Neerlegging-Dépôt: 23/12/2024
Regist.-Enregistr.: 20/01/2025
N°: 191517/CO/327.03

Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 11/12/2024 RELATIVE A UNE AUGMENTATION UNIQUE DES SALAIRES EN 2024 POUR LE PERSONNEL DE PRODUCTION DANS LES ETA WALLONNES AYANT UN SALAIRE SUPERIEUR A LA GRILLE DES SALAIRES MINIMA APPLICABLE AU PERSONNEL DE PRODUCTION EN 2024 ET RELATIVE AU CALCUL DU RELIQUAT

Chapitre I – Champ d'application

Article 1er.

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

Par "travailleurs", on entend : les travailleurs masculins et féminins occupés à la production, non valides et valides.
Par personnel de production, il faut entendre les travailleurs visés par les dispositions de la convention collective de travail du 29 mars 2010 relative au rétablissement de la tension salariale du personnel de production dans les entreprises de travail adapté et non ceux visés par la convention collective de travail du 24 janvier 2007 relative à l'harmonisation des barèmes pour le personnel d'encadrement occupé dans les entreprises de travail adapté situées en Région wallonne.

Cette mesure s'applique aux travailleurs occupés au 1er décembre 2024, aux travailleurs engagés à partir du 1er décembre 2024 et aux travailleurs en RCC et pensionnés à partir du 1er janvier 2024.

Cette mesure ne s'applique pas aux stagiaires et aux étudiants.

Chapitre II – Dispositions générales

Article 2.

La présente convention collective de travail a pour objet d'appliquer une valorisation salariale unique en 2024 pour le personnel défini à l'article 1er et dont le salaire réel en 2024 est supérieur aux grilles d'évolution des salaires telles que visées à l'article 5 de la convention collective de travail relative à la fixation des catégories salariales minimales pour le personnel de production dans les ETA wallonnes du 11/12/2024.

Ainsi, les salaires horaires seront augmentés en fonction de l'ancienneté à raison de 0.13€ brut par 5 ans d'ancienneté sectorielle jusque 25 ans d'ancienneté (soit 0.13 €/5 ans, 0.26€ /10 ans, 0.39€/15 ans, 0.52€/ 20 ans, 0.65€/25 ans).

Article 3.

On entend par ancienneté sectorielle reconnue : l'ancienneté annuelle acquise par année accomplie dans les entreprises ressortissant à la SCP 327.03 à l'exclusion des contrats de stage.

On entend par ancienneté d'entreprise : les périodes d'occupation interrompues au sein d'une même ETA. Celles-ci sont cumulées pour définir l'ancienneté du travailleur.

L'application des salaires horaires des grilles minimales est liée à la date anniversaire de l'entrée en fonction du travailleur dans l'entreprise et est appliquée au 1er jour du mois qui suit le mois de la date anniversaire.

Article 4.

Cette mesure n'est pas cumulable avec la Convention collective de travail relative à la fixation des catégories salariales minimales pour le personnel de production dans les ETA wallonnes du 11/12/2024.

Chapitre III – Dispositions relatives au reliquat des ANM 21-24

Article 5.

Définition du reliquat :

On entend par reliquat, le montant de l'accord du non-marchand 2024 calculé par ETA duquel on déduit l'application des mesures afférentes à 2024-2025-2026 en application de cette convention collective de travail et de la Convention collective relative à la fixation des catégories salariales minimales pour le personnel de production dans les ETA wallonnes du 11/12/2024. Ce calcul de reliquat doit se faire cotisations patronales comprises de 1,55 % et reporté sur un nombre d'heures annuelles payées au travailleur.

On entend par heures payées : les heures ayant fait l'objet d'une rémunération et reprises sur le compte individuel du travailleur.

Modalités d'application du reliquat :

Première étape - ouverture des négociations locales jusqu'au 28 février 2025.

La redistribution convenue dans un accord au niveau local pourra être concrétisée sous forme d'une augmentation du salaire ou de prime annuelle récurrente et indexée ou d'un avantage équivalent.

Deuxième étape - en cas d'absence d'accord local, on applique la mesure résiduaire prévue à l'article 6 de la présente convention collective de travail.

Dans le respect du dialogue social, les différentes parties conviennent de l'importance d'une collaboration constructive, celles-ci ont la responsabilité d'agir avec une réelle volonté d'avancer dans la mise en œuvre des dispositions convenues et d'examiner les propositions alternatives à la mesure résiduaire.

Ces négociations relatives au reliquat devront se limiter au montant disponible défini comme reliquat.

Cette mesure relative au reliquat et décidée par les parties devra être payée chaque année aux travailleurs de production définis à l'article 1er.

En cas de contestation, il sera fait appel par la partie la plus diligente à la tenue d'un Bureau de conciliation.

Article 6.

Définition de la mesure résiduaire :

En cas d'échec ou de refus de négociation locale, on détermine le reliquat pour l'application de la mesure résiduaire, en divisant ce reliquat par le nombre d'heures rémunérées en 2024 - 2025 - 2026 selon le mode de calcul repris à l'article 5 déterminant le reliquat.

