

**SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTE DE LA REGION WALLONNE ET DE LA  
COMMUNAUTE GERMANOPHONE**

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 10/09/2019 RELATIVE AUX CONTRATS D'ENTREPRISE**

**PREAMBULE**

A travers la conclusion d'une Convention Collective de Travail, les partenaires sociaux s'engagent à convenir des garanties nécessaires au bon déroulement d'une prestation en contrat d'entreprise extérieure.

Les parties signataires reconnaissent les contrats d'entreprise comme partie intégrante de l'ensemble des activités des ETA avec l'objectif de réaliser leur mission sociale d'intégration des travailleurs en situation de handicap dans le milieu ordinaire de travail.

Le prix facturé doit au moins permettre de financer la rémunération du travailleur au salaire horaire minimum de la catégorie 1, fixé par la SCP, majoré de 18 %.

Les emplois créés ne constituent pas des emplois de substitutions à des licenciements dans l'entreprise extérieure.

Les partenaires sociaux s'engagent à se référer au Vademecum sectoriel pour tous les aspects non-traités par cette CCT.

La présente convention collective a pour objet de fixer les modalités des prestations en contrat d'entreprise, sans préjudice de la concertation sociale au niveau local.

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

Si ces prestations faisaient jusqu'à présent l'objet de conventions ou accords locaux, il reviendra aux parties ayant conclu ces conventions ou accords locaux de prendre les dispositions nécessaires pour évaluer leur concordance avec la présente CCT. Les conventions, accords locaux équivalents ou plus favorables s'appliqueront en lieu et place de la présente convention collective de travail.

**1. CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1.**

La présente convention s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté qui ressortissent à la SCP 327.03, à l'exception des entreprises de travail adapté situées en Communauté germanophone.

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

## **2. AFFECTATION DU TRAVAILLEUR**

### **Article 2.**

Les prestations liées aux contrats d'entreprise font partie intégrante des activités de l'entreprise de travail adapté. Elles se font sur base contractuelle ou volontaire suivant les capacités et compétences des travailleurs.

Prestant en contrat d'entreprise, les travailleurs dont le contrat de travail mentionne que le travailleur est susceptible de travailler dans une entreprise extérieure.

A défaut, les prestations en contrat d'entreprise sont proposées à des travailleurs volontaires répondant aux critères. A défaut, d'autres travailleurs pourront être sollicités. Un avenant, éventuellement temporaire, à leur contrat de travail sera alors signé.

Les travailleurs pourront faire valoir des raisons objectivables pour refuser, en étant éventuellement assistés par leur délégué syndical.

La procédure décrite ci-avant ne doit pas avoir pour effet de mettre en difficulté la pérennité d'un contrat d'entreprise ou la création d'un nouveau contrat d'entreprise.

## **3. CONCERTATION SOCIALE**

### **Article 3.**

Sans préjudice des dispositions du CWASS, à tout démarrage de contrat d'entreprise, une information est communiquée à la délégation syndicale.

Lors de chaque démarrage d'un contrat d'entreprise, une information sera communiquée aux représentants des travailleurs en Conseil d'entreprise ou à défaut au Comité pour la prévention et la protection au travail ou à la Délégation syndicale (lieu, horaires, types de prestations, nature du travail, durée du contrat, nom du ou des encadrants).

À tout moment, la délégation syndicale pourra disposer de la part de l'employeur, de la liste nominative des travailleurs occupés en contrat d'entreprise ainsi que les lieux d'affectation.

Sans porter préjudice à la concertation sociale au niveau local, les parties signataires s'engagent à ce que les horaires de travail devant être appliqués dans le cadre d'un contrat d'entreprise soient examinés positivement au niveau local en cas d'adaptation nécessaire du règlement de travail sauf motifs objectivables consignés en Conseil d'entreprise ou en Délégation syndicale.

### **Article 4.**

Préalablement à toute visite de la délégation syndicale au sein d'une entreprise cliente, une autorisation préalable du client et de la direction est requise. Les directions d'ETA s'engagent à faciliter les contacts entre la délégation syndicale et les travailleurs en contrat d'entreprise.

