

Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française de la Région wallonne et de la Communauté germanophone SCP 319.02

Convention collective de travail du 22 septembre 2022 introduisant une réduction collective de la durée du travail avec embauche compensatoire pour le personnel des secteurs dépendant de la Région wallonne

CHAPITRE I. Champ d'application

Article 1

La présente convention collective de travail exécute l'accord social 2021-2024. Elle s'applique aux employeurs et aux travailleurs des institutions et services qui ressortissent à la Sous-commission paritaire des établissements et services d'éducation et d'hébergement de la Communauté française, de la Région wallonne et de la Communauté germanophone qui sont agréés et/ou subsidiés par l'Agence pour une Vie de Qualité (AViQ) de la Région wallonne, par le Service Public de Wallonie intérieur Action sociale (SPW IAS) de la Région wallonne et par le Service Public Territoire, Logement, Patrimoine, Energie via le Fonds du Logement de Wallonie (FLW) ainsi qu'aux travailleurs et aux employeurs des établissements et services d'éducation et d'hébergement exerçant les mêmes activités qui ne sont ni agréés ni subventionnés et dont l'activité principale est située en Région wallonne.

CHAPITRE II. Durée du travail

Article 2 - Durée du travail à temps plein à partir de 55, 58 et 60 ans

Cette convention collective de travail vise à réduire la durée hebdomadaire conventionnelle de travail à temps plein de 38 heures à 36 heures à partir de 55 ans, à 34 heures à partir de 58 ans et à 32 heures à partir de 60 ans, avec maintien du salaire et embauche compensatoire.

Dans le respect des modalités prévues par la présente convention, les durées de travail hebdomadaire conventionnelles visées ci-dessus peuvent être calculées en moyenne sur base annuelle.

La réduction collective de la durée du travail s'effectue avec maintien intégral du salaire. Il en résulte une augmentation proportionnelle du salaire horaire dès l'entrée du travailleur dans le nouveau régime de travail.

Article 3 - Calcul de la durée du travail pour les travailleurs à temps partiels

La diminution de la durée conventionnelle du travail pour les travailleurs à temps partiel est calculée proportionnellement par rapport aux 36 heures, 34 heures ou 32 heures fixées pour un temps plein. La diminution se calcule sur base de 36^e, 34^e ou 32^e.

CHAPITRE III. Modalités d'application du nouveau régime de travail

Article 4 - Définition de la date de passage d'un travailleur dans le nouveau régime de travail

Le nouveau régime de travail entre en vigueur à partir du premier jour du mois qui suit celui au cours duquel l'âge de 55 ans, 58 ans et 60 ans est atteint.

Article 5 - Réduction hebdomadaire de la durée du travail

La diminution de la durée du travail dont bénéficie le travailleur est imputée sur un jour ou sur plusieurs jours de la semaine selon le choix du travailleur, en accord avec l'employeur et en tenant compte des impératifs du service. Cette décision est actée par un écrit signé par les deux parties.

Article 6 - Dérogation : jours de repos compensatoires

§1. Par dérogation à l'article 5, les parties peuvent convenir que la diminution du temps de travail est réalisée sous la forme d'octroi de jours de repos compensatoire rémunérés.

§2. Dans ce cas, la durée hebdomadaire conventionnelle du travail applicable en vertu de l'article 2 est calculée en moyenne sur une base annuelle. L'application de cette durée hebdomadaire moyenne se concrétise par un régime de travail comportant des heures de prestations effectives plus élevées par semaine et par l'octroi de jours de repos compensatoire.

Ces heures de prestations hebdomadaires effectives plus élevées que la durée conventionnelle du travail et compensées par ces jours de repos compensatoire ne sont pas considérées comme des heures complémentaires ou supplémentaires.

§3. Les jours de repos compensatoire sont calculés sur la base des prestations effectives.

Pour un travailleur prestant à temps plein, cela correspond, par an, à maximum

- 96 heures, à partir de 55 ans
- 192 heures, à partir de 58 ans
- 288 heures, à partir de 60.

§4. Les jours de repos compensatoire sont fixés de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

§5. Afin de garantir un rythme de travail tenable pour les travailleurs bénéficiant de la réduction collective du temps de travail, les jours de repos compensatoire doivent être pris endéans le trimestre.

Cependant, un report est autorisé au trimestre suivant moyennant la liquidation du solde de jours de repos compensatoire à l'échéance de la période de référence annuelle visée au §2.

Le nombre maximum d'heures reportées autorisé correspond à 6 heures pour les travailleurs prestant en régime 36 heures, à 12 heures pour les travailleurs prestant en régime 34 heures et à 18 heures pour les travailleurs prestant en régime 32 heures.