Modalités d'application de la mesure résiduaire :

Le résultat obtenu est redistribué sous forme d'une augmentation de salaire ou de prime annuelle récurrente et indexée.

Cette mesure relative à la mesure résiduaire et décidée par les parties devra être payée chaque année aux travailleurs de production définis à l'article 1er.

En cas de contestation, il sera fait appel à un Bureau de conciliation.

Article 7.

Cette valorisation salariale est réalisée dans le cadre de l'accord non-marchand wallon 2021-2024 conformément au protocole d'accord du 30 juin 2021. Elle n'entre donc pas en considération dans le cadre de la norme salariale.

Article 8.

Pour les ETA ayant déjà anticipé la mesure et/ou ayant déjà une grille d'évolution barémique liée à l'ancienneté équivalente ou supérieure contenue dans une convention collective de travail d'entreprise ou dans le règlement de travail ou un protocole d'accord local ou tout autre forme d'accord local, une négociation locale sera prévue en lieu et place de l'application de la présente convention collective de travail et de la convention collective de travail relative à la fixation des catégories salariales minimales pour le personnel de production dans les ETA wallonnes du 11/12/2024.

Il reviendra aux parties au niveau local de prendre les dispositions nécessaires afin d'octroyer aux travailleurs concernés un avantage équivalent pour le 28 février 2025.

En cas de contestation, il sera fait appel à un Bureau de conciliation.

Chapitre IV – Dispositions finales

Article 9.

L'objectif est que les salaires des travailleurs soient augmentés par la mesure sur les fiches salariales du mois de janvier 2025.

La rétroactivité de la mesure devra être versée aux travailleurs concernés au plus tard 2 mois après la réception effective des montants versés par l'AViQ.

Article 10.

La présente convention collective de travail prend effet au 1er janvier 2024 et est conclue pour une durée indéterminée.

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

VERTALING

Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 11/12/2024 BETREFFENDE EEN EENMALIGE LOONSVERHOGING IN 2024 VOOR HET PRODUCTIEPERSONEEL IN DE WAALSE BW MET EEN HOGER LOON DAN DE MINIMALE LOONSCHAAL DIE VAN TOEPASSING IS OP HET PRODUCTIEPERSONEEL IN 2024 EN BETREFFENDE DE BEREKENING VAN HET SALDO

Hoofdstuk I - Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is uitsluitend van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de beschutte werkplaatsen (BW) die worden gesubsidieerd door het Waalse Gewest en die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap, met uitzondering van de beschutte werkplaatsen die gevestigd zijn in de Duitstalige Gemeenschap.

Onder "werknemers", wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke, niet-valide en valide productiewerknemers

Onder productiepersoneel worden de werknemers verstaan bedoeld in de bepalingen van de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 maart 2010 betreffende het herstel van de loonspanning van het productiepersoneel in de beschutte werkplaatsen en niet die bedoeld door de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 januari 2007 betreffende de harmonisatie van de loonschalen voor het kaderpersoneel tewerkgesteld in de beschutte werkplaatsen gevestigd in het Waalse Gewest.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers die tewerkgesteld zijn op 1 december 2024 en op de werknemers die worden in dienst genomen vanaf 1 december 2024 en op de werknemers in SWT en met pensioen met ingang van 1 januari 2024.

Deze maatregel geldt niet voor stagiairs en leerling-werknemers.

Hoofdstuk II: Algemene bepalingen

Artikel 2.

Het doel van deze collectieve arbeidsovereenkomst is de toepassing van een eenmalige loonsverhoging in 2024 voor het personeel bepaald in artikel 1 en van wie het reële loon in 2024 hoger ligt dan de evolutieroosters van de lonen zoals bedoeld in artikel 5 van de collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling van de minimale looncategorieën voor het productiepersoneel in de Waalse BW van 11/12/2024.

Zo zullen de uurlonen worden verhoogd volgens de anciënniteit ten belope van 0.13€ bruto per 5 jaar sectorale anciënniteit tot 25 jaar anciënniteit (ofwel 0.13 €/5 jaar, 0.26€/10 jaar, 0.39€/15 jaar, 0.52€/20 jaar, 0.65€/25 jaar).

Artikel 3.

Onder erkende sectorale anciënniteit wordt verstaan: de jaarlijkse anciënniteit die werd verworven per voltooid jaar in de ondernemingen die ressorteren onder PSC 327.03 met uitsluiting van de stageovereenkomsten.

Onder bedrijfsanciënniteit wordt verstaan: de onderbroken tewerkstellingsperiodes binnen eenzelfde BW. Deze worden gecumuleerd om de anciënniteit van de werknemer te bepalen.

De toepassing van de uurlonen van de minimumroosters wordt gekoppeld aan de verjaardag van de indiensttreding van de werknemer in de onderneming en wordt toegepast op de 1 ste dag van de maand die volgt op de maand van de verjaardag.

Artikel 4.

Deze maatregel is niet cumuleerbaar met de Collectieve arbeidsovereenkomst tot vaststelling van de minimale looncategorieën voor het productiepersoneel in de Waalse BW van 11/12/2024.

HOOFDSTUK III – Bepalingen met betrekking tot het saldo van de NPA 21-24

Artikel 5.

Definitie van het saldo:

Onder saldo wordt verstaan het bedrag van het non-profitakkoord 2024, berekend per VTE, waarop in mindering is gebracht de toepassing van maatregelen met betrekking tot 2024-2025-2026 met toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst en van de Collectieve overeenkomst tot vaststelling van de minimale looncategorieën voor het productiepersoneel in de Waalse BW van 11/12/2024. Deze berekening van het saldo dient te gebeuren inclusief de werkgeversbijdragen van 1,55% en overgedragen te worden naar een aantal jaaruren betaald aan de werknemer.

Onder betaalde uren wordt verstaan: de uren waarvoor een loon werd uitbetaald en die zijn opgenomen in de individuele rekening van de werknemer.

Toepassingsmodaliteiten:

Eerste fase - opstart van de lokale onderhandelingen tot 28 februari 2025.

De herverdeling die in een overeenkomst op lokaal niveau is overeengekomen, kan worden gerealiseerd in de vorm van een loonsverhoging of een terugkerende en geïndexeerde jaarlijkse premie of een gelijkwaardig voordeel.

Tweede fase - bij ontstentenis van een lokaal akkoord, past men de residuaire maatregel toe bedoeld in artikel 6 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Met inachtneming van de sociale dialoog, zijn de verschillende partijen het eens over het belang van constructieve samenwerking; zij hebben de verantwoordelijkheid om te handelen met een werkelijke bereidheid om vooruitgang te boeken bij de implementatie van de overeengekomen bepalingen en om de alternatieve voorstellen voor de residuaire maatregel te onderzoeken.

Die onderhandelingen m.b.t. het saldo moeten beperkt blijven tot het beschikbaar bedraag dat als saldo is gedefinieerd.

Deze maatregel met betrekking tot het saldo deel en waartoe de partijen hebben besloten, moet jaarlijks worden betaald aan productiearbeiders gedefinieerd in artikel 1.

Bij betwisting zal de meest gerede partij een beroep doen op een verzoeningsbureau.

Artikel 6.

Definitie van de residuaire maatregel:

Bij het mislukken of weigeren van lokale onderhandelingen wordt het saldo voor de toepassing van de residuaire maatregel bepaald, door dit saldo te delen door het aantal verloonde uren in 2024 - 2025 - 2026 volgens de berekeningswijze vermeld in artikel 5 tot vaststelling van het saldo.

Nadere bepalingen voor toepassing van de residuaire maatregel:

Het resultaat dat wordt bekomen wordt herverdeeld in de vorm van een loonsverhoging of een terugkerende en geïndexeerde jaarlijkse premie

Deze maatregel met betrekking tot de residuaire maatregel en waartoe de partijen hebben besloten, moet jaarlijks worden betaald aan productiearbeiders gedefinieerd in artikel 1.

In geval van betwisting zal een beroep worden gedaan op een verzoeningsbureau.

Artikel 7.

Deze verhoging wordt uitgevoerd in het kader van het Waals non-profitakkoord 2021-2024 overeenkomstig het protocolakkoord van 30 juni 2021. Zij wordt dus niet in aanmerking genomen in het kader van de loonnorm.

Artikel 8.

Voor de BW die al hebben geanticipeerd op de maatregelen en/of al een evolutierooster van de loonschalen hebben dat gekoppeld is aan de gelijkwaardige of hogere anciënniteit vermeld in een collectieve ondernemingsovereenkomst of in het arbeidsreglement of een lokaal protocolakkoord of elke andere vorm van lokaal akkoord, zal lokaal worden onderhandeld over de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst en van de Collectieve arbeidsovereenkomst van 11/12/2024 tot vaststelling van de minimale looncategorieën voor het productiepersoneel in de Waalse BW.

Het zal aan de partijen op lokaal niveau toekomen om de nodige maatregelen te nemen om aan de betrokken werknemerstegen 28 februari 2025 een gelijkwaardig voordeel toe te kennen.

In geval van betwisting zal een beroep worden gedaan op een verzoeningsbureau.

Hoofdstuk IV - Slotbepalingen

Artikel 9.

De doelstelling is dat de lonen van de werknemers worden verhoogd door de maatregel op de loonfiches van de maand januari 2025.

De terugwerkende kracht van de maatregel zal uiterlijk 2 maanden na de effectieve ontvangst van de bedragen gestort door het AVIQ moeten worden toegepast voor de betrokken werknemers.

Artikel 10.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Ze kan door elke partij worden opgezegd met een opzeggingstermijn van drie maanden die met een ter post aangetekend schrijven (poststempel geldt als bewijs) wordt gericht tot de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap.