



Editeur responsable : Christophe Cocu
Fédération Wallonne des Entreprises de Travail
Adapté - Eweta
N° Entreprise : 0418.788.788
Rue de Monceau Fontaine, 42/05 - 6031 Charleroi
071/29.89.20 - info@eweta.be - www.eweta.be

Table des matières

Introduction	4
Lexique/glossaire	5
Barèmes et classification de fonctions du personnel d'encadrement	6
Barèmes et classification de fonctions du personnel de production	7
Chèque cadeau	8
Chomage complément sectoriel	9
Congés sectoriels	10
Congé maternité	11
Contrats d'entreprises	12
Contrats de service	14
Cotisation patronale au Fonds sectoriel de sécurité d'existence	16
Crédit temps fin de carrière : ouverture de droit allocation Onem	17
Crédit temps fin de carrière : complément sectoriel	19
Crédit temps thématique	20
Déconnexion	21
Délégation syndicale	22
Fiche salariale	24
Formations	25
Formations syndicales et patronales	27
Frais de transport	28
Indexation	30
Paiement de salaire de la main à la main	31
Prime de fin d'année	32
Prime syndicale	35
Promotion de l'emploi (Fonds Maribel social)	36
Régime de chômage avec complément d'entreprise (RCC) médical	37
Temps de travail	39
Temps partiels médicaux	40

Introduction

Ce recueil rassemble l'ensemble des conventions collectives de travail (CCT) sectorielles actuellement en vigueur dans la commission paritaire des Entreprises de travail adapté wallonnes et germanophones -327.03., telles que négociées et conclues entre les organisations représentatives des travailleurs - CSC et FGTB et des employeurs - Eweta.

Il constitue un outil de référence essentiel tant pour les employeurs des ETA que pour les travailleurs sociaux, RH et membres du personnel des ETA.

Les conventions collectives sectorielles jouent un rôle fondamental dans la régulation des relations professionnelles. Elles définissent, au-delà du cadre légal, les conditions d'emploi, de rémunération, de formation, de sécurité et de dialogue social adaptées aux réalités spécifiques du secteur des ETA. Pour les sujets non repris dans le cadre d'une CCT sectorielle, c'est la législation générale qui s'applique aux ETA.

Ce recueil a pour objectif de faciliter l'accès à ces textes, d'en promouvoir la diffusion et la compréhension, et de soutenir leur mise en œuvre effective sur le terrain. Chaque convention présentée dans ce document est accompagnée d'une brève description, d'exemples d'application, de boîtes à outils le cas échéant et d'un lien vers la CCT.

Bien que la commission paritaire des ETA au niveau fédéral - 327 - et au niveau régional wallon et germanophone - 327.03 – ont vu le jour respectivement en 1992 et en 1995, avec de nombreuses CCT sectorielles conclues, ce recueil reprend les CCT encore en vigueur en 2025 et applicables aux ETA wallonnes et germanophones avec les modifications ou adaptations les plus récentes, afin d'en garantir l'actualité.

Afin d'assurer le respect et l'application des normes collectives qui régissent le secteur des ETA wallonnes et germanophones, nous invitons les utilisateurs de ce recueil à s'y référer régulièrement, en complément des autres sources officielles, dont entre autres, le [site internet de l'Eweta](#) ou encore le [site du SPF Emploi](#).

Lexique/glossaire



La CCT concerne les ETA wallonnes



La CCT concerne les ETA germanophones



La CCT concerne les travailleurs de production



La CCT concerne les travailleuses de production



La CCT concerne les encadrants



La CCT concerne les encadrantes

BARÈMES ET CLASSIFICATION DE FONCTIONS DU PERSONNEL D'ENCADREMENT



De quoi s'agit-il ?

Classification des fonctions et des barèmes de rémunération minimales applicables au personnel d'encadrement appelé dans cette CCT pour certains membres du personnel. Ce qui signifie que les travailleurs de production sont exclus de cette CCT. Elle est conclue à durée indéterminée.

Informations en un coup d'oeil

- Disposition applicable depuis le 1er octobre 2000.
- Vise les travailleurs et les travailleuses, ouvriers aussi bien qu'employés, personnes valides et personnes non valides ne relevant pas du personnel de production.
- Cette CCT détermine les fonctions et les barèmes minimum devant être appliqués au personnel d'encadrement mais ne se veut pas être une liste exhaustive de fonctions.
- Cette grille barémique n'envisage de fixer que les salaires minima. Toute latitude est laissée aux parties locales pour convenir de conditions plus favorables.
- L'énumération des fonctions reprise dans cette CCT ainsi que dans la grille barémique doivent être considérées comme exemplatives et non limitatives.

Exemple

Un(e) moniteur(trice) catégorie 5 qui a 5 ans d'ancienneté reconnue doit au minimum être au barème de 2.936,70 €/mois (barèmes au 01.01.2026).

Un(e) assistant social(e) qui a 10 ans d'ancienneté reconnue doit au minimum être au barème de 4.163,24 €/mois (barèmes au 01.01.2026).

Boite à outils

[Grille barémique](#)

Contact - eweto
Toute la différence est là

CCT

- [CCT du 12/06/2001](#) relative à la classification des fonctions et des barèmes pour certains membres du personnel.
- [CCT du 21/11/1997](#) relative à la classification des fonctions pour certains pour certains membres du personnel dans les entreprises de travail adapté (pour les 5 catégories de moniteurs)

BARÈMES ET CLASSIFICATION DE FONCTIONS DU PERSONNEL DE PRODUCTION



De quoi s'agit-il ?

Classification des fonctions et des barèmes de rémunération minimales applicables au personnel de production dans les ETA. Elle est conclue à durée indéterminée.

Informations en un coup d'oeil

Dispositions relatives :

- à la fixation des 7 catégories salariales minimales applicables depuis le 1er janvier 2010
- à la fixation de la classification de fonctions applicable depuis le 1er janvier 2008 aux travailleurs de production (outil sectoriel Ergo Meta)
- à la mise en place d'une grille d'ancienneté applicable aux travailleurs de production depuis le 1^{er} janvier 2024

Exemple

Une ETA qui engage un travailleur à la production devra communiquer la catégorie salariale dans laquelle se situe le travailleur (catégorie de 1 à 7) ainsi que sa fonction.

Un travailleur dont la fonction indique qu'il se trouve en catégorie 3 et a une ancienneté sectorielle reconnue de 12 ans, il devra percevoir au minimum 14,3783 €/heure (barèmes au 01.01.2026).

Boite à outils

[Grille barémique](#)
[Outils Ergo-Meta](#)

Contact - eweto
Toute la différence est là

CCT

- [CCT du 11/12/24](#) relative à la fixation des catégories salariales minimales pour le personnel de production dans les ETA wallonnes à l'exclusion des ETA situées en Communauté germanophone
- [CCT du 11/12/24](#) relative à une augmentation unique des salaires en 2024 pour le personnel de production dans les ETA wallonnes ayant un salaire supérieur à la grille des salaires minima applicable au personnel de production en 2024 et relative au calcul du reliquat
- [CCT du 29/03/2010](#) relative à la fixation des catégories salariales minimales pour le personnel de production dans les ETA wallonnes à l'exclusion des ETA situées en Communauté germanophone
- [CCT cadre du 21/11/2007](#) 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

CHÈQUE CADEAU



De quoi s'agit-il ?

Octroi d'un chèque cadeau de 40 € à tous les travailleurs des ETA (production et encadrement). Elle est conclue à durée indéterminée.

Informations en un coup d'oeil

- Disposition applicable depuis l'année 2019.
- Octroi d'un montant de 40 € (non indexé) à tous les travailleurs liés par un contrat de travail ou un CAP (contrat d'apprentissage professionnel) à la date de référence du 1er novembre de l'année en cours.
- Exclusion : étudiants et intérimaires.
- Le chèque cadeau est toujours dû que les travailleurs aient presté ou non durant l'année d'octroi. Les périodes de suspension du contrat de travail n'entrent pas en ligne de compte.
- 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 chèque cadeau est à charge de l'employeur.
- Le chèque-cadeau est distribué aux travailleurs par les ETA au plus tard le 31 décembre de chaque année civile.
- Le chèque cadeau est éligible pour la justification des subsides dans les enveloppes 1 et 2 de l'AViQ pour les travailleurs éligibles.

Exemple

En cas de départ d'un travailleur après la date de référence du 1er novembre, le chèque-cadeau reste acquis au travailleur.

Un travailleur dont le contrat a pris fin avant la date de référence du 1er novembre ou dont le contrat a débuté après celle-ci, ne pourra pas prétendre à l'octroi du chèque pour l'année en cours.

Boite à outils

Pas d'outil sectoriel existant

Contact - eweto
Toute la différence est là

CCT

- [CCT du 17/11/2021](#) relative au chèque cadeau

CHÔMAGE COMPLÉMENT SECTORIEL



De quoi s'agit-il ?

Octroi d'un complément de chômage à tous les travailleurs mis en chômage temporaire. Elle est conclue à durée indéterminée.

Informations en un coup d'oeil

- Disposition applicable depuis le 1er janvier 2024.
- Intervention fixée à 7 EUR brut par journée chômée. Ce montant n'est pas indexé.
- Ce montant est dû par jour de chômage, ce qui signifie que ce montant n'est pas proratisé pour les travailleurs à temps partiel. Ce supplément sectoriel ne suit pas la réglementation chômage.
- Le montant est à charge de l'employeur et sera payé avec le salaire mensuel.
- Par "chômage temporaire", on entend : le chômage technique, le chômage économique, le chômage intempérie et le chômage pour cas de force majeure.
- Attention cette indemnité est due en plus de l'indemnité fédérale(*) due par l'employeur en cas de chômage temporaire.

(*) Modalités pour l'indemnité fédérale : Depuis le 1er janvier 2024, l'employeur est redevable d'un complément supplémentaire pour toutes les formes de chômage temporaire (sauf en cas de force majeure ou de force majeure médicale).

Le droit du travailleur à ce complément dès le 1er jour dépend de son salaire mensuel brut.

À partir du 1er janvier 2026, le plafond du salaire mensuel brut est passé de 4.155 EUR à 4.284 EUR.

Le travailleur qui perçoit un salaire brut d'au maximum 4.284 EUR recevra un complément supplémentaire en cas de chômage temporaire pour chaque jour couvert par une allocation de chômage. Si son salaire mensuel brut est supérieur à 4.284 EUR, le travailleur n'aura droit au complément supplémentaire qu'à partir du 27e jour de chômage temporaire couvert par une allocation de chômage temporaire durant la même année chez le même employeur. Le complément de 5,20 EUR ne sera donc pas dû pour les 26 premiers jours de chômage temporaire.

Les jours de chômage temporaire pour force majeure ou force majeure médicale ne sont pas pris en compte dans ces 26 jours

Le complément supplémentaire s'élève à 5,20 EUR (montant indexé, valable depuis le 1er février 2025) par jour de chômage couvert par une allocation de chômage.

Exemple

Pour le complément sectoriel

Un travailleur temps plein est mis en chômage économique pendant 10 jours, l'employeur devra lui verser 10 X 7 euros, donc au total 70 euros.

Un travailleur à mi-temps est mis en chômage économique pendant 10 jours, l'employeur devra lui verser 10 X 7 euros, donc au total 70 euros.

Boite à outils

Pas d'outil sectoriel existant

CCT

- [CCT du 21/12/2023](#) relative au complément chômage temporaire

CONGÉS SECTORIELS



De quoi s'agit-il ?

Octroi de jours de congés sectoriels à tous les travailleurs des ETA répondant aux conditions.

Il existe deux CCT sectorielles, l'une portant sur les congés d'ancienneté et l'autre sur les congés suivant l'âge. Elles sont conclues à durée indéterminée.

Informations en un coup d'oeil

- Ces congés visent tous les travailleurs sans distinction, ouvriers, employés, valides et non valides.
- La CCT du 22/11/2023 porte sur les congés d'ancienneté.
- Elle donne droit à chaque travailleur à un jour de congé supplémentaire à 15 ans, 20 ans et 45 ans d'ancienneté acquis dans le secteur des entreprises de travail adapté. Attention, il n'est pas mentionné dans cette CCT que les jours doivent être proratisés pour les travailleurs à temps partiel. Et nous avons appris que dans certaines ETA, les représentants syndicaux ayant remarqué cette absence de proratisation demandent de ne pas proratiser. Or, ce n'est pas l'esprit de cette CCT et voici quelques arguments qui pourraient vous être utiles :
 - Il n'y a pas de raison de faire une distinction d'application des jours de congé pour les travailleurs à temps partiels dans une CCT et pas dans l'autre ;
 - Par équité pour les travailleurs à temps plein, un employeur ne peut pas avantager un groupe de travailleur par rapport à un autre ;
 - Vous pouvez invoquer votre règlement de travail si celui-ci prévoit de proratiser tous les jours de congé légaux et sectoriels de la même manière ; Vous pouvez invoquer l'usage pratiqué dans votre entreprise si vous proratisiez déjà ces jours de congé d'ancienneté depuis un certain temps.
- Le jour de congé supplémentaire prend effet au 1er janvier de l'année en cours de l'accomplissement des 15 ans, 20 ans et 45 ans d'ancienneté.
- La CCT du 17/11/2021 porte sur les congés suivant l'âge.
- Elle donne droit à chaque travailleur à 4 jours de congé dès qu'il comptabilise trois mois d'ancienneté dans l'ETA.
- En plus : Pour les travailleurs de plus de 45 ans, 3 jours de congés supplémentaires sont accordés à partir du 1er janvier de l'année de la date anniversaire.
- Pour les travailleurs de plus de 50 ans, 2 jours de congés supplémentaires sont accordés à partir du 1er janvier de l'année de la date anniversaire.
- Pour les travailleurs de plus de 55 ans, 1 jour de congé supplémentaire est accordé à partir du 1er janvier de l'année de la date anniversaire.
- Cette CCT prévoit bien la proratisation des congés pour les temps partiels.

Exemple

Un travailleur temps plein est âgé de 56 ans et travaille depuis 30 ans dans le secteur des ETA, il peut prétendre aux congés sectoriels suivants en plus de ces vacances annuelles légales :

- 2 jours (15 ans et 20 ans d'ancienneté)
- 3 jours (plus de 45 ans)
- 2 jours (plus de 50 ans)
- 1 jour (plus de 55 ans)
- 4 jours (dès 3 mois d'ancienneté)

Boite à outils

Contact - eweto
Toute la différence est là

Tableau récapitulatif des congés sectoriels

CCT

- [CCT du 22/11/2023](#) relative aux congés d'ancienneté dans le secteur
- [CCT du 17/11/2021](#) relative aux congés sectoriels

CONGÉ MATERNITÉ



De quoi s'agit-il ?

Octroi d'un dédommagement en cas de congé de maternité.
Elle est conclue à durée indéterminée.

Informations en un coup d'oeil

- Cette indemnité vise toutes les travailleuses ouvrières et employées, valides et non valides.
- Le congé d'allaitement et le congé prophylactique ne sont pas visés.
- L'intervention est fixée à 7 euros brut par jour pendant le congé de maternité.
- Ce montant est à charge de l'employeur et payé mensuellement à la date supposée de paie habituelle.

Exemple

Une travailleuse bénéficiera pendant tout son congé de maternité d'une indemnité brute de 7 euros par jour de son employeur.

Boite à outils

Pas d'outil sectoriel existant

Contact - eweto
Toute la différence est là

CCT

- [CCT du 21/12/2023](#) relative au congé maternité

CONTRATS D'ENTREPRISES



De quoi s'agit-il ?

Application des conditions de travail, des règles d'encadrement et des frais de déplacements aux travailleurs en contrat d'entreprise. Elle est conclue à durée indéterminée.

Informations en un coup d'oeil

Les dispositions de cette CCT visent tout travailleur prestant en contrat d'entreprise.

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.

Les travailleurs en contrat d'entreprise bénéficient des mêmes droits et conditions de travail que les autres travailleurs prestant dans l'ETA (services sociaux, service RH, congés, formation, délégation syndicale, etc...). Le travailleur bénéficie de temps de pause et de temps de repas conformément aux dispositions prévues dans l'entreprise de travail adapté.

Cette CCT détermine également les règles d'encadrement de ces travailleurs. A savoir, le travailleur recevra mensuellement la visite, sur son site de travail, du travailleur social ou en alternance du conseiller en prévention.

L'entreprise de travail adapté assure de manière permanente l'encadrement et la supervision de chaque travailleur occupé en entreprise extérieure par un membre du personnel exécutant des fonctions d'encadrement liées à la production à raison d'un encadrant par tranche complète de 10 travailleurs de production. Si le contrat d'entreprise porte sur moins de 10 travailleurs de production, le membre du personnel exécutant des fonctions d'encadrement assure un passage au moins hebdomadaire, sur le site de travail de l'entreprise extérieure et notifie ses observations dans un registre.

En cas d'engagement d'un travailleur par l'entreprise cliente, l'ETA fournit à l'entreprise cliente un soutien administratif et social pour l'accompagnement du travailleur et lui garantit endéans un délai de 3 mois, une reprise du travailleur dans l'ETA en cas « d'échec » chez le client.

Pour les contrats d'entreprises conclus entre ETA pour des prestations se faisant en interne de l'ETA, le prix facturé ne doit pas obligatoirement respecter au minimum le salaire horaire minimum de la catégorie 1.

Cette CCT fixe aussi une indemnité de 1,5 EUR/heure (montant indexé depuis le 1/1/2026 – cf ci-dessous) quel que soit l'âge du travailleur 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.

