



Réunion : 2024-3270300- 750 Date : 13/11/2024
Intitulé de la CCT : relative aux efforts de formation – Communauté germanophone

Le soussigné, agissant en qualité de président de la SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTE DE LA REGION WALLONNE ET DE LA COMMUNAUTE GERMANOPHONE dépose au Greffe, en application de l'article 18 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, la convention collective de travail ci-annexée et confirme qu'elle est conclue conformément aux dispositions de ladite loi :

questionnaire :

A. INFORMATION GENERALE		
La CCT concerne-t-elle une classification de fonctions => joindre la feuille de renseignement	☐ Oui	☒ Non
La CCT prévoit-elle une procédure d'adhésion par des employeurs individuels ? Où seront déposés les actes d'adhésion ?	☐ Président	☐ Greffe
La CCT doit-elle être communiquée à l'ONSS ?	☐ Oui	☒ Non
B. CONDITIONS DE FORMES		
L'identité des personnes signataires est-elle mentionnée en dessous de leur signature ?	☒ Oui	☐ Non
Les signataires sont-ils tous membres de la (sous-)commission paritaire ?	☒ Oui	☐ Non
La durée de validité de la CCT est-elle mentionnée ?	☒ Oui	☐ Non
La CCT est-elle assortie d'une clause de dénonciation ? (CCT à durée indéterminée ou CCT à durée déterminée comportant une clause de dénonciation)	☒ Oui	☐ Non
La CCT comporte-t-elle une date d'entrée en vigueur ?	☒ Oui	☐ Non
La date de conclusion de la CCT a-t-elle été indiquée ?	☒ Oui	☐ Non
La date et le numéro d'enregistrement des CCT qui sont adaptées, prolongées ou abrogées par la présente CCT sont-ils mentionnés ?	☒ Oui	☐ Non
C. FORCE OBLIGATOIRE PAR ARRÊTÉ ROYAL DEMANDÉE	☒ Oui	☐ Non
D. COMMENTAIRE		

Date : 22/11/2024

MACOURS JEAN-FRANÇOIS
Président

RCT / COA
10 -06- 2025
AG/ Nr.

Numéro de dépôt :	
CCT enregistrée le :	sous le numéro :
(à remplir par le greffe)	

Formulaire de dépôt CCT (Modèle 2014)

3270300
PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE BESCHUTTE
WERKPLAATSEN VAN HET WAALSE GEWEST EN VAN DE
DUITSTALIGE GEMEENSCHAP

Tijdens de vergadering van 13/11/2024

Tussen de volgende organisaties vertegenwoordigd in het Paritair Comité werd de collectieve arbeidsovereenkomst gesloten :

3270300
SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LES ENTREPRISES DE
TRAVAIL ADAPTE DE LA REGION WALLONNE ET DE LA
COMMUNAUTE GERMANOPHONE

En sa séance du 13/11/2024

Entre les organisations suivantes représentées au sein de la Commission paritaire, la convention collective de travail a été conclue :

relative aux efforts de formation C.G.

FEDERATION WALLONNE DES ENTREPRISES DE TRAVAIL ADAPTE <i>[Signature]</i>	Vertegenwoordigd door / représenté par <i>Stéphane ENTHOUILLON</i> <i>[Signature]</i> (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par <i>Benjamin Wey</i> <i>[Signature]</i> (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par <i>Baldan Luca</i> <i>[Signature]</i> (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)

**PARITÄTISCHE UNTERKOMMISSION FÜR BETRIEBE FÜR ANGEPASSTE ARBEIT IN DER
WALLONISCHEN REGION UND DER DEUTSCHSPRACHIGEN GEMEINSCHAFT PUK 327.03**

Kollektives Arbeitsabkommen vom 13.11.2024 zur Ersetzung des kollektiven Arbeitsabkommens
vom 21.12.2023 über die Ausbildungsbemühungen in den wallonischen Betrieben für
angepasste Arbeit (186116/CO/327.03)

KAPITEL 1 - Anwendungsbereich

Artikel 1

Vorliegendes kollektives Arbeitsabkommen ist ausschließlich anwendbar auf die Arbeitgeber und Arbeitnehmer der in der Deutschsprachigen Gemeinschaft subventionierten Betriebe für angepasste Arbeit, anerkannt und bezuschusst durch die "Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben der Deutschsprachigen Gemeinschaft" und die der Paritätischen Unterkommission PUK 327.03 der Betriebe für angepasste Arbeit der Wallonischen Region und der Deutschsprachigen Gemeinschaft unterliegen.

