

Paritair Subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen,
de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 januari 2019 met betrekking tot de enclavewerking

Artikel 1

Deze CAO wordt gesloten in aanvulling op de regelgeving inzake enclavewerking zoals beschreven in hoofdstuk 10 van het uitvoeringsbesluit (17/02/2017) van het maatwerkdecreet van de Vlaamse Regering van 12/07/2013.

Indien de regelgeving van de bevoegde overheid met betrekking tot de enclavewerking wijzigt, kan deze CAO aangepast worden aan de nieuwe regelgeving.

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die ressorteren onder het Paritair Subcomité van de Vlaamse sector voor de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

Artikel 3

Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden volgende begrippen gehanteerd:

- **Werknemers:** zowel de mannelijke als vrouwelijke arbeiders en bedienden van de beschutte werkplaats / de sociale werkplaats / het maatwerkbedrijf.
- **Werkgevers:** dit zijn de beschutte werkplaatsen / sociale werkplaatsen / maatwerkbedrijven.
- **Klanten:** een andere onderneming of een andere organisatie waarmee de werkgever samenwerkt en die met de werkgever verbonden is door een contract van enclavewerking.
- **Enclavewerking:** de begeleide inschakeling van een of meer doelgroepwerknemers in de kernactiviteit van een andere onderneming of een andere organisatie waarmee het maatwerkbedrijf samenwerkt, heeft een onlosmakelijk verband of vormt een onderdeel van de productie of de handelsactiviteit van die onderneming of die organisatie.
De begeleide inschakeling omvat een permanente en kwaliteitsvolle begeleiding op de werkvloer van de andere onderneming of andere organisatie door een gekwalificeerde werkvloerbegeleider die in dienst is van het maatwerkbedrijf.

Artikel 4

Bij een enclavewerking is er voor de werknemers geen band van ondergeschiktheid ten opzichte van de klant.

De werknemer blijft onder het gezag, leiding en toezicht van zijn werkgever.

De tewerkstelling van werknemers onder de vorm van enclavewerkingscontracten blijft onderworpen aan de algemene normen inzake welvoeglijkheid en beroepsbekwaamheid van de werknemers.

De wettelijke voorschriften inzake preventie en bescherming van de werknemers moeten strikt nageleefd worden. De werkgever is en blijft integraal verantwoordelijk voor alle veiligheids- en preventie- en beschermingsvoorschriften.

De ondernemingsraad, het comité voor preventie en bescherming op het werk en/of de syndicale afvaardiging van de werkgever oefenen hun volledige bevoegdheid uit ten aanzien van de werknemers tewerkgesteld in een enclave en krijgen hiertoe de nodige faciliteiten (o.a. werkplaatsbezoeken) en dit in overleg met de directie van de werkgever.

Artikel 5

Bij het afsluiten van een enclavewerkingscontract:

- zal de syndicale delegatie opgericht bij de werkgever zo snel mogelijk op de hoogte worden gebracht;
- zullen de leden van de ondernemingsraad en de leden van het comité voor preventie en bescherming opgericht bij de werkgever, hiervan op de hoogte gebracht worden op de eerstvolgende vergadering.

Hiertoe worden de volgende elementen meegedeeld aan de hand van het in bijlage gevoegd informatieformulier:

1. De volledige identiteit van de klant;
2. De voorziene duur van het contract;
3. Een algemene omschrijving van het werk met vermelding van de eventuele bijkomende risico's verbonden aan de uitoefening ervan;
4. De plaats waar het werk wordt uitgevoerd;
5. Het aantal voorziene werknemers van de werkgever die worden tewerkgesteld;
6. De afspraak met de klant dat de voorwaarden inzake veiligheid en gezondheid worden gerespecteerd, alsmede de toepassing van deze cao;
7. De waarborg van structurele werkvloerbegeleiding (zoals bij de eigen werkgever gebeurt) door gekwalificeerde doelgroepbegeleiders, verbonden door een arbeidsovereenkomst met de werkgever;
8. De geldende arbeidstijden en arbeidsregimes;
9. Een inventaris inzake de afwijkende verplaatsingsmogelijkheid, zoals beschreven in art. 8.

Fundamentele wijzigingen aan een van deze elementen zullen worden meegedeeld aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis daarvan het comité voor preventie en bescherming, of bij ontstentenis daarvan, de syndicale delegatie, op een volgende vergadering.

Het maatwerkbedrijf bezorgt minimaal een werkdag voor de start van de enclavewerking een afschrift van de schriftelijke overeenkomst aan het departement.

Met behoud van de toepassing van artikel 33, eerste lid van het decreet van 12 juli 2013 betreffende Maatwerk bij collectieve inschakeling, vermeldt de schriftelijke overeenkomst:

1. de duur van de opdracht, door vermelding van de aanvangs- en einddatum;
2. de nauwkeurige plaats van de tewerkstelling, door vermelding van adresgegevens en in voorkomend geval de coördinaten van de werkplaats;
3. de werktijdregeling van de doelgroepwerknemers en de begeleiders.

Artikel 6

Voor de werknemers tewerkgesteld in het kader van een enclavewerkingscontract gelden in principe dezelfde wettelijke bepalingen als deze van toepassing bij de werkgever.

Artikel 7

Vanaf het ogenblik dat er wordt afgeweken van het voor de werknemer geldende begin- en einduur binnen de beschutte / sociale werkplaats / het maatwerkbedrijf, kan de doelgroepmedewerker alleen op vrijwillige basis in enclavewerking worden ingeschakeld. Indien er meer arbeid gepresteerd wordt dan de normale arbeidstijd van de werknemer, wordt dit beschouwd als overwerk.

De werkgever gaat in overleg met de omkaderende en begeleidende functies om de begeleiding te organiseren. De begeleide inschakeling omvat een permanente en kwaliteitsvolle begeleiding op de werkvloer van de andere onderneming of andere organisatie door een gekwalificeerde werkvloerbegeleider die in dienst is van het maatwerkbedrijf.

Artikel 8

Vervoerregeling van en naar de enclave:

In principe zorgt de werkgever voor de verplaatsing van en naar de plaats van de enclave en staat in voor de kost van het door haar georganiseerde vervoer.

De vervoerregeling is gebaseerd op het uitgangspunt dat de werknemer bij het begin van de werkdag naar de vestigingsplaats van het maatwerkbedrijf komt. Vandaar vertrekt men met gezamenlijk vervoer naar de enclave. 's Avonds gebeurt hetzelfde in omgekeerde volgorde.

In uitzonderlijke gevallen kan de werknemer ervoor kiezen (na akkoord van de werkgever) om rechtstreeks van thuis naar de enclave te gaan, en omgekeerd. In dit geval wordt dit traject als Woon-werkverkeer beschouwd. De werkgever maakt in dit geval afspraken met de werknemer omtrent de arbeidstijd op de enclave. De werknemer heeft het recht om terug te komen op de keuze om rechtstreeks van thuis naar de enclave te gaan en omgekeerd. De werkgever kan het akkoord intrekken om de werknemer rechtstreeks van thuis naar de enclave te laten gaan en omgekeerd.

In de vervoerregeling worden volgende definities gehanteerd:

- Het eerste stuk - van thuis naar het maatwerkbedrijf en omgekeerd – definiëren we als "**Woon-werkverkeer**".
- De tijd van het maatwerkbedrijf tot op de enclave en omgekeerd wordt gedefinieerd als "**Reistijd**".
- De werktijd op de enclave zelf wordt gedefinieerd als "**Arbeidstijd**".
- De "**normale dagelijkse arbeidsduur**" verschilt per Maatwerkbedrijf en is daar contractueel bepaald. Met normale dagelijkse arbeidsduur wordt hieronder bedoeld het normaal aantal uren Arbeidstijd dat een werknemer dient te presteren op die bepaalde dag afhankelijk van het in voege zijnde uurrooster.
- Het Woon-werkverkeer en de Reistijd gelden in principe niet als Arbeidstijd en kunnen ook niet in aanmerking worden genomen voor de berekening van de overuren. Enkel de Arbeidstijd komt in aanmerking voor de berekening van de arbeidsduur en de eventuele overuren.
- Werkweek: de vijfdaagse werkweek vangt aan op maandag.