Depuis le 1/1/2026, les montants de la CCT 49 ont été relevés à 1,51 EUR par heure de travail effectivement prestée dans les limites du régime de travail de nuit et à 1,82 €/h pour les travailleurs âgés de 50 ans et plus.

Elle fixe également les modalités relatives aux frais de déplacements pour ces travailleurs ainsi que l'obligation de contracter une assurance omnium pour les travailleurs utilisant leur propre véhicule.

Règles relatives aux frais de déplacement pour les travailleurs en contrat d'entreprise :

- Appliquer d'abord les frais de déplacement domicile – ETA (attention si la distance est inférieure à la distance ETA, le travailleur aura quand même droit aux frais de déplacement domicile-ETA) : cf dossier Frais de déplacement
- Si le travailleur se déplace par ses propres moyens et que la distance est supérieure à la distance domicile-ETA, appliquer des frais de mission pour les seuls kms supplémentaires par rapport à l'ETA. Du 1er janvier au 31 mars 2026, en cas d'utilisation de la voiture personnelle pour les déplacements de service, l'indemnité kilométrique revue trimestriellement passe à 0,4326 € par kilomètre pour le personnel de la fonction publique fédérale en application de l'AR de 2017. Pour les entreprises et les secteurs à profit social qui se réfèrent toujours à l'arrêté royal de 1965, il n'y a pas de changement, le montant de 0,4449 €/km reste d'application du 1er juillet 2025 au 30 juin 2026. Ces deux indemnités, qui font office de normes sérieuses, ne sont pas imposables et ne sont pas soumises aux cotisations de sécurité sociale. Dans notre SCP 327.03, nous n'avons pas de CCT sectorielle faisant référence à l'AR de 1965. Par contre, si au niveau de votre entreprise dans le cadre d'une CCT d'entreprise ou dans votre règlement de travail ou dans les contrats de travail individuels, vous faites référence à l'AR de 1965 pour les frais de mission alors vous pouvez appliquer le montant de 0,4449 €/km. Si au contraire, vous suivez l'indemnité kilométrique établie pour le personnel de la fonction publique fédérale, vous devez donc être très attentifs aux mises à jour trimestrielles.
- Si le travailleur se déplace par ses propres moyens et que la distance est supérieure à la distance domicile-ETA et que le travailleur se rend directement depuis son domicile jusqu'au site du client, une prime d'éloignement par km excédentaire, aller-retour, lui sera octroyée. Cette prime sera de 0,0657 EUR par kilomètre excédentaire. Si la distance est inférieure, cette disposition ne s'appliquera pas.

En matière de temps de travail, la CCT prévoit qu'à chaque passage par l'entreprise de travail adapté, et à la demande de l'employeur, le temps de trajet entre l'entreprise de travail adapté et l'entreprise cliente et inversement sera assimilé à du temps de travail.

Exemple

Ex pour les frais de déplacement :

Un travailleur en contrat d'entreprise effectue une distance domicile-lieu de travail plus grande que s'il se rendait à l'ETA. Il se déplace avec son propre véhicule et se rend directement chez le client.

Ce travailleur aura droit à une assurance omnium.

Son temps de trajet entre l'entreprise de travail adapté et l'entreprise cliente et inversement ne sera pas assimilé à du temps de travail.

Comme frais de déplacement, l'employeur lui appliquera d'abord les frais domicile – lieu de travail (selon la distance domicile – ETA). Ensuite, il aura droit à des frais de mission selon la distance entre l'ETA et l'entreprise cliente. Et enfin, il aura droit également à une prime d'éloignement.

Boite à outils

Il n'existe pas de contrat type de contrat d'entreprise.

CCT/Vade Mecum

- [CCT du 15/02/2023](#) relative aux contrats d'entreprise
- [CCT du 08/04/2010](#) relative aux frais de déplacement en entreprises extérieures pour les travailleurs en contrat d'entreprise.
- [Visite des chantiers extérieurs en contrats d'entreprise](#)

CONTRATS DE SERVICE



De quoi s'agit-il ?

Application des frais de déplacements aux travailleurs en contrat de service, ces règles sont identiques à celles appliquées aux contrats d'entreprise pour les frais de déplacement uniquement. Elle est conclue à durée indéterminée.

Qu'entend-on par contrats de service ?

Les prestations effectuées par le personnel de production opérées, sur site client ou tout autre site désigné par le client, par les travailleurs de l'ETA en-dehors de l'ETA pour le compte de l'ETA et qui ne rentrent pas sous la notion de contrat d'entreprise telle que couverte par la convention collective de travail du 15/02/2023.

Informations en un coup d'oeil

Les dispositions de cette CCT visent tout travailleur prestant en contrat de service.

Elle fixe les seules modalités relatives aux frais de déplacements pour ces travailleurs ainsi que l'obligation de contracter une assurance omnium pour les travailleurs utilisant leur propre véhicule. Elle régit également la prise en compte du temps de déplacement sous certaines conditions.

Ces dispositions sont identiques à ceux des travailleurs prestant en contrat d'entreprise.

Règles relatives aux frais de déplacement :

1. Appliquer d'abord les frais de déplacement domicile – ETA (attention si la distance est inférieure à la distance ETA, le travailleur aura quand même droit aux frais de déplacement domicile-ETA) : cf dossier Frais de déplacement
2. Si le travailleur se déplace par ses propres moyens et que la distance est supérieure à la distance domicile-ETA, appliquer des frais de mission pour les seuls kms supplémentaires par rapport à l'ETA. Du 1er janvier au 31 mars 2026, en cas d'utilisation de la voiture personnelle pour les déplacements de service, l'indemnité kilométrique revue trimestriellement passe à 0,4326 € par kilomètre pour le personnel de la fonction publique fédérale en application de l'AR de 2017. Pour les entreprises et les secteurs à profit social qui se réfèrent toujours à l'arrêté royal de 1965, il n'y a pas de changement, le montant de 0,4449 €/km reste d'application du 1er juillet 2025 au 30 juin 2026. Ces deux indemnités, qui font office de normes sérieuses, ne sont pas imposables et ne sont pas soumises aux cotisations de sécurité sociale. Dans notre SCP 327.03, nous n'avons pas de CCT sectorielle faisant référence à l'AR de 1965. Par contre, si au niveau de votre entreprise dans le cadre d'une CCT d'entreprise ou dans votre règlement de travail ou dans les contrats de travail individuels, vous faites référence à l'AR de 1965 pour les frais de mission alors vous pouvez appliquer le montant de 0,4449 €/km. Si au contraire, vous suivez l'indemnité kilométrique établie pour le personnel de la fonction publique fédérale, vous devez donc être très attentifs aux mises à jour trimestrielles.
3. Si le travailleur se déplace par ses propres moyens et que la distance est supérieure à la distance domicile-ETA et que le travailleur se rend directement depuis son domicile jusqu'au site du client, une prime d'éloignement par km excédentaire, aller-retour, lui sera octroyée. Cette prime sera de 0,0657 EUR par kilomètre excédentaire. Si la distance est inférieure, cette disposition ne s'appliquera pas.

En matière de temps de travail, la CCT prévoit qu'à chaque passage par l'entreprise de travail adapté, et à la demande de l'employeur, le temps de trajet entre l'entreprise de travail adapté et l'entreprise cliente et inversement sera assimilé à du temps de travail.

Exemple

Ex pour les frais de déplacement et temps de déplacement

Un travailleur en contrat de service effectue une distance domicile-lieu de travail plus grande que s'il se rendait à l'ETA. Il se déplace avec une camionnette de l'ETA à partir de l'ETA et passe donc par l'ETA, à la demande de l'employeur, et par ses propres moyens et se rend ensuite chez le client avec la camionnette.

Son temps de trajet entre l'entreprise de travail adapté et l'entreprise cliente et inversement sera assimilé à du temps de travail.

Comme frais de déplacement, l'employeur lui appliquera les frais domicile – ETA. Il n'aura pas droit à des frais de mission, ni à une prime d'éloignement.

Boîte à outils

Pas d'outil sectoriel existant.

Contact - eweto
Toute la différence est là

CCT

- [CCT du 21/12/23](#) relative aux contrats de service

COTISATION PATRONALE AU FONDS SECTORIEL DE SECURITE D'EXISTENCE



De quoi s'agit-il ?

Il s'agit d'une CCT qui instaure une cotisation patronale des ETA vers le Fonds de sécurité d'existence des ETA wallonnes et germanophones. Elle est conclue à durée indéterminée.

Informations en un coup d'oeil

- Cette CCT vise les travailleuses et travailleurs des ETA, ouvriers et employés, valides et moins valides.
- Depuis le 1er janvier 2024, la cotisation patronale s'élève à 5 % de la masse salariale brute trimestrielle versé à l'ONSS. L'ONSS les reverse ensuite au Fonds de sécurité d'existence des ETA.
- Cette cotisation sert à payer les compléments aux travailleurs sous RCC, la prime syndicale aux travailleurs syndiqués, des emplois pour les ETA, des formations pour les travailleurs des ETA et les frais de fonctionnement du Fonds sectoriel de sécurité d'existence.

Exemple

Masse salariale d'une ETA : 100.000 euros X 5 % = 5.000 euros/ trimestre versé au Fonds sectoriel de sécurité d'existence.

Boite à outils

Pas d'outil sectoriel existant

Contact -  **apef** ASSOCIATION PARITAIRE POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION

Loubna Maghouti :
loubna.maghouti@apefasbl.org
02/250.37.87, responsable des deux Fonds des ETA

CCT

- [CCT du 24/05/2023](#) relative à la cotisation patronale au FSEW

CREDIT TEMPS FIN DE CARRIERE : OUVERTURE DE DROIT ALLOCATION ONEM



De quoi s'agit-il ?

Il s'agit de CCT sectorielles ouvrant le droit, pour les crédits temps fin de carrière, aux allocations de l'ONem aux travailleurs des ETA. Ces CCT existent dans le secteur depuis 2015.

Elles sont conclues à durée déterminée en général pour une durée de deux ans et renouvelée selon les accords interprofessionnels.

Informations en un coup d'oeil

A. La CCT du 7 juillet 2025 ouvre le droit aux allocations de l'Onem pour un emploi de fin de carrière pour certains travailleurs moins valides pour les périodes du 1^{er} janvier 2026 au 31 décembre 2027 et du 1^{er} janvier 2028 au 30 juin 2029

Il n'a pas été nécessaire de renouveler la CCT du 7 juillet 25 relative aux emplois de fin de carrière pour les travailleurs moins valides étant donné qu'elle suit les CCT du CNT 181 pour la période du 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027 ([CCT 181.pdf](#)) et 182 pour la période du 1er janvier 2028 au 30 juin 2029 ([CCT 182.pdf](#))

Elle prévoit que, durant ces périodes, les travailleurs qui réduisent leurs prestations à mi-temps ou d'un cinquième temps pourront bénéficier des allocations de l'ONem dès l'âge de 55 ans, pour autant qu'ils disposent au moment de la notification écrite à l'employeur d'au moins 25 années de carrière comme salarié au sens de l'article 10, § 3 de la CCT n° 103, telle que modifiée par la CCT n° 103 ter.

Cette CCT s'applique à toute demande de crédit-temps fin de carrière dont la date de début ou de prolongation se situe pendant la période de validité de ces deux CCT du CNT.

B. Les CCT du 19 novembre 2025 ouvrant le droit aux allocations de l'Onem pour un emploi de fin de carrière pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficulté ou en restructuration pour les périodes janvier 2026 au 31 décembre 2027 et du 1^{er} janvier 2028 au 30 juin 2029.

Elle prévoit que, durant ces périodes, les travailleurs qui réduisent leurs prestations à mi-temps ou d'un cinquième temps pourront bénéficier des allocations de l'ONem dès l'âge de 55 ans, pour autant qu'ils remplissent l'une des conditions suivantes au moment de la notification écrite à l'employeur :

- disposer d'au moins 35 années de carrière comme salarié au sens du régime de chômage avec complément d'entreprise ;
- avoir exercé un métier lourd pendant au moins 5 ans (dans les 10 dernières années) ou 7 ans (dans les 15 dernières années) ;
- avoir travaillé pendant minimum 20 ans dans un régime de travail en équipes successives ou comprenant des prestations de nuit.

Ces CCT s'appliquent à toute demande de crédit-temps fin de carrière dont la date de début ou de prolongation se situe dans les périodes précitées.

Vous pouvez demander à l'ONem un relevé de carrière pour le travailleur visé en complétant le formulaire [C61 – Demande d'allocations d'interruption | Office national de l'emploi](#), disponible sur le site de l'Onem.

Ces deux CCT sectorielles conclues en SCP 327.03 s'inscrivent dans le prolongement direct des [CCT n°179](#) et [180](#) conclues au Conseil National du Travail [le 21 octobre 2025](#).

Exemple

Un travailleur valide âgé de 58 ans au moment de sa demande de crédit temps 1/2 temps et qui justifie d'une carrière d'au moins 35 ans pourra prétendre à une allocation complémentaire de l'ONem de 644,72 €* (brut) - 419,07 €* (net) par mois indexé au 1^{er} mars 2026.

Pour un crédit temps 4/5 temps, les montants dans les mêmes conditions* s'élèveraient respectivement à 299,47 € (brut) - 194,66 € (net).

*travailleur cohabitant/Barèmes prévus pour un mois complet au départ d'un emploi temps plein. Dans le suivi de vos travailleurs, il peut être utile de les rendre attentifs à la taxation peu élevée de ce complément et donc de leur conseiller de provisionner en vue des impôts.

Boîte à outils

Pas d'outil sectoriel existant.

Contact -  eweto
Toute la différence est là

Gestion -  ONEM.be

CCT

- [CCT du 07/07/2025](#) sur les emplois de fin de carrière moins valide – reste valable sur base des CCT 181 et 182 du CNT.
- CCT du 19/11/2025 sur les emplois de fin carrière pour les travailleurs qui ont une carrière longue, qui exercent un métier lourd ou qui sont occupés dans une entreprise en difficultés ou en restructuration. [L'une pour la période du 01/01/26 au 31/12/27](#). [L'autre pour la période du 01/01/28 au 30/06/29](#).

CRÉDIT TEMPS FIN DE CARRIÈRE : COMPLÉMENT SECTORIEL



De quoi s'agit-il ?

Une CCT octroyant une indemnité complémentaire de l'employeur aux crédit temps fin de carrière depuis le 1/1/2024. Elle est conclue à durée indéterminée.

Pour le crédit temps fin de carrière réduction 1/5 ou 1/2 temps, il existe en plus de l'allocation de l'Onem, une indemnité complémentaire sectorielle de 30 € (si 4/5 temps) ou 90 € (si 1/2 temps) par mois.

Informations en un coup d'oeil

- Cette indemnité complémentaire vise tous les travailleurs et travailleuses moins valides et valides, ouvriers aussi bien qu'employés bénéficiant du crédit temps fin de carrière.
- Il s'agit d'une indemnité brute de sécurité d'existence fixée comme suit :
- Pour les travailleurs qui ont réduit leurs prestations à mi-temps : 90 € brut par mois.
- Pour les travailleurs qui ont réduit leurs prestations à 4/5 temps : 30 € brut par mois.
- Ces montants sont à charge de l'employeur et payés mensuellement à la date supposée de paie habituelle.
- Pour bénéficier de cette allocation complémentaire, le travailleur et l'employeur doivent remplir un formulaire commun.
- Le travailleur en crédit temps dont ses prestations sont suspendues pour cause de maladie ou d'accident continue à percevoir le complément d'entreprise.

Exemple

Un travailleur non valide ou valide âgé de 57 ans et qui bénéficie du crédit temps fin de carrière à 1/2 temps bénéficiera de 90 € brut par mois payé en même temps que son salaire par son employeur ; et si 4/5 temps de 30 € brut par mois. Et ce quelque soit le statut du travailleur cohabitant ou isolé avec ou sans enfant à charge.

Boite à outils

Pas d'outil sectoriel existant

Contact - eweto
Toute la différence est là

CCT

- [CCT du 21/12/2023](#) relative au complément crédit temps fin de carrière

CRÉDIT TEMPS THÉMATIQUE



De quoi s'agit-il ?

Il s'agit d'une CCT permettant aux travailleurs de suspendre ou de réduire leurs prestations de travail dans certaines situations.

Elle concerne les ETA wallonnes et germanophones. Elle est conclue à durée indéterminée.

Informations en un coup d'oeil

Cette CCT vise les travailleuses et travailleurs des ETA, ouvriers et employés, valides et moins valides. Les travailleurs répondant aux conditions d'accès ont droit à un crédit-temps à temps plein ou à une diminution de carrière à mi-temps ou d'1/5 selon les conditions reprises dans la CCT 103/7

Il n'a pas été nécessaire d'adopter une nouvelle CCT sectorielle car celle-ci suit la CCT 103/7 du 21 octobre 2025 entrant en vigueur au 1^{er} janvier 2026 sur laquelle se base notre CCT et est valable pour les demandes introduites auprès de l'employeur à partir du 1^{er} janvier 2026.

Exemple

La règle du quota de 5 % du nombre total de travailleurs occupés dans l'entreprise s'applique au secteur des ETA (cf lien Droit et règles d'organisation du crédit- temps ci-dessous).

Boite à outils

Pas d'outil sectoriel existant

Contact - eweto
Toute la différence est là

Règles d'organisation

[Droit et règles d'organisation du crédit-temps](#) - site de l'Onem



Champ d'application

[Le crédit-temps - Réglementations applicables](#) - Site de l'Onem

CCT

- [CCT du 05/10/2017](#) relative au crédit-temps
- [CCT 103/7 du CNT](#)

DECONNEXION



De quoi s'agit-il ?

Il s'agit d'une CCT qui reconnaît le droit à la déconnexion en vue d'un nécessaire respect des temps de repos et de congé, ainsi que de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle. Elle est conclue à durée indéterminée.

Informations en un coup d'oeil

- Cette CCT vise tous les travailleurs à l'exception du personnel de direction et de confiance.
- On entend par déconnexion, le droit des travailleurs de ne pas être connecté à ses outils digitaux professionnels et personnels en dehors des heures de travail en ce y compris les heures supplémentaires et les permanences ainsi que pendant les périodes de congés et toute période d'absence légitime et de suspension du contrat de travail, sans aucune conséquence défavorable pour le travailleur.
- Aucun traitement de faveur ou de récompense ne peut être accordé au travailleur pour rester connecté pendant ces périodes. Seules exceptions, les mécanismes d'astreinte/garde reconnus via CCT d'entreprise, règlement de travail ou contrat de travail lié à une fonction spécifique ou encore les situations d'urgence.

Exemple

Un travailleur est contacté par son entreprise par SMS sur son temps de midi pour une demande visant à compléter son dossier personnel, le travailleur n'est pas obligé de prendre connaissance de son message pendant son temps de repos, et il ne pourra pas être sanctionné pour son inaccessibilité.

Boîte à outils

Pas d'outil sectoriel existant

Contact - eweto
Toute la différence est là

CCT

- [CCT du 19/04/23](#) sur le droit à la déconnexion

DELEGATION SYNDICALE



De quoi s'agit-il ?

Il s'agit d'une CCT qui définit les règles de fonctionnement de la délégation syndicale (DS) dans les ETA. Elle est conclue à durée indéterminée.

Informations en un coup d'oeil

Cette CCT vise les travailleuses et travailleurs des ETA, ouvriers et employés, moins valides et valides. Elle détermine le nombre de mandats de délégués syndicaux effectifs et suppléants requis selon la grille suivante de seuils de nombre de travailleurs de l'ETA :

	Effectifs	Suppléants
0-49 travailleurs	2	
50-99	2	2
100-199	3	3
200-399	4	4
400-699	5	5
700- +	6	6

- Répartition des mandats sur base du nombre de sièges obtenus lors des élections sociales.
- Engagement des organisations syndicales à désigner les délégués parmi les représentants des travailleurs ayant été candidats aux élections sociales. Si pas ou plus de membre élu ou de candidat ou si aucun candidat n'est intéressé : désignation d'un autre membre du personnel.
- Désignation et remplacement se font en concertation (vu spécificité du secteur) avec l'employeur et de préférence sans augmenter le nombre de travailleurs protégés sauf si délégués effectifs et suppléants sont en maladie de longue durée alors le remplacement peut avoir lieu après 4 mois d'inactivité de ces mandats et ce sans respecter la condition de non-augmentation du nombre de protégés.
- La CCT donne également une série de recommandations à toutes les parties (employeurs et travailleurs) pour le bon fonctionnement de la DS, pour favoriser le dialogue social ainsi que pour la rencontre des nouveaux travailleurs avec la DS.
- La CCT traite également des compétences de la DS ainsi que du statut des membres qui la compose.

Exemple

En cas de difficulté pour régler certains points à traiter par la DS, les délégués syndicaux peuvent faire appel aux permanents syndicaux régionaux.
L'employeur peut se faire assister par une représentation des organisations d'employeurs, l'Eweta.

Boite à outils

Pas d'outil sectoriel existant.

CCT

- [CCT du 15/02/2023](#) remplaçant la convention collective de travail du 26 mars 2014 concernant le statut de la délégation syndicale

FICHE SALARIALE



De quoi s'agit-il ?

Il s'agit d'une CCT qui mentionne les dispositions devant apparaître sur les fiches salariales des travailleurs. Elle est conclue à durée indéterminée.

Informations en un coup d'oeil

- Cette CCT vise les travailleuses et travailleurs des ETA, ouvriers et employés, moins valides et valides.
- La fiche salariale doit comporter le statut et la catégorie professionnelle ainsi que le niveau de la classification de fonction auquel le membre du personnel appartient.
- Il y a lieu de tenir également compte des dispositions générales, réglementaires et conventionnelles fixées au niveau fédéral, régional ou au niveau de l'entreprise.

Exemple

Pour un travailleur de production, il y a lieu de mentionner au minimum, la fonction et la catégorie professionnelle à laquelle elle se rapporte (1 à 7) ainsi que le statut du travailleur.

Boite à outils

Pas d'outil sectoriel existant

CCT

- [CCT du 07/11/2002](#) Inscription obligatoire sur la fiche salariale de la catégorie professionnelle ou du niveau de la classification des fonctions auquel le travailleur appartient

FORMATIONS



De quoi s'agit-il ?

Il s'agit d'une CCT qui octroie un droit aux travailleurs pour un temps de formation par an et qui peut être réparti sur une période de 5 ans.

Elle est conclue à durée indéterminée.

Informations en un coup d'oeil

Cette CCT vise les travailleuses et travailleurs des ETA, ouvriers et employés, moins valides et valides.

Le nombre de jours de formation à respecter pour un travailleur à temps plein est de :

- 3 jours par travailleur à partir du 1^{er} janvier 2024
- 4 jours par travailleur à partir du 1^{er} janvier 2027
- 5 jours par travailleur à partir du 1^{er} janvier 2030

Ce qui signifie :

- 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.

Le solde des jours de formation non épuisé à la fin de l'année est transféré à l'année suivante.

A la fin de chaque période de cinq ans qui démarre le 1^{er} janvier 2024, le travailleur occupé à temps plein bénéficie d'au moins le nombre de jours de formation en moyenne par an.

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

Par formation on entend :

- Une formation formelle ou informelle, une formation organisée tant en interne qu'en externe de l'entreprise
- Une formation organisée soit par l'employeur, soit par un organisme de formation mandaté par l'employeur
- Des formations agréées par les autorités compétentes, en tant que formations professionnelles dans le cadre du Conge-Education payé ou des formations organisées par l'AViQ ou par un Fonds de formation.
- La formation peut également concerner les matières relatives au bien-être.
- Le temps consacré à l'accueil des nouveaux travailleurs.
- L'encadrement permanent des travailleurs en situation de handicap (sections d'accueil et de formation, travailleurs vieillissants)

Ces dispositifs de formation sont intégrés dans un plan de formation et font l'objet d'une concertation avec les organes syndicaux compétents de l'entreprise.

Exemple

Détermination du nombre de jours de formations sur les premières périodes de 5 ans pour un travailleur à temps plein :

- De 2024 à 2028 (première période), le travailleur a droit à un total de 17 jours de formation.
- De 2029 à 2033, le travailleur a droit à un total de 24 jours de formation.
- Pour la période qui commence en 2034, le travailleur a droit à un total de 25 jours de formation. Et ainsi de suite.

Le nombre de jours de formation pour le travailleur qui n'est pas occupé à temps plein et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail toute l'année calendrier, compte tenu de son contrat de travail, est déterminé sur base de la formule suivante : $A \times B \times C$ où:

" A " correspond au nombre de jours de formation octroyés au sein de l'entreprise pour un travailleur occupé à temps plein ;

" B " correspond au régime de travail du travailleur par rapport à un régime temps plein ;

" C " correspond au nombre de mois divisé par douze pendant lesquels le travailleur a été occupé au sein de l'entreprise.

Tout mois entamé est considéré comme un mois presté complètement.

Un travailleur a débuté son contrat le 15 mars 2025 et preste à 4/5 temps. Pour la première période de 5 ans, il aurait droit à :

2024 : 0 jours

2025 : 3 jours (à raison de 10/12 de mois à partir de mars)

2026 : 3 jours

2027 : 4 jours

2028 : 4 jours

Calcul : $14 \text{ jours} \times 4/5 \text{ temps} = 11,2 \text{ jours} \times 60 \text{ mois}/46 \text{ mois} = 8,59 \text{ jours}$ arrondi à 9 jours (à confirmer)

Les malades de longue durée accumulent leur crédit formation. Leur compte formation individuel doit donc être alimenté comme pour tout travailleur.

Après la première période de 5 ans, qui commence le 1er janvier 2024, le solde des jours de formation est remis à zéro.

Bien entendu, s'ils ne reprennent jamais le travail, leur crédit formation n'est jamais utilisé, mais ils ont toujours un droit "théorique" à la formation qu'ils ne peuvent pas exercer parce qu'ils sont malades.

Boîte à outils

[Formations à l'élaboration d'un plan de formation organisées](#)

[par l'Eweta qui ont lieu en septembre 2025](#)

[Catalogue formations AViQ Axe 2 Communication](#) et [Axe 3](#)

[Bien être/émotions](#)

[Procédure demande d'intervention pour des formations au](#)

[Fonds sectoriel](#)

Contact - eweto
Toute la différence est là

+ Fonds de formation sectoriel

CCT

- [Pour les ETA wallonnes : CCT du 13/11/2024](#) sur les efforts de formation
- [Pour les ETA germanophones : CCT du 13/11/2024](#) sur les efforts de formation

FORMATIONS SYNDICALES ET PATRONALES



De quoi s'agit-il ?

Il s'agit d'une CCT qui définit les règles d'indemnisation des formations syndicales et patronales. Elle est conclue à durée indéterminée.

Informations en un coup d'oeil

- Cette CCT vise les travailleuses et travailleurs des ETA, ouvriers et employés, moins valides et valides.
- Elle détermine, dans le cadre des missions du Fonds sectoriel de sécurité d'existence, les règles de prise en charge des formations professionnelles patronales et syndicales exclusivement organisées pour les travailleurs des ETA.
- Chaque partie organise ses propres formations et sont organisées en fonction du budget réservé par le Fonds sectoriel.
- Si la formation est couverte par un congé éducation-payé, vous n'avez pas droit à ce remboursement.

Exemple

En pratique, l'entreprise reçoit une intervention égale à 3.70 € multipliée par le nombre d'heures non-prestées dans l'entreprise par le(s) travailleur(s) ayant participé à la formation, journée d'étude, etc.

Les employeurs peuvent être indemnisés pour les formations reconnues par le comité de gestion du Fonds sectoriel.

Boite à outils

Pas d'outil sectoriel existant

Contact - eweto
Toute la différence est là

CCT

- [CCT du 04/05/1999](#) relative aux formations professionnelles patronales et syndicales

FRAIS DE TRANSPORT



De quoi s'agit-il ?

Il s'agit de deux CCT qui fixent les règles d'indemnisation des travailleurs pour les déplacements domicile – lieu de travail (hors déplacements frais de mission). Elles sont conclues à durée indéterminée.

Informations en un coup d'oeil

- Les CCT visent les travailleuses et travailleurs des ETA, ouvriers et employés, moins valides et valides.
- Pour les utilisateurs des transports publics chemin de fer, le remboursement se fait selon les tarifs officiels de remboursement de la carte train quelle que soit la distance, le kilométrage est généralement mentionné sur la carte-train, se référer au tableau intervention employeur de la [CCT 19/9 \(version coordonnée\)](#) en page 2 – [article 3](#).
- Pour les utilisateurs d'autres moyens publics que le train, le remboursement se fait sur base du même tableau de la CCT 19/9 (version coordonnée) en page 2 – article 3 et également quelle que soit la distance parcourue.
- Pour les déplacements en transports privés, le montant des remboursements n'a pas évolué : se référer à l'annexe 3 pages 12 et 13 de la version coordonnée.
- Pour les utilisateurs qui viennent à vélo : jusqu'au 30 avril 2023, cette indemnité n'était pas obligatoire dans notre secteur. Elle était laissée à l'appréciation de l'employeur. Depuis le 1er mai 2023, pour les secteurs comme le nôtre qui n'ont pas de CCT sectorielle pour l'indemnité vélo, une CCT supplétive intersectorielle (CCT 164) est entrée en application et prévoit une indemnité vélo obligatoire pour les déplacements domicile-lieu de travail.
- La convention collective de travail n° 164 prévoit que le montant de base de 0,145 euro par kilomètre est indexé chaque année selon le même mécanisme que l'exonération sociale et fiscale de l'indemnité vélo. Le montant indexé, applicable pour 2026 pour la CCT n° 164, est de 0,30 euro par kilomètre.
- Se référer à la page 10 : [TABLEAUX DES MONTANTS DES CCT – Actualisation au 01.01.2026](#)

Exemple

Votre travailleur effectue un trajet avec un moyen privé (auto, moto,...) de 30 kms, l'intervention de l'employeur sera de $77 \text{ euros} / 21 = 3,66 \text{ euros}$ multiplié par le nombre de jours prestés (ex : 20 jours) = $3,66 \times 20 = 73,20 \text{ euros}$ mensuel.

Boite à outils

[Dossier Eweta sur les frais de déplacement](#) (y compris les déplacements frais de mission)

Contact - eweto

Toute la différence est là

CCT

- [CCT du 26/09/2005](#)
- [CCT du 22/06/2020](#)

INDEXATION



De quoi s'agit-il ?

Il s'agit d'une CCT qui détermine l'adaptation des salaires suivant l'indice des prix à la consommation. Elle est conclue à durée indéterminée.

Informations en un coup d'oeil

- Cette CCT vise les travailleuses et travailleurs des ETA, ouvriers et employés, moins valides et valides.
- Les salaires minima et les salaires effectivement payés varient à raison de 2 % suivant le dépassement de l'indice pivot.
- Les adaptations sont d'application le premier jour civil du mois suivant celui le dépassement de l'indice pivot.

Exemple

La dernière indexation des salaires pour les ETA a eu lieu en janvier 2026 suite au dépassement de l'indice pivot intervenu en décembre 2025.

Boite à outils

A chaque indexation, l'Eweta publie les grilles barémiques sectorielles en vigueur pour les travailleuses et travailleurs de production et d'encadrement.

Contact - eweta
Toute la différence est là

CCT

- [CCT du 30/05/2002](#)

PAIEMENT DE SALAIRE DE LA MAIN À LA MAIN



De quoi s'agit-il ?

Il s'agit d'une CCT qui prévoit la possibilité de payer des avances sur salaire en liquide. Elle est conclue à durée indéterminée.

Informations en un coup d'oeil

- Cette CCT vise les travailleuses et travailleurs des ETA, ouvriers et employés, moins valides et valides.
- Elle prévoit la possibilité pour le travailleur de demander, à titre exceptionnel, des avances sur salaire en liquide à son employeur. Et ce pour des montants n'excédant pas 200 euros par mois.
- Il appartient à chaque employeur d'évaluer le caractère exceptionnel. De même, le montant autorisé sera évalué par l'employeur sur base individuelle.

Exemple

Le paiement de ces avances sur salaire doit s'effectuer par le biais du document de paiement uniforme joint en annexe à la présente convention collective de travail.

Boite à outils

Pas d'outil sectoriel existant.

Contact - eweto
Toute la différence est là

CCT

- [CCT du 04/07/2017](#) relative au paiement du salaire de la main à la main

PRIME DE FIN D'ANNÉE



De quoi s'agit-il ?

Il s'agit d'une CCT qui prévoit l'octroi d'une prime de fin d'année pour les travailleurs des ETA. Elle est conclue à durée indéterminée.

Informations en un coup d'oeil

Cette CCT vise les travailleuses et travailleurs des ETA, ouvriers et employés, moins valides et valides.

La prime de fin d'année correspond à 7,10 % du salaire brut dû au bénéficiaire dans la période de référence allant du 1er décembre de l'année précédente au 30 novembre de l'année en cours.

Elle comporte toujours un socle incompressible en dessous duquel on ne peut descendre afin de garantir le paiement d'une partie minimum. Ce socle incompressible ne peut être inférieur à la moitié du montant de la prime potentielle du bénéficiaire.

La prime est calculée prorata temporis sur la base de prestations complètes en fonction du régime de travail du travailleur.

Elle est établie en tenant compte du nombre de jours prestés et assimilés ainsi que des jours non assimilés suivants :

Journées assimilées pour le calcul de la prime de fin d'année	Exemples de journées non-assimilées pour le calcul de la prime de fin d'année
Jours de formation professionnelle et syndicale	Jours de vacances annuelles
Jours de mission syndicale	Crédit-temps
Jours de repos compensatoire (ex : si horaire de 40 heures = 12 jours de repos compensatoire pour l'année complète)	Congé éducation payé
Jours de petit chômage	Absence pour recherche d'emploi
Chômage économique	Jours extra-légaux en dehors de congés payés et des congés sectoriels
Chômage force majeure - FM (lorsqu'un évènement soudain et imprévisible rend le travail impossible) Pour l'instant, cela comprend également le chômage FM Corona c-à-d tant que le chômage Corona est assimilé au chômage FM. Le chômage FM inclut également le chômage technique.	Chômage intempérie
Congé de maternité	Chômage Force majeure maladie
Congé de naissance (ancien congé de paternité)	Absences justifiées ou injustifiées
Jours d'incapacité de travail consécutifs à un accident de travail	Grève

Journées assimilées pour le calcul de la prime de fin d'année	Exemples de journées non-assimilées pour le calcul de la prime de fin d'année
Jours de congé sectoriels reconnus dans les CCT sectorielles du 17/11/21 et 22/11/2023 (attention ceux-ci ne sont pas indiqués dans la CCT relative à la PFA mais ils doivent être assimilés pour le calcul de la PFA)	Heures supplémentaires (sauf si convention d'entreprise pour récupération)
Les 10 jours fériés	Maladie

Pour les personnes malades de longue durée, le socle incompressible doit être octroyé seulement la première année.

Les années suivantes, un montant de 198,25 euros brut (indexé au 01.01.26) de prime est toujours garanti aux malades de longue durée sauf en cas de licenciement pour faute grave.

Ce montant est proratisé selon le moment où le contrat débute ou prend fin au cours de la période de référence. Et il est calculé en fonction du régime de travail du bénéficiaire dans l'entreprise au moment où il est tombé malade.

Pour le montant de la prime de fin d'année excédant les 3,51 p.c., les ETA peuvent se faire reconnaître comme étant en difficultés sur la base de la procédure suivante :

1. Les 4 critères retenus sont:- EBITDA 1 négatif (exploitation);- 2 mali successifs" au niveau des résultats d'exploitations (exploitation);- Liquidité au sens strict' :- de 1 (bilan);- Solvabilité:- de 25 p.c. (bilan).
2. La reconnaissance n'est pas automatique. Pour l'activer, 2 des 4 critères, l'un étant un ratio relatif au bilan, l'autre à l'exploitation, doivent être attestés et explicités par le réviseur d'entreprise aux représentants syndicaux accompagnés de leur permanent. La base est l'information économique et financière au troisième trimestre. Les conditions de communication de l'information et d'échanges sont celles définies par l'arrêté royal du 27 novembre 1973. Dans ces conditions, l'ETA peut être exemptée du paiement de la partie de la prime de fin d'année excédant les 3,51 p.c.

Dès que l'ETA n'est plus en situation dérogatoire, la possibilité de compenser les efforts passés faits par les travailleurs sera examinée en concertation avec les organisations syndicales.

Exemple

Exemples (repris également dans le document sectoriel)

Exemple 1 : Salaire fictif : 13€ de l'heure - base théorique d'une année complète sans jours non assimilés

- Un travailleur à temps plein sous contrat de travail pendant toute la période de référence : 240 jours prestables (260 jours moins 20 jours de vacances annuelles)

Le prime = $7,10\% \times 13\text{€} \times 7,6\text{h} \times 240 \text{ jours} = 1.683,55 \text{ € brut}$

Le socle = $\frac{1}{2} \times 7,10\% \times 13\text{€} \times 7,6\text{h} \times 240 \text{ jours} = 841,78 \text{ € brut}$

- Un travailleur à 4/5 sous contrat de travail pendant toute la période de référence : 240 jours prestables (260 jours moins 20 jours de vacances annuelles)

Le prime = $7,10\% \times 13\text{€} \times 7,6\text{h} \times 240 \text{ jours} \times \frac{4}{5} = 1.346,84 \text{ € brut}$

Le socle = $\frac{1}{2} \times 7,10\% \times 13\text{€} \times 7,6\text{h} \times 240 \text{ jours} \times \frac{4}{5} = 673,42 \text{ € brut}$

Modalités d'application aux différentes situations

- Le travailleur malade par exemple 10 jours sur l'année de référence :

La prime = $7,10\% \times 13\text{€} \times 7,6\text{h} \times 230\text{ jours} = 1.613,40\text{€ brut}$

Le socle = $\frac{1}{2} \times 7,10\% \times 13\text{€} \times 7,6\text{h} \times 240\text{ jours (si temps plein)} = 841,78\text{€ brut}$

Le travailleur reçoit sa prime puisqu'elle est supérieure au socle

- Le travailleur malade par exemple 6 mois de janvier à juin 2025 l'année de référence :

La prime = $7,10\% \times 13\text{€} \times 7,6\text{h} \times 116\text{ jours (240 - 124 jours de maladie)} = 813,72\text{€ brut}$

Le socle = $\frac{1}{2} \times 7,10\% \times 13\text{€} \times 7,6\text{h} \times 240\text{ jours (si temps plein)} = 841,78\text{€ brut}$

Le travailleur reçoit son socle puisqu'il est supérieur à la prime

Pour les malades de longue durée, le socle incompressible doit être octroyé seulement la première année. Les années suivantes, le malade de longue durée percevra uniquement la prime de 194,36 euros bruts (indexé au 1/02/25) proratisé selon son régime de travail.

- Le travailleur a 2 jours de congés extra-légaux autres que les congés sectoriels et 5 jours d'absence justifiées ou injustifiées sur l'année de référence :

La prime = $7,10\% \times 13\text{€} \times 7,6\text{h} \times 233\text{ jours (240-7)} = 1.634,45\text{€ brut}$

Le socle = $\frac{1}{2} \times 7,10\% \times 13\text{€} \times 7,6\text{h} \times 240\text{ jours (si temps plein)} = 841,78\text{€ brut}$

Le travailleur reçoit sa prime puisqu'elle est supérieure au socle.

- Le travailleur est en mi-temps médical ou en crédit temps mi-temps par ex

La prime = $7,10\% \times 13\text{€} \times 7,6\text{h} \times 240\text{ jours} \times \frac{1}{2} = 841,78\text{€ brut}$

Le socle = $\frac{1}{2} \times (7,10\% \times 13\text{€} \times 7,6\text{h} \times 240\text{ jours} \times \frac{1}{2}) = 420,89\text{€ brut}$

Le socle étant inférieur à la prime proméritée, la prime doit être octroyée.

Boîte à outils

[Document sectoriel sur la méthode de calcul à appliquer annuellement](#)

Rem : ce document est mis à jour annuellement

Contact - eweto 
Toute la différence est là

CCT

- [CCT du 16/11/2023](#)

PRIME SYNDICALE



De quoi s'agit-il ?

Il s'agit d'une CCT qui détermine le montant de la prime syndicale en faveur des travailleurs affiliés à une organisation syndicale. Elle est conclue à durée indéterminée.

Informations en un coup d'oeil

- Cette CCT vise les travailleuses et travailleurs des ETA, ouvriers et employés, moins valides et valides.
- Depuis 2019, la prime syndicale s'élève à un montant de 110 euros par travailleur.
- Les travailleurs en RCC ont droit à une prime syndicale dont le montant correspond à la moitié de ce montant.
- La période de référence s'étend du 1er janvier au 31 décembre.
- Elle est octroyée aux affiliés depuis un an d'une des organisations interprofessionnelles représentatives des travailleurs.
- Les travailleurs affiliés ont droit au remboursement de leur prime syndicale au prorata de leur inscription sur le registre du personnel de l'entreprise, sur base d'un douzième par mois d'inscription. Tout mois commencé ouvre ce droit.
- Une attestation d'occupation est remise d'office à tous les travailleurs des ETA.
- Le paiement du remboursement de la prime syndicale est effectué par l'organisation syndicale auprès de laquelle le travailleur est affilié, à partir du 1er mois de l'année suivant la période de référence.

Exemple

Un travailleur affilié à une des organisations syndicales est rentré pour la première fois dans une ETA le 15 avril, il aura droit à 9/12 de la prime syndicale, à savoir 82,5 euros.

Boite à outils

Pas d'outil sectoriel existant

Contact -



CCT

- [CCT du 28/11/2019](#) relative à l'augmentation du montant de la prime syndicale prévue par la convention collective de travail du 19 avril 2007 relative à la prime syndicale dans les entreprises de travail adapté

PROMOTION DE L'EMPLOI (FONDS MARIBEL SOCIAL)



De quoi s'agit-il ?

Il s'agit d'une CCT qui détermine une réduction de cotisations patronales. Elle est conclue à durée indéterminée.

Informations en un coup d'oeil

- Cette CCT vise les travailleuses et travailleurs des ETA, ouvriers et employés, moins valides et valides.
- Le montant de la réduction de cotisations patronales due aux employeurs est fixé annuellement par arrêté royal.
- Pour les ETA, le produit trimestriel de cette réduction de cotisations est calculé par trimestre sur base du nombre de travailleurs effectuant au minimum 33 % des prestations au cours du trimestre multiplié par le forfait fixé par arrêté royal. C'est ce qu'on appelle l'ouverture du droit ou personne ouvrant droit (POD).
- Ces montants de réductions sont versés au Fonds maribel social des ETA wallonnes et germanophones qui les redistribue ensuite aux ETA.
- La redistribution aux ETA s'effectue sur base des POD dont :
 - Une partie réservée au Maribel social dit « 1,2,3 » qui est reversée aux ETA sans autre condition
 - Une partie réservée au Maribel social dit « 4,5,6 » qui est octroyée aux employeurs pour la création de nouveaux emplois. Le Fonds Maribel social des ETA détermine les modalités de financement de ces nouvelles créations d'emplois. En 2025, l'intervention trimestrielle du Fonds s'élève à 5.625 € par trimestre par travailleur ETP, soit 22.500 € par an et par ETP.
- Cette intervention est cumulable avec d'autres aides à l'emploi, pour autant qu'elle soit limitée au coût salarial réel qui est à charge de l'employeur.

Exemple

Un travail répondant aux conditions de financement du Maribel social 4,5,6 est engagé à 4/5 temps, l'employeur recevra pour cet emploi, $5.625 \text{ €} \times 4/5 = 4.500 \text{ €}$ par trimestre.

Boîte à outils

[Plateforme extranet du Fonds Maribel](#)

Contact -  **apef** ASSOCIATION PARITAIRE POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION

Loubna Maghouthi :
loubna.maghouthi@apefasbl.org
02/250.37.87, responsable des deux Fonds des ETA

CCT

- [CCT 28 juin 2023](#) relative aux mesures visant à promouvoir l'emploi dans les ETA
- [CCT du 28/02/2022](#) remplaçant la convention collective de travail du 25 juin 2014 relative aux mesures visant à promouvoir l'emploi dans les entreprises de travail adapté de la Région wallonne et de la Communauté germanophone

REGIME DE CHOMAGE AVEC COMPLEMENT D'ENTREPRISE (RCC) MEDICAL



De quoi s'agit-il ?

Il s'agit d'une CCT qui institue un régime d'indemnité complémentaire pour certains travailleurs âgés moins valides ou ayant des problèmes physiques graves appelée également CCT RCC médical.

Les autres types de RCC n'existent plus depuis le 30 juin 2025.

L'une concerne les ETA wallonnes et l'autre les ETA germanophones. Elle est conclue à durée déterminée.

Informations en un coup d'oeil

- Ces CCT visent les travailleuses et travailleurs des ETA, ouvriers et employés, moins valides ou ayant des problèmes physiques graves.
- Nous vous mettons en lien les définitions reprises dans la CCT du CNT pour la notion de problèmes physiques graves : [cct-173.pdf](#)
- Les travailleurs du groupe cible qui relèvent de la commission paritaire 327 entrent automatiquement dans la définition des travailleurs moins valides mais pas le personnel d'encadrement des ETA, pour ces derniers et les travailleurs valides, vous devez vous référer à cette définition reprise dans la CCT 173 :
 - « *travailleurs ayant des problèmes physiques graves* » : les travailleurs qui ont des problèmes physiques graves qui ont été occasionnés intégralement ou partiellement par leur activité professionnelle ou toute activité professionnelle antérieure et qui entravent significativement la poursuite de l'exercice de leur métier, à l'exclusion des personnes qui au moment de la demande bénéficient d'une allocation d'invalidité en vertu de la législation relative à l'assurance maladie-invalidité et qui ne sont pas occupées en ce sens qu'elles ne fournissent pas de prestations de travail effectives ; 4 cct n° 173 3° « *travailleurs assimilés à des travailleurs ayant des problèmes physiques graves* » : les travailleurs ayant été exposés directement à l'amiante au cours de leur activité professionnelle antérieure avant le 1er janvier 1993 pendant au minimum deux années : - dans des entreprises ou ateliers de fabrication et de traitement de produits ou d'objets à base d'asbeste ; - ou dans des fabriques de matériaux en fibrociment. »
- Pour les travailleurs du groupe cible, il peut s'agir aussi d'un travailleur reconnu par une autorité compétente sans pour autant bénéficier d'un subsidé ETA ou bénéficiant d'allocations de remplacement ou d'intégration ou ayant une incapacité permanente de travail de plus de 65%
- Les conditions suivantes doivent être remplies :
 - atteindre l'âge de 58 ans entre le 1er janvier 2026 au 31 décembre 2027 inclus et au plus tard au moment de la fin du contrat de travail
 - justifier d'un passé professionnel d'au moins 35 ans en tant que travailleur salarié au moment de la fin du contrat de travail, dont cinq années dans le secteur.
- Le travailleur qui réunit les conditions d'accès à ce RCC et dont le délai de préavis expire après le 31 décembre 2027 maintient le droit au complément d'entreprise.

- Le complément d'indemnité complémentaire est entièrement pris en charge par le Fonds de sécurité d'existence des ETA.
- Selon le Fonds sectoriel qui gère ces dossiers, c'est l'Onem qui détermine à travers la demande C17 passé professionnel si le travailleur entre ou pas dans les conditions. Le Fonds se tient également à disposition pour toute simulation avant l'introduction effective de la demande de RCC médical.

Exemple

Un travailleur qui répond aux conditions de ce RCC doit être licencié avant le 31.12.2025, par contre le délai de préavis peut courir après cette date.
Il est fortement recommandé de vérifier au préalable la recevabilité de votre demande de RCC auprès du Fonds sectoriel des ETA.

Boîte à outils

[Document du Fonds sectoriel sur la procédure d'introduction d'une demande de RCC médical.](#)

Contact -  **apef** ASSOCIATION PARITAIRE POUR L'EMPLOI ET LA FORMATION

Loubna Maghouti :
loubna.maghouti@apefasbl.org
02/250.37.87, responsable des deux Fonds des ETA

CCT

- CCT du 19/11/25 :
 - Deux pour les ETA germanophones pour la [période du 1/1/26 au 31/12/27](#) et pour la [période du 1/1/28 au 30/6/29](#).
 - Deux pour les ETA wallonnes pour la [période du 1/1/26 au 31/12/27](#) et pour la [période du 1/1/28 au 30/6/29](#).

TEMPS DE TRAVAIL



De quoi s'agit-il ?

Il s'agit d'une CCT qui détermine la durée moyenne hebdomadaire de travail dans les ETA. Elle est conclue à durée indéterminée.

Informations en un coup d'oeil

- Cette CCT vise les travailleuses et travailleurs des ETA, ouvriers et employés, moins valides et valides, à l'exclusion des étudiants et stagiaires.
- La référence sectorielle pour le temps de travail à temps plein dans les ETA wallonnes et germanophones est fixée à 38 H semaine.

Exemple

Il s'agit d'une référence prise en compte pour déterminer une série de droit aux travailleurs dont les barèmes minimum, le calcul pour l'accès au RCC, ...

Boite à outils

Pas d'outil sectoriel existant.

Contact - eweto
Toute la différence est là

CCT

- [CCT du 16/12/1996](#) relative à la durée du travail

TEMPS PARTIELS MÉDICAUX



De quoi s'agit-il ?

Il s'agit d'une CCT qui détermine un cadre sectoriel pour l'intégration des temps partiels médicaux. Elle est conclue à durée indéterminée.

Informations en un coup d'oeil

- Cette CCT vise les travailleuses et travailleurs des ETA, ouvriers et employés, moins valides et valides, à l'exclusion des étudiants et stagiaires.
- Au vu de la spécificité du secteur, les employeurs des ETA doivent suivre une procédure pour les travailleurs qui font la demande d'un temps partiel médical avec autorisation préalable du médecin conseil de la mutualité.
- L'employeur ne peut refuser arbitrairement un retour au travail d'un travailleur malade via le travail à temps partiel et si, après avoir envisagé toutes les possibilités d'octroi de travail à temps partiel pour raison médicale au sein de l'entreprise, aucune solution satisfaisante ne pouvait se dégager, la direction en informe le travailleur et doit préciser les raisons pour lesquelles elle ne peut concrétiser la reprise du travail à temps partiel.

Exemple

Il est intéressant d'être attentif plus particulièrement aux motifs légitimes de refus repris dans la note d'exploration de l'Eweta.

Boite à outils

Note d'exploration réalisée par l'Eweta

Contact - eweta
Toute la différence est là

CCT

- [CCT du 15/02/2023](#) relative aux temps partiels médicaux

Ce recueil rassemble l'ensemble des conventions collectives de travail (CCT) sectorielles actuellement en vigueur dans la commission paritaire des Entreprises de travail adapté wallonnes et germanophones -327.03., telles que négociées et conclues entre les organisations représentatives des travailleurs - CSC et FGTB et des employeurs - Eweta.

Il constitue un outil de référence essentiel tant pour les employeurs des ETA que pour les travailleurs sociaux, RH et membres du personnel des ETA.

Les conventions collectives sectorielles jouent un rôle fondamental dans la régulation des relations professionnelles. Elles définissent, au-delà du cadre légal, les conditions d'emploi, de rémunération, de formation, de sécurité et de dialogue social adaptées aux réalités spécifiques du secteur des ETA. Pour les sujets non repris dans le cadre d'une CCT sectorielle, c'est la législation générale qui s'applique aux ETA.

Ce recueil a pour objectif de faciliter l'accès à ces textes, d'en promouvoir la diffusion et la compréhension, et de soutenir leur mise en œuvre effective sur le terrain. Chaque convention présentée dans ce document est accompagnée d'une brève description, d'exemples d'application, de boîtes à outils le cas échéant et d'un lien vers la CCT.

Bien que la commission paritaire des ETA au niveau fédéral - 327 - et au niveau régional wallon et germanophone - 327.03 – ont vu le jour respectivement en 1992 et en 1995, avec de nombreuses CCT sectorielles conclues, ce recueil reprend les CCT encore en vigueur en 2025 et applicables aux ETA wallonnes et germanophones avec les modifications ou adaptations les plus récentes, afin d'en garantir l'actualité.

Afin d'assurer le respect et l'application des normes collectives qui régissent le secteur des ETA wallonnes et germanophones, nous invitons les utilisateurs de ce recueil à s'y référer régulièrement, en complément des autres sources officielles, dont entre autres, le site internet de l'Eweta ou encore le site du SPF Emploi.