Et en cas de refus de l'entreprise cliente, une concertation aura lieu entre la direction de l'ETA et le client afin de déterminer le lieu et le moment propices à cette visite.

La délégation syndicale pourra, sans que cela puisse perturber l'organisation du travail, procéder oralement ou par écrit à toutes communications utiles au personnel. Ces communications devront avoir un caractère professionnel ou syndical.

#### **4. CONDITIONS DE TRAVAIL**

##### **Article 5.**

Les travailleurs en contrat d'entreprise doivent bénéficier de conditions de travail comparables à celles des travailleurs en interne.

Le travailleur continuera à avoir accès à tout moment aux services sociaux de l'ETA, à l'assistant(e) social(e), au service des ressources humaines, au conseiller en prévention et à son délégué syndical. De même, le travailleur pourra solliciter à tout moment une rencontre avec ces services au sein de l'entreprise où il preste son contrat extérieur.

Le travailleur en contrat d'entreprise conservera ses droits de prendre des congés, de participer aux formations, aux activités sociales (Fêtes, rencontres, etc.) et syndicales au même titre que ses collègues.

Le plan de formation de l'ETA devra prévoir des dispositions particulières de manière à permettre aux travailleurs en contrat d'entreprise de pouvoir développer ses compétences et suivre les formations.

Le travailleur devra bénéficier de temps de pause et de temps de repas conformément aux dispositions prévues dans l'ETA.

##### **Article 6.**

Les ETA s'engagent à respecter le volume d'heures prévues dans le régime horaire moyen hebdomadaire sur la période de référence de l'ETA.

##### **Article 7.**

Le travail de nuit doit être évité autant que possible dans le cadre des contrats d'entreprise et cadré le cas échéant. La décision de déroger à l'interdiction de travail de nuit reste de la compétence des interlocuteurs sociaux au niveau local. Cette dérogation devant se discuter au cas par cas et par contrat d'entreprise.

Toutes CCT d'entreprise conclues dans le cadre du travail de nuit prévoient une clause de dénonciation avec motivations liées à l'organisation ou aux conditions de travail.

Sans préjudice de la concertation sociale au niveau local au sein des ETA, les travailleurs en contrat d'entreprise qui le souhaitent, à leur demande, en cas de nécessité et avec accord de la délégation syndicale, peuvent effectuer du travail de nuit. Le volontariat est rétractable, en cours de contrat d'entreprise, pour les travailleurs en situation de handicap.

Conformément à la CCT n° 49 du 21 mai 1991 relative à la garantie d'une indemnité financière spécifique, aux travailleurs occupés dans le cadre d'un travail en équipes comportant des prestations de nuit ou dans d'autres formes de travail comportant des prestations de nuit (modifiée par la convention collective de travail n° 49 bis du 9 janvier 1995), une indemnité financière horaire est versée aux travailleurs occupés en contrat d'entreprise dans un régime de travail entrant dans le champ d'application de la CCT n°49.

Le montant de cette indemnité est fixé au niveau sectoriel à 1,5 €/h quel que soit l'âge du travailleur (au lieu de actuellement 1,18 €/heure pour les travailleurs de moins de 50 ans et de 1,44 €/h pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus).

#### **Article 8.**

La CCT du 8 avril 2010 relative aux frais de déplacement en entreprises extérieures pour les travailleurs en contrat d'entreprise reste d'application.

Si la distance domicile-lieu du contrat d'entreprise est inférieure à la distance domicile-ETA, le travailleur peut prétendre aux frais de déplacement prévus dans la CCT du 26/09/2005 relative à l'intervention des employeurs dans les frais de transport (tarifs TEC), à concurrence de la distance domicile – ETA.

Les travailleurs se déplaçant par leur propre moyen (utilisant leur propre véhicule) dans le cadre d'un contrat d'entreprise bénéficieront d'une assurance omnium mission prise en charge par leur employeur pour leurs déplacements domicile – lieu du contrat d'entreprise. L'ETA informe le travailleur et la DS de la couverture choisie.

#### **Article 9.**

A chaque passage par l'ETA, à la demande de l'employeur, le temps de trajet entre l'ETA et l'entreprise cliente et inversement sera assimilé à du temps de travail.

#### **Article 10.**

Dans le cas où le travailleur (chauffeur ou passager) se rend directement depuis son domicile jusqu'au site du client et pour autant que la distance parcourue soit supérieure à la distance domicile-ETA, une prime d'éloignement par km excédentaire, aller-retour, lui sera octroyée. Cette prime sera de 0,0657 € par kilomètre excédentaire. Si la distance est inférieure, cette disposition ne s'appliquera pas.

### **5. ACCOMPAGNEMENT – SUPERVISION**

#### **Article 11.**

Dans Les encadrants assureront l'encadrement adéquat tel que prévu dans le CWASS.

Etant donné l'éloignement du travailleur, l'employeur devra veiller à fournir toutes les conditions nécessaires pour que le travailleur soit le mieux épaulé possible.

Sauf circonstances particulières, le travailleur occupé dans le cadre d'un contrat d'entreprise prestera préalablement au moins un mois au sein même de l'entreprise de travail adapté.

Pour tout travailleur qui arrive sur un contrat d'entreprise pour la première fois, un accompagnement par un chef d'équipe ou un moniteur ou encore par une personne d'encadrement désignée par la direction devra être prévu dès le 1<sup>er</sup> jour.

Le travailleur recevra mensuellement la visite, sur son site de travail, du travailleur social ou en alternance du conseiller en prévention.

## **6. SECURITE ET BIEN-ETRE DES TRAVAILLEURS**

### **Article 12.**

Les travailleurs doivent bénéficier de conditions de sécurité et de bien-être au travail conformes à la législation en vigueur.

Sans préjudice des réglementations prévues dans :

- le CWASS (description détaillée de chaque poste de travail en CE)
- l'outil sectoriel de classification de fonctions du personnel de production – Ergo Meta (description de fonctions) ;
- législation du bien-être relative au travail avec tiers ;
- analyse générale des risques ;

chaque type de poste doit faire l'objet d'une description de tâches et d'une analyse de risque. Celles-ci seront présentées dans les organes de concertation sociale compétents en la matière.

### **Article 13.**

Afin de garantir un suivi du bien-être des travailleurs, une enquête de satisfaction ou enquête assimilée sera réalisée après une période de 4 mois auprès de chaque travailleur concerné par un nouveau contrat d'entreprise. Il en est de même à la fin du premier contrat, pour les contrats d'entreprise d'une durée inférieure à 4 mois et amenés à se reproduire. Dans le cadre de cette enquête de satisfaction ou enquête assimilée, le travailleur pourra bénéficier de l'assistance du travailleur social.

Cette enquête de satisfaction ou enquête assimilée devra intégrer les thématiques définies au niveau sectoriel.

Les partenaires sociaux s'engagent à établir, dans un délai de 6 mois, au niveau sectoriel, une liste des thèmes exclusivement liés au bien-être des travailleurs.

Les résultats de l'enquête ou enquête assimilée seront présentés aux organes de concertation sociale compétents. L'employeur est l'interlocuteur compétent pour tout éventuel suivi des résultats et pour prendre les mesures nécessaires en concertation avec les organes de concertation sociale compétents.

## **7. INTEGRATION**

### **Article 14.**

Afin de rester en cohérence avec la démarche d'intégration de la personne en situation d'handicap dans le circuit ordinaire, les contrats commerciaux ne pourront pas prévoir de clause de non-engagement.

De surcroît, en cas de volonté de la part du client d'engager un travailleur de production de l'ETA (handicapé et hors personnel d'encadrement – chef d'équipe) qui est en contrat d'entreprise, l'ETA proposera des facilités à l'entreprise cliente, pendant une période de 3 mois à partir de la date d'engagement par le client, à savoir :

- Fournir à l'entreprise cliente un soutien administratif et social pour ses démarches et dans l'accompagnement du travailleur.

- Garantir au travailleur la possibilité, endéans cette période, de pouvoir revenir dans l'ETA s'il le souhaite (problème d'intégration, décalage entre les attentes et la réalité, difficulté d'adaptation au poste de travail...) et de retrouver un poste de travail au sein de l'ETA aux mêmes conditions.

