



**3270100 Le secteur flamand des entreprises de travail adapté, des ateliers sociaux et des  
« maatwerkbedrijven »**

<b>Convention collective de travail du 21 novembre 1997 (46982).....</b>	<b>2</b>
<b>Classification des fonctions pour certains membres du personnel dans les entreprises de travail adapté .....</b>	<b>2</b>
<b>Convention collective de travail du 03 mai 2001 (58901) modifiée par la convention collective de travail du 22 décembre 2008 (90457).....</b>	<b>5</b>
<b>Harmonisation des salaires dans les entreprises de travail adapté (ETA), en exécution du « Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social-profitsector » du 29 mars 2000 .....</b>	<b>5</b>
<b>Convention collective de travail du 27 janvier 2009 (90457) .....</b>	<b>9</b>
<b>Harmonisation des salaires dans les ETA.....</b>	<b>9</b>
<b>Annexe.....</b>	<b>9</b>
<b>Convention collective de travail du 26 février 2002 (62487) .....</b>	<b>9</b>
<b>Salaires dans les ateliers sociaux - harmonisation salariale de l'encadrement dans les ateliers sociaux.....</b>	<b>9</b>
<b>Convention collective de travail du 22 décembre 2008 (90458) .....</b>	<b>12</b>
<b>Catégories de fonction et salaires minima des travailleurs des groupes cibles .....</b>	<b>12</b>



**Convention collective de travail du 21 novembre 1997 (46982)**  
**Classification des fonctions pour certains membres du personnel dans les entreprises de travail adapté**

CHAPITRE I<sup>er</sup>. - Champ d'application

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs ressortissant à la Commission paritaire pour les ateliers protégés et aux travailleurs dont la fonction est définie au chapitre III de la présente convention.

Par "travailleurs" on entend : les travailleurs aussi bien que les travailleuses, ouvriers aussi bien qu'employés, personnes valides aussi bien que personnes handicapées.

CHAPITRE II. - Dispositions générales

Art. 2. Les employeurs sont d'accord pour établir au sein de leur entreprise une classification de fonctions suivant les dispositions prévues au chapitre III de la présente convention. La répartition en catégories doit se faire sur la base de données relatives au contenu de la fonction et non sur la base d'autres critères comme la dénomination de la fonction, le salaire lié à la fonction. L'organigramme de l'entreprise peut être utilisé comme instrument lors de la répartition en catégories.

Art. 3. Dans le cas d'une décision en la matière, il convient de fournir des informations au conseil d'entreprise, ou, à défaut, à la délégation syndicale, ou aux secrétaires syndicaux régionaux, si ceux-ci le demandent. L'information doit se faire par écrit et peut être accompagnée de l'organigramme de l'entreprise. En cas de litige au sujet de l'information fournie, l'employeur est tenu à se concerter à ce propos avec la délégation syndicale.

L'information doit être fournie dans un délai raisonnable, et au plus tard six mois après la signature de la présente convention. Durant cette période, la rédaction de la classification des fonctions doit également être terminée.

Art. 4. Les partenaires sociaux au sein de la commission paritaire s'engagent à engager immédiatement des négociations afin d'établir par convention collective de travail les barèmes pour les cinq catégories définies par la présente convention collective de travail. Ces négociations doivent également être achevées dans le courant de l'année 1998. L'application de ces barèmes ne peut entrer en vigueur qu'à partir du moment où un accord est conclu à ce sujet entre les parties. L'application n'a pas d'effet rétroactif.

CHAPITRE III. - Description des fonctions

Art. 5. Les fonctions du personnel d'encadrement sont réparties en cinq catégories. Il reste toutefois possible d'affiner cette répartition au niveau de l'entreprise, permettant ainsi de tenir compte de la situation locale et d'aboutir à des sous-divisions en sous-catégories.

Art. 6. Catégorie 1. En matière de responsabilité, la catégorie 1 concerne l'entreprise dans son ensemble.



Description de la fonction :

L'intéressé dirige et coordonne un groupe de personnes qualifiées, ce qui signifie : planifier, organiser, décider et suivre un service.

