne pas avoir atteint l'âge de la pension ;
- ne pas faire partie du personnel de direction (au sens de la législation élections sociales).

Chapitre III : Compétence de la délégation syndicale

Article 8

La compétence de la délégation syndicale concerne, entre autres :

1. les relations de travail;
2. les négociations en vue de la conclusion de conventions ou accord collectifs au sein de l'entreprise, sans préjudice aux conventions collectives ou accords conclus à d'autres niveaux;
3. l'application dans l'entreprise de la législation sociale, des conventions collectives de travail, du règlement de travail et des contrats individuels de travail;
4. le respect des principes généraux précisés à l'article 2 de la présente convention.

La délégation syndicale a le droit d'être reçue par le chef d'entreprise ou par son représentant à l'occasion de tout litige ou différend de caractère collectif survenant dans l'entreprise; le même droit lui appartient en cas de menace de pareils litiges ou différends.

Toute réclamation individuelle est présentée en suivant la voie hiérarchique habituelle par le travailleur intéressé, assisté à sa demande par son délégué syndical. La délégation syndicale a le droit d'être reçue à l'occasion de tous les litiges ou différends de caractère individuel qui n'ont pu être résolus par cette voie.

En vue de prévenir les litiges ou différends, la délégation syndicale doit être informée préalablement par le chef d'entreprise des changements susceptibles de modifier les conditions contractuelles ou habituelles de travail et de rémunération, à l'exclusion des informations de caractère individuel. Elle sera notamment informée des changements résultant de la loi, des conventions collectives ou des dispositions de caractère général figurant dans les contrats de travail individuels, en particulier des dispositions ayant une incidence sur les taux de rémunération et les règles de classification professionnelle.

Chapitre IV : Statut des membres de la délégation syndicale

Article 9 : Durée et fin du mandat

La durée du mandat des membres de la délégation syndicale coïncide avec la durée des mandats des élections sociales. Les mandats peuvent être renouvelés.

Le mandat de délégué syndical prend fin :

- à l'expiration de la durée du mandat (comme prévu à l'article 7);
- lorsque l'intéressé ne fait plus partie du personnel de l'entreprise;
- en cas de décès;
- à l'initiative de l'organisation syndicale qui l'a désigné, notamment lorsque l'intéressé n'est plus membre de cette organisation syndicale;
- dès que l'intéressé fait partie du personnel de direction.

Article 10

Le membre suppléant de la délégation syndicale est appelé à siéger en remplacement d'un membre effectif :

- quand le membre effectif est empêché de participer à la réunion;
- quand le mandat du membre effectif prend fin, comme prévu, à l'article 9. Dans ce cas, le membre suppléant termine le mandat du membre effectif qu'il remplace.

Article 11

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

L'employeur affichera la liste des travailleurs (y compris les délégués syndicaux) préalablement à la mise en chômage.

Dans la mesure du possible, le chômage économique n'entraînant pas la cessation totale de l'activité de l'entreprise sera organisé de telle manière qu'une représentation de la délégation syndicale reste assurée.

En tout état de cause, la durée du chômage économique subi par le délégué syndical, ne peut être supérieure au taux moyen des autres ouvriers appartenant à la même profession du groupe.

Article 12 : Protection et licenciement

1. Un délégué syndical ne peut pas être licencié pour des motifs inhérents à l'exercice de son mandat, dans les limites prévues par la convention collective de travail.
2. Des membres de la délégation syndicale, désignés ou élus parmi les membres ou candidats du conseil d'entreprise ou du Comité pour la prévention et la protection au travail, conformément à l'article 3 alinéa 4 et 5, ne peuvent être licenciés qu'en suivant la procédure prévue pour la protection des représentants de travailleurs élus en conseil d'entreprise ou Comité pour la prévention et la protection au travail.
3. Pour les autres membres de la délégation syndicale, désignés ou élus en fonction de l'article 3, alinéa 4, l'indemnité forfaitaire en cas de licenciement, est égale à un an de rémunération. L'employeur qui envisage de licencier un délégué syndical pour quelque motif que ce soit, sauf pour motif grave, en informe préalablement la délégation syndicale ainsi que l'organisation syndicale qui a présenté la candidature de ce délégué. Cette information se fait par lettre recommandée sortant ses effets le troisième jour suivant la date de son expédition.

L'organisation syndicale intéressée dispose d'un délai de sept jours pour notifier son refus d'admettre la validité du licenciement envisagé. Cette notification se fait par lettre recommandée; la période de sept jours débute le jour où la lettre envoyée par l'employeur sort ses effets. L'absence de réaction de l'organisation syndicale est à considérer comme une acceptation de la validité du licenciement envisagé. Si l'organisation syndicale refuse d'admettre la validité du licenciement envisagé, la partie la plus diligente a la faculté de soumettre le cas à l'appréciation du bureau de conciliation de la commission paritaire; l'exécution de la mesure de licenciement ne peut intervenir pendant la durée de cette procédure. Si le bureau de conciliation n'a pu arriver à une décision unanime dans les trente jours de la demande d'intervention, le litige concernant la validité des motifs invoqués par l'employeur pour justifier le licenciement est soumis au tribunal du travail.

En cas de licenciement d'un délégué syndical pour motif grave, la délégation syndicale doit en être informée immédiatement. Une indemnité forfaitaire est due par l'employeur dans les cas suivants :

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 1er, 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 une telle réunion devra être introduite la veille dans la matinée. L'employeur ne pourra refuser arbitrairement son accord.
3. Les délégués syndicaux peuvent, en fonction des besoins et avec l'accord de l'employeur, tenir une réunion préparatoire pour les problèmes qui sont traités avec l'employeur.
4. Afin de permettre aux délégués syndicaux de remplir adéquatement leur mission, ils pourront faire usage d'un local avec téléphone. Les employeurs s'engagent à résoudre dans la mesure du possible tous les problèmes matériels et physiques qui rendent difficile l'exercice d'un mandat syndical.
5. Les délégués syndicaux qui doivent quitter leur poste de travail pour exercer leur mandat sont obligés d'en informer leur chef direct.
6. Les délégués syndicaux peuvent faire appel aux permanents syndicaux régionaux.
L'employeur peut se faire assister par une représentation des organisations d'employeurs.
7. Les organisations de travailleurs veilleront que l'exécution des missions et activités syndicales se fasse sans exagération, et en se basant sur le statut. Si des abus sont constatés de la part de l'une ou l'autre partie, les parties se contacteront et rechercheront ensemble les solutions adéquates.

Article 14

1. Quand les délégués syndicaux remplissent leur mandat pendant les heures de travail habituelles, ils seront indemnisés et recevront leur salaire comme s'ils avaient normalement travaillé.
2. Quand les réunions avec l'employeur se déroulent en dehors de l'horaire de travail habituel, les délégués syndicaux seront indemnisés selon leur salaire de base.
Les frais de déplacement normaux, nécessaires à la participation aux réunions avec l'employeur, seront remboursés sur base du règlement normal des frais de déplacement appliqués dans l'entreprise.
3. Les délégués syndicaux qui participent aux réunions officielles de la commission paritaire ou du bureau de conciliation, ne peuvent pas subir de perte de salaire à cause de leur absence au travail. Pour ces temps de réunion, les délégués

syndicaux recevront leur salaire comme prévu aux points 1 et 2, sans que les heures travaillées dans ce cadre puissent être considérées comme heures supplémentaires.

Chapitre V : Règlement des litiges

Article 15

Tout litige concernant l'application de la présente convention collective de travail pourra être soumis pour conciliation à la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux.

Tout conflit fait l'objet d'une négociation :

1. avec le(s) délégué(s) syndical(aux) dans un premier temps au niveau de l'entreprise;
2. avec le(s) permanent(s) syndical(aux) si aucune solution n'intervient;
3. en conciliation de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux en dernier ressort.

En cas de procès verbal de carence de cette ultime procédure, un préavis de grève peut être déposé, prévoyant une durée d'au moins 7 jours civils débutant le lundi suivant avant que la grève soit effective.