Als "Arbeitnehmer" gelten männliche und weibliche Arbeiter und Angestellte.

KAPITEL II - Allgemeine Bestimmungen

Artikel 2

Das vorliegende kollektive Arbeitsabkommen wird in Ausführung des Gesetzes vom 3. Oktober 2022 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen in Bezug auf die Arbeit geschlossen.

Artikel 3

§ 1 - Zu diesem Zweck verpflichten sich die Arbeitgeber des Sektors, den Arbeitnehmern eine jährliche Ausbildungszeit pro Arbeitnehmer zu gewähren. Diese Ausbildungsmaßnahmen werden in einen Ausbildungsplan aufgenommen.

Diese Maßnahmen werden entsprechend der geltenden Gesetzgebung mit den Arbeitnehmervertretern über den Betriebsrat, den AGSA, die Gewerkschaftsvertretung gemäß den jedem dieser Organe übertragenen Kompetenzen abgestimmt.

§ 2 - Ausbildung bedeutet:

- eine formelle oder informelle Ausbildung im Sinne von Artikel 54 des Gesetzes vom 3. Oktober 2022 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen in Bezug auf die Arbeit,
- eine Ausbildung, die sowohl innerhalb als auch außerhalb des Unternehmens organisiert wird,
- eine Ausbildung, die entweder vom Arbeitgeber oder von einer vom Arbeitgeber zu diesem Zweck beauftragten und/oder vom Arbeitgeber anerkannten Ausbildungseinrichtung organisiert wird,
- Ausbildungen, die von den zuständigen Behörden als Berufsausbildung im Rahmen des bezahlten Bildungsurlaubs anerkannt sind, oder Ausbildungen, die von der "Dienststelle für Selbstbestimmtes Leben der Deutschsprachigen Gemeinschaft" organisiert werden.

Die Ausbildung kann sich auch auf die im Gesetz vom 4. August 1996 über das Wohlbefinden der Arbeitnehmer bei der Ausführung ihrer Arbeit enthaltenen Themen beziehen.

Die Sozialpartner vereinbaren, auch die eher informellen Ausbildungen zu berücksichtigen, die der Aufnahme neuer Arbeitnehmer sowie der ständigen Betreuung von Arbeitnehmern mit einer Behinderung vorbehalten sind (Aufnahme- und Ausbildungsabteilungen, alternde Arbeitnehmer usw.).

Artikel 4

In Anwendung des Gesetzes vom 3. Oktober 2022 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen in Bezug auf die Arbeit ist den Arbeitnehmern eine Ausbildungszeit pro Arbeitnehmer und Jahr gemäß Artikel 5 dieses kollektiven Arbeitsabkommens zu gewähren.

Das Recht auf Ausbildung wird je nach der Beschäftigung des Arbeitnehmers und seiner Arbeitsregelung gemäß den Bestimmungen des Gesetzes vom 3. Oktober 2022 Artikel 50 §3 anteilig berücksichtigt.

Die Ausbildungen können vom Arbeitnehmer entweder und vorzugsweise während der Arbeitszeit oder außerhalb der Arbeitszeit belegt werden. Wird die Ausbildung außerhalb der üblichen Arbeitszeiten wahrgenommen, besteht Anspruch auf die normale Entlohnung, ohne dass eine eventuelle Lohnzulage gezahlt werden muss.

Artikel 5

In Anwendung des Gesetzes vom 3. Oktober 2022 zur Festlegung verschiedener Bestimmungen in Bezug auf die Arbeit wird die Zahl der Ausbildungstage auf das Ziel von fünf Ausbildungstagen pro Arbeitnehmer in Vollzeitgleichwerten und Jahr erhöht.

Dieser Wachstumspfad wird wie folgt erreicht. Die Ausbildungszeit für einen Vollzeitbeschäftigten beträgt:

- 3 Tage pro Arbeitnehmer ab dem 1. Januar 2024,
- 4 Tage pro Arbeitnehmer ab dem 1. Januar 2027,
- 5 Tage pro Arbeitnehmer ab dem 1. Januar 2030.

Der Saldo der zum Jahresende nicht ausgeschöpften Ausbildungstage wird auf das nächste Jahr übertragen, ohne dass dieser Saldo vom Ausbildungskredit des Arbeitnehmers in diesem folgenden Jahr abgezogen werden kann.

Ziel ist es, dass der Vollzeitarbeitnehmer am Ende jedes Zeitraums von fünf Jahren, der am 1. Januar 2024 beginnt, durchschnittlich mindestens die in Artikel 5 des vorliegenden KAA genannte Anzahl von Ausbildungstagen pro Jahr erhalten hat.

Am Ende des oben genannten Zeitraums von fünf Jahren wird der Saldo des verfügbaren Ausbildungskredits auf null zurückgesetzt.

Paritätischer Kommentar:

Für den ersten Zeitraum von fünf Jahren, von 2024 bis 2028, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf insgesamt 17 Ausbildungstage.

Für den zweiten Zeitraum von fünf Jahren, von 2029 bis 2033, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf insgesamt 24 Ausbildungstage.

Für den dritten Zeitraum von fünf Jahren, der im Jahr 2034 beginnt, hat der Arbeitnehmer Anspruch auf insgesamt 25 Ausbildungstage.

Und so weiter.

KAPITEL III - Schlussbestimmungen

Artikel 6

Das vorliegende kollektive Arbeitsabkommen tritt am 1. Januar 2024 in Kraft. Es ersetzt ab diesem Datum das kollektive Arbeitsabkommen vom 21. Dezember 2023 über die Ausbildungsbemühungen in den deutschsprachigen Betrieben für angepasste Arbeit (Registrierungsnummer 186116/CO/327.03).

Das vorliegende kollektive Arbeitsabkommen wird auf unbestimmte Dauer abgeschlossen. Es kann unter Beachtung einer Frist von sechs Monaten durch ein Einschreiben an den Vorsitzenden der Paritätischen Unterkommission 327.03 aufgekündigt werden.

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 13/11/2024 remplaçant la convention collective de travail du 21/12/2023 relative aux efforts de formation dans les entreprises de travail adapté wallonnes (186116/CO/327.03)

CHAPITRE 1^{er} : champ d'application

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail s'applique exclusivement aux employeurs et aux travailleurs des entreprises de travail adapté (ETA) subsidiées en communauté germanophone, agréées et subventionnées par la « Dienststelle der deutschsprachigen Gemeinschaft für selbstbestimmtes Leben », et ressortissant à la sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté de la région wallonne et de la communauté germanophone SCP 327.03.

Par travailleurs, on entend le personnel ouvrier et employé, masculin et féminin.

CHAPITRE II : dispositions générales

Article 2

Cette convention collective de travail est conclue en exécution de la loi portant des dispositions diverses relatives au travail du 3 octobre 2022.

Article 3

§1^{er}. A cette fin, les employeurs du secteur s'engagent à octroyer aux travailleurs un temps de formation par an par travailleur. Ces dispositifs de formation sont intégrés dans un plan de formation.

Ces dispositifs feront l'objet d'une concertation conformément à la législation en vigueur avec les représentants des travailleurs via le Conseil d'entreprise, le CPPT, la délégation syndicale selon les compétences dévolues à chacun de ces organes.

§2. Par formation on entend :

- une formation formelle ou informelle, comme décrit à l'article 54 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail
- une formation qui est organisée tant en interne qu'en externe de l'entreprise ;
- une formation qui est organisée soit par l'employeur, soit par un organisme de formation mandaté par l'employeur à cet effet et/ou reconnu par l'employeur ;
- des formations agréées par les autorités compétentes, en tant que formations professionnelles dans le cadre du Congé-Éducation payé ou des formations organisées par la « Dienststelle der deutschsprachigen Gemeinschaft für selbstbestimmtes Leben ».

La formation peut également concerner les matières relatives au bien-être telles que visées par loi du 4 août 1996 relative au bien – être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail.

Les partenaires sociaux conviennent de prendre en compte également les formations d'ordre plus informel réservées à l'accueil des nouveaux travailleurs ainsi qu'à l'encadrement permanent des

travailleurs en situation de handicap (sections d'accueil et de formation, travailleurs vieillissants, etc...)

Article 4

En application de la loi portant des dispositions diverses relatives au travail du 3 octobre 2022, un temps de formation par travailleur par an doit être octroyé aux travailleurs tel que repris à l'article 5 de la présente convention collective de travail.

Le droit à la formation est proratisé en fonction de l'occupation du travailleur et son régime de travail suivant les dispositions contenues dans la loi à l'article 50 §3 de la loi de 3 octobre 2022.

Les formations pourront être suivies par le travailleur, soit et de préférence pendant ses heures de travail, soit en dehors des heures de travail. Si la formation est suivie en dehors des heures de travail habituelles, elle donne droit au paiement de la rémunération normale sans donner lieu à un sursalaire éventuel.

Article 5

En application de la loi portant des dispositions diverses relatives au travail du 3 octobre 2022, le nombre de jours de formation est augmenté pour atteindre l'objectif de cinq jours de formation par année par travailleur par équivalent temps plein.

Cette trajectoire de croissance est réalisée comme suit. Le temps de formation pour un travailleur à temps plein est donc de :

- 3 jours par travailleur à partir du 1er janvier 2024 ;
- 4 jours par travailleur à partir du 1er janvier 2027 ;
- 5 jours par travailleur à partir du 1er janvier 2030.

Le solde des jours de formation non épuisé à la fin de l'année est transféré à l'année suivante, sans que ce solde ne puisse venir en diminution du crédit formation du travailleur de cette année suivante.

Le but est qu'à la fin de chaque période de cinq ans qui démarre le 1er janvier 2024, le travailleur occupé à temps plein a bénéficié d'au moins le nombre de jours de formation en moyenne par an tel que repris à l'article 5 de la présente CCT.

A la fin de la période précitée de cinq ans, le solde du crédit formation disponible est remis à zéro.

Commentaire paritaire :

Pour la première période 5 ans, de 2024 à 2028, le travailleur a droit à un total de 17 jours de formation.

Pour la deuxième période de 5 ans, de 2029 à 2033, le travailleur a droit à un total de 24 jours de formation.

Pour la troisième période de 5 ans qui commence en 2034, le travailleur a droit à un total de 25 jours de formation.

Et ainsi de suite.

CHAPITRE III : dispositions finales

Article 6.

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2024. Elle remplace à partir de cette date la convention collective de travail du 21 décembre 2023 relative aux efforts de formation dans les entreprises de travail adapté germanophones (n° d'enregistrement 186116/CO/327.03).

Cette convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée moyennant un préavis de six mois envoyé par courrier recommandé au Président de la Sous-commission paritaire 327.03.

PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE BESCHUTTE WERKPLAATSEN VAN HET WAALS

GEWEST EN DE DUITSTALIGE GEMEENSCHAP PSC 327.03

Collectieve arbeidsovereenkomst van 13/11/2024 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 21/12/2023 betreffende de opleidingsinspanningen in de Waalse beschutte werkplaatsen (186116/CO/327.03)

HOOFDSTUK 1: Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is uitsluitend van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de beschutte werkplaatsen die erkend en gesubsidieerd zijn door de "Dienststelle der Deutschsprachigen Gemeinschaft für selbstbestimmtes Leben" en die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de beschutte werkplaatsen van het Waals Gewest en van de Duitstalige Gemeenschap PSC 327.03.

Onder werknemers wordt verstaan: het mannelijk en vrouwelijk werklieden- en bediendepersoneel.

HOOFDSTUK II: Algemene bepalingen

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten met uitvoering van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen.

Artikel 3

§1. Hiertoe verbinden de werkgevers van de sector zich ertoe om aan de werknemers een opleidingstijd per jaar per werknemer toe te kennen. Deze opleidingsmechanismen worden opgenomen in een opleidingsplan.

Over deze mechanismen zal overeenkomstig de wetgeving die van kracht is overleg plaatsvinden met de vertegenwoordigers van de werknemers via de ondernemingsraad, het CPBW en de vakbondsafvaardiging in functie van de bevoegdheden die aan elk van deze organen zijn toegewezen.

§2. Onder opleiding wordt verstaan:

- een formele of informele opleiding zoals omschreven in artikel 54 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen;
- een opleiding die zowel binnen als buiten de onderneming wordt georganiseerd;
- een opleiding die hetzij door de werkgever georganiseerd wordt hetzij door een opleidingsorgaan dat hiertoe gemandateerd en/of erkend is door de werkgever;
- opleidingen die door de bevoegde overheid erkend zijn als beroepsopleidingen in het kader van het betaald educatief verlof of de opleidingen die georganiseerd worden door de "Dienststelle der deutschsprachigen Gemeinschaft für selbstbestimmtes Leben".

De opleiding kan ook verband houden met de materies inzake het welzijnsbeleid zoals bedoeld in de wet van 4 augustus 1996 betreffende het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk.

De sociale partners komen overeen om eveneens de meer informele opleidingen in aanmerking te nemen die voorbehouden zijn voor het onthaal van de nieuwe werknemers alsook voor de permanente omkadering van werknemers met een handicap (onthaal- en opleidingsafdelingen, oudere werknemers, enzovoort).

Artikel 4

Met toepassing van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen moet per werknemer en per jaar een opleidingstijd worden toegekend aan de werknemers zoals bepaald in artikel 5 van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Het recht op opleiding wordt pro rata toegepast in functie van de tewerkstelling van de werknemer en diens arbeidsregeling volgens de bepalingen die zijn opgenomen in de wet, in artikel 50 §3 van de wet van 3 oktober 2022.

De opleidingen kunnen worden gevolgd door de werknemer, hetzij en bij voorkeur tijdens zijn werkuren, hetzij buiten zijn werkuren. Als de opleiding buiten de gewone werktijden wordt gevolgd, geeft ze recht op het normale loon zonder evenwel aanleiding te geven tot de betaling van een eventueel overloon.

Artikel 5

Met toepassing van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen wordt het aantal opleidingsdagen verhoogd om de doelstelling van gemiddeld vijf opleidingsdagen per jaar per werknemer per voltijds equivalent te bereiken.

Dit groeipad wordt uitgevoerd als volgt. De opleidingstijd voor een voltijdse werknemer bedraagt dus:

- 3 dagen per werknemer vanaf 1 januari 2024;
- 4 dagen per werknemer vanaf 1 januari 2027;
- 5 dagen per werknemer vanaf 1 januari 2030.

Het saldo van de niet-opgebruikte opleidingsdagen wordt op het einde van het jaar overgedragen naar het daaropvolgende jaar, zonder dat dit saldo in mindering mag gebracht worden op het opleidingskrediet van de werknemer in dat volgende jaar.

Het is de bedoeling dat op het einde van elke periode van vijf jaar die ingaat op 1 januari 2024, de voltijds tewerkgestelde werknemer minstens gemiddeld het aantal opleidingsdagen per jaar zoals opgenomen in artikel 5 van deze CAO, heeft genoten.

Op het einde van de periode van vijf jaar wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet op nul gezet.

Paritair commentaar:

Voor de eerste periode van 5 jaar, van 2024 tot 2028, heeft de werknemer recht op een totaal van 17 opleidingsdagen.

Voor de tweede periode van 5 jaar, van 2029 tot 2033, heeft de werknemer recht op een totaal van 24 opleidingsdagen.

Voor de derde periode van 5 jaar die ingaat in 2034, heeft de werknemer recht op een totaal van 25 opleidingsdagen.

En zo voort.

HOOFDSTUK III: Slotbepalingen

Artikel 6.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2024. Zij vervangt met ingang van die datum de collectieve arbeidsovereenkomst van 21 december 2023 betreffende de opleidingsinspanningen in de Duitstalige beschutte werkplaatsen (registratienummer 186116/CO/327.03);

Deze collectieve overeenkomst wordt gesloten voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door middel van een aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Subcomité 327.03 waarbij een opzeggingstermijn van zes maanden in acht wordt genomen.