Article 7 - Jours de repos compensatoires : cas particuliers

§ 1. Les jours de repos compensatoires peuvent être pris endéans l'année :

- quand l'embauche compensatoire ne peut être réalisée via une augmentation du temps de travail des travailleurs en place ou via l'embauche d'un nouveau travailleur au regard du nombre d'heures libérées,
- et/ou lorsqu'une réorganisation du travail permettant la prise en charge du travail effectuée par le travailleur avant la diminution de son temps de travail ne peut pas être mise en place.

Les fonctions concernées sont identifiées en CE, à défaut au CPPT, à défaut avec la délégation syndicale et à défaut, en concertation entre le travailleur concerné et l'employeur.

Les jours de repos compensatoire sont fixés de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

§2. Si, en raison de circonstances exceptionnelles, le travailleur est dans l'impossibilité de prendre ses jours de repos compensatoire dans les délais impartis à l'article 6 §5, les parties peuvent convenir d'un report des jours de repos compensatoire non pris ou du paiement de la rémunération correspondant à ces jours.

Article 8 - Personnel de direction ou de confiance

Les personnes investies d'un poste de direction ou de confiance, telles que visées par l'arrêté royal du 10 février 1965, bénéficient de la mesure de réduction de la durée du travail ou d'une mesure alternative, qui est déterminée localement par l'employeur et dont le coût est éligible par l'autorité subsidiante.

Article 9 - Période de transition lors de la conclusion de la CCT

§1. Les employeurs s'engagent à mettre en œuvre la mesure de réduction collective de la durée du travail dans les meilleurs délais, et au plus tard le 1^{er} janvier 2023. Cependant, tenant compte des mécanismes de financement, et par dérogation à l'article 4, une période de transition vers le passage aux 36 heures, 34 heures ou 32 heures est organisée lors de la première mise en œuvre du nouveau régime de travail sectoriel.

§2. Pendant cette période de transition durant laquelle la réduction collective de temps de travail ne peut être effectivement appliquée :

- la durée conventionnelle de travail est réduite à 32, 34 ou 36 heures selon les cas ;
- la durée effective de travail est maintenue à 38 heures pour un temps plein ;
- les travailleurs de 55 ans et plus concernés maintiennent leur horaire et bénéficient d'une mesure compensatoire.

§3. Cette mesure compensatoire prend la forme de l'octroi d'un nombre de jours de repos compensatoire équivalent à la somme des heures de réduction collective du temps de travail proméritées par le travailleur à partir du 1^{er} janvier 2022, jusqu'à l'application effective du nouveau régime de travail (au plus tard le 1^{er} janvier 2023). Ces jours de repos compensatoire peuvent être pris jusqu'au 31 décembre 2023.

A titre exceptionnel, en raison de contraintes objectives d'organisation du travail, l'employeur peut décider d'octroyer une prime correspondant à la rémunération des heures de réduction collective du temps de travail proméritées. Cette prime est liquidée avec le versement de la prime de fin d'année ou lors de la liquidation du pécule de sortie.

Article 10 - Règlement de travail

Le règlement de travail de chaque entreprise sera adapté en fonction de la présente convention collective de travail.

Article 11 - Suivi paritaire interne à l'entreprise

L'employeur communique annuellement au CE, à défaut au CPPT et à défaut, à la délégation syndicale :

- le volume d'heures de travail rendues disponibles par la mise en œuvre de la réduction collective du temps de travail,

- le nombre de travailleurs à temps partiel ayant introduit une demande d'obtention d'un emploi à temps plein ou d'un autre emploi à temps partiel qui, presté seul ou à titre complémentaire, leur procure un régime de travail à temps partiel nouveau, dont la durée de travail hebdomadaire est supérieure à celle du régime de travail à temps partiel dans lequel ils travaillent déjà,
- chaque emploi vacant à temps plein ou à temps partiel créé dans l'institution en application de la présente convention collective de travail.

Lors de cette communication, une vérification de l'efficacité de la mesure (en termes de diminution de l'intensité de travail des conditions de travail et de continuité des services) est réalisée.

Toute difficulté dans ou découlant de l'application de la réduction collective de la durée du travail peut toujours être évoquée par la délégation syndicale.

CHAPITRE IV. Dispositions finales

Article 12

En ce qui concerne les employeurs visés à l'article 1 et qui sont subsidiés par l'AViQ, les parties conviennent que les avantages accordés par la présente convention collective de travail ne seront effectivement octroyés aux travailleurs concernés que pour autant que le gouvernement wallon donne son accord et organise la liquidation effective vers les services des subventions prévues à cet effet. Pour tous les autres employeurs, la présente convention collective de travail s'applique sans condition particulière.

Article 13

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2022. Elle est conclue pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par une des parties moyennant un préavis de trois mois notifié par une lettre recommandée à la poste adressée au Président de la Commission paritaire.

Le délai de trois mois prend cours à partir de la date à laquelle la lettre recommandée est envoyée au Président.

Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap PSC 319.02

Collectieve arbeidsovereenkomst van 22 september 2022 tot invoering van een collectieve arbeidstijdvermindering met compenserende aanwerving voor het personeel van de sectoren die afhangen van het Waalse Gewest

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst voert het sociaal akkoord 2021-2024 uit. Zij is van toepassing op de werknemers en de werkgevers van de instellingen en diensten die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de opvoedings- en huisvestingsinrichtingen en -diensten van de Franse Gemeenschap, het Waalse Gewest en de Duitstalige Gemeenschap die zijn erkend en/of gesubsidieerd door het "Agence pour une Vie de Qualité (AVIQ)" van het Waalse Gewest en door de Service Public de Wallonie intérieur Action sociale (SPW IAS) van het Waalse Gewest, alsmede op de werknemers en de werkgevers van de inrichtingen en diensten voor opvoeding en huisvesting die dezelfde activiteiten uitvoeren en die noch erkend, noch gesubsidieerd zijn en waarvan de hoofdactiviteit gevestigd is in het Waalse Gewest.

HOOFDSTUK II. Arbeidsduur

Artikel 2 - Duur van de voltijdse arbeidstijd vanaf 55, 58 en 60 jaar

Deze collectieve arbeidsovereenkomst beoogt de vermindering van de conventionele wekelijkse duur van de voltijdse arbeidstijd van 38 uur tot 36 uur vanaf 55 jaar, tot 34 uur vanaf 58 jaar en tot 32 uur vanaf 60 jaar, met loonbehoud en compenserende aanwerving.

Met naleving van de modaliteiten waarin deze overeenkomst voorziet, kan de hierboven bedoelde conventionele wekelijkse arbeidstijd gemiddeld op jaarbasis worden berekend.

De collectieve arbeidstijdvermindering wordt uitgevoerd met integraal behoud van het loon. Hieruit vloeit een proportionele verhoging van het uurloon voort vanaf de toetreding van de werknemer tot de nieuwe arbeidsregeling.

Artikel 3 - Berekening van de duur van de arbeidstijd voor de deeltijdse werknemers

De arbeidstijdvermindering voor de deeltijdse werknemers wordt proportioneel berekend ten opzichte van de 36 uur, 34 uur of 32 uur die bepaald zijn voor een voltijdse werknemer. De vermindering wordt berekend op ^{basis van} ^{36ste, 34ste of 32ste}.

HOOFDSTUK III. Toepassingsmodaliteiten van de nieuwe arbeidsregeling

Artikel 4 - Bepaling van de overgangsdatum van een werknemer naar de nieuwe arbeidsregeling

De nieuwe arbeidsregeling treedt in werking vanaf de eerste dag van de maand tijdens dewelke de leeftijd van 55 jaar, 58 jaar en 60 jaar wordt bereikt.

Artikel 5 - Wekelijkse vermindering van de arbeidstijd

De arbeidstijdvermindering die de werknemer geniet wordt verrekend op een dag of op verscheidene dagen van de week volgens de keuze van de werknemer, met het akkoord van de werkgever en rekening houdend met de behoeften van de dienst. Deze beslissing wordt schriftelijk vastgelegd en door beide partijen ondertekend.

Artikel 6 - Afwijking: Inhaalrustdagen

§1. In afwijking van artikel 5, kunnen de partijen afspreken dat de arbeidstijdvermindering wordt uitgevoerd in de vorm van toekenning van verloonde inhaalrustdagen.

In dit geval wordt de conventionele wekelijkse arbeidstijd die toepasbaar is krachtens artikel 2 berekend als een gemiddelde op jaarbasis. De toepassing van deze gemiddelde wekelijkse duur wordt geconcretiseerd door een arbeidsregeling die hogere effectieve prestatie-uren per week omvat en door de toekenning van dagen inhaalrust.

Deze uren effectieve wekelijkse prestaties boven de conventionele arbeidstijd en gecompenseerd door deze inhaalrustdagen worden niet beschouwd als overuren of extra uren.

§3. De dagen inhaalrust worden berekend op basis van de effectieve prestaties.

Voor een voltijdse werknemer stemt dat per jaar overeen met maximaal:

- 96 uur vanaf 55 jaar
- 192 uur vanaf 58 jaar
- 288 uur vanaf 60 jaar.

§4. De dagen inhaalrust worden in gezamenlijk overleg tussen de werkgever en de werknemer vastgesteld.

§5. Teneinde een houdbaar arbeidsritme te waarborgen voor de werknemers die de collectieve arbeidstijdvermindering genieten, moeten de inhaalrustdagen binnen het kwartaal worden opgenomen.

Een uitstel tot het volgende kwartaal is echter toegestaan mits het saldo van inhaalrustdagen wordt vereffend op het einde van de jaarlijkse referentieperiode bedoeld in §2.

Het toegestane maximaal aantal uitgestelde uren stemt overeen met 6 uur voor de werknemers die werken in het stelsel van 36 uur, met 12 uur voor de werknemers die werken in het stelsel van 34 uur en met 18 uur voor de werknemers die werken in het stelsel van 32 uur.

Artikel 7 - Inhaalrustdagen: bijzondere gevallen

§ 1. De inhaalrustdagen kunnen binnen het jaar worden opgenomen:

- wanneer de compenserende aanwerving niet kan worden gerealiseerd via een verhoging van de arbeidstijd van de werknemers die in dienst zijn of via de aanwerving van een nieuwe werknemer gelet op het aantal vrijgemaakte uren,

- en/of wanneer een reorganisatie van het werk waardoor het werk dat de werknemer verrichtte vóór de arbeidstijdvermindering kan worden overgenomen, niet kan ingevoerd worden.

De betreffende functies worden in kaart gebracht in de OR, bij ontstentenis in het CPBW, bij ontstentenis met de vakbondsafvaardiging en bij ontstentenis, in overleg tussen de betrokken werknemer en de werkgever.

De inhaalrustdagen worden in gezamenlijk overleg tussen de werkgever en de werknemer vastgesteld.

§2. Wanneer de werknemer door uitzonderlijke omstandigheden zijn inhaalrustdagen niet kan opnemen binnen de termijnen bepaald in artikel 6 §5, kunnen de partijen overeenkomen om de niet-opgenomen inhaalrustdagen uit te stellen of om het loon dat met deze dagen overeenstemt uit te betalen.

Artikel 8 - Directie- of vertrouwenspersoneel

De personen die zijn bekleed met een leidende functie of met een vertrouwenspost, zoals bedoeld in het koninklijk besluit van 10 februari 1965, genieten de maatregel inzake arbeidstijdverkorting of een alternatieve maatregel, die plaatselijk door de werkgever wordt vastgesteld en waarvan de kosten door de subsidiërende overheid worden gedragen.

Artikel 9 - Overgangperiode bij het sluiten van de CAO

§1. De werkgevers verbinden er zich toe om de maatregel i.v.m. de collectieve arbeidstijdvermindering zo snel mogelijk uit te voeren, en uiterlijk op 1 januari 2023. Rekening houdend met de financieringsmechanismen, en in afwijking van artikel 4, wordt een overgangperiode naar de overstap naar de 36 uur, 34 uur of 32 uur georganiseerd bij de eerste tenuitvoerlegging van de nieuwe sectorale arbeidsregeling.

§2. Tijdens deze overgangperiode tijdens welke de arbeidstijdvermindering niet effectief kan worden toegepast:

- wordt de conventionele arbeidstijd ingekort tot 32, 34 of 36 uur naar gelang van het geval;
- de effectieve arbeidstijd voor een voltijdse werknemer blijft 38 uur;
- de betreffende werknemers van 55 jaar en ouder behouden hun arbeidstijdregeling en genieten een compenserende maatregel.

§3. Deze compenserende maatregel neemt de vorm aan van de toekenning van een aantal inhaalrustdagen dat overeenstemt met de som van de door de werknemer verdiende uren collectieve arbeidstijdvermindering vanaf 1 januari 2022, tot de effectieve toepassing van de nieuwe arbeidsregeling (uiterlijk op 1 januari 2023). De inhaalrustdagen kunnen worden opgenomen tot 31 december 2023.

Bij wijze van uitzondering kan de werkgever wegens objectieve verplichtingen i.v.m. de arbeidsorganisatie besluiten om een premie toe te kennen die overeenstemt met de verloning van de verdiende uren collectieve arbeidstijdvermindering. Deze premie wordt vereffend met de uitbetaling van de eindejaarspremie of met de vereffening van de vertrekpremie.

Artikel 10 - Het arbeidsreglement

Het arbeidsreglement van elke onderneming zal worden aangepast in functie van deze collectieve arbeidsovereenkomst

Artikel 11 - Interne paritaire opvolging in de onderneming

De werkgever communiceert jaarlijks aan de OR, bij ontstentenis aan het CPBW en bij ontstentenis aan de vakbondsafvaardiging:

- het volume van arbeidsuren die beschikbaar gemaakt zijn door de tenuitvoerlegging van de collectieve arbeidstijdvermindering,
- het aantal deeltijdse werknemers die een aanvraag hebben ingediend tot het verkrijgen van een voltijdse betrekking of van een andere, al dan niet bijkomende, deeltijdse betrekking waardoor zij een nieuwe deeltijdse arbeidsregeling verkrijgen, waarvan de wekelijkse arbeidsduur hoger is dan die van de deeltijdse arbeidsregeling waarin zij reeds werken,
- elke vacante voltijdse of deeltijdse betrekking die in de instelling wordt gecreëerd met toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Bij deze mededeling zal een controle van de doeltreffendheid van de maatregel inzake de vermindering van de arbeidsintensiteit en van de verbetering van de arbeidsvoorwaarden worden uitgevoerd.

Eventuele moeilijkheden bij of voortvloeiend uit de toepassing van de collectieve arbeidstijdvermindering kunnen steeds door de vakbondsafvaardiging aan de orde worden gesteld.

HOOFDSTUK IV. Slotbepalingen

Artikel 12

Wat de werkgevers betreft die worden bedoeld in artikel 1 en die gesubsidieerd worden door het AVIQ, De partijen komen overeen dat de voordelen toegekend door deze collectieve arbeidsovereenkomst enkel effectief zullen worden toegekend aan de betrokken werknemers voor zover de Waalse regering haar akkoord geeft en de effectieve vereffening van de hiervoor voorziene subsidies naar de diensten organiseert. Voor alle andere werkgevers is deze collectieve arbeidsovereenkomst van toepassing zonder bijzondere voorwaarde.

Artikel 13

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2022. Ze wordt gesloten voor onbepaalde duur.

Zij kan door één van de partijen worden opgezegd mits een opzegging van drie maanden, betekend bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair comité.

De termijn van drie maanden start vanaf de datum waarop de aangetekende brief wordt verzonden naar de voorzitter.

3190200
PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE OPVOEDINGS- EN
HUISVESTINGSINRICHTINGEN EN -DIENSTEN VAN DE
FRANSE GEMEENSCHAP, HET WAALSE GEWEST EN DE
DUITSTALIGE GEMEENSCHAP

Tijdens de vergadering van 22/09/2022

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

3190200
SOUS-COMMISSION PARITAIRE DES
ETABLISSEMENTS ET SERVICES D'EDUCATION ET
D'HEBERGEMENT DE LA COMMUNAUTE FRANCAISE, DE
LA REGION WALLONNE ET DE LA COMMUNAUTE
GERMANOPHONE

En sa séance du 22/09/2022

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

CCT Réduction collective du temps de travail

FEDERATION DES SERVICES D'ACCOMPAGNEMENT EN ACCUEIL FAMILIAL	Vertegenwoordigd door / représenté par ARNAUD GENDROT (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
FEDERATIE VAN ONTHAALTEHUIZEN EN DIENST VOOR HULP AAN DAKLOZEN FEDERATION DES MAISONS D'ACCUEIL ET DES SERVICES D'AIDE AUX SANS-ABRI	Vertegenwoordigd door / représenté par Vandenbroucke (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
UNION DES FEDERATIONS FRANCOPHONES D'INSTITUTIONS DE PROTECTION DE LA JEUNESSE ET D'AIDE AUX HANDICAPES	Vertegenwoordigd door / représenté par PASC STELLERMAN (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
ASSOCIATION DE LA FEDERATION DES EQUIPES MANDATEES EN MILIEU OUVERT ET DE LA FEDERATION DES INSTITUTIONS DE PREVENTION EDUCATIVE	Vertegenwoordigd door / représenté par JORTAY (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
UNESSA UNESSA	Vertegenwoordigd door / représenté par D. LEFEBVRES (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
ALGEMEEN BELGISCH VAKVERBOND FEDERATION GENERALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par LONNET.N (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
ALGEMEEN CHRISTELIJK VAKVERBOND VAN BELGIE CONFEDERATION DES SYNDICATS CHRETIENS DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par MORACINIER (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)
ALGEMENE CENTRALE DER LIBERALE VAKBONDEN VAN BELGIE CENTRALE GENERALE DES SYNDICATS LIBERAUX DE BELGIQUE	Vertegenwoordigd door / représenté par DUBOIS ERIC (Naam / Handtekening) (Nom / Signature)