

Protocole d'accord

En ce jour du 29 janvier 2014, la Centrale générale affiliée à la Fédération générale des travailleurs belges (FGTB), la CSC BIE affiliée à la Confédération des syndicats chrétiens (CSC) et l'Entente wallonne des entreprises de travail adapté (EWETA) concluent le protocole d'accord suivant.

Le présent protocole d'accord s'applique aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté wallonnes ressortissant à la sous-commission paritaire 327.03, à l'exclusion des entreprises de travail adapté germanophones. Par « travailleurs », il y a lieu d'entendre, les ouvrier(ère)s et employé(e)s.

Article 1^{er} – Prime de fin d'année :

§1^{er} Les parties s'engagent à adapter la Convention collective de travail du 23 décembre 2011 relative à l'octroi d'une prime de fin d'année (PFA), enregistrée le 20 mars 2012, suite à l'accord qu'elles ont conclu le 26 novembre 2013 et qui assimile, dans le calcul de la partie variable de la prime de fin d'année, à des jours de prestation

- Les jours de chômage économique,
- Les jours de congé de maternité,
- Les jours de congé de paternité

La CCT du 23 décembre 2011 sera remplacée par une nouvelle CCT reprenant ces modifications et toilettée afin de clarifier tout point équivoque. Elle s'appliquera à partir de la période de référence allant du 1^{er} décembre 2012 au 30 novembre 2013.

§2 L'assimilation dans le calcul de la partie variable de la PFA mentionnée au §1^{er} 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.

Par jour de chômage économique, il faut entendre la période de suspension du contrat de travail au sens de l'article 51 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 jour 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.

Article 2 – Maintien dans l'emploi en cas d'incapacité médicale ou accidentelle d'un travailleur :

§ 1^{er} Un Vade-mecum sera rédigé afin d'inviter les entreprises à suivre une procédure lorsque des difficultés d'organisation se présentent pour l'entreprise suite à l'incapacité médicale ou accidentelle d'un travailleur. Ce Vade-mecum aura pour but d'inciter les employeurs à envisager toutes les

solutions avant de se résigner à un licenciement pour raison médicale, lorsque celui-ci apparaît inévitable.

Le texte de ce Vade-mecum sera celui-ci :

PREAMBULE :

Les raisons de mettre en place un tel cadre sont les suivantes : les travailleurs des ETA ayant souvent une santé plus fragile que la moyenne de la population, il est admis par les employeurs que toutes les pistes doivent être envisagées pour éviter le licenciement pour raisons médicales.

PROCEDURE RECOMMANDEE :

- I. Lorsque des difficultés professionnelles liées à des raisons médicales surviennent, l'employeur prendra des mesures pour maintenir le travailleur dans l'emploi telles que : un changement de poste au sein de la même activité, l'adaptation du poste de travail, le transfert du travailleur dans une autre section de l'entreprise, un accompagnement particulier, une formation individualisée, etc. Là où cela se justifie, les travailleurs sociaux prendront contact avec des personnes ou services encadrant le travailleur (Médecine du travail, AWIPH, services d'accompagnement, administrateur de biens, famille,...) pour leur faire part des problèmes rencontrés par le travailleur sur son lieu de travail, et essayer de trouver des solutions.

Avant de notifier le préavis, l'employeur aura tenu compte de la situation personnelle du travailleur, et des conséquences que le licenciement aura sur sa vie en dehors de l'entreprise.

- II. Notification du préavis au travailleur, et information à la délégation syndicale.

En cas de demande de la part du travailleur, et/ou du délégué syndical, l'employeur exposera le motif du licenciement et toutes les pistes qui ont été explorées pour éviter le licenciement.

A. Pendant la période de préavis, si l'entreprise, le travailleur, et le représentant syndical, sont d'accord quant à une nouvelle piste à explorer (visée au point I), ladite période de préavis pourra servir de période test pour la dite solution. Au terme du préavis, le travailleur sera réintégré dans l'entreprise en cas de succès de la solution, ou quittera l'entreprise en cas d'échec (dans le strict respect des dispositions légales concernant le préavis presté).

B. Si aucune solution n'est dégagée : application des dispositions légales encadrant les préavis.

- III. L'employeur fournira au travailleur tous les documents sociaux et toutes les informations dont il aura besoin pour sa vie post licenciement. En particulier, il lui

fournira les coordonnées de son bureau de chômage, et des agences qui seraient à même de l'aider à trouver un nouvel emploi, ainsi que des CPAS et services d'accompagnement de sa région. Si le travailleur le demande, l'employeur l'aidera à remplir les formulaires et établira le contact avec les agents extérieurs susceptibles de l'aider dans sa réinsertion.

- IV. En cas de licenciement, l'entreprise doit accompagner le travailleur post licenciement. Dans ces circonstances, le service social de l'employeur reste à la disposition du travailleur licencié pour toute aide raisonnable que ce dernier solliciterait, et ce dans un délai limité post-licenciement.

§2 Le Vade-mecum tel que rédigé envisage également les cas de mi-temps médicaux.

