

Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 11/12/2024 RELATIVE A UNE AUGMENTATION UNIQUE DES SALAIRES EN 2024 POUR LE PERSONNEL DE PRODUCTION DANS LES ETA WALLONNES AYANT UN SALAIRE SUPERIEUR A LA GRILLE DES SALAIRES MINIMA APPLICABLE AU PERSONNEL DE PRODUCTION EN 2024 ET RELATIVE AU CALCUL DU RELIQUAT

Chapitre I – 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 : les travailleurs masculin et féminin occupés à la production, non valides et valides.

Par personnel de production, il faut entendre les travailleurs visés par les dispositions de la convention collective de travail du 29 mars 2010 relative au rétablissement de la tension salariale du personnel de production dans les entreprises de travail adapté et non ceux visés par la convention collective de travail du 24 janvier 2007 relative à l'harmonisation des barèmes pour le personnel d'encadrement occupé dans les entreprises de travail adapté situées en Région wallonne.

Cette mesure s'applique aux travailleurs occupés au 1^{er} décembre 2024, aux travailleurs engagés à partir du 1^{er} décembre 2024 et aux travailleurs en RCC et pensionnés à partir du 1^{er} janvier 2024.

Cette mesure ne s'applique pas aux stagiaires et aux étudiants.

Chapitre II – Dispositions générales

Article 2.

La présente convention collective de travail a pour objet d'appliquer une valorisation salariale unique en 2024 pour le personnel défini à l'article 1^{er} et dont le salaire réel en 2024 est supérieur aux grilles d'évolution des salaires telles que visées à l'article 5 de la convention collective de travail relative à la fixation des catégories salariales minimales pour le personnel de production dans les ETA wallonnes du 11/12/2024.

Ainsi, les salaires horaires seront augmentés en fonction de l'ancienneté à raison de 0.13€ brut par 5 ans d'ancienneté sectorielle jusque 25 ans d'ancienneté (soit 0.13 €/5 ans, 0.26€/10 ans, 0.39€/15 ans, 0.52€/ 20 ans, 0.65€/25 ans).

Article 3.

On entend par ancienneté sectorielle reconnue : l'ancienneté annuelle acquise par année accomplie dans les entreprises ressortissant à la SCP 327.03 à l'exclusion des contrats de stage.

On entend par ancienneté d'entreprise : les périodes d'occupation interrompues au sein d'une même ETA. Celles-ci sont cumulées pour définir l'ancienneté du travailleur.

L'application des salaires horaires des grilles minimales est liée à la date anniversaire de l'entrée en fonction du travailleur dans l'entreprise et est appliquée au 1^{er} jour du mois qui suit le mois de la date anniversaire.

Article 4.

Cette mesure n'est pas cumulable avec la Convention collective de travail relative à la fixation des catégories salariales minimales pour le personnel de production dans les ETA wallonnes du 11/12/2024.

Chapitre III – Dispositions relatives au reliquat des ANM 21-24

Article 5.

Définition du reliquat :

On entend par reliquat, le montant de l'accord du non-marchand 2024 calculé par ETA duquel on déduit l'application des mesures afférentes à 2024-2025-2026 en application de cette convention collective de travail et de la Convention collective relative à la fixation des catégories salariales minimales pour le personnel de production dans les ETA wallonnes du 11/12/2024. Ce calcul de reliquat doit se faire cotisations patronales comprises de 1,55 % et reporté sur un nombre d'heures annuelles payées au travailleur.

On entend par heures payées : les heures ayant fait l'objet d'une rémunération et reprises sur le compte individuel du travailleur.

Modalités d'application du reliquat :

Première étape - ouverture des négociations locales jusqu'au 28 février 2025.

La redistribution convenue dans un accord au niveau local pourra être concrétisée sous forme d'une augmentation du salaire ou de prime annuelle récurrente et indexée ou d'un avantage équivalent.

Deuxième étape - en cas d'absence d'accord local, on applique la mesure résiduaire prévue à l'article 6 de la présente convention collective de travail.

Dans le respect du dialogue social, les différentes parties conviennent de l'importance d'une collaboration constructive, celles-ci ont la responsabilité d'agir avec une réelle volonté d'avancer dans la mise en œuvre des dispositions convenues et d'examiner les propositions alternatives à la mesure résiduaire.

Ces négociations relatives au reliquat devront se limiter au montant disponible défini comme reliquat.

Cette mesure relative au reliquat et décidée par les parties devra être payée chaque année aux travailleurs de production définis à l'article 1^{er}.

En cas de contestation, il sera fait appel par la partie la plus diligente à la tenue d'un Bureau de conciliation.

Article 6.

Définition de la mesure résiduaire :

En cas d'échec ou de refus de négociation locale, on détermine le reliquat pour l'application de la mesure résiduaire, en divisant ce reliquat par le nombre d'heures rémunérées en 2024 - 2025 - 2026 selon le mode de calcul repris à l'article 5 déterminant le reliquat.

Modalités d'application de la mesure résiduaire :

Le résultat obtenu est redistribué sous forme d'une augmentation de salaire ou de prime annuelle récurrente et indexée.

Cette mesure relative à la mesure résiduaire et décidée par les parties devra être payée chaque année aux travailleurs de production définis à l'article 1^{er}.

En cas de contestation, il sera fait appel à un Bureau de conciliation.

Article 7.

Cette valorisation salariale est réalisée dans le cadre de l'accord non-marchand wallon 2021-2024 conformément au protocole d'accord du 30 juin 2021. Elle n'entre donc pas en considération dans le cadre de la norme salariale.

Article 8.

Pour les ETA ayant déjà anticipé la mesure et/ou ayant déjà une grille d'évolution barémique liée à l'ancienneté équivalente ou supérieure contenue dans une convention collective de travail d'entreprise ou dans le règlement de travail ou un protocole d'accord local ou toute autre forme d'accord local, une négociation locale sera prévue en lieu et place de l'application de la présente convention collective de travail et de la convention collective de travail relative à la fixation des catégories salariales minimales pour le personnel de production dans les ETA wallonnes du 11/12/2024.

Il reviendra aux parties au niveau local de prendre les dispositions nécessaires afin d'octroyer aux travailleurs concernés un avantage équivalent pour le 28 février 2025.

En cas de contestation, il sera fait appel à un Bureau de conciliation.

Chapitre IV – Dispositions finales

Article 9.

L'objectif est que les salaires des travailleurs soient augmentés par la mesure sur les fiches salariales du mois de janvier 2025.

La rétroactivité de la mesure devra être versée aux travailleurs concernés au plus tard 2 mois après la réception effective des montants versés par l'AViQ.

Article 10.

La présente convention collective de travail prend effet au 1^{er} janvier 2024 et est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois mois adressé par lettre recommandée à la poste (cachet de la poste faisant foi) au président de la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone.