Neerlegging-Dépôt: 27/11/2023
Regist.-Enregistr.: 05/12/2023
N°: 184311/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 16/11/2023

Prime de fin d'année dans les entreprises de travail adapté situées en Région wallonne

CHAPITRE Ier. *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 : le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin, valide et moins valide, quel que soit le type de contrat de travail.

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution du protocole d'accord pour l'application de l'accord non-marchand wallon 2021-2024 dans les ETA wallonnes, conclu le 30 juin 2021.

Elle remplace la convention collective de travail relative à la prime de fin d'année du 17 novembre 2022 (176765/CO/327.03).

CHAPITRE II. *Objet*

Art. 3. La présente convention collective de travail fixe les règles de base applicables aux employeurs et aux travailleurs visés à l'article 1er concernant l'octroi d'une prime de fin d'année.

CHAPITRE III. *Structure de la prime de fin d'année*

Art. 4. § 1er. La prime de fin d'année est constituée d'un pourcentage du salaire brut dû au bénéficiaire dans la période de référence telle que définie à l'article 6. Toutefois, la prime de fin d'année comporte toujours un socle incompressible en dessous duquel on ne peut descendre afin de garantir le paiement d'une partie minimum.

§ 2. La prime de fin d'année est établie en tenant compte du nombre de jours prestés et assimilés (tels que définis à l'article 5, § 3 de la présente convention collective de travail) au sein de l'entreprise de travail adapté.

CHAPITRE IV. *Montant de la prime de fin d'année*

Art. 5. § 1er. A partir de 2021, le montant de la prime de fin d'année annuelle correspond à 7,10 p.c. du salaire brut payé par l'employeur pendant la période de référence.

§ 2. Le montant de la prime de fin d'année ne pourra en aucun cas être inférieur à la moitié du montant de la prime potentielle du bénéficiaire tel que défini à l'article 4, § 1er de la présente convention collective de travail. Ce montant est nommé socle incompressible.

Par "prime annuelle potentielle", il faut entendre : la prime calculée sur la base de prestations complètes en fonction du régime de travail du travailleur, et sans préjudice du § 5.

Lorsque, pour un travailleur donné, le calcul de la prime de fin d'année n'atteint pas la moitié du montant calculé sur la base potentielle d'une prestation complète en fonction de son régime de travail, le montant de la prime de fin d'année est relevé à cette moitié.

§ 3. Les journées assimilées sont :

- Jours de formations professionnelles et syndicales;

- Jours de missions syndicales;

- Jours de repos compensatoires;

- Jours dits de "petit chômage";

- Jours de chômage temporaire pour des raisons économiques;

- Jours de chômage temporaire pour force majeure;

- Jours de congé de maternité;

- Jours de congé de naissance;

- Jours d'incapacité de travail consécutifs à un accident de travail;

- les 10 jours fériés annuels.

Par "jours de chômage économique", il faut entendre : la période de suspension du contrat de travail au sens des articles 51 et 77/4 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Par "jours de chômage temporaire pour force majeure", il faut entendre : la période de suspension du contrat de travail au sens de l'article 26 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Par "jours de congé de maternité", il faut entendre : le congé visé à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

Par "jours de congé de naissance" (anciennement congé de paternité), il faut entendre : la période d'absence visée à l'article 30, § 2 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

§ 4. L'assimilation dans le calcul mentionnée au § 3 doit être comprise comme la prise en compte, dans l'addition des jours prestés et assimilés, du salaire qui aurait été normalement perçu par le travailleur s'il avait travaillé ces jours-là.

§ 5. Pour les personnes malades de longue durée, seuls les 6 premiers mois d'incapacité consécutifs ouvrent le droit au socle incompressible.

Un montant de 162,64 EUR bruts de prime est toujours garanti aux malades de longue durée sauf en cas de licenciement pour faute grave.

Ce montant est indexé conformément aux modalités de la convention collective de travail du 30 mai 2002 relative à l'indexation des salaires (n° 63380/CO/327).

Ce montant est calculé prorata temporis ainsi qu'en fonction du régime de travail du bénéficiaire dans l'entreprise dans la période de référence dont question à l'article 6.

Par "prorata temporis", il faut comprendre : les situations où un contrat débute ou prend fin en cours de période de référence.

Par "régime de travail", il faut comprendre : les contrats à temps plein ou à temps partiel.

§ 6. Pour le calcul de la prime annuelle des travailleurs bénéficiant d'aides à l'emploi, la totalité du revenu (indemnité de chômage + complément payé par l'entreprise de travail adapté) doit être prise en considération.

CHAPITRE V. *Modalités*

Art. 6. La période de référence pour l'octroi de la prime de fin d'année est la période allant du 1er décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours.

Art. 7. La prime de fin d'année est versée aux travailleurs au plus tard le 31 décembre de l'année en cours.

Art. 8. Les travailleurs licenciés pour faute grave perdent le droit à la prime de fin d'année.

Art. 9. § 1er. Si cet avantage faisait jusqu'à présent l'objet d'une convention collective de travail d'entreprise ou d'un accord local, il revient aux parties ayant conclu celle/celui-ci de prendre les dispositions nécessaires au niveau local afin d'octroyer aux travailleurs concernés un avantage équivalent.

Si les partenaires sociaux conviennent de maintenir un système considéré comme plus avantageux, ce dernier s'appliquera en lieu et place de la présente convention collective de travail et fera l'objet d'une convention collective de travail d'entreprise.

§ 2. Les partenaires sociaux conviennent d'examiner des conditions d'application spécifiques pour les entreprises de travail adapté reconnues "entreprises en difficultés" sur la base des critères de l'AViQ tels que définis à l'article 992 - § 17 du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé, deuxième partie, livre V, titre IX, chapitre IV relatif aux entreprises de travail adapté.

Ces conditions doivent faire l'objet d'une convention collective de travail d'entreprise négociée avec les permanents syndicaux régionaux.

Cette disposition concerne également la partie de la prime de fin d'année jusqu'à 3,51 p.c.

Dès que l'ETA n'est plus en situation dérogatoire, la possibilité de compenser les efforts passés faits par les travailleurs sera examinée en concertation avec les organisations syndicales.

§ 3. Un exemplaire des conventions collectives de travail d'entreprise conclues conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 relative aux commissions paritaires et aux conventions collectives de travail sera communiqué au président de la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone et déposé au Greffe du Service des Relations collectives de travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale.

§ 4. Pour le montant de la prime de fin d'année excédant les 3,51 p.c., les ETA peuvent se faire reconnaître comme étant en difficultés sur la base de la procédure suivante :

1. Les 4 critères retenus sont :

- EBITDA[1] négatif (exploitation);

- 2 mali successifs[2] au niveau des résultats d'exploitations (exploitation);

- Liquidité au sens strict[3] : - de 1 (bilan);

- Solvabilité : - de 25 p.c. (bilan).

2. La reconnaissance n'est pas automatique. Pour l'activer, 2 des 4 critères, l'un étant un ratio relatif au bilan, l'autre à l'exploitation, doivent être attestés et explicités par le réviseur d'entreprise aux représentants syndicaux accompagnés de leur permanent. La base est l'information économique et financière au troisième trimestre. Les conditions de communication de l'information et d'échanges sont celles définies par l'arrêté royal du 27 novembre 1973. Dans ces conditions, l'ETA peut être exemptée du paiement de la partie de la prime de fin d'année excédant les 3,51 p.c. Dès que l'ETA n'est plus en situation dérogatoire, la possibilité de compenser les efforts passés faits par les travailleurs sera examinée en concertation avec les organisations syndicales.

3. Les ETA qui se trouvent dans la situation visée par l'article 9, § 3 appliquent le mécanisme dérogatoire prévu à l'article 9, § 4.

4. En cas d'activation de cette procédure reprise à l'article 9, § 4, l'employeur en informera la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone par le biais de son président.

---

[1] Bénéfice/Perte d'exploitation + dotations d'amortissements, de réductions de valeurs et de provisions pour risques et charges.

[2] Mali sur les 3 premiers trimestres de l'année en cours et mali de l'année précédente.

[3] Telle que définie dans l'annexe 1ère (page 40) du modèle de la Banque nationale.

CHAPITRE VI. *Validité et dispositions finales*

Art. 10. La présente convention collective de travail sera d'application sous réserve que les dispositifs réglementaires afférents aux ETA wallonnes relatifs à l'accord non-marchand wallon 2021-2024 soient adoptés avant fin décembre 2021 et ce selon la répartition prévue dans le projet d'arrêté modifiant et abrogeant certaines dispositions du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé, deuxième partie, livre V, titre IX, chapitre IV relatif aux entreprises de travail adapté.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2023 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des partie signataires moyennant un délai de préavis de 6 mois adressé par lettre recommandée à la poste 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 de Duitstalige Gemeenschap

Collectieve arbeidsovereenkomst van 16/11/2023

Eindejaarspremie in de beschutte werkplaatsen gevestigd in het Waalse Gewest

HOOFDSTUK I. *Toepassingsgebied*

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is uitsluitend van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de beschutte werkplaatsen (BW) die worden gesubsidieerd door het Waalse Gewest en die onder het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap vallen, met uitzondering van de beschutte werkplaatsen gevestigd in de Duitstalige Gemeenschap.

Onder "werknemers" wordt het mannelijk en vrouwelijk, valide en mindervalide, arbeiders- en bediendepersoneel verstaan, ongeacht het type arbeidsovereenkomst.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten tot uitvoering van het protocolakkoord voor de toepassing van het Waalse non-profitakkoord 2021-2024 in de Waalse BW's, gesloten op 30 juni 2021.