Durant cette période de 3 mois, l'ETA et le travailleur, éventuellement conseillé par son délégué syndical, pourront décider de rompre ou de suspendre le contrat de travail qui les lie compte tenu des particularités de chaque situation.

## **8. DISPOSITIONS FINALES**

### **Article 15.**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> octobre 2019 pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant un délai de préavis de 6 mois adressé par lettre recommandée à la poste au Président de la Sous-Commission paritaire des entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.

**PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE BESCHUTTE WERKPLAATSEN VAN HET WAALSE GEWEST EN VAN DE DUITSTALIGE GEMEENSCHAP**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 10/09/2019 BETREFFENDE DE ONDERNEMINGSOVEREENKOMSTEN**

**INLEIDING**

Door het sluiten van een collectieve arbeidsovereenkomst verbinden de sociale partners zich ertoe om overeen te komen over garanties die noodzakelijk zijn voor het goede verloop van een prestatie in een externe ondernemingsovereenkomst.

De ondertekenende partijen erkennen de ondernemingsovereenkomsten als integrerend deel van het geheel van de activiteiten van de beschutte werkplaatsen met als doelstelling om hun sociale opdracht inzake integratie van werknemers met een handicap in het gewone arbeidsmilieu te realiseren.

De gefactureerde prijs moet het ten minste mogelijk maken om het loon van de werknemer te financieren volgens het minimumuurloon van categorie 1, vastgesteld door het PSC, verhoogd met 18%.

De gecreëerde banen vormen geen vervangende banen voor ontslagen in de externe onderneming.

De sociale partners verbinden zich ertoe om te verwijzen naar het sectoraal Vademecum voor alle aspecten die niet worden behandeld door deze CAO.

Deze collectieve overeenkomst heeft als doel om de modaliteiten van de prestaties in een ondernemingsovereenkomst vast te stellen, zonder afbreuk te doen aan het sociaal overleg op lokaal vlak.

Er kunnen collectieve arbeidsovereenkomsten op ondernemingsniveau worden gesloten tot vaststelling van gunstigere modaliteiten dan die waarin voorzien is in deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Als deze prestaties tot nu toe waren vermeld in lokale overeenkomsten of akkoorden, is het aan de partijen die deze lokale overeenkomsten of akkoorden hebben gesloten om de nodige maatregelen te nemen om de concordantie ervan met deze CAO te evalueren. De gelijkwaardige of gunstigere lokale overeenkomsten, akkoorden zullen van toepassing zijn in plaats van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

**1. TOEPASSINGSGEBIED**

**Artikel 1.**

Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de beschutte werkplaatsen die ressorteren onder PSC 327.03, met uitzondering van de beschutte werkplaatsen gevestigd in de Duitstalige Gemeenschap.

Onder « werknemers » wordt verstaan: alle mannelijke en vrouwelijke werknemers, arbeiders en bedienden, ongeacht het type arbeidsovereenkomst.

## **2. AANSTELLING VAN DE WERKNEMER**

### **Artikel 2.**

De prestaties in verband met de ondernemingsovereenkomsten maken integraal deel uit van de activiteiten van de beschutte werkplaats. Zij worden uitgevoerd op contractuele of vrijwillige basis volgens de capaciteiten en competenties van de werknemers.

Presteren in ondernemingsovereenkomst, de werknemers van wie in de arbeidsovereenkomst vermeld staat dat de werknemer kan werken in een externe onderneming.

Bij gebreke daarvan worden de prestaties in ondernemingsovereenkomst voorgesteld aan vrijwillige werknemers die aan de criteria beantwoorden. Bij gebreke daarvan, kan een beroep worden gedaan op andere werknemers. Een, eventueel tijdelijk, aanhangsel bij hun arbeidsovereenkomst kan dan worden ondertekend.

De werknemers kunnen objectiveerbare redenen laten gelden om te weigeren, waarbij zij eventueel kunnen worden bijgestaan door hun vakbondsafgevaardigde.

De hierboven beschreven procedure moet niet tot gevolg hebben dat het voortbestaan van een ondernemingsovereenkomst of het creëren van een nieuwe ondernemingsovereenkomst in moeilijkheden zou worden gebracht.

## **3. SOCIAAL OVERLEG**

### **Artikel 3.**

Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van het Waals Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid, wordt bij elke opstart van ondernemingsovereenkomst, informatie medegedeeld aan de vakbondsafvaardiging.

Bij elk begin van een ondernemingsovereenkomst zal informatie worden medegedeeld aan de vertegenwoordigers van de werknemers in de ondernemingsraad of bij gebreke daarvan in het Comité voor preventie en bescherming op het werk of aan de vakbondsafvaardiging (plaats, arbeidstijdregeling, soorten prestaties, aard van de arbeid, duur van de overeenkomst, naam van de begeleider(s)).

De vakbondsafvaardiging kan te allen tijde beschikken over de naamlijst van de werkgever waarin de werknemers vermeld staan die tewerkgesteld zijn met een ondernemingsovereenkomst alsook over de tewerkstellingsplaatsen.

Zonder afbreuk te doen aan het sociaal overleg op lokaal niveau, verbinden de ondertekenende partijen zich ertoe opdat de arbeidstijdregelingen die moeten worden toegepast in het kader van een ondernemingsovereenkomst positief zouden worden onderzocht op lokaal niveau in geval van noodzakelijke aanpassing van het arbeidsreglement behalve als er objectiveerbare motieven zijn die op papier gezet zijn in de ondernemingsraad of bij de vakbondsafvaardiging.

### **Artikel 4.**

Voorafgaand aan elk bezoek van de vakbondsafvaardiging binnen een onderneming cliënt, is een voorafgaande toestemming van de cliënt en van de directie vereist. De directies van de beschutte werkplaatsen verbinden zich ertoe om de contacten te vergemakkelijken tussen de vakbondsafvaardiging en de werknemers met een ondernemingsovereenkomst.



En in geval van weigering van de onderneming cliënt zal overleg plaatsvinden tussen de directie van de beschutte werkplaats en de cliënt teneinde de gepaste plaats en ogenblik voor dit bezoek te bepalen.

De vakbondsafvaardiging mag, zonder dat dit de arbeidsorganisatie mag verstoren, mondeling of schriftelijk, alle nuttige mededelingen doen aan het personeel. Deze mededelingen moeten van professionele of van syndicale aard zijn.

#### **4. ARBEIDSVOORWAARDEN**

##### **Artikel 5.**

De werknemers met een ondernemingsovereenkomst moeten arbeidsvoorwaarden genieten die vergelijkbaar zijn met die van de interne werknemers.

De werknemer blijft te allen tijde toegang hebben tot de sociale diensten van de beschutte werkplaats, tot de sociaal assistent(e), tot de dienst human resources, tot de preventieadviseur en tot zijn vakbondsafgevaardigde. De werknemer kan tevens te allen tijde een ontmoeting vragen met deze diensten binnen de onderneming waar hij zijn externe overeenkomst uitvoert.

De werknemer met ondernemingsovereenkomst behoudt evenals zijn collega's zijn rechten om verlof te nemen, om deel te nemen aan de opleidingen, aan de sociale (Feesten, ontmoetingen, enz.) en vakbondsactiviteiten.

Het opleidingsplan van de beschutte werkplaats zal moeten voorzien in bijzondere bepalingen opdat de werknemers in ondernemingsovereenkomst hun competenties zouden kunnen ontwikkelen en de opleidingen volgen.

De werknemer moet recht hebben op rust- en maaltijdpauzes overeenkomstig de bepalingen waarin voorzien is in de beschutte werkplaats.

##### **Artikel 6.**

De beschutte werkplaatsen verbinden zich ertoe om het aantal uren na te leven waarin voorzien is in de gemiddelde wekelijkse arbeidstijdregeling over de referentieperiode van de beschutte werkplaats.

##### **Artikel 7.**

Nachtarbeid moet zoveel mogelijk worden voorkomen in het kader van de ondernemingsovereenkomsten en moet desgevallend worden omkaderd. De beslissing om af te wijken van het verbod op nachtarbeid blijft onder de bevoegdheid vallen van de sociale gesprekspartners op lokaal niveau. Deze afwijking moet geval per geval en per ondernemingsovereenkomst worden besproken.