Chapitre VI : Dispositions finales

Article 16

§ 1

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2002. Elle abroge pour les entreprises de travail adapté situées en Région wallonne les dispositions de la convention collective de travail du 28 juin 1993 relative au statut de la délégation syndicale.

Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par l'une des parties contractantes, moyennant un préavis de trois mois, notifié par lettre recommandée à la poste et adressée au président de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux.

§ 2

La partie qui prend l'initiative de la dénonciation s'engage à faire connaître les raisons de cette décision et à proposer immédiatement des propositions de changement au statut.

§ 3

Les parties signataires s'engagent à discuter ces propositions, en commission paritaire, dans les 30 jours civils après la date de la poste de la lettre recommandée.

Article 17

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

ANNEXE

Recommandation acceptée par les parties dans le cadre des négociations sur le statut de la délégation syndicale applicable aux entreprises de travail adapté situées en Région wallonne

1. La liste des candidats proposés comme délégués syndicaux doit, vu la spécificité du secteur, faire l'objet d'une concertation préalable avec l'employeur.
2. Pour déterminer le nombre de travailleurs pris en considération pour l'installation d'une délégation syndicale, les parties se référeront à la législation relative aux élections sociales.
3. Ne doivent pas être transmises aux délégués syndicaux certaines informations confidentielles, tel que le dossier médical ou celles qui relèvent de la vie privée, ces éléments pouvant influencer les conditions de travail du travailleur.
En cas de contestation, l'aide du permanent syndical peut être demandée.
4. Si un délégué syndical désigné dans le cadre de la présente convention quitte l'entreprise avant l'expiration de son mandat, l'organisation syndicale à laquelle ce délégué appartient fait désigner la personne qui achèvera le mandat. Cette personne bénéficiera de la protection prévue à l'article 12.
5. Après une période de deux années mais avant les élections sociales, il sera fait une évaluation du temps dont les délégués ont disposé pour remplir leur mission et du fonctionnement de la délégation syndicale. Cette évaluation sera réalisée afin d'établir, si nécessaire, de nouvelles normes.
6. Aucune nouvelle revendication supplémentaire ne sera introduite au niveau, tant régional qu'individuel, auprès des entreprises de travail adapté situées en Région wallonne dans le cadre de la convention collective de travail relative au statut de la délégation syndicale.
Les situations plus avantageuses restent valables jusqu'aux prochaines élections sociales.

Prime syndicale (payée par le Fonds de sécurité d'existence).

Convention collective de travail relative à la prime syndicale dans les entreprises de travail adapté - 19.04.2007

Article 1

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 de la Région wallonne et de la Communauté germanophone à l'exclusion des employeurs et des travailleurs des Entreprises de Travail Adapté situées en Communauté Germanophone.

Par « travailleurs », il y a lieu d'entendre le personnel ouvrier et employé masculin et féminin

Article 2

A partir du 1 janvier 2007, l'octroi d'une prime syndicale est régi par la présente convention. Le conseil d'administration du Fonds de sécurité d'existence reste le garant de l'application des dispositions de la présente convention collective de travail.

Article 3

Une prime syndicale est octroyée aux ouvriers et employés, membres depuis un an d'une des organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs représentées au sein de la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Article 4

Le montant de la prime syndicale et son évolution sont équivalents à ceux accordés aux travailleurs de la fonction publique en application de l'Accord cadre tripartite 2007-2009 du 28 février 2007 pour le secteur non marchand privé wallon.

Les travailleurs prépensionnés ont droit quant à eux à une prime syndicale dont le montant correspond à la moitié de celui visé ci-dessus.

Article 5

La période de référence s'étend du 1er janvier au 31 décembre.

Article 6

Les travailleurs ont droit à leur prime syndicale au prorata de leur inscription sur le registre du personnel de l'entreprise, sur base d'un douzième par mois d'inscription. Tout mois commencé ouvre ce droit. En aucun cas le travailleur ne peut prétendre à un montant supérieur aux montants mentionnés dans l'article 4.

Article 7

Une attestation d'occupation est remise d'office à tous les travailleurs des Entreprises de Travail Adapté relevant du champ d'application de la présente convention.

Article 8

Les travailleurs qui au cours de la période de référence ont été occupés auprès de plusieurs employeurs recevront de ceux-ci les différentes attestations, de manière à calculer le montant de la prime syndicale auquel ils ont droit, en fonction des conditions d'octroi fixées aux articles 4 et 6.

Article 9

Le paiement de la prime syndicale est effectué à partir du 1er mois de l'année suivant la période de référence.

Article 10

Les dispositions de cette convention ne peuvent globalement réduire les avantages sociaux actuellement octroyés dans le cadre des accords déjà conclus sur le plan de l'entreprise.

Article 11

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 01.01.2007 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

INTERVENTIONS DANS LE SECTEUR NON MARCHAND POUR LA PROMOTION DE L'EMPLOI (MARIBEL SOCIAL)

Convention collective de travail abrogeant la convention collective de travail du 10 octobre 2006 relative à la création d'un fonds de sécurité d'existence dénommé 'Fonds social pour la promotion de l'emploi dans les ETA' et à la fixation de ses statuts – 21.08.2007

A. CREATION

Article 1

Par la présente convention collective de travail et en application de l'article 35, § 5, C, 1 ° de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs salariés, la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone instituée, conformément à la loi du 7 janvier 1958 concernant les fonds de sécurité d'existence, le "Fonds social pour la promotion de l'emploi dans les entreprises de travail adapté" dont les statuts sont fixés ci-après.

Article 2

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

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

Article 3

La présente convention collective de travail annule et remplace la Convention collective de travail du 10 octobre 2006 relative à la création d'un fonds de sécurité d'existence dénommé "Fonds social pour la promotion de l'emploi dans les entreprises de travail adapté" et à la fixation de ses statuts enregistrée le 11 janvier 2007 sous le n° 81513/CO/32703.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1er octobre 2006 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 1 : Dénomination et siège social

Article 4

A partir du 1er octobre 2006 il est institué un fonds de sécurité d'existence dénommé "Fonds social pour la promotion de l'emploi dans les Entreprises de travail adapté" dont le siège est établi au n°11 de la rue Rivelaine à 6061 Montignies-sur-Sambre. Ce siège peut être transféré ailleurs par décision unanime du comité de gestion du Fonds, prévu à l'article 11.

Chapitre II : Objet

Article 5

Le Fonds régi par la présente convention a pour seul objet la gestion du produit mutualisé de la réduction des cotisations visée dans l'Arrêté Royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand, modifié par l'Arrêté Royal du 1er septembre 2006.

Le fonctionnement du Fonds est soumis à la condition qu'une distinction nette soit faite entre les montants provenant des Maribel social I, II et III, en vue du financement du revenu minimum moyen mensuel garanti (R.M.M.M.G.) pour les travailleurs, et les Maribel social IV et suivants, qui visent à créer des emplois supplémentaires dans le secteur des entreprises de travail adapté.

Le fonds a également pour mission de recevoir, gérer et affecter aux objectifs en vue desquels elles sont destinées, les réductions de cotisations perçues par l'Office national de sécurité sociale en application de l'Arrêté Royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand, modifié par l'AR du 1er septembre 2006.

Chapitre III : Financement

Article 6

Les moyens financiers du fonds se composent :

- des moyens mis à la disposition par l'Office nationale de sécurité sociale en application de l'AR mentionné à l'art 5;
- des sources financières telles que définies dans l'AR mentionné à l'art 5 ;
- du produit éventuel d'intérêts résultant de ces ressources capitalisées.

Article 7

Les cotisations sont perçues et recouvrées par l'Office national de sécurité sociale en application de l'art 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 en premier lieu :

- par les interventions visées à l'article 6 ;
- par les intérêts des capitaux provenant du versement des cotisations et, éventuellement, à titre supplémentaire, par une retenue sur les ressources prévues, dont le montant est fixé par le comité de gestion précité
- par les moyens financiers qui lui seraient attribués par ou en vertu de l'AR mentionné à l'art 5.

Chapitre IV : Bénéficiaires, octroi et liquidation des avantages

Article 9

Les employeurs des institutions visées à l'art 2 ont droit aux avantages dont le montant, la nature et les conditions d'octroi sont fixés par une convention collective de travail, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Article 10

La liquidation des avantages ne peut en aucun cas être subordonnée au versement des cotisations dues par l'employeur.

Chapitre V : Gestion

Article 11

Le fonds est géré par un comité de gestion paritaire qui se compose de 12 membres dont 8 effectifs gestionnaires et 4 suppléants gestionnaires.

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

Les membres du comité de gestion sont désignés pour la même période que celle de leur mandat de membre de la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

Le mandat de membre du comité de gestion prend fin en cas de démission ou de décès ou lorsque le mandat de celui-ci comme membre de la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone prend fin ou en raison de sa démission par l'organisation qui l'a présenté.

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

Les mandats des membres du comité de gestion sont renouvelables.

Article 12

Les 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 13

Le comité de gestion choisit un président et un vice-président parmi ses membres, issus respectivement et alternativement de la délégation des travailleurs et de la délégation des employeurs.

Il désigne également la (les) personne(s) chargée(s) du secrétariat.

Article 14

Le comité de gestion dispose des pouvoirs les plus étendus pour la gestion et l'administration du Fonds, dans les limites fixées par la loi ou par les présents statuts. Sauf décision contraire du comité de gestion, celui-ci intervient en tous ses actes et agit en droit par l'intermédiaire du président et 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 mission :

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 et de personnel, 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 pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone ;
5. d'attribuer le produit de la réduction de cotisation conformément aux dispositions visées à l'article 5 ainsi que d'assurer le suivi de cette attribution ;
6. de prendre toutes les mesures nécessaires à l'exécution des dispositions de l'Arrêté Royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand, modifié par l'Arrêté Royal du 1er septembre 2006
7. de transmettre aux instances compétentes les rapports prévus par et/ou en vertu de l'arrêté de l'Arrêté Royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand, modifié par l'AR du 1er septembre 2006.

Article 15

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

Article 17

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

Chapitre VI : Contrôle - Bilan - Comptes

Article 18

Chaque année, le « bilan et comptes » de l'exercice écoulé est clôturé au 31 décembre.

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 pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone désigne un réviseur ou expert-comptable d'entreprises 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 pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

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 VII : Dissolution et liquidation

Article 20

Le fonds est institué pour une durée indéterminée. Il est dissous par la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone, à la suite d'un préavis comme prévu à l'art 3. 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 susmentionnée désigne les liquidateurs parmi les membres du comité de gestion du fonds.

Convention collective du portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone – 23.11.2006

Chapitre I : Cadre juridique

Article 1

La présente convention de travail est conclue conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, et de l'AR 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 des entreprises de travail adapté en Région wallonne, subsidiées par l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées, et en Communauté germanophone, subsidiées par la "Dienststelle für Personen mit Behinderung"

Chapitre III : Définitions

Article 3

§ 1

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

§ 2

Par "parties", on entend les organisations patronales et syndicales qui ont signé la présente convention collective de travail.

§ 3

Par "comité restreint", on entend le comité qui est composé des porte-parole ou de leurs délégués, des organisations signataires.

§ 4

Par "fonds social", on entend le fonds qui fut instauré sur la base de la loi du 7 janvier 1958 concernant les Fonds de sécurité d'existence (Moniteur belge du 7 février 1958) et auquel la gestion du produit mutualisé de la réduction des cotisations est confiée selon les modalités fixées dans l'arrêté ministériel du 20 mai 1998.

Pour les employeurs des entreprises ressortissant de la commission paritaire des entreprises de travail adapté et des ateliers sociaux agréés par l'Agence Wallonne pour l'Intégration des Personnes Handicapées" ou par la "Dienststelle für Personen mit Behinderung", il s'agit du "Fonds social pour la promotion de l'emploi dans les entreprises de travail adapté", créé par convention collective de travail du 9 septembre 1997 et modifiée par les CCT des 26 mai 1998, 19 septembre 2000 et 18 décembre 2000.