Cela implique plus particulièrement plusieurs des caractéristiques suivantes :

- concrétiser la gestion et proposer des objectifs et méthodes généraux pour réaliser l'objectif de gestion;
- une très grande responsabilité à l'égard des résultats analytiques de l'entreprise;
- une fonction de cadre du niveau de la direction - développement de projets importants - techniques ou sociaux - élaboration d'idées de la direction;
- transmission directe de décisions au directeur général;
- possibilité d'être amené à remplacer le directeur général en cas d'absence;
- exigence d'une formation de niveau universitaire ou inférieur avec une expérience assimilée.

Art. 7. Catégorie 2. En matière de responsabilité, la catégorie 2 concerne plusieurs divisions.

Description de la fonction :

L'intéressé dirige des divisions ou services avec plusieurs travailleurs. Cela signifie planifier, organiser, décider, assurer et coordonner le cours normal des affaires de la division ou du service.

Cela implique plus particulièrement plusieurs des caractéristiques suivantes :

- axer la gestion et l'approche journalière sur les objectifs et méthodes généraux fixés pour la catégorie 1;
- assurer la responsabilité des résultats des divisions et des services;
- coordonner et contrôler les divisions ou services différents;
- rapport avec le supérieur hiérarchique;
- participer à l'élaboration de projets ou de dossiers complexes;
- est exigée : une formation du niveau A1 ou une formation inférieure allant de pair avec une expérience assimilée.

Art. 8. Catégorie 3. En matière de responsabilité, cette catégorie ne concerne qu'une seule division.

Description de la fonction :

L'intéressé exerce un contrôle direct sur un groupe de travailleurs hiérarchiquement subalternes et est responsable de la répartition et du contrôle du travail.

Il a une responsabilité limitée en ce qui concerne la maîtrise des coûts, le traitement des affaires de personnel et les recommandations en la matière. Il rend compte à son supérieur hiérarchique et formule des recommandations.

Cela implique plus particulièrement plusieurs des caractéristiques suivantes :

- exécuter en toute indépendance des tâches administratives ou techniques difficiles;
- prendre des décisions touchant l'essentiel de la tâche;
- l'exigence d'une très grande connaissance et expérience professionnelle;



- une grande responsabilité dans le processus de production ou dans le cadre de l'accompagnement de personnes handicapées ;
- les tâches requièrent généralement de l'esprit d'initiatives et un raisonnement logique;
- collaborer à l'établissement de procédures et d'instructions;
- une longue période d'apprentissage;
- une formation de niveau A2 ou une formation inférieure avec une expérience assimilée.

Art. 9. Catégorie 4. En matière de responsabilité, la catégorie 4 concerne une activité.

Description de la fonction :

D'un commun accord avec son supérieur hiérarchique direct, l'intéressé exerce un contrôle sur un groupe dont il fait lui-même partie. Il est responsable de la transmission d'instructions et exerce un contrôle sur la progression du travail. Il informe et assiste les membres du groupe. Il attire l'attention du supérieur hiérarchique sur les problèmes de personnel.

Cela implique plus particulièrement plusieurs des caractéristiques suivantes :

- exécuter des tâches administratives ou techniques avec un certain degré de difficulté, mais avec une responsabilité limitée à l'activité;
- en cas de problèmes, être en mesure de faire appel à des personnes d'un niveau supérieur;
- ne pas prendre des décisions touchant l'essentiel de la question, mais concernant des questions accessoires;
- disposer d'une bonne connaissance et expérience professionnelle;
- les tâches varient et ont à la fois des objets différents;
- un apprentissage moyen;
- requiert une formation du niveau A2 ou d'un niveau inférieur avec une expérience assimilée.

Art. 10. Catégorie 5. En matière de responsabilité, la catégorie 5 concerne une tâche.

Description de la fonction :

L'intéressé travaille sous la responsabilité directe d'un supérieur hiérarchique. Il exerce un contrôle sur un petit groupe, auquel il appartient également au niveau organisationnel. Il transmet les instructions techniques et est responsable de la bonne exécution desdites instructions. Il participe aux tâches de son groupe.