Alle ondernemingscao's gesloten in het kader van nachtarbeid voorzien in een opzeggingsclausule met motiveringen in verband met de arbeidsorganisatie en -voorwaarden.

Zonder afbreuk te doen aan het sociaal overleg op lokaal niveau binnen de beschutte werkplaatsen, kunnen de werknemers met een ondernemingsovereenkomst die het wensen, op hun verzoek, in geval van noodzaak en met akkoord van de vakbondsafvaardiging, nachtarbeid uitvoeren. Het vrijwillig karakter is opzegbaar, in de loop van de ondernemingsovereenkomst, voor de werknemers met een handicap.

Overeenkomstig de CAO nr. 49 van 21 mei 1991 betreffende de waarborg van een specifieke financiële vergoeding voor de werknemers tewerkgesteld in het kader van ploegenarbeid met nachtprestaties of in andere arbeidsvormen met nachtprestaties (gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst nr. 49 bis van 9 januari 1995), wordt een

financiële vergoeding per uur gestort aan de werknemers tewerkgesteld met een ondernemingsovereenkomst in een arbeidsstelsel dat onder het toepassingsgebied van cao nr. 49 valt.

Het bedrag van deze vergoeding wordt op sectoraal niveau vastgesteld op 1,5 €/u ongeacht de leeftijd van de werknemer (in plaats van momenteel 1,18 €/uur voor werknemers jonger dan 50 jaar en 1,44 €/u voor werknemers van 50 jaar en ouder).

#### **Artikel 8.**

De CAO van 8 april 2010 betreffende de reiskosten in externe ondernemingen voor de werknemers met een ondernemingsovereenkomst blijft van toepassing.

Als de afstand woonplaats-plaats van de ondernemingsovereenkomst minder bedraagt dan de afstand woonplaats-beschutte werkplaats, kan de werknemer aanspraak maken op de reiskosten waarin voorzien is in de CAO van 26/09/2005 betreffende de tegemoetkoming van de werkgevers in de reiskosten (tarieven TEC), ten belope van de afstand woonplaats-beschutte werkplaats.

De werknemers die zich verplaatsen met hun eigen middel (die hun eigen voertuig gebruiken) in het kader van een ondernemingsovereenkomst hebben recht op een omniumverzekering voor dienststopdrachten die ten laste wordt genomen door hun werkgever voor hun verplaatsingen woonplaats-plaats van de ondernemingsovereenkomst. De beschutte werkplaats informeert de werknemer en de vakbondsafvaardiging over de gekozen dekking.

#### **Artikel 9.**

Telkens wanneer men zich naar de beschutte werkplaats begeeft, op verzoek van de werkgever, wordt de verplaatsingstijd tussen de beschutte werkplaats en de onderneming cliënt en omgekeerd gelijkgesteld met arbeidstijd.

#### **Artikel 10.**

In het geval waarin de werknemer (chauffeur of passagier) zich rechtstreeks van zijn woonplaats naar de vestiging van de cliënt begeeft en voor zover de afgelegde afstand langer is dan de afstand woonplaats-beschutte werkplaats, zal hem een verwijderingspremie per overtollige km, heen-terug worden toegekend. Deze premie zal 0,0657 € per overtollige km bedragen. Als de afstand korter is, zal deze bepaling niet van toepassing zijn.

### **5. BEGELEIDING - SUPERVISIE**

#### **Artikel 11.**

De begeleiders zorgen voor de passende omkadering zoals bepaald in het Waalse Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid.

Gelet op de verwijdering van de werknemer, moet de werkgever erop toezien om alle noodzakelijke voorwaarden te verschaffen opdat de werknemer zo goed mogelijk zou worden ondersteund.

Behalve in bijzondere omstandigheden presteert de werknemer tewerkgesteld in het kader van een ondernemingsovereenkomst ten minste een maand vooraf in de beschutte werkplaats zelf.

Voor elke werknemer die voor de eerste keer in het kader van een ondernemingsovereenkomst in dienst treedt, moet vanaf de 1ste dag worden gezorgd voor begeleiding door een ploegbaas of een monitor of door een omkaderingspersoon aangesteld door de directie.

