



Accord du Non-Marchand 2018-2020

Note synthétique

Introduction

Suite à [l'Accord Non-Marchand \(voir en lien\)](#), voici ce qui s'applique dans notre secteur :

Enveloppe 1 : 2 jours de congé supplémentaires pour une estimation de 1,2 million d'euros pour 2019

La première enveloppe finance 2 jours de congés supplémentaires qui sont en vigueur depuis le 1^{er} janvier 2019 → [CCT du 7 mai 2019](#)

Nous vous rappelons que ces 2 jours sont accordés, sur base d'1 an d'ancienneté dans le secteur, à tous les travailleurs (en y incluant aussi les contrats d'adaptation professionnelle).

Le formulaire de déclaration de ces jours est à transmettre au FSE ETAW pour la subvention des 70€/jour/ETP). Ce formulaire vous est transmis chaque année par le FSE ETAW.

Enveloppe 2 : création d'emplois compensatoires

Cette deuxième enveloppe finance un maximum de 105 emplois selon [ce tableau de répartition](#) moyennant engagement de ne pas dépasser le budget de l'enveloppe acté pour 2019.

Nous avons veillé à ce qu'un emploi temps plein minimum soit garanti à toutes les ETA pour des emplois créés ou des compléments d'horaires à partir du 1^{er} janvier 2019.

Le financement s'effectue depuis 1^{er} janvier 2020 et est de 5.300 € maximum par trimestre pour un temps plein, et ce quel que soit le type d'emploi et de contrat avec l'idée que cet emploi puisse être durable dans le temps.

Cette subvention est cumulable avec une autre aide à l'emploi sauf subvention sur salaires AViQ mais limitée dans tous les cas à maximum 5.300 € par trimestre. Pour la prime de compensation, le cumul est également autorisé mais la subvention du FSE ETAW sera par contre, déduite de la prime de compensation.



La subvention sera proratisée selon le temps de travail et l'entrée ou sortie en fonction.

C'est auprès du FSE ETAW que vous devez faire les formalités nécessaires.

L'employeur devra par ailleurs certifier que l'embauche compensatoire sera réalisée au moyen de l'engagement de nouveaux travailleurs ou par l'aménagement d'un complément d'horaires de travailleurs déjà présents dans l'entreprise (pas de contrat intérimaire ou de contrat étudiant) sans exigence liée au statut du travailleur.

Enveloppe 3 : avantages financiers

Dans le cadre de cette enveloppe, 3 avantages financiers ont été négociés au niveau de la SCP en faveur des travailleurs de notre secteur. La volonté du secteur était par ailleurs de veiller à maximaliser le salaire poche du travailleur tout en ne créant pas de nouveaux frais pour les employeurs.

1. Augmentation de la prime syndicale de 32 €

Pour rappel, une prime syndicale complémentaire de 32 € sera versée aux travailleurs du secteur pour atteindre un montant total de 110 € par travailleur syndiqué ; la prime actuelle s'élevant à 78 €.

Le FSE ETAW financera la totalité de ces primes.

2. Augmentation de la partie fixe de la PFA de 50 € brut par travailleur

Les partenaires sociaux ont décidé d'augmenter le montant de la part fixe de la prime de fin d'année d'un montant annuel forfaitaire de 50 € brut.

En 2019, la part fixe de la prime de fin d'année s'élève donc à un montant total de 156,32 € brut composé de 106,32 € brut (ANM précédent) et de 50 € brut (ANM 2018-2020). Elle est proratisée selon le régime de travail (temps plein – temps partiel) et prorata temporis et suit les mêmes modalités d'octroi que la précédente prime fixe.

Le FSE ETAW remboursera aux ETA le montant de cette prime complémentaire, et ce, toutes charges comprises.



L'AViQ et le FSE ETAW sont en discussion afin de déterminer les modalités de remboursement de la prime (notamment sur la question de savoir si la partie fixe de la prime doit être ou non déclarée en un bloc de 156,32 € bruts ou en deux blocs de 106,32 € et 50 € bruts). Une fois cette modalité décidée, le FSE ETAW vous communiquera dès que possible les formulaires de demande afin d'obtenir le remboursement de cette prime fixe + les frais résultants des diverses charges patronales.

3. Octroi de chèques-cadeaux de 40€ nets à l'occasion des fêtes de fin d'année

Un chèque-cadeau de 40€ est octroyé aux travailleurs du secteur à partir de l'année 2019. Vous trouverez dans cet FAQ, les réponses à vos questions.

→ Pour quels travailleurs exactement ?

Le chèque-cadeau est accordé à tous les travailleurs qui, à la date de référence du 1er novembre de l'année d'octroi du chèque (l'année civile), sont liés à une ETA par un contrat de travail (hors contrat d'étudiants et intérimaires) ou d'apprentissage (CAP).