Cela implique plus particulièrement plusieurs des caractéristiques suivantes :

- l'exécution de procédures déjà développées qui peuvent former un enchaînement non simultané de tâches simples;
- l'exécution de tâches administratives ou techniques simples qui nécessitent une connaissance ou expérience professionnelle limitée;
- un esprit d'initiatives limité à la tâche;
- l'intéressé doit rendre compte de l'exécution correcte des instructions;
- une courte période d'apprentissage est nécessaire;
- requiert une formation du niveau A3 ou d'un niveau inférieur avec une expérience limitée.

Art. 11. Niveau de formation et expérience assimilée. Un travailleur peut être incorporé à un niveau dont le niveau de formation requis est supérieur au niveau de formation personnel du travailleur si ce travailleur dispose d'une expérience suffisante assimilée.

Un travailleur dont le niveau de formation est supérieur au niveau de formation requis pour la fonction qu'il exerce est affecté à un niveau déterminé sur la base du niveau de formation requis pour la fonction et non sur la base du niveau de formation personnel du travailleur.



#### CHAPITRE IV. - Comité d'accompagnement

Art. 12. Un comité d'accompagnement paritaire est institué au sein de la Commission paritaire pour les ateliers protégés. Ce comité est composé des porte-parole des organisations d'employeurs et des porte-parole des organisations de travailleurs. Ils peuvent se faire assister par des experts.

Art. 13. Ce comité d'accompagnement a pour mission :

- de donner des avis lors de l'introduction de la classification des fonctions si des problèmes surgissent dans le secteur ou dans certaines entreprises.

En cas de désaccord au sein du comité restreint, le bureau de conciliation est compétent.

- d'évaluer la classification et de faire régulièrement rapport à la commission paritaire;

- d'assurer le suivi de la classification à plus long terme et de formuler des propositions visant à actualiser la classification;

- de rédiger une liste des fonctions type afin d'obtenir une harmonisation des fonctions. A cette fin, les employeurs feront rapport auprès du président de la commission paritaire lors de l'élaboration définitive de la classification des fonctions pour leur atelier.

#### CHAPITRE V. - Durée de validité

Art. 14. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 21 novembre 1997 et est conclue pour une durée indéterminée.

### **Convention collective de travail du 03 mai 2001 (58901) modifiée par la convention collective de travail du 22 décembre 2008 (90457)**

### **Harmonisation des salaires dans les entreprises de travail adapté (ETA), en exécution du « Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social-profitsector » du 29 mars 2000**

#### CHAPITRE I<sup>er</sup>. - Champ d'application et définition des notions

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux qui sont agréés par le « Vlaams Fonds voor de Sociale Integratie van Personen met een Handicap », et aux travailleurs qu'ils occupent et dont la fonction est définie au chapitre III de la convention collective de travail du 21 novembre 1997 relative à la classification des fonctions pour certains membres du personnel dans les entreprises de travail adapté.

Par « travailleurs » on entend : tant les ouvriers et employés masculins que les ouvriers et employés féminins.

#### CHAPITRE II. - Cadre juridique

Art. 2. La présente convention collective de travail est conclue en exécution du « Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social-profitsector », conclu le 29 mars 2000.

#### CHAPITRE III. - Harmonisation des salaires



## Traitement annuel

Art. 3. § 1<sup>er</sup>. Pour chacun des 5 niveaux tels que visés par la convention collective de travail du 21 novembre 1997 relative à la classification des fonctions de certains membres du personnel dans les entreprises de travail adapté, un traitement annuel est fixé.

§ 2. Le traitement annuel visé au § 1<sup>er</sup> se compose des composantes salariales brutes suivantes :

- le salaire fixe;
- des primes qui sont octroyées mensuellement, trimestriellement, annuellement;
- le pécule de vacances, inclusivement le double pécule de vacances légal.

Les primes et avantages suivants ne font pas partie du traitement annuel :

- assurance-groupe et assurance-hospitalisation;
- les primes d'équipe;
- l'allocation de foyer et de résidence;
- les voitures d'entreprise.

Les parties conviennent que cette liste n'est pas exhaustive et peut être modifiée de commun accord.