De werknemer krijgt maandelijks het bezoek, op zijn werkplaats, van de maatschappelijk werker of afwisselend van de preventieadviseur.

## **6. VEILIGHEID EN WELZIJN VAN DE WERKNEMERS**

### **Artikel 12.**

De werknemers moeten voorwaarden inzake veiligheid en welzijn op het werk genieten overeenkomstig de wetgeving die van kracht is.

Zonder afbreuk te doen aan de reglementeringen waarin voorzien is in:

- het Waalse Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid (gedetailleerde beschrijving van elke werkpost in OR)
- de sectorale tool inzake functieclassificatie van het productiepersoneel - Ergo Meta (functiebeschrijving);
- welzijnswetgeving betreffende het werk met derden;
- algemene risicoanalyse;

voor elke soort post moet een taakomschrijving en een risicoanalyse worden opgemaakt. Deze zullen worden voorgesteld in de organen voor sociaal overleg die ter zake bevoegd zijn.

### **Artikel 13.**

Om een opvolging te waarborgen van het welzijn van de werknemers zal een tevredenheidsenquête of gelijkgestelde enquête worden uitgevoerd na een periode van 4 maanden bij elke werknemer die betrokken is bij een nieuwe ondernemingsovereenkomst. Hetzelfde geldt op het einde van de eerste overeenkomst, voor de ondernemingsovereenkomsten voor een duur van minder dan 4 maanden en die opnieuw zullen worden gesloten. In het kader van deze tevredenheidsenquête of gelijkgestelde enquête kan de werknemer de bijstand van de maatschappelijk werker genieten.

In deze tevredenheidsenquête of gelijkgestelde enquête zullen de thema's moeten worden opgenomen die bepaald zijn op sectoraal niveau.

De sociale partners verbinden zich ertoe om, binnen een termijn van 6 maanden, op sectoraal niveau, een lijst op te maken van de thema's die uitsluitend verband houden met het welzijn van de werknemers.

De resultaten van de enquête of gelijkgestelde enquête zullen worden voorgesteld aan de bevoegde organen inzake sociaal overleg. De werkgever is de bevoegde gesprekspartner voor elke eventuele opvolging van de resultaten en om de noodzakelijke maatregelen te nemen in overleg met de bevoegde organen inzake sociaal overleg.

## **7. INTEGRATIE**

### **Artikel 14.**

Teneinde in samenhang te blijven met het integratie-initiatief van de gehandicapte in het gewone circuit, kunnen de handelsovereenkomsten niet voorzien in een vrijblijvende clausule.

Bovendien, ingeval de cliënt een productiewerknemer van de beschutte werkplaats wil in dienst nemen (gehandicapte en buiten kaderpersoneel - ploegbaas) die verbonden is door een ondernemingsovereenkomst, zal de beschutte

werkplaats faciliteiten voorstellen aan de onderneming cliënt gedurende een periode van 3 maanden vanaf de aanwervingsdatum door de cliënt, namelijk:

- Aan de onderneming cliënt een administratieve en sociale ondersteuning verstrekken voor haar initiatieven en bij de begeleiding van de werknemer.
- Aan de werknemer de mogelijkheid waarborgen om, binnen deze periode, te kunnen terugkomen naar de beschutte werkplaats als hij dit wenst (integratieprobleem, verschil tussen de verwachtingen en de realiteit, moeilijke aanpassing aan de werkpost...) en om terug een werkpost te vinden binnen de beschutte werkplaats aan dezelfde voorwaarden.

Gedurende deze periode van 3 maanden kunnen de beschutte werkplaats en de werknemer, eventueel geadviseerd door zijn vakbondsafgevaardigde, beslissen om de arbeidsovereenkomst die hen verbindt te verbreken of te schorsen, rekening houdend met de bijzonderheden van elke situatie.

## **8. SLOTBEPALINGEN**

### **Artikel 15.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst gaat in op 1 oktober 2019 en is gesloten voor een onbepaalde duur. Ze kan door elke ondertekenende partij worden opgezegd met een opzeggingstermijn van 6 maanden die met een ter post aangetekend schrijven wordt gericht tot de Voorzitter van het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap