

SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTE DE LA REGION
WALLONNE ET DE LA COMMUNAUTE GERMANOPHONE SCP 327.03

**Convention collective de travail du 26 mars 2014 relative à la prime de fin d'année dans les
entreprises de travail adapté situées en Région wallonne, remplaçant la CCT du 23.12.2011.**

CHAPITRE. I - Champ d'application

Article 1^{er}

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.

CHAPITRE II - Objet

Article 2

La présente convention collective fixe les règles de bases applicables aux employeurs et aux travailleurs visés à l'article 1^{er} concernant l'octroi d'une prime de fin d'année.

CHAPITRE III - Structure de la prime de fin d'année

Article 3

La prime de fin d'année est constituée d'une partie fixe et d'une partie variable.

Article 4.

La partie fixe est constituée d'un montant forfaitaire brut indexé, en application de l'Accord cadre tripartite pour le secteur non-marchand privé wallon 2010-2011 du 24 février 2011.

Article 5.

§1. La partie variable est constituée d'un pourcentage du salaire brut du au bénéficiaire dans la période de référence telle que définie à l'article 7. Toutefois, la partie variable comporte toujours un socle incompressible en-dessous duquel on ne peut descendre afin de garantir le paiement d'une partie variable minimum.

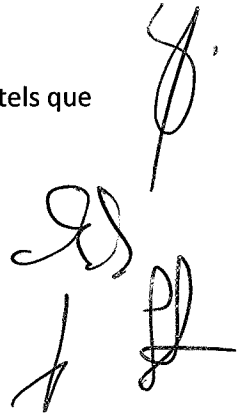
§2. La partie variable est établie en tenant compte du nombre de jours prestés et assimilés (tels que définis à l'article 6, 2°, §3) au sein de l'entreprise de travail adapté.

CHAPITRE IV - Montant de la prime de fin d'année

Article 6.

Le montant de la prime de fin d'année est calculé comme suit :

1° Pour la partie fixe :



§1. A partir de 2010, selon les dispositions prévues par l'accord cadre tripartite pour le secteur non marchand privé wallon 2010-2011 du 24 février 2011, un montant forfaitaire brut annuel indexé de 94,41€ est octroyé aux travailleurs.

Le montant indexé fait l'objet d'une communication écrite du président de la SCP 327.03 en novembre de chaque année, pour information.

§2. Ce montant est calculé au 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 7.

Par prorata temporis, il faut comprendre les situations où un contrat débute ou prend fin en cours de période de référence. Tout mois entamé est dû.

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

§3. La partie fixe de la prime de fin d'année est toujours due aux travailleurs sauf mention spécifique décrite à l'article 9.

2° Pour la partie variable :

§ 1. Le montant de la partie variable se calcule sur le salaire brut relatif aux journées prestées et assimilées du bénéficiaire dans la période de référence dont question à l'article 7.

Pour 2010 et 2011, le montant de la partie variable annuelle correspondait à 3,20%. En 2012, le montant de la partie variable annuelle est passé à 3,51%. Depuis 2013, le montant de la partie variable annuelle correspond à 4% du montant visé à l'alinéa premier. Ce montant est nommé partie variable de la prime annuelle réelle du bénéficiaire.

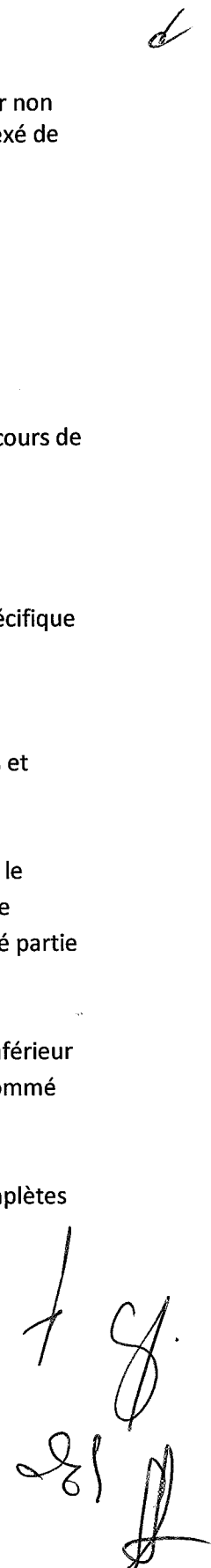
§2. Le montant de la partie variable de la prime de fin d'année ne pourra en aucun cas être inférieur à 1/3 de la partie variable de la prime annuelle potentielle du bénéficiaire. Ce montant est nommé socle incompressible.

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

§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 congé de maternité
- Jours de congé de paternité

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 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 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 de la partie variable de la PFA 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.

§6. Pour le calcul de la partie variable 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.

Commentaires :

- Commentaire pour le §2 :

Lorsque, pour un travailleur donné, le calcul de la partie variable de sa prime de fin d'année n'atteint pas le tiers de la partie variable calculée sur la base potentielle d'une prestation complète en fonction de son régime de travail, la partie variable est relevée à ce tiers.

- Commentaire pour le §5 :

Si le travailleur a été malade plus de 6 mois entiers consécutifs, le calcul se fera sur une base potentielle qui exclura les jours d'absence pour maladie qui vont, sans interruption, au-delà des 6 premiers mois consécutifs, dans la période de référence.

CHAPITRE V - Modalités

Article 7.

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

Article 8.

La prime de fin d'année est versée aux travailleurs au plus tard le 31 janvier de l'année qui suit la période de référence.

Article 9.

Les travailleurs licenciés pour faute grave ou qui ne satisfont pas à la période d'essai perdent le droit à la prime de fin d'année.

Article 10.

Handwritten signatures and initials on the right margin of the page, including a large 'Y.' at the top, and several other stylized marks below it.

d

§1. Dans les entreprises où des systèmes plus avantageux sont en usage, les partenaires sociaux prendront les dispositions nécessaires au niveau de l'entreprise pour évaluer la concordance du présent accord avec l'avantage octroyé en entreprise.

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

§3. Les partenaires sociaux conviennent d'examiner des conditions d'application spécifiques pour les entreprises de travail adapté reconnues « entreprises en difficulté » sur base des critères de l'AWIPH. Ces conditions doivent faire l'objet d'une convention collective de travail d'entreprise. Cette disposition concerne également la partie de la prime de fin d'année jusqu'à 3,51 %.

§4. Un exemplaire des conventions collectives de travail d'entreprise conclues conformément aux dispositions de la Loi du 05 décembre 1968 relative aux commissions paritaires et aux conventions collectives de travail sera communiqué au président de la SCP 327.03 et déposé au greffe du service des relations collectives du travail du SPF Emploi.

§ 5. A partir de 2013, en ce qui concerne le montant de la prime de fin d'année excédant les 3,51 %, les ETA peuvent se faire reconnaître comme étant en difficulté sur la base de la procédure suivante :

1. Les 4 critères retenus sont :

- EBITDA¹ négatif (exploitation)
- 2 Mali successifs² au niveau des résultats d'exploitations (exploitation)
- Liquidité au sens stricte³ : - de 1 (bilan)
- Solvabilité : - de 25% (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 27.11.1973. Dans ces conditions, l'ETA peut être exemptée du paiement de la partie de la prime de fin d'année excédant les 3,51%. 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 10§2 appliquent le mécanisme dérogatoire prévu à l'article 10 §3.

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 1 (page 40) du modèle de la Banque Nationale



4. En cas d'activation de cette procédure, l'employeur en informera la SCP 327.03 par le biais de son Président.

5. Les dispositions reprises au présent article ne sont pas applicables pour la partie fixe visée aux articles 4 et 6, 1°.

CHAPITRE VI - Validité et dispositions finales

Article 11

Les parties conviennent d'informer le Gouvernement wallon de la bonne exécution de la présente CCT.

Article 12

La présente convention entre en vigueur le 1^{er} janvier 2013 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle remplace à cette date la CCT du 23 décembre 2011 (n° 108985-AR 03.04.13-MB 24.04.13) relative à la prime de fin d'année dans les entreprises de travail adapté (Région wallonne). Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de 6 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée adressée au président de SCP 327.03.



d

PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE BESCHUTTE WERKPLAATSEN VAN HET WAALS GEWEST EN DE DUITSTALIGE GEMEENSCHAP PSC 327.03

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 maart 2014 betreffende de eindejaarspremie in de beschutte werkplaatsen van het Waals Gewest, ter vervanging van de CAO van 23.12.2011.

HOOFDSTUK I - Toepassingsgebied

Artikel 1

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

Onder "werknemers" wordt verstaan : alle mannelijke en vrouwelijke werknemers, zowel arbeiders als bedienden, validen als mindervaliden, ongeacht hun type arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK II- Voorwerp

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst bepaalt de basisregels van toepassing op de in artikel 1 bedoelde werkgevers en werknemers voor de toekenning van een eindejaarspremie.

HOOFDSTUK III. Structuur van de eindejaarspremie

Artikel 3

De eindejaarspremie bestaat uit een vast deel en een variabel deel.

Artikel 4.

Het vaste deel bestaat uit een geïndexeerd bruto forfaitair bedrag, in toepassing van het tripartiete Kaderakkoord voor de Waalse privé non-profitsector 2010-2011 van 24 februari 2011.

Artikel 5.

§1. Het variabele deel bestaat uit een percentage van het brutoloon dat aan de begunstigde is verschuldigd tijdens de referteperiode zoals bepaald in artikel 7.

Het variabele deel omvat echter steeds een vast minimumbedrag waaronder men niet mag zakken om de betaling te waarborgen van een minimum variabel deel.

§2. Het variabele deel wordt bepaald rekening houdend met het aantal gepresteerde en gelijkgestelde dagen (zoals bepaald in artikel 6 -2°-§3) binnen de beschutte werkplaats.

HOOFDSTUK IV – Bedrag van de eindejaarspremie

Artikel 6.

Het bedrag van de eindejaarspremie wordt berekend als volgt :

1° Voor het vaste deel :

§1: Vanaf 2010 en volgens de bepalingen die zijn vastgelegd in het tripartiete kaderakkoord voor de Waalse privé non-profitsector 2010-2011 van 24 februari 2011 wordt een geïndexeerd jaarlijks bruto forfaitair bedrag van 94,41€ toegekend aan de werknemers.

Het geïndexeerde bedrag wordt in november van elk jaar voor info schriftelijk meegedeeld door de voorzitter van het PSC 327.03.

§2. Dit bedrag wordt pro rata temporis berekend en in functie van het arbeidsregime van de begunstigde in de onderneming tijdens de referentieperiode waarvan sprake in artikel 7..

Onder prorata temporis, moet worden verstaan de situaties waar een overeenkomst aanvangt of ten einde loopt in de loop van de referentieperiode. Elke begonnen maand is verschuldigd.

Onder arbeidsregime moeten de voltijdse of deeltijdse overeenkomsten worden verstaan.

§3. Het vaste deel is steeds verschuldigd aan de werknemers behalve bij een specifieke vermelding omschreven in artikel 9.

2° Voor het variabel deel :

§ 1. §1. Het bedrag van het variabel deel wordt berekend op basis van het brutoloon betreffende de gepresteerde en gelijkgestelde dagen van de begunstigde in de referentieperiode waarvan sprake in artikel 7.

Voor 2010 en 2011 komt het bedrag van het jaarlijkse variabel deel overeen met 3,20%.

Voor 2012 stijgt het bedrag van het jaarlijks variabel deel tot 3,51%. Vanaf 2013 en de daaropvolgende jaren komt het bedrag van het jaarlijks variabel deel overeen met 4%.

Dit bedrag wordt het variabel deel van de potentiële jaarlijkse premie van de begunstigde genoemd.

§2. Het bedrag van het variabel deel van de eindejaarspremie mag geenszins lager zijn dan 1/3 van het variabel deel van de potentiële jaarlijkse premie van de begunstigde. Dit bedrag wordt het minimum basisbedrag genoemd.

Onder potentiële jaarlijkse premie moet de premie worden verstaan berekend op basis van volledige prestaties in functie van het arbeidsregime van de werknemer, en zonder afbreuk te doen aan §5.

§3 ; De gelijkgestelde dagen zijn :

- Professionele en syndicale opleidingsdagen
- Vakbondsopdrachten
- Compenserende rustdagen

“Klein verlet”

- dagen tijdelijke werkloosheid om economische redenen
- dagen moederschapsverlof
- dagen vaderschapsverlof

Onder dagen economische werkloosheid moet de periode worden verstaan 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 moederschapsverlof moet het verlof worden verstaan bedoeld in artikel 39 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

Onder dagen vaderschapsverlof moet de afwezigheidsperiode worden verstaan bedoeld in artikel 30, §2 van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§4. De gelijkstelling in de berekening van het variabel deel van de eindejaarspremie vermeld in §3 moet worden begrepen als het in rekening nemen, in de optelling van de gepresteerde en gelijkgestelde dagen, van het loon dat normaal zou geïnd zijn geweest door de werknemer als hij die dagen had gewerkt.

§5. Voor langdurig zieke personen, geven enkel de eerste 6 opeenvolgende maanden ongeschiktheid recht op het minimum basisbedrag.

§6. Voor de berekening van het variabel deel van de jaarlijkse premie van de werknemers die hulp bij tewerkstelling krijgen, moet het totale inkomen (werkloosheidsuitkering + toelage die wordt betaald door de beschutte werkplaats) in beschouwing worden genomen.

Toelichtingen :

- Toelichting voor §2 :

Wanneer, voor een bepaalde werknemer, de berekening van het variabel deel van zijn eindejaarspremie minder bedraagt dan een derde van het variabel deel berekend op de potentiële basis van een volledige prestatie in functie van zijn arbeidsregime, wordt het variabel deel opgetrokken tot dit derde.

- Toelichting voor §5 :

Als de werknemer meer dan 6 opeenvolgende volledige maanden ziek is geweest, zal de berekening gebeuren op een potentiële basis die de afwezigheidsdagen wegens ziekte zal uitsluiten die, zonder onderbreking, meer bedragen dan de eerste 6 opeenvolgende maanden, in de referentieperiode.

HOOFDSTUK V – Voorwaarden

Artikel 7.

De referentieperiode voor de toekenning van de eindejaarspremie is de periode van 1 december van het vorige jaar tot 30 november van het lopende jaar.

Artikel 8.

§1. De eindejaarspremie wordt ten laatste op 31 januari van het jaar dat volgt op het referentiejaar gestort aan de werknemers

Artikel 9.

Werknemers die wegens dwingende reden ontslagen werden of die niet voldoen tijdens de proefperiode, verliezen het recht op de eindejaarspremie.

Artikel 10.

§1. In de ondernemingen waar gunstiger regelingen van kracht zijn, nemen de sociale partners op bedrijfsvlak de nodige maatregelen om de verhouding van onderhavige overeenkomst met het in het bedrijf toegekend voordeel te evalueren.

Indien de sociale partners overeenkomen het als gunstiger beschouwde voordeel te behouden zal dat van toepassing zijn in de plaats van de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst en het voorwerp uitmaken van een ondernemings- collectieve arbeidsovereenkomst.

§2 Er kunnen ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten worden die gunstigere voorwaarden vastleggen dan diegene die in deze collectieve arbeidsovereenkomst worden bepaald.

§3. De sociale partners komen overeen om bijzondere toepassingsvoorwaarden te onderzoeken voor de op basis van de criteria van het AWIPH als "bedrijven in moeilijkheden" erkende beschutte werkplaatsen

Die voorwaarden dienen vastgelegd te worden in een ondernemings- collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze bepaling heeft ook betrekking op het deel van de eindejaarspremie tot 3,51%.

§4 Een exemplaar van de bedrijfs-CAO's die worden gesloten conform de bepalingen van de wet van 05 december 1968 betreffende de paritaire comités en de collectieve arbeidsovereenkomsten zal worden overhandigd aan de voorzitter van het PSC 327.03 en worden ingediend bij de griffie van de dienst collectieve arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid.

§5 Vanaf 2013 kunnen de beschutte werkplaatsen zich voor wat betreft het bedrag van de eindejaarspremie dat hoger ligt dan 3,51% laten erkennen als bedrijven in moeilijkheden op basis van de volgende procedure:

1. De 4 criteria die in overweging worden genomen, zijn:
 - **Negatieve EBITDA**¹ (uitbating)
 - 2 opeenvolgende mali inzake de uitbatingsresultaten (uitbating)²
 - Liquiditeit in de strikte zin³: - van 1 (balans)
 - Solvabiliteit : - van 25% (balans)

¹ Winst/verlies bij de uitbating + dotaties inzake afbetalingen, waardeverminderingen en provisies voor risico's en lasten.

² Zoals bepaald in bijlage 1 (pg 40) van het model van de nationale bank

³ mali over de 3 eerste trimesters van het lopende jaar en mali van het voorgaande jaar

2.. De erkenning gebeurt niet automatisch. Om deze te activeren, moeten 2 van de 4 criteria (het ene inzake de balans en het andere inzake de uitbating) door de bedrijfsrevisor worden aangetoond en uitdrukkelijk worden geformuleerd aan de vakbondsafgevaardigden, begeleid door hun vrijgestelde.

De basis is de economische en financiële informatie van het derde trimester. De voorwaarden voor de mededeling van de informatie zijn de voorwaarden die worden bepaald door het koninklijk besluit van 27.11.1973. Binnen deze voorwaarden kan de beschutte werkplaats worden vrijgesteld van de betaling van het deel van de eindejaarspremie dat hoger ligt dan 3,51%. Zodra de beschutte werkplaats zich niet meer in de afwijkende situatie bevindt, zal de mogelijkheid worden onderzocht om de vroegere inspanningen die werden geleverd door de werknemers te compenseren, dit in overleg met de vakbondsorganisaties.

3. De beschutte werkplaatsen die zich in de situatie bevinden bedoeld in artikel 10§2, passen het afwijkende mechanisme toe dat is bepaald in artikel 10§3.

4. In geval van activering van deze procedure zal de werkgever het PSC 327.03 hiervan op de hoogte brengen via de Voorzitter van dit Comité.

5. De bepalingen opgenomen in dit artikel zijn niet toepasbaar op het vaste deel bedoeld in de artikelen 4 en 6, 1°.

HOOFDSTUK VI – Geldigheid en slotbepalingen

Artikel 11

De partijen komen overeen om de Waalse Regering te informeren over de goede uitvoering van deze CAO.

Artikel 12

Deze overeenkomst treedt in werking op 1 januari 2013 en wordt gesloten voor onbepaalde tijd. Zij vervangt op die datum de CAO van 23 december 2011 (n° 108985-KB 03.04.13-BS 24.04.13) betreffende de eindejaarspremie in de beschutte werkplaatsen (Waals Gewest). Zij kan worden opgezegd door elke partij met een opzeggingstermijn van 6 maanden. De opzegging moet worden betekend per aangetekende brief aan de voorzitter van het PSC 327.03.