Chapitre IV : Réductions des cotisations patronales de sécurité sociale

Article 4

Le montant de la réduction de cotisations due aux employeurs est fixé annuellement et par arrêté royal, sur la proposition du Ministre de l'Emploi et du Travail 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 x 354,92 EUR.

Article 5

Dès le premier avril 2006, les dotations sont versées par trimestre le quinze du premier mois du trimestre. Si ce jour n'est pas un jour ouvrable, le versement se fait le premier jour ouvrable qui suit le quinze. L'Office National de Sécurité Sociale verse au Fonds Maribel Social, la totalité du produit de la réduction des cotisations auxquelles peuvent prétendre les employeurs selon les modalités définies dans l'AR du 18 juillet 2002.

Article 6

Le fonds Maribel Social peut affecter au maximum 1,20 % des dotations attribuées aux frais de fonctionnement et de personnel propre.

Le Fonds formule les propositions d'attribution des emplois aux ETA conformément aux dispositions de l'arrêté susmentionné.

Chapitre V : Engagement en faveur de l'emploi

Article 7

Conformément à l'article 49 de l'AR du 18 juillet 2002, le produit des réductions de cotisations patronales équivalant à 241,70 euro par trimestre (Maribel social 1,2 et 3) est intégralement affecté au financement du salaire mensuel minimum garanti des handicapés tel que prévu par la CCT du 28 juin 1996 et la CCT du 21 octobre 1998 en application de la convention collective de travail n°43 du Conseil National du Travail.

Article 8

Conformément à l'Arrêté du Gouvernement wallon du 29 avril 1999 modifié par l'Arrêté du Gouvernement wallon du 16 novembre 2000, un montant annuel de 1.560.000 euro est affecté au Fonds social pour le financement d'un minimum de 114 emplois équivalents temps plein, et ce sans préjudice des accords conclus entre les ETA germanophones et la "Dienststelle für Personen mit Behinderung".

Article 9

§ 1

Le solde restant de ce produit des réductions de cotisations patronales, à savoir 113,22 euro (MS IV,MS V,MS VI), doit être intégralement affecté au financement

d'emplois supplémentaires dans les entreprises de travail adapté wallonnes et germanophones.

§ 2

Conformément à l'article 14 de l'arrêté royal, s'il se voit obligé de réduire le volume de l'emploi, un employeur ne peut être exclu du bénéfice des avantages du Maribel Social, à condition :

- qu'il déclare au préalable, par lettre recommandée, la réduction du volume de l'emploi au Fonds social, en indiquant la réduction que subit le volume de l'emploi exprimé en équivalents temps plein en application de la réduction proposée pendant une année civile complète ;
- que le Fonds social approuve la proposition de réduction du volume de l'emploi sur base de critères objectifs préalablement établis et par décision motivée.

Chapitre VI : Procédure d'introduction des candidatures

Article 10

La subvention Maribel Social est accordée aux employeurs qui s'engagent à réaliser une augmentation nette du volume de travail par rapport à l'année civile 2005 après examen du comité de gestion du fonds social.

Article 11

Les employeurs sollicitant une intervention financière "Maribel Social" introduisent au fonds social un acte de candidature tel qu'annexé par l'arrêté royal susmentionné.

Article 12

Le fonds social peut demander des informations supplémentaires aux employeurs en vue d'élaborer son rapport semestriel

Article 13

Les interventions financières aux emplois supplémentaires sont accordées forfaitairement après réception de l'acte de candidature ainsi que des informations relatives aux prestations trimestrielles en fonction des propositions d'attribution formulées par le Fonds Social.

Pour les entreprises de travail adapté wallonnes, l'intervention financière est cumulable avec d'autres aides à l'emploi, à l'exception des aides AWIPH, pour autant qu'elle soit limitée au coût salarial réel qui est à charge de l'employeur.

Article 14

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

Chapitre VII : Intervention financière et affectation

Article 15

Le Fonds social détermine les critères à prendre en compte pour l'approbation des actes de candidature.

Article 16

§ 1

Conformément à l'arrêté royal du 18 juillet 2002, les embauches doivent être réalisées au niveau de chaque entreprise de travail adapté à un coût salarial annuel brut moyen de maximum 64.937,84 euro, charges patronales incluses. L'intervention du Fonds social est par ailleurs limitée aux prestations rémunérées effectives ou assimilées.

§ 2

Le montant mentionné à l'article 16 §1 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.

§ 3

Conformément à l'AR du 18 juillet 2002, il faut entendre par «coût salarial » : la rémunération brute du travailleur, majorée des cotisations patronales de sécurité sociale. La rémunération brute comprend la rémunération ainsi que l'ensemble des indemnités et avantages dus au travailleur par ou en vertu de dispositions légales ou réglementaires ainsi que les indemnités et avantages dus en vertu de conventions collectives de travail conclues au sein de l'organe paritaire dont relève l'employeur. Pour les embauches, priorité sera donnée, en outre, à des fonctions axées sur le renforcement de l'emploi des plus faibles, l'amélioration de l'organisation du travail et l'adaptation ergonomique des postes de travail, d'une part, et à des fonctions destinées à l'amélioration de l'encadrement social et commercial, d'autre part :

- Le Fonds Social pour la Promotion de l'Emploi dans les Entreprises de Travail Adapté finance à partir du 2ème semestre 2006, en région wallonne et communauté germanophone, dans le cadre :

de la dotation fédérale Maribel Social, quatrième tranche (46,48 EUR), cinquième tranche (43,82 EUR)-sixième tranche (22,92EUR) de la réduction patronale tous les emplois à concurrence de 5.000EUR par trimestre sans toutefois dépasser le coût salarial réel du travailleur.

- Le Fonds Social pour la Promotion de l'Emploi dans les Entreprises de Travail Adapté finance en région wallonne dans le cadre :

de la dotation régionale Maribel Social fixée par Arrêté du Gouvernement wallon 29 avril 1999 modifié par l'Arrêté du Gouvernement wallon du 7 novembre 2002 finançant trimestriellement :

1. des emplois de production à concurrence de 2.478,94 euro
2. des emplois d'encadrement à concurrence de 3.718,40 euro

Article 17

Les décisions et propositions du Fonds sont transmises aux ministres compétents et au président de la commission paritaire.

Chapitre VIII : Garanties d'utilisation intégrale du produit de réductions de cotisation à la création d'emplois

Article 18

Chaque employeur qui bénéficie d'une intervention financière du Fonds social doit fournir chaque année pour le 31 janvier au plus tard, un rapport détaillé audit Fonds. Un modèle de rapport sera élaboré par le Fonds social. Le non-respect de ces dispositions donnera lieu à des sanctions déterminées par le Fonds social.

Article 19

§ 1

Ce rapport doit reprendre au moins les éléments suivants :

- le nombre total d'emplois exprimé en travailleurs physiques et en équivalents temps plein pour la période de référence et la période concernée ;
- la liste nominative des emplois supplémentaires engagés grâce à l'intervention financière du Fonds social avec le régime de travail, leur fonction et leur barème.

§ 2

Si nécessaire, le Fonds social peut demander des informations complémentaires.

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

Article 20

Les nouveaux engagements et l'augmentation du volume global de l'emploi sont réalisés dans les six mois qui suivent la notification de la décision d'intervention financière du Fonds social.

Chapitre X : Dispositions finales et durée de validité

Article 21

La présente convention collective de travail abroge et remplace à partir du 1er octobre 2006 la convention collective de travail du 18 décembre 2000 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans les entreprises de travail adapté, déposée au Greffe de la Direction générale Relations Collectives de Travail le 24 janvier 2001 et enregistrée le 9 février 2001 sous le numéro 56416/CO/327.

Article 22

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er octobre 2006 et elle 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 commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux.

Intervention en matière de formations par le Fonds de sécurité d'existence

Convention collective de travail relative à la création d'un Fonds de sécurité d'existence dénommé "Fonds intersectoriel de formation francophone" en abrégé F.I.Fr. – 05.09.2002

Chapitre I : Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail 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. 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 et 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-commissions

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-commissions 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.