

**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.