Zij vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de eindejaarspremie van 17 november 2022 (176765/CO/327.03).

HOOFDSTUK II. *Doel*

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst legt de basisregels vast die van toepassing zijn op de in artikel 1 bedoelde werkgevers en werknemers inzake de toekenning van een eindejaarspremie.

HOOFDSTUK III. *Structuur van de eindejaarspremie*

Art. 4. § 1. De eindejaarspremie bestaat uit een percentage van het brutoloon dat aan de begunstigde is verschuldigd tijdens de referteperiode zoals bepaald in artikel 6. De eindejaarspremie omvat echter steeds een vast minimumbedrag waaronder men niet mag zakken om de betaling te waarborgen van een minimumdeel.

§ 2. De eindejaarspremie wordt vastgesteld rekening houdend met het aantal gepresteerde en gelijkgestelde dagen (zoals bepaald in artikel 5, § 3 van deze collectieve arbeidsovereenkomst) in de beschutte werkplaats.

HOOFDSTUK IV. *Bedrag van de eindejaarspremie*

Art. 5. § 1. Vanaf 2021 stemt het bedrag van de jaarlijkse eindejaarspremie overeen met 7,10 pct. van het brutoloon betaald door de werkgever tijdens de referteperiode.

§ 2. Het bedrag van de eindejaarspremie mag in geen enkel geval lager zijn dan de helft van het bedrag van de potentiële premie van de gerechtigde zoals bepaald in artikel 4, § 1 van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Dit bedrag wordt het "minimumbasisbedrag" genoemd.

Onder "potentiële jaarpremie" moet men de premie verstaan die wordt berekend op basis van de volledige prestaties in functie van de arbeidsregeling van de werknemer, en dit onverminderd § 5.

Wanneer, voor een bepaalde werknemer, de berekening van de eindejaarspremie de helft niet bereikt van het bedrag berekend op de potentiële basis van een volledige prestatie in functie van zijn arbeidsregeling, wordt het bedrag van de eindejaarspremie verhoogd tot deze helft.

§ 3. De gelijkgestelde dagen zijn :

- De dagen beroeps- en vakbondsopleiding;

- De dagen voor vakbondsopdrachten;

- De inhaalrustdagen;

- De dagen voor het zogenaamde "kort verzuim";

- De dagen tijdelijke werkloosheid om economische redenen;

- De dagen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht;

- De dagen moederschapsverlof;

- De dagen geboorteverlof;

- De opeenvolgende dagen arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval.

- De 10-jaarlijkse feestdagen.

Onder "dagen economische werkloosheid" moet worden verstaan: de periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst in de zin van de artikelen 51 en 77/4 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Onder "dagen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht" moet worden verstaan: de periode van schorsing van de arbeidsovereenkomst in de zin van artikel 26 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Onder "dagen moederschapsverlof" moet worden verstaan: het verlof bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Onder "dagen geboorteverlof" (vroeger vaderschapsverlof) moet worden verstaan: de afwezigheidsperiode bedoeld in artikel 30, § 2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§ 4. De gelijkstelling in de berekening vermeld in § 3, moet verstaan worden als het feit dat men, bij het maken van de som van de gepresteerde en gelijkgestelde dagen, rekening houdt met het loon dat de werknemer normaal gezien zou hebben ontvangen, als hij die dagen had gewerkt.

§ 5. Voor de langdurig zieken geven alleen de eerste 6 opeenvolgende maanden ongeschiktheid recht op het minimumbasisbedrag.

Een bedrag van 162,64 EUR brutopremie wordt steeds gewaarborgd aan langdurig zieken behalve in geval van ontslag om dringende reden.

Dit bedrag wordt geïndexeerd overeenkomstig de modaliteiten van de collectieve arbeidsovereenkomst van 30 mei 2002 betreffende de indexering van de lonen (nr. 63380/CO/327).

Dit bedrag wordt berekend pro rata temporis en in functie van de arbeidsregeling van de begunstigde in de onderneming tijdens de referteperiode waarvan sprake in artikel 6.

Onder "pro rata temporis" moet men de situaties verstaan, waarin een overeenkomst van start gaat of eindigt tijdens de referteperiode.

Onder "arbeidsregeling" moet men de voltijdse of deeltijdse overeenkomsten verstaan.

§ 6. Voor de berekening van de jaarlijkse premie van de werknemers die recht hebben op tewerkstellingssteun, moet het volledige inkomen (werkloosheidsuitkering + toeslag betaald door de beschutte werkplaats) in aanmerking worden genomen.

HOOFDSTUK V. *Nadere bepalingen*

Art. 6. De referteperiode voor de toekenning van de eindejaarspremie is de periode die loopt van 1 december van het voorgaande jaar tot 30 november van het lopende jaar.