Exceptionnellement pour l'année 2020, l'octroi des chèques est élargi aux travailleurs repris sous contrat d'immersion « d'immersion professionnelle » et de « formation en alternance » et sont remboursés par le FSE ETAW.

En conséquence, en cas de départ d'un travailleur après la date de référence, le chèque-cadeau reste acquis au travailleur. Par contre, un travailleur dont le contrat a pris fin avant la date de référence ou dont le contrat a débuté après celle-ci, ne pourra pas prétendre à l'octroi du chèque.

Le chèque-cadeau est toujours dû aux travailleurs qu'il ait ou non presté effectivement durant l'année d'octroi du chèque-cadeau. Il n'est pas tenu compte des périodes de suspension du contrat dans le cadre de l'ouverture au droit au chèque-cadeau.

→ Quid des malades de longue durée ?

Les malades de longue durée ont aussi droit aux chèques-cadeaux.

Si vous craignez que ces chèques soient perdus parce que vous n'êtes pas sûrs de l'adresse postale des travailleurs, nous vous recommandons de leur adresser au préalable un courrier par recommandé les informant que leurs chèques sont disponibles auprès de votre ETA ou de vous contacter en vue d'un envoi sûr.

→ Le chèque-cadeau est-il proratisé sur base des prestations effectives et assimilées (maladie, congé de maternité, ...) ?

Non, le montant du chèque-cadeau est fixe.



Il n'est pas proratisé en fonction du régime de travail (temps plein ou temps partiel) ou de la période d'occupation (entrée en service ou sortie) durant l'année d'octroi du chèque-cadeau.

Le montant du chèque-cadeau n'est pas établi au prorata des périodes de prestations effectives de travail durant l'année d'octroi du chèque-cadeau.

Chaque travailleur bénéficiera ainsi du montant total de 40€ quels que soient son régime de travail, la période couverte par son contrat, les périodes de suspension de son contrat durant l'année d'octroi du chèque-cadeau pour autant qu'il était en service le 1^{er} novembre de l'année d'octroi.

→ Le chèque-cadeau est-il bien à charge du FSE ETAW ? Quelles sont les modalités de remboursement ?

Oui, le chèque-cadeau est bien à charge du FSE ETAW.

Le FSE ETAW remboursera aux ETA le montant correspondant à la somme totale des chèques-cadeaux accordés à leurs travailleurs ainsi qu'un forfait pour les frais de livraison réclamés par l'éditeur des chèques actuellement fixé à 5 € pour la commande totale.

Les organes de gestion compétents du FSE ETAW déterminent la procédure de remboursement des chèques-cadeaux qui vous est rappelée chaque année via le FSE ETAW.

→ J'ai commandé les chèques-cadeaux auprès d'un autre opérateur que Sodexo avec qui le secteur a un accord, aurais-je droit au remboursement des frais de livraison ?

Oui, vos frais de livraison seront pris en charge par le FSE ETAW mais uniquement à concurrence de 5 € même s'il vous en coûte 8 € par exemple auprès d'un autre opérateur.

→ Puis-je verser le cadeau de fin d'année en espèce (versement de 40 € nets sur le compte des travailleurs) ?

Non, l'accord sectoriel porte sur l'octroi de chèques-cadeaux.

→ A quelle date ces chèques-cadeaux doivent-ils être donnés aux travailleurs ?

Le chèque-cadeau doit être distribué aux travailleurs par les ETA au plus tard le 31 décembre de chaque année civile.

→ Quid si j'octroie déjà des chèques-cadeaux à mes travailleurs pour les fêtes de fin d'année ? Dois-je prévoir un avantage équivalent ? Sous quelle forme ? Dois-je signer une CCT d'entreprise pour les chèques-cadeaux que j'octroie sur base d'un usage ?

Si cet avantage faisait l'objet d'une convention ou d'un accord local, il vous revient, en concertation avec vos délégués syndicaux, de prendre les dispositions nécessaires afin d'octroyer un avantage équivalent.



Attention, si vous octroyez occasionnellement des chèques-cadeaux (il y a eu un one shot en 5 ans ou un octroi tous les 2-3 ans par exemple), vous n'êtes pas concernés. Il faut que cet avantage fasse l'objet d'une CCT d'entreprise, d'un accord ou d'un usage (répondant aux critères de fixité, constance et généralité) dans votre ETA.

Si vous décidez d'octroyer un autre avantage, vous n'êtes pas obligés de le traduire par une CCT d'entreprise, tout dépend de l'usage consenti (par exemple, octroi d'éco-chèques, cela se fait par CCT d'entreprise). Par précaution, reprenez vos accords avec la délégation syndicale dans un écrit.

Si vous octroyez déjà des chèques-cadeaux à vos travailleurs sous forme d'un usage, vous n'êtes pas obligés de le concrétiser via une CCT d'entreprise. La CCT sectorielle suffit.

N'hésitez pas à nous faire part de vos questions sur ce sujet, nous pourrions ainsi alimenter notre FAQ à l'attention de tous nos membres.