De hierboven gedefinieerde concepten verhouden zich op het niveau van de werkdag als volgt: De gepresteerde Arbeidstijd wordt indien nodig aangevuld tot de normale dagelijkse arbeidsduur door de Reistijd van die dag om te zetten naar Arbeidstijd. Indien hierna de resterende Reistijd de 60 minuten overschrijdt, zal het deel boven de 60 minuten als arbeidstijd beschouwd worden en dit zowel op het vlak van bezoldiging als op het vlak van de inachtnaam ervan voor de bepaling van overuren.

Op basis van de bovenstaande vervoersregeling kan de werkgever een antwoord formuleren op de vraag van de klant om de reguliere arbeidstijd integraal op de werkvloer van de klant te presteren. Sociale partners delen de visie dat de vervoersregeling geen instrument is om te komen tot bijkomende flexibiliteit en onderschrijven het belang van duidelijkheid over en stabiliteit in de toepassing van de vervoersregeling.

Vergoedingen:

- Arbeidstijd: gewone contractuele bezoldiging zoals voorzien door de wetgeving.
- Reistijd: Niettegenstaande de Reistijd niet als Arbeidstijd wordt aangemerkt, wordt het saldo van de reistijd die overblijft na eventuele omzetting naar Arbeidstijd, vergoed. Deze vergoeding wordt aan 100 % van het vigerende uurloon betaald. De Reistijd die geen Arbeidstijd uitmaakt zoals hierboven beschreven, wordt niet in aanmerking genomen om te bepalen of de dag- of weegrens overschreden werd.
- Woon-werkverkeer: dit wordt geregeld door de CAO Mobiliteit.

Artikel 9

Net zoals in het maatwerkbedrijf krijgen de werknemers de nodige opleiding en instructies om de taken in functie van het enclavewerkingscontract op een veilige en aanvaardbare wijze uit te voeren.

Artikel 10

De werknemer die deelneemt aan een enclavewerkingscontract mag als gevolg hiervan niet minder verdienen dan indien hij in het eigen maatwerkbedrijf aan het werk zou zijn (cf. individueel arbeidscontract).

Artikel 11

De werkgevers verbinden er zich toe om in de individuele arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur, geen bepaling op te nemen die een principiële akkoord tot tewerkstelling onder de vorm van enclavewerking zou inhouden die buiten de normale arbeidstijd van de werknemer gaat.

Artikel 12

Overeenkomstig Deel II, 2.2.2. "individuele arbeidsovereenkomsten met ontbindende voorwaarde" van het Vlaams Intersectoraal Akkoord 5 d.d. 8 juni 2018, komen de sociale partners overeen dat er geen gebruik gemaakt wordt van individuele arbeidsovereenkomsten met ontbindende voorwaarde.

Artikel 13

Deze collectieve arbeidsovereenkomst mag geen afbreuk doen aan in de onderneming bestaande overeenkomsten die gunstiger zijn voor de werknemer.

Artikel 14

Elke betwisting betreffende de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst kan voor het verzoeningsbureau worden gebracht door de meest gerede partij.

Artikel 15

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de CAO van 2 februari 2005 betreffende de ondernemingscontracten, registratienummer 74128/CO/327.01.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor onbepaalde tijd en treedt in werking op 1 januari 2019.

Zij kan worden opgezegd door elke partij mits een opzeggingstermijn van 6 maanden wordt betekend via een per post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de Vlaamse sector van de beschutte werkplaatsen, de sociale werkplaatsen en de maatwerkbedrijven.

BIJLAGE: INFORMATIEDOCUMENT

Dit document betreft de informatieplicht ten aanzien van het in de instelling bestaande overlegorgaan overeenkomstig artikel 4 van deze overeenkomst.

1. De volledige identiteit van de klant;
2. De voorziene duur van het contract;
3. Een algemene omschrijving van het werk met vermelding van de eventuele bijkomende risico's verbonden aan de uitoefening ervan;
4. De plaats waar het werk wordt uitgevoerd;
5. Het voorziene aantal werknemers die worden tewerkgesteld;
6. De afspraak met de klant dat de voorwaarden inzake veiligheid en gezondheid worden gerespecteerd, alsmede de toepassing van deze cao;
7. De waarborg van structurele begeleiding (zoals bij de eigen werkgever gebeurt) door gekwalificeerde doelgroepbegeleiders, verbonden door een arbeidsovereenkomst met de werkgever;
8. De geldende arbeidstijden en arbeidsregimes;
9. een inventaris inzake de afwijkende verplaatsingsmogelijkheid, zoals beschreven in art. 8.

