

**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**

***Convention collective de travail du 26 octobre 2023***

***Octroi d'éco-chèques et mesure bien-être  
(Région Wallonne - Secteur Handicap)***

Considérant la volonté des interlocuteurs sociaux d'utiliser le budget exceptionnel libéré par la Région Wallonne, dans le cadre de l'accord non marchand 2021-2024,

Vu la décision des partenaires sociaux d'affecter le solde de la subvention 2023 de l'accord non marchand 2021-2024 à l'octroi d'éco-chèques et, le cas échéant, à une mesure « bien-être »

Considérant la volonté des interlocuteurs sociaux d'accentuer la mesure décidée pour les temps partiels,

Vu l'arrêté royal du 20 mai 2009 insérant un article 19quater dans l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs,

Vu la convention collective de travail n° 98 concernant les éco-chèques, conclue au Conseil national du Travail

***CHAPITRE Ier - Champ d'application***

Article 1er. La présente convention collective de travail est applicable aux travailleurs et employeurs 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 qui sont agréés et/ou subsidiés par l'Agence pour une Vie de Qualité (AViQ) de la Région wallonne ainsi qu'aux travailleurs et aux employeurs des établissements et services d'éducation et d'hébergement exerçant les mêmes activités qui ne sont ni agréés ni subventionnés et dont l'activité principale est située en Région wallonne.

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

***CHAPITRE II - Définition - Liste des produits et services pouvant être acquis avec des éco-chèques***

Art. 2. Aux fins de la présente convention, il convient d'entendre par "éco-chèque" : l'avantage destiné à l'achat de produits et services à caractère écologique repris dans la liste annexée à la convention collective de travail n 98.

Art. 3. Les travailleurs ne peuvent acquérir avec des éco-chèques que les produits ou services à caractère écologique mentionnés expressément dans cette liste.

### **CHAPITRE III - *Information des travailleurs***

Art. 4. Lors de la remise des éco-chèques aux travailleurs concernés, l'employeur les informe du contenu de la liste de la convention collective de travail n° 98 par tous moyens utiles, ainsi que chaque fois qu'elle est modifiée par le Conseil national du Travail.

### **CHAPITRE IV - *Période de validité et modalités d'octroi***

Art. 5. La validité des éco-chèques est limitée à 24 mois à partir de la date de mise à disposition au travailleur.

Art 6. § 1er. Pour l'année 2023, des éco-chèques sont exceptionnellement octroyés aux travailleurs.

§ 2. Le montant est de 250 euros par travailleur, quel que soit son régime de travail. Cette mesure ne s'applique pas aux stagiaires et apprentis.

§ 3. Pour les travailleurs qui sont entrés dans le service ou l'ont quitté au cours de la période de référence (du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre 2023), le montant est calculé au prorata des prestations effectuées ou assimilées pendant ladite période.

§ 4. En cas de suspension du contrat de travail, sont assimilés à des prestations :

- les jours pour lesquels les travailleurs concernés ont perçu une rémunération ou les jours pour lesquels le contrat de travail est suspendu en vertu de l'article 28, 1<sup>o</sup> de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- les jours de congé de maternité visés à l'article 39 de la loi sur le travail du 16 mars 1971 ;
- les jours de congé de paternité visés à l'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- les jours de congé d'adoption visés à l'article 30ter de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail ;
- les jours d'incapacité de travail couverts par une indemnité octroyée en application de la convention collective de travail n° 12bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 12 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux ouvriers en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle ;
- les jours d'incapacité de travail couverts par une indemnité octroyée en application de la convention collective de travail n° 13bis du 26 février 1979 adaptant à la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, la convention collective de travail n° 13 du 28 juin 1973 concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti à certains employés en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle.

§ 5. Un travailleur occupé dans le secteur dans le cadre de plus d'un contrat de travail ne bénéficiera qu'une seule fois de cette mesure exceptionnelle.

## **CHAPITRE V - *Commande et période de distribution***

Art. 7. § 1er. L'employeur est responsable de la commande des éco-chèques auprès de la société émettrice de son choix ainsi que de la distribution auprès des travailleurs. L'ensemble des frais de gestion sont à charge de l'employeur.

§ 2. Pour autant que la subvention ad hoc ait été versée aux services, les éco-chèques sont remis aux travailleurs pour le 31 mars 2024 au plus tard.

## **CHAPITRE VI - *Mesure Bien-être***

### **Art. 8. Affectation**

Dans la mesure du budget disponible, après application de la mesure éco-chèques prévue aux articles 6 et 7 de la présente CCT, le solde de la subvention reçue par chaque service doit être utilisé à une mesure de bien-être au travail, pour le 31 décembre 2024 au plus tard.

Ce montant 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 du service.

Ce montant 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.

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 du service notamment par l'aménagement des conditions de travail, par l'ergonomie, par la prévention du burn-out, ...

### **Art. 9. Concertation Sociale**

Les mesures « bien-être » sont concertées au niveau local en Conseil d'entreprise, à défaut en C.P.P.T., à défaut avec la délégation syndicale.

À défaut de délégation syndicale, la ou les mesures « bien-être » sont concertées entre l'employeur et les travailleurs.

Dans le cadre de cette concertation au niveau local, sont communiqués :

- le montant du budget disponible
- 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.

Au terme de la mise en œuvre de la mesure, le décompte final reprenant le montant du budget initial, la nature des mesures bien-être effectivement mises en place, le montant total utilisé pour ces mesures et le solde non consommé est présenté aux organes de concertation précités.

## **CHAPITRE VII - *Dérogation***

Art. 10. Les employeurs qui sont agréés mais pas subventionnés par l'Agence pour une Vie de Qualité (AViQ) de la Région wallonne ainsi que les employeurs des établissements et services d'éducation et d'hébergement exerçant les mêmes activités qui ne sont ni agréés ni subventionnés et dont l'activité principale est située en Région wallonne peuvent octroyer à leurs travailleurs au niveau de l'entreprise :

- un montant inférieur à l'avantage prévu par le présente convention collective de travail;
- et/ou convenir d'autres modalités d'octroi;
- ou ne pas octroyer d'écochèque ;
- et/ou de ne pas mettre en œuvre de mesure « bien-être ».

Le recours à la dérogation prévue à l'alinéa précédent fera l'objet de la conclusion d'une convention collective de travail fixant :

- le montant et les modalités d'octroi spécifiques de l'avantage au niveau de l'entreprise;
- ou constatant l'impossibilité d'octroi.

## **CHAPITRE VIII - *Dispositions finales***

Art. 11. La présente convention collective de travail est conclue à durée déterminée. Elle entre en vigueur à la date de signature et cesse de l'être le 31 décembre 2024

**Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -  
diensten van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitsta-  
lige Gemeenschap**

***Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 oktober 2023***

***Toekenning van ecocheques en maatregel welzijn  
(Waalse Gewest - Gehandicaptensector)***

Gezien de wil van de sociale gesprekpartners om het uitzonderlijke budget te gebruiken dat het Waalse Gewest heeft vrijgemaakt in het kader van het non-profit akkoord 2021-2024,

Gelet op het besluit van de sociale partners om het saldo van de subsidie voor 2023 uit het non-profitakkoord 2021-2024 toe te wijzen aan de toekenning van ecocheques en, waar nodig, aan een "welzijns"-maatregel "

Gezien de wil van de sociale gesprekpartners om de nadruk te leggen op de maatregel waarover werd beslist voor deeltijdwerkers,

Gelet op het koninklijk besluit van 20 mei 2009 waarbij een artikel 19 quater wordt ingevoegd in het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der werklieden,

Gelet op de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98 betreffende de ecocheques gesloten in de Nationale Arbeidsraad

***Hoofdstuk I - Toepassingsgebied***

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers en de werkgevers die ressorteren onder Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap die zijn erkend en/of gesubsidieerd door het "Agence pour une Vie de Qualité (AVIQ)" van het Waalse Gewest alsmede op de werknemers en de werkgevers van de inrichtingen en diensten die dezelfde activiteiten uitoefenen en die noch erkend, noch gesubsidieerd zijn en waarvan de hoofdactiviteit gevestigd is in het Waalse Gewest.

Onder "werknemers", wordt verstaan: de vrouwelijke en mannelijke bedienden, de arbeiders en arbeidsters.

## **HOOFDSTUK II - Definitie - Lijst van producten en diensten die met ecocheques kunnen worden aangekocht**

Art. 2. Voor de toepassing van deze overeenkomst wordt onder "ecocheque" verstaan: het voordeel bij de aankoop van producten en diensten met een ecologisch karakter die zijn opgenomen in de bij de voormelde cao nr.98 gevoegde lijst.

Art. 3. De werknemers kunnen met ecocheques alleen de producten of diensten van ecologische aard aankopen die expliciet opgenomen zijn in deze lijst.

## **HOOFDSTUK III - Informeren van de werknemers**

Art.4. Bij de bezorging van de ecocheques aan de betrokken werknemers zal de werkgever hen met alle passende middelen in kennis stellen van de inhoud van de lijst van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 98, alsmede bij elke wijziging ervan door de Nationale Arbeidsraad.

## **HOOFDSTUK IV – MODALITEITEN VAN TOEKENNING EN GELDIGHEIDSDUUR**

Art. 5. De geldigheid van de ecocheques is beperkt tot 24 maanden, vanaf de datum van de terbeschikkingstelling ervan aan de werknemer.

Art. 6. §1. Voor 2023 worden deze ecocheques uitzonderlijk aan de werknemers toegekend.

§ 2. Het bedrag is 250 euro per werknemer, ongeacht zijn arbeidstelsel. Deze maatregel geldt niet voor stagiairs en leerling-werknemers.

§ 3. Voor de werknemers die tijdens de referteperiode (van 1 januari tot 31 december 2023) in of uit dienst zijn getreden, wordt het bedrag <sup>berekend in</sup> verhouding tot de prestaties die tijdens de referteperiode zijn verricht of daarmee zijn gelijkgesteld.

§ 4. In geval van schorsing van de arbeidsovereenkomst worden gelijkgesteld met prestaties:

- de dagen waarvoor de betrokken werknemers een bezoldiging hebben ontvangen of de dagen waarvoor de arbeidsovereenkomst is geschorst overeenkomstig artikel 28, 1°, van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- de dagen moederschapsverlof zoals bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971;
- het geboorteverlof bedoeld in artikel 30 §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- de dagen verlof voor pleegzorg bedoeld in artikel 30ter van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten;
- de dagen arbeidsongeschiktheid gedekt door een vergoeding die wordt toegekend overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, de

- collectieve arbeidsovereenkomst nr. 12 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan de werklieden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte;
- de dagen arbeidsongeschiktheid gedekt door een vergoeding die wordt toegekend met toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13 bis van 26 februari 1979 tot aanpassing van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 13 van 28 juni 1973 betreffende het toekennen van een gewaarborgd maandloon aan sommige bedienden in geval van arbeidsongeschiktheid ingevolge ziekte, ongeval van gemeen recht, arbeidsongeval of beroepsziekte.
- § 5. Een werknemer die met meer dan één arbeidsovereenkomst in de sector werkzaam is, zal slechts eenmaal van deze uitzonderlijke maatregel kunnen genieten.

## **HOOFDSTUK V - *Bestelling en periode voor verdeling***

Art. 7. §1. De werkgever is verantwoordelijk voor de bestelling van de ecocheques bij de uitgiftemaatschappij van zijn keuze en voor de verdeling ervan onder de werknemers. Alle beheerskosten vallen ten laste van de werkgever.

§ 2. Op voorwaarde dat de subsidie ad hoc aan de diensten is gestort, worden de ecocheques uiterlijk op 31 maart 2024 aan de werknemers bezorgd.

## **HOOFDSTUK VI - *Welzijnsmaatregel***

Art 8. Bestemming

Volgens het beschikbare budget, na toepassing van de ecocheques maatregel waarin voorzien is in de artikelen 6 en 7 van deze cao, moet het saldo van de subsidie ontvangen door elke dienst ten laatste op 31 december 2024 aangewend worden voor een welzijnsmaatregel op het werk.

Dit bedrag is bestemd voor de uitvoering of ontwikkeling, naast de verplichtingen van de werkgever, van een of meer kwalitatieve en collectieve maatregelen met betrekking tot "welzijn" binnen de dienst.

Dit bedrag 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.

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 dienst, onder meer door de aanpassing van de arbeidsomstandigheden, door de ergonomie, door de preventie van burn-out...

Art. 9. Sociaal overleg

Over de welzijnsmaatregelen wordt lokaal overlegd in de ondernemingsraad, bij gebreke daarvan in de CPBW, bij gebreke daarvan met de vakbondsafvaardiging.

Bij gebreke van een vakbondsafvaardiging wordt over de "welzijnsmaatregel(" overlegd tussen de werkgever en de werknemers.

In het kader van dit lokaal overleg wordt meegedeeld:

- het bedrag van het beschikbare budget

- 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.

Aan het einde van de uitvoering van de maatregel wordt de eindafrekening met het bedrag van het oorspronkelijk budget, de aard van de daadwerkelijk uitgevoerde welzijnsmaatregelen, het totale bedrag dat voor deze maatregelen is gebruikt en het ongebruikte saldo ingediend bij de bovengenoemde overlegorganen.

## **HOOFDSTUK VII - *Afwijking***

Art. 10. Werkgevers die erkend maar niet gesubsidieerd zijn door het "Agence pour une Vie de Qualité (AViQ)" van het Waalse Gewest, alsook de werkgevers van opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten die dezelfde activiteiten uitoefenen, die noch erkend noch gesubsidieerd zijn en waarvan de hoofdactiviteit in het Waalse Gewest gevestigd is, kunnen op ondernemingsniveau hun werknemers het volgende toekennen:

- een bedrag dat lager is dan het voordeel waarin deze collectieve arbeidsovereenkomst voorziet;
- en/of andere toekenningsvoorwaarden overeenkomen;
- of ecocheques niet toekennen;
- en/of het niet invoeren van de "welzijnsmaatregel".

Over het gebruik van de afwijking waarin voorzien is in het vorige lid zal een collectieve arbeidsovereenkomst worden gesloten tot vaststelling van:

- het bedrag en de specifieke toekenningsmodaliteiten van het voordeel op het niveau van de onderneming;
- of tot vaststelling van het feit dat het niet kan worden toegekend.

## **Hoofdstuk VIII - *Slotbepalingen***

Art. 11. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op de datum van de ondertekening en houdt op van kracht te zijn op 31 december 2024