§ 3. Au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2005, le traitement annuel doit être composé au minimum par un traitement mensuel, un treizième mois et le double pécule de vacances.

§ 4. Chaque employeur est tenu de remettre au début de chaque année civile et au moment de l'engagement à chaque travailleur un aperçu de ses différentes composantes salariales brutes mensuelles en application du § 2 et cela en fonction des traitements annuels à appliquer tels que repris à l'article 4.

§ 5. Le montant du traitement annuel auquel le travailleur peut prétendre est calculé au prorata des prestations si :

- le travailleur entre en service ou quitte l'entreprise au cours de l'année;
- le travailleur fait des prestations à temps partiel;
- l'exécution du contrat de travail est suspendue sans droit à une garantie salariale complète; en dérogation à ce qui précède, il n'y a pas de calcul au prorata des prestations pour la période de vacances annuelles de l'ouvrier.

§ 6. Dans les cas visés au § 5, le traitement annuel est obtenu en multipliant le traitement annuel brut auquel le travailleur concerné aurait droit s'il travaillait à temps plein, par la fraction :  
nombre d'heures travaillées et assimilées : le nombre normal d'heures travaillées et assimilées en cas de prestation à temps plein

Ce faisant, les périodes de vacances annuelles sont assimilées à des heures travaillées et les heures de suspension du contrat de travail sans droit à la garantie salariale complète ne sont pas assimilées à des heures travaillées.

## Traitement initial

Art. 4. § 1<sup>er</sup>. Comme cadre de référence unique pour les barèmes d'application aux travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup>, on applique les barèmes d'une fonction comparable dans la Commission paritaire des maisons d'éducation et d'hébergement et le traitement annuel y lié, valable au 1<sup>er</sup> janvier 2000.

Ce cadre de référence unique est égal à :



- niveau 1 : B1A;
- niveau 2 : B1C;
- niveau 3 : B2A;
- niveau 4 : B3;
- niveau 5 : L4.

L'emplacement des différents travailleurs se fait conformément aux dispositions de la convention collective de travail précitée du 21 novembre 1997.

Les traitements initiaux à atteindre au 1<sup>er</sup> janvier 2005 sont fixés comme suit (indice-pivot 100) :

- niveau 1 : 20.650,32 EUR (à partir de l'âge de 21 ans);
- niveau 2 : 17.350,14 EUR (à partir de l'âge de 21 ans);
- niveau 3 : 15.265,98 EUR (à partir de l'âge de 21 ans);
- niveau 4 : 12.603,87 EUR (à partir de l'âge de 18 ans);
- niveau 5 : 11.788,40 EUR (à partir de l'âge de 18 ans).

Les traitements annuels prévus dans le présent paragraphe sont octroyés de façon phasée à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2001 et cela suivant les traitements annuels repris dans les tableaux en annexe à la présente convention collective de travail. L'annexe comprend tant les montants exprimés en euro qu'en franc belge.

§ 2. Pour les ouvriers, la conversion en salaire horaire se fera au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2005 au moyen de la formule :

$$\frac{\text{le traitement brut annuel}}{13,9 \times 164,67}$$

A cet effet, le traitement annuel brut est fixé conformément aux dispositions de l'article 3.§ 2. Dans la phase transitoire, l'employeur est tenu de fixer un salaire horaire sur la base des composantes salariales brutes de l'ouvrier individuel.

§ 3. L'application de la présente convention collective de travail ne peut pas avoir pour conséquence que le traitement annuel brut des travailleurs concernés diminue.

#### CHAPITRE IV. - Acquisition d'ancienneté

Art. 6. § 1<sup>er</sup>. L'ancienneté à appliquer est fixée conformément aux règles suivantes :

- a) Pour les travailleurs qui entrent en service après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail et qui, auparavant, n'étaient pas occupés par un employeur qui tombe sous le champ d'application du "Vlaams Intersectoraal Akkoord" du 29 mars 2000 : l'ancienneté à appliquer est égale à 1/3 des jours de travail prestés effectivement soumis à l'Office national de Sécurité sociale (convertis en années \*).
- b) Pour les travailleurs qui entrent en service après la date d'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail et qui étaient occupés auparavant par un employeur qui tombe sous le champ d'application du "Vlaams Intersectoraal Akkoord" du 29 mars 2000 :
  - l'ancienneté à appliquer lors de l'embauche dans la même fonction est égale à l'ancienneté effective dans cette fonction (convertis en années \*);
  - l'ancienneté à appliquer lors de l'embauche dans une autre fonction est égale à 1/3 des jours de



travail effectivement prestés qui sont soumis à l'Office national de Sécurité sociale (convertis en années \*).

- c) Pour les travailleurs qui sont déjà occupés par une entreprise de travail adapté au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail, l'ancienneté à appliquer est égale à l'ancienneté effective dans la fonction actuelle augmentée par 1/3 de l'ancienneté effective dans d'autres fonctions.
- d) Pour les travailleurs qui sont déjà occupés par une entreprise de travail adapté et qui reçoivent une promotion, l'ancienneté à appliquer est égale à 2/3 de l'ancienneté effective dans l'entreprise de travail adapté, pour autant que cette ancienneté soit acquise dans des fonctions reprises dans la convention collective de travail précitée du 21 novembre 1997; cette ancienneté est augmentée par 1/3 des jours de travail effectivement prestés, soumis à l'Office national de Sécurité sociale, prestés en dehors de l'atelier protégé (convertis en années \*).

\* pour la conversion en années, la base est de 260 jours par an

§ 2. Pour les travailleurs qui tombent sous l'application des dispositions de l'article 4, § 3, il peut être dérogé aux dispositions du § 1<sup>er</sup>.

§ 3. Pour les travailleurs à temps partiel, l'ancienneté est calculée proportionnellement au régime de travail dans lequel ils sont occupés.

§ 4. L'ancienneté n'est acquise qu'à partir du moment où l'on atteint l'âge de départ prévu dans les tableaux en annexe.

## CHAPITRE V. - Acquisition d'ancienneté

Art. 7. § 1<sup>er</sup>. Le travailleur obtient de l'ancienneté sur la base des prestations soumises à l'Office national de Sécurité sociale dans la même fonction chez le même employeur. Les périodes d'incapacité de travail complète temporaire à la suite d'un accident de travail sont assimilées à des prestations soumises à l'Office national de Sécurité sociale.

Les absences non soumises à l'Office national de Sécurité sociale ne sont pas prises en compte pour l'acquisition d'ancienneté, à l'exception de :

1. l'absence en raison d'une maladie de longue durée pour une période successive d'au moins 12 mois, qui est prise en compte pour une période maximum de 12 mois;
2. l'absence en raison d'interruption de carrière qui est prise en compte pour une période maximum de 12 mois sur la carrière.

L'augmentation salariale à la suite d'ancienneté est appliquée au plus tard à partir du mois suivant celui pendant lequel le travailleur concerné a acquis 12 mois d'ancienneté supplémentaires.

§ 2. Pour les travailleurs à temps partiel, l'ancienneté est calculée proportionnellement au régime de travail dans lequel ils sont occupés.

§ 3. L'ancienneté n'est acquise qu'à partir du moment où l'on atteint l'âge de départ prévu dans les tableaux en annexe.

## CHAPITRE VI. - Validité et disposition finale

Art. 9. Les parties maintiennent leur liberté de convenir au niveau de l'entreprise de règlements plus favorables que ceux qui sont prévus par la présente convention collective de travail.



Art. 10. La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2001 et est conclue pour une durée indéterminée.

### **Convention collective de travail du 27 janvier 2009 (90457) Harmonisation des salaires dans les ETA**

Art. 3. La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

#### **Annexe**

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté flamande ou par la Commission communautaire flamande et les ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande et agréés par le « Vlaams subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie ».

Art. 2. L'annexe de la convention collective de travail du 3 mai 2001 portant harmonisation des salaires dans les entreprises de travail adapté, conclue en exécution du « Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de social-profitsector » du 29 mars 2000, est adaptée pour les Niveau 4 et Niveau 5.

*Pour les ateliers protégés, la CCT du 03/05/2001 (58901) pour le personnel d'encadrement (et par conséquent aussi la CCT du 22/12/2008 - 90457) a été résiliée le 31/12/2009.*

*Les partenaires sociaux annoncent qu'il n'a jamais été question de résilier la CCT du 03/05/2001 (58901).*

*Dans l'attente d'une nouvelle CCT pour l'échelle des salaires, la CCT du 03/05/2001(58901) sera maintenue (pour information et sous toutes réserves).*

### **Convention collective de travail du 26 février 2002 (62487) Salaires dans les ateliers sociaux - harmonisation salariale de l'encadrement dans les ateliers sociaux**

#### **CHAPITRE I<sup>er</sup>. - Champ d'application**

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux travailleurs (employés et ouvriers masculins et féminins) de l'encadrement des ateliers sociaux ressortissant à la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux.

Par "encadrement", on entend : les travailleurs ayant une mission dans la gestion de l'entreprise ou dans la direction ou l'accompagnement des travailleurs du groupe cible.

Art. 2. Les dispositions de la présente convention collective de travail fixent les règles générales applicables aux employeurs et aux travailleurs susmentionnés. Elles visent la détermination des salaires minima pour les différentes fonctions. Toute latitude est laissée aux parties pour convenir de conditions plus favorables. Les dispositions de la présente convention collective de travail ne peuvent en aucun cas porter préjudice aux dispositions et aux usages plus favorables pour les travailleurs, là où tel est déjà le cas.



Art. 3. La présente convention collective de travail est conclue en exécution du "Vlaams Intersectoraal Akkoord" du 29 mars 2000.

## CHAPITRE II. - Principes de base

Art. 4. Le salaire mensuel est déterminé au moyen d'une classification de fonctions et d'une ancienneté, la prime de fin d'année au moyen d'une formule.

## CHAPITRE III. - Classification de fonctions et salaire mensuel

Art. 5. Il y a cinq catégories de fonctions dans l'encadrement. Chaque organisation peut préciser cette classification par des sous-catégories pour prendre en compte la situation locale. Pour les travailleurs ayant une fonction de ligne, c'est surtout la taille de l'organisation ou le nombre de personnes dont le travailleur a la direction qui détermine la responsabilité et, donc, la catégorie. Pour les travailleurs ayant une fonction de cadre, c'est surtout la taille de l'organisation ou le diplôme requis qui déterminent la responsabilité et, donc, la catégorie.

Art. 6. Les salaires mensuels par catégorie et selon l'ancienneté sont repris dans l'annexe 1<sup>re</sup>. Ces salaires sont des salaires minima; au sein des organisations individuelles, des arrangements meilleurs peuvent être décidés.

### Définition de la terminologie et explication

Art. 7. Fonction de ligne : porte, en ligne, la responsabilité du travail d'un groupe de personnes dans la production.

Par "production", on entend : les activités proprement dites de l'organisation, pouvant comprendre tant une production effective, une manutention, un service ou une vente.

Fonction de cadre : n'a pas de responsabilité de ligne des personnes de la production (mais éventuellement sur les collaborateurs du cadre). A une mission de soutien aux niveaux technique, administratif, éducatif, etc.

ETP : équivalent temps plein (pour déterminer la catégorie d'un responsable de ligne, on prend en compte le nombre réel de travailleurs (en ETP) qu'un responsable a dans son département ou son équipe, seul et personnellement).

Diplôme requis : un travailleur (dans une fonction de cadre) peut appartenir à une catégorie dont le niveau de qualification requis est supérieur au diplôme du travailleur, si ce travailleur dispose de suffisamment d'expérience assimilée.

Un travailleur (dans une fonction de cadre) ayant un niveau de qualification supérieur au diplôme requis pour la fonction qu'il exerce appartient à une catégorie sur la base du diplôme requis et non sur la base du diplôme personnel du travailleur.



Organisation : entité juridique, entreprise

m/f : toutes les fonctions ou termes cités renvoyant à une personne (directeur, chef de travaux,...) sont à considérer comme valant tant