Article 3 – Classification de fonction :

Les employeurs sont d'accord de réactiver les dispositifs prévus par la CCT du 21 novembre 2007 relative à la classification des fonctions du personnel de production dans les ETA en Région wallonne, à l'exclusion des ETA situées en Communauté germanophone, et notamment son article 13 et le point III B) de l'Annexe "Procédure de mise à jour" auquel il renvoie.

A cette fin, il y a lieu de demander à l'AWIPH de proposer concrètement la formation « classification » qui figure déjà dans son catalogue.

Cette concrétisation a déjà été initiée par le banc patronal lors de rencontres antérieures. Le banc patronal s'engage à communiquer aux organisations syndicales tout élément utile afin que celles-ci puissent mettre en place une formation au contenu similaire pour le public qui n'est pas visé par le catalogue AWIPH, dont les délégués des organisations syndicales.

Article 4 – Formation :

Les parties s'engagent à analyser, avec l'aide du Président de la Sous-commission paritaire, les résultats de l'enquête lancée auprès des ETA en matière de formation. Cette analyse prendra en considération les différentes réponses faites – parfois les réponses émanent de l'employeur, parfois de la délégation syndicale, parfois elles ont été faites en commun – et en tiendra compte dans ses conclusions.

Les parties reconnaissent l'importance d'une consultation annuelle et d'un débat sur les politiques de formation dans les entreprises.

Article 5 – Aménagement fin de carrière

L'EWETA s'engage à collecter, auprès de ses membres, les pratiques mises en œuvre en leur sein dans le cadre de l'application de la Convention collective de travail n° 104 du 27 juin 2012 concernant la mise en œuvre d'un plan pour l'emploi des travailleurs âgés dans l'entreprise, et à en communiquer une synthèse aux organisations syndicales signataires pour le 31 mars 2014.

Article 6 – Chômage avec complément d'entreprise (ex prépension) :

Tous les régimes de chômage avec complément d'entreprise existant sont prolongés pour la durée du présent accord.

Article 7 – Statut syndical :

L'EWETA s'engage à revoir la CCT du 21 janvier 2002 relative au statut de la délégation syndicale en son article 4 prévoyant le nombre de mandats de la délégation syndicale d'une ETA par rapport au nombre de travailleurs occupés.

La modification visera les ETA à partir de 300 travailleurs où le nombre de mandats passera à 4 mandats avec suppléants.

Article 8 – Contrats d'entreprise :

Conformément à l'article 1053, 5°, du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé, "l'entreprise de travail adapté doit informer la délégation syndicale de la conclusion de tout contrat d'entreprise".

La loi doit être appliquée, en particulier la loi du 4 août 1996 relative au bien être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail, et le non respect de celle-ci peut engendrer des conséquences. Les organisations syndicales disposent dès lors de tous les outils nécessaires pour s'assurer que le contrat d'entreprise ne sera pas exécuté sans tenir compte au mieux du travailleur.

Si un Arrêté du gouvernement wallon précise l'information à donner, il en sera tenu compte.

Article 9 – Assurance hospitalisation

Dans le prolongement des conclusions du groupe de travail "hospitalisation", les parties reconnaissent l'intérêt d'une assurance hospitalisation pour l'ensemble des travailleurs mais, vu l'impossibilité actuelle de la mettre en place au niveau sectoriel, renvoient les négociations au niveau local.

Article 10 – Défense commune des intérêts du secteur :

Préambule :

Les parties s'engagent à collaborer en vue d'adopter une position commune dans l'intérêt du secteur, l'objectif étant de soutenir les ETA dans toutes mesures fédérales et régionales à venir en vue de favoriser le maintien à l'emploi des travailleurs du secteur.

Parmi les matières, on peut notamment citer :

- a. L'évolution des dispositifs de maintien ;
- b. Les décisions relatives aux mesures de réductions budgétaires adoptées par l'AWIPH ;

- c. L'évolution du système de la responsabilisation des employeurs face au chômage temporaire ;
- d. L'évolution des mesures SINE, Activa et les titres-services dans le cadre de la 6^{ème} réforme de l'Etat.
- e. Les décisions relatives à la place des ETA dans le cadre des transferts de compétence
- f. Les décisions relatives à l'harmonisation des statuts ouvriers et employés

Ces points seront mis à l'ordre du jour lors de réunions de la Sous-commission 327.03, afin que les partenaires puissent déterminer les actions qu'il y a lieu d'entamer afin d'assurer le meilleur suivi des points susmentionnés. Ces actions peuvent se traduire par des courriers rédigés en commun, par tout type de manifestation ou encore toutes autres méthodes jugées utiles par les parties.

Article 11 – Clause de paix sociale:

Les parties s'engagent à maintenir la paix sociale relative aux éléments repris dans celui-ci pour la durée couverte par le présent accord. Les parties recommanderont à leurs membres de respecter les procédures de concertation locale en cas de conflit.

Pour l'EWETA

Pour la CSC

~~Angelina Sga~~

Filippou

ENEUPRES

31