Art. 7. De eindejaarspremie wordt uiterlijk gestort aan de werknemers op 31 december van het lopende jaar.

Art. 8. De werknemers die wegens dwingende reden ontslagen werden, verliezen het recht op de eindejaarspremie.

Art. 9. § 1. Als dit voordeel tot op heden het onderwerp was van een ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst of lokaal akkoord, moeten de partijen die dit gesloten hebben, de noodzakelijke maatregelen nemen op lokaal vlak om de betrokken werknemers een gelijkwaardig voordeel toe te kennen.

Indien de sociale partners overeenkomen de als gunstiger beschouwde regeling te behouden, zal deze van toepassing zijn in de plaats van deze collectieve arbeidsovereenkomst en zal hierover een ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst worden gesloten.

§ 2. De sociale partners komen overeen om specifieke toepassingsvoorwaarden te onderzoeken voor de beschutte werkplaatsen die erkend zijn als "ondernemingen in moeilijkheden" op basis van de criteria van het AViQ zoals bepaald in artikel 992 - § 17 van het Waals Reglementair Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid, tweede deel, boek V, titel IX, hoofdstuk IV betreffende de beschutte werkplaatsen.

Deze voorwaarden moeten het onderwerp zijn van een ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomst waarover onderhandeld wordt met de gewestelijke vakbondsvrijgestelden.

Deze bepaling betreft eveneens het gedeelte van de eindejaarspremie tot 3,51 pct.

Zodra de BW zich niet meer in een afwijkende situatie bevindt, zal de mogelijkheid om de inspanningen, die vroeger door de werknemers werden gedaan, te compenseren, worden onderzocht in overleg met de vakorganisaties.

§ 3. Een exemplaar van de ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomsten, gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 betreffende de paritaire comités en de collectieve arbeidsovereenkomsten, zal worden bezorgd aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap en neergelegd op de Griffie van de Dienst van de Collectieve Arbeidsovereenkomsten van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

§ 4. Voor het bedrag van de eindejaarspremie dat 3,51 pct. overschrijdt, kunnen de BW's zich laten erkennen als in moeilijkheden op basis van de volgende procedure:

1. De 4 criteria die in aanmerking komen zijn:

- Negatieve EBITDA[4] (exploitatie);

- 2 opeenvolgende mali[5] op het niveau van de bedrijfsresultaten (exploitatie);

- Liquiditeit in de strikte zin[6] : - dan 1 (balans);

- Solvabiliteit : - dan 25 pct. (balans).

2. De erkenning is niet automatisch. Om ze te activeren moeten 2 van de 4 criteria, waarvan het ene een ratio in verband met de balans is, het andere in verband met de exploitatie, door de bedrijfsrevisor worden bewezen en verduidelijkt aan de vakbondsvertegenwoordigers bijgestaan door hun vrijgestelde. De basis is de economische en financiële informatie in het derde trimester. De voorwaarden inzake communicatie van de informatie en gegevensuitwisseling zijn die welke bepaald zijn door het koninklijk besluit van 27 november 1973. In deze omstandigheden kan de BW worden vrijgesteld van de betaling van het gedeelte van de eindejaarspremie dat 3,51 pct. overschrijdt. Zodra de BW zich niet meer in een afwijkende situatie bevindt, zal de mogelijkheid om de inspanningen, die vroeger door de werknemers werden gedaan, te compenseren, worden onderzocht in overleg met de vakorganisaties.

3. De BW's die zich bevinden in de situatie bedoeld in artikel 9, § 3, passen het afwijkend mechanisme toe waarin voorzien is in artikel 9, § 4.

4. In geval van activering van deze procedure opgenomen in artikel 9, § 4, zal de werkgever het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap hiervan op de hoogte brengen via de voorzitter.

HOOFDSTUK VI. *Geldigheid en slotbepalingen*

Art. 10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst zal van toepassing zijn onder voorbehoud dat de reglementaire bepalingen in verband met de Waalse BW's betreffende het Waalse non-profitakkoord 2021-2024 worden aangenomen voor eind december 2021 en dit volgens de verdeling waarin voorzien is in het ontwerp van besluit tot wijziging en opheffing van sommige bepalingen van het Waals Reglementair Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid, tweede deel, boek V, titel IX, hoofdstuk IV betreffende de beschutte werkplaatsen.

---

[4] Winst/verlies bij de uitbating + dotaties inzake afbetalingen, waardeverminderingen en provisies voor risico's en lasten.
[5] Mali over de 3 eerste trimesters van het lopende jaar en mali van het voorgaande jaar.
[6] Zoals bepaald in bijlage 1 (pagina 40) van het model van de Nationale Bank.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst gaat in op 1 januari 2023 en wordt gesloten voor 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.