Meegedeeld aan de:

- 1.1. Ondernemingsraad
- 1.2. Comité voor preventie en bescherming op het werk
- 1.3. Vakbondsafvaardiging

Op.....

Handtekening werkgever

Handtekening overlegorgaan

Sous-commission paritaire pour le secteur flamand des entreprises de travail adapté, des ateliers sociaux et des "maatwerkbedrijven"

Convention collective de travail du 22 janvier 2019 relative au travail en enclave

Article 1^{er}

La présente CCT est conclue en complément de la réglementation relative au travail en enclave tel que décrit au chapitre 10 de l'arrêté d'exécution (17/02/2017) du décret relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective du Gouvernement flamand du 12/07/2013.

Si la réglementation de l'autorité compétente relative au travail en enclave est modifiée, la présente CCT peut être adaptée à la nouvelle réglementation.

Article 2

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le secteur flamand des entreprises de travail adapté, des ateliers sociaux et des "maatwerkbedrijven".

Article 3

Pour l'application de la présente convention collective de travail, les notions suivantes sont utilisées:

- Travailleurs: les ouvriers et les employés tant masculins que féminins de l'entreprise de travail adapté / de l'atelier social / de la "maatwerkbedrijf".
- Employeurs: ce sont les entreprises de travail adapté / les ateliers sociaux / les "maatwerkbedrijven".
- Clients: une autre entreprise ou une autre organisation avec laquelle l'employeur collabore et qui est liée à l'employeur par un « contrat de travail en enclave »
- Travail en enclave: l'intégration accompagnée d'un ou plusieurs travailleurs groupe cible dans l'exercice de l'activité principale d'une autre entreprise ou organisation, avec laquelle la "maatwerkbedrijf" collabore, a un lien indissociable ou dont elle constitue une partie de l'activité de production ou de négoce.

L'intégration accompagnée comprend un accompagnement permanent et de qualité sur le lieu de travail d'une autre entreprise ou organisation, dispensé par un accompagnateur qualifié qui est au service de la "maatwerkbedrijf".

Article 4

En cas de travail en enclave, il n'existe pour les travailleurs aucun lien de subordination vis-à-vis du client.

Le travailleur reste sous l'autorité, la direction et la surveillance de son employeur. L'occupation des travailleurs sous la forme de contrats de travail en enclave reste soumise aux normes générales de bienséance et de compétence professionnelle des travailleurs.

Les dispositions légales relatives à la prévention et la protection des travailleurs doivent être strictement respectées. L'employeur est et reste intégralement responsable de toutes les dispositions de sécurité, de prévention et de protection.

Le conseil d'entreprise, le comité pour la prévention et la protection au travail et/ou la délégation syndicale de l'employeur exercent leur pleine compétence à l'égard des travailleurs occupés dans une enclave et reçoivent les facilités nécessaires à cet effet (notamment des visites de lieux de travail) et, ce, en concertation avec la direction de l'employeur.

Article 5

Lors de la conclusion d'un contrat de travail en enclave:

- la délégation syndicale installée chez l'employeur en sera informée le plus rapidement possible;
- les membres du conseil d'entreprise et les membres du comité pour la prévention et la protection au travail institués chez l'employeur en seront informés lors de leur réunion suivante.

A cet effet, les éléments suivants seront communiqués par le biais du formulaire d'information annexé:

1. L'identité complète du client;
2. La durée prévue du contrat;
3. Une description générale du travail ainsi qu'une mention des éventuels risques complémentaires liés à son exercice;
4. Le lieu où le travail sera effectué;
5. Le nombre prévu de travailleurs de l'employeur qui seront occupés;
6. L'accord passé avec le client portant sur le respect des conditions de sécurité et d'hygiène ainsi que sur l'application de la présente CCT;
7. La garantie d'un accompagnement structurel sur le lieu de travail (comme cela se fait chez l'employeur propre) par des accompagnateurs groupe cible qualifiés, liés à l'employeur par le biais d'un contrat de travail;
8. Les temps de travail et régimes de travail en vigueur;
9. Un inventaire concernant la possibilité de déplacement dérogatoire décrite à l'art. 8.

Des modifications fondamentales à l'un de ces éléments feront l'objet d'une communication au conseil d'entreprise ou, à défaut, au comité pour la prévention et la protection ou, à défaut, à la délégation syndicale, lors d'une séance suivante.

La "maatwerkbedrijf" remet, au minimum un jour ouvrable avant le début du travail en enclave, une copie du contrat écrit au département.

En application de l'article 33, alinéa 1er du décret du 12 juillet 2013 relatif au travail adapté dans le cadre de l'intégration collective, le contrat écrit mentionne:

1. la durée de la mission, en indiquant la date de début et la date de fin;
2. le lieu précis d'occupation, en indiquant l'adresse et, le cas échéant, les coordonnées du lieu de travail;
3. le régime horaire des travailleurs groupe cible et des accompagnateurs.

Article 6

Les mêmes dispositions légales que celles en vigueur chez l'employeur s'appliquent en principe aux travailleurs occupés dans le cadre d'un contrat de travail en enclave.

Article 7

A partir du moment où il est dérogé aux heures de début et de fin du temps de travail s'appliquant au travailleur au sein de l'entreprise de travail adapté / de l'atelier social / de la "maatwerkbedrijf", le travailleur groupe cible peut uniquement être utilisé pour du travail en enclave sur base volontaire.

S'il est presté davantage de travail que le temps de travail normal du travailleur, ces prestations sont considérées comme travail supplémentaire.

L'employeur se concerte avec les fonctions d'encadrement et d'accompagnement pour organiser l'accompagnement. L'intégration accompagnée comprend un accompagnement permanent et de qualité sur le lieu de travail d'une autre entreprise ou organisation, dispensé par un accompagnateur qualifié qui est au service de la "maatwerkbedrijf".

Article 8

Règles pour le transport vers et au départ de l'enclave

En principe, l'employeur assure le transport à partir de et vers l'enclave et supporte le coût du transport qu'elle organise.

Le régime transport part du principe que le travailleur se rend au début de la journée de travail au siège de la "maatwerkbedrijf". De là, on part en transport en commun vers l'enclave. Le soir, on procède de la même manière dans l'autre sens.

Dans des cas exceptionnels, le travailleur peut choisir (après accord de l'employeur) d'aller directement de son domicile à l'enclave et inversement. Dans ce cas, ce trajet est considéré comme Déplacements entre le domicile et le lieu de travail. Dans ce cas, l'employeur passe des accords avec le travailleur sur le temps de travail dans l'enclave. Le travailleur a le droit de revenir sur le choix de se rendre directement de son domicile à l'enclave et inversement. L'employeur peut retirer son accord de permettre au travailleur de se rendre directement du domicile à l'enclave et inversement.

Dans le cadre du régime de transport, les définitions suivantes sont utilisées:

- La première partie - du domicile à la "maatwerkbedrijf" et inversement - est définie comme "**Déplacements entre le domicile et le lieu de travail**".
- Le temps pour aller de la "maatwerkbedrijf" vers l'enclave et inversement est défini comme "**Temps de déplacement**".
- Le temps de travail à l'enclave même est défini comme "**Temps de travail**".
- La "**durée normale quotidienne du travail**" diffère par "maatwerkbedrijf" et est fixée contractuellement au niveau de la "maatwerkbedrijf". Par durée normale quotidienne du travail, on entend ci-après le nombre normal d'heures du temps de travail qu'un travailleur doit prêter ce jour précis en fonction de l'horaire en vigueur.
- Les déplacements entre le domicile et le lieu de travail et le temps de déplacement ne sont en principe pas du temps de travail et ne peuvent pas être pris en compte pour le calcul des heures supplémentaires. Seul le temps de travail entre en ligne de compte pour le calcul de la durée du travail et les éventuelles heures supplémentaires.
- Semaine de travail: la semaine de travail de 5 jours commence le lundi.

Les concepts définis ci-dessus se comportent de la manière suivante au niveau de la journée de travail: le temps de travail presté est complété si nécessaire pour arriver à la durée normale quotidienne du travail en transposant le temps de déplacement de ce jour en temps de travail. Si, après cette opération, le temps de déplacement restant dépasse les 60 minutes, la partie au-delà des 60 minutes sera considérée comme du temps de travail et ce tant au niveau de la rémunération qu'au niveau de sa prise en compte pour déterminer les heures supplémentaires..

Sur la base du régime de transport exposé ci-dessus, l'employeur peut formuler une réponse à la demande du client de prêter intégralement le temps de travail régulier sur le lieu de travail du client. Les partenaires sociaux partagent la vision que le régime de transport n'est pas un instrument pour arriver à plus de flexibilité et ils soulignent l'importance de la clarté et la stabilité dans l'application des règles de transport.

Indemnités:

- Temps de travail: rémunération contractuelle normale telle que prévue par la législation
- Temps de déplacement: même si le temps de déplacement n'est pas considéré comme du temps de travail, le solde du temps de déplacement restant après transposition éventuelle en temps de travail est indemnisé. Cette indemnité est rémunérée à 100% du salaire horaire en vigueur. Le temps de déplacement qui n'est pas du temps de travail comme décrit ci-avant n'est pas pris en considération pour déterminer si la limite journalière ou hebdomadaire a été dépassée.
- Déplacements domicile-lieu de travail: ceci est réglé par la CCT Mobilité.

Article 9

Tout comme dans la "maatwerkbedrijf", les travailleurs reçoivent la formation et les instructions nécessaires pour effectuer les tâches en fonction du contrat de travail en enclave de manière sûre et acceptable.

Article 10

Le travailleur qui participe à un contrat de travail en enclave ne peut pas, à la suite de cela, gagner moins que s'il était occupé dans sa propre "maatwerkbedrijf" (cf. contrat de travail individuel).

Article 11

Les employeurs s'engagent à ne reprendre, dans le contrat de travail individuel à durée indéterminée, aucune disposition qui impliquerait un accord de principe d'occupation sous la forme de travail en enclave en dehors du temps de travail normal du travailleur.

Article 12

Conformément à la Partie II, 2.2.2. "contrats de travail individuels avec condition résolutoire" du Vlaams Intersectoraal Akkoord 5 du 8 juin 2018, les partenaires sociaux conviennent que l'on ne recourra pas à des contrats de travail individuels avec condition résolutoire.

Article 13

La présente convention collective de travail ne peut porter préjudice aux accords existant au sein de l'entreprise plus favorables au travailleur.

Article 14

Toute contestation concernant l'application de la présente convention collective de travail peut être portée devant le bureau de conciliation par la partie la plus diligente.

Article 15

La présente convention collective de travail remplace la CCT du 2 février 2005 relative aux contrats d'entreprise, numéro d'enregistrement 74128/CO/327.01.

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

Elle peut être dénoncée par chaque partie moyennant un délai de préavis de 6 mois notifié par courrier recommandé la poste, adressé au président de la sous-commission paritaire pour le secteur flamand des entreprises de travail adapté, des ateliers sociaux et des "maatwerkbedrijven".

ANNEXE: DOCUMENT INFORMATIF

Le présent document concerne l'obligation d'information à l'égard de l'organe de concertation existant dans l'institution conformément à l'article 4 de la présente convention.

1. L'identité complète du client;
2. La durée prévue du contrat;
3. Une description générale du travail ainsi qu'une mention des éventuels risques complémentaires liés à son exercice;
4. Le lieu où le travail sera effectué;
5. Le nombre prévu de travailleurs de l'employeur qui seront occupés;
6. L'accord passé avec le client portant sur le respect des conditions de sécurité et d'hygiène ainsi que sur l'application de la présente CCT;
7. La garantie d'un accompagnement structurel sur le lieu de travail (comme cela se fait chez l'employeur propre) par des accompagnateurs groupe cible qualifiés, liés à l'employeur par le biais d'un contrat de travail;
8. Les temps de travail et régimes de travail en vigueur;
9. Un inventaire concernant la possibilité de déplacement dérogatoire décrite à l'art. 8.

Communiqué:

- 1.1. au Conseil d'entreprise
- 1.2. au Comité pour la prévention et la protection au travail
- 1.3. à la Délégation syndicale

Le

Signature employeur

Signature organe de concertation