

Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone - SCP 319.02

Convention collective de travail du 24 novembre 2022 concernant la mise en œuvre d'une mesure bien-être en 2022 pour les secteurs des Agences immobilières sociales et des Associations de promotion du logement dans le cadre de l'accord non-marchand 2021-2024 de la Région wallonne

CHAPITRE I^{ER} : CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er}.

§1. La présente convention collective de travail est applicable aux travailleurs et employeurs des Agences immobilières sociales et des Associations de promotion du logement qui ressortissent à la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone et qui sont agréées et subsidiées par la Région Wallonne en vertu de l'Arrêté du Gouvernement wallon du 12 décembre 2013 relatif aux organismes de logement à finalité sociale.

§2. Par « travailleurs », on entend : le personnel, sans distinction de genre, occupé au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

§3. La présente convention collective de travail s'inscrit dans le cadre général négocié par les interlocuteurs sociaux en vertu de l'accord tripartite 2021-2024 du 26 mai 2021 pour le secteur non-marchand wallon en ce qui concerne l'utilisation des sommes dévolues ou affectées à l'année 2022.

CHAPITRE II : PRINCIPES

Art. 2.

En application de l'article 4 de l'accord tripartite 2021-2024 du 26 mai 2021 pour le secteur non-marchand wallon, un budget est affecté à la mise en place, par les agences et associations visées à l'article 1^{er}, §1, d'une ou plusieurs mesures « bien-être » qualitatives et collectives, au bénéfice de tous leurs travailleurs.

CHAPITRE III : AFFECTATION DU BUDGET

Art. 3.

Le montant du budget est calculé par le Fonds du logement wallon et est affecté à la mise en place ou au développement, au-delà des obligations de l'employeur, d'une ou plusieurs mesures qualitatives et à caractère collectif relatives au « bien-être » au sein de l'agence ou de l'association. Le budget ne peut pas être utilisé pour des mesures qui sortent du cadre professionnel ni pour des mesures visant à satisfaire à une obligation légale découlant de l'application du Code du bien-être au travail.

Art. 4.

Au sens de la présente convention, les mesures qualitatives et à caractère collectif relatives au bien-être sont entendues largement. Elles tendent vers l'amélioration du bien-être au travail de manière collective, tant dans la fonction qu'au niveau de l'agence ou l'association, notamment par l'aménagement des conditions de travail par l'ergonomie, par la prévention du burn-out, par l'accompagnement à la numérisation..., en ce compris dans le cadre du télétravail.

Commentaire :

Ces mesures peuvent, par exemple, se réaliser par l'acquisition de matériel, par le paiement d'une prime exceptionnelle, par de la création temporaire d'emploi dédié à de la recherche-action, par des formations ou encore par des initiatives visant à la cohésion et/ou l'accompagnement des équipes.

Art. 5.

Au sens de la présente convention, le paiement d'une prime exceptionnelle constitue une mesure « bien-être » qualitative et à caractère collectif pour autant qu'elle soit versée à tous les travailleurs de l'agence ou de l'association.

Art. 6.

En cas de paiement d'une prime exceptionnelle, elle est versée à tous les travailleurs liés par un contrat de travail avec l'agence ou l'association à la date du paiement de la prime, sans proratisation de son montant par rapport au régime de travail.

Art. 7.

Le mode de calcul d'une éventuelle prime exceptionnelle est le suivant :

- le montant brut travailleur est forfaitaire ;
- il est calculé en divisant le budget qui y est consacré par l'agence ou l'association par le nombre de travailleurs relevant des agréments visés à l'article 1, après déduction du montant des cotisations sociales incombant à l'employeur.

CHAPITRE IV : CONCERTATION AU NIVEAU LOCAL

Art. 8.

§1. La ou les mesures « bien-être » sont concertées au niveau local entre les représentants de l'employeur et la délégation syndicale. Un procès-verbal de la concertation atteste de la ou des mesures « bien-être » décidées.

§2. À défaut de délégation syndicale, la ou les mesures « bien-être » sont concertées entre l'employeur et les travailleurs. Un procès-verbal de la concertation atteste de la ou des mesures « bien-être » décidées et une copie est communiquée par courrier postal ou par courriel aux permanents syndicaux régionaux, à titre d'information.

§3. Dans le cadre de la concertation au niveau local, sont communiqués à la délégation syndicale ou, à défaut, aux travailleurs, et figurent dans le procès-verbal :

- le montant du budget disponible en application de l'article 3 ;
- le nombre total de travailleurs dans l'agence ou l'association et le nombre de travailleurs qui relèvent du dispositif d'agrément de l'agence ou de l'association ;
- l'estimation du coût des mesures décidées au regard du budget disponible.

La concertation au niveau local tient compte de l'ensemble des points repris ci-dessus.

CHAPITRE V : DISPOSITIONS PARTICULIERES ET TRANSITOIRES

Art. 9.

La présente convention collective de travail s'applique pour autant que le Gouvernement wallon ait pris les dispositions nécessaires auprès du Fonds du logement wallon afin de libérer les sommes prévues dans l'accord tripartite 2021-2024 du 26 mai 2021 pour le secteur non marchand wallon et dévolues ou affectées à l'année 2022.

CHAPITRE VI : VALIDITE

Art. 10.

La présente convention collective de travail est conclue à durée déterminée et produit ses effets à partir de la date de sa signature et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2023.

**Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten
van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap
(PSC 319.02)**

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 24 november 2022 betreffende de
tenuitvoerlegging van een welzijnsmaatregel in 2022 voor sectoren “Agences
immobilières sociales” en “Associations de promotion du logement” in het kader
van het non-profitakkoord 2021-2024 van het Waalse Gewest**

HOOFDSTUK I: TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 1

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en de werkgevers van de “Agences immobilières sociales” en “Associations pour la promotion du logement” die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en - diensten van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap en die erkend en gesubsidieerd door het Waalse Gewest zijn krachtens het Besluit van de Waalse Regering van 12 december 2013 betreffende de sociale huisvestingsinstellingen.

§ 2. Onder “werknemers” wordt verstaan: het personeel, zonder onderscheid van geslacht, tewerkgesteld in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst past in het algemeen kader waarover werd onderhandeld door de sociale partners krachtens het tripartiete akkoord 2021-2024 van 26 mei 2021 voor de Waalse non-profitsector wat het gebruik betreft van de bedragen die werden toegekend of toegewezen aan het jaar 2022.

HOOFDSTUK II: PRINCIPES

Art. 2.

Met toepassing van artikel 4 van het tripartiete akkoord 2021-2024 van 26 mei 2021 voor de Waalse non-profitsector, wordt een budget toegewezen aan de invoering, door de “Agences” et “Associations” beoogd in artikel 1, §1, van één of meerdere kwalitatieve en collectieve "welzijnsmaatregelen", ten gunste van al hun werknemers.

HOOFDSTUK III: TOEWIJZING VAN HET BUDGET

Art. 3.

Het bedrag van het budget wordt berekend door het “Fonds du Logement wallon” en wordt toegewezen aan de invoering of aan de ontwikkeling, bovenop de verplichtingen van de werkgever, van één of meerdere kwalitatieve en collectieve maatregelen betreffende het "welzijn" binnen de agentschap of de vereniging. Het budget mag niet worden gebruikt voor maatregelen die buiten het professioneel kader vallen noch voor maatregelen om te voldoen aan een wettelijke verplichting die voortvloeit uit de toepassing van de codex welzijn op het werk.

Art. 4.

In de zin van deze overeenkomst worden de kwalitatieve en collectieve maatregelen betreffende het welzijn ruim opgevat. Ze zijn collectief gericht op de verbetering van het welzijn op het werk, zowel in de functie als op het niveau van de agentschap of de vereniging, onder meer door de aanpassing van de arbeidsomstandigheden met inbegrip

van telewerk, door de ergonomie, door de preventie van burn-out, door de begeleiding naar de digitalisering..., inclusief in het kader van telewerken.

Commentaar:

Deze maatregelen kunnen, bijvoorbeeld, worden gerealiseerd door het aanschaffen van materiaal, door de betaling van een uitzonderlijke premie, door de tijdelijke creatie van werkgelegenheid gewijd aan onderzoek-actie, door opleidingen of ook of door initiatieven gericht op cohesie en/of begeleiding van ploegen.

Art.5

In de zin van deze overeenkomst vormt de betaling van een uitzonderlijke premie een kwalitatieve en collectieve "welzijnsmaatregel" voor zover zij wordt gestort aan alle werknemers van de agentschap of de vereniging.

Art. 6.

In geval van betaling van een uitzonderlijke premie wordt zij gestort aan alle werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst met de agentschap of de vereniging op datum van de betaling van de premie, zonder proratisering van het bedrag ervan ten opzichte van de arbeidsregeling.

Art. 7.

De berekeningswijze van een eventuele uitzonderlijke premie is als volgt:

- het werknemer brutobedrag is een vast bedrag;
- het wordt berekend door de aan het agentschap of de vereniging toegekende begroting te delen door het aantal werknemers dat onder de in artikel 1 bedoelde erkenningen valt, na aftrek van het bedrag van de sociale bijdragen dat aan de werkgever toekomt.

HOOFDSTUK IV: OVERLEG OP LOKAAL NIVEAU

Art. 8.

§1. Over de "welzijnsmaatregelen" wordt lokaal overlegd onder de vertegenwoordigers van de werkgever en de vakbondsafvaardiging. Een proces-verbaal van het overleg vormt een bewijs van de "welzijnsmaatregelen" waarover werd beslist.

§2. Bij gebreke van een vakbondsafvaardiging wordt over de "welzijnsmaatregelen" overlegd tussen de werkgever en de werknemers. Een proces-verbaal van het overleg vormt een bewijs van de "welzijnsmaatregelen" waarover werd beslist en een kopie wordt ter informatie per post of per mail doorgestuurd naar de gewestelijke vakbondsvrijgestelden.

§3 In het kader van het lokaal overleg worden aan de vakbondsafvaardiging of, bij gebreke daarvan, aan de werknemers medegedeeld en in het proces-verbaal vermeld:

- het bedrag van het beschikbaar budget met toepassing van artikel 3;
- het totaal aantal werknemers in de agentschap of de vereniging en het aantal werknemers die vallen onder de in artikel 1 bedoelde erkenning stelsel van het agentschap of de vereniging;
- de raming van de kosten van de maatregelen waarover werd beslist ten aanzien van het beschikbaar budget.

Bij het lokaal overleg wordt rekening gehouden met alle hierboven vermelde punten.

HOOFDSTUK V: BIJZONDERE EN OVERGANGSBEPALINGEN

Art. 9.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing voor zover de Waalse regering de nodige maatregelen heeft genomen bij het “Fonds du logement wallon” om de bedragen vrij te maken waarin voorzien is in het tripartiete akkoord 2021-2024 van 26 mei 2021 voor de Waalse non-profitsector en toegekend of toegewezen aan het jaar 2022.

HOOFDSTUK VI: GELDIGHEID

Art. 10

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde tijd en wordt van kracht vanaf de datum van ondertekening ervan en treedt buiten werking op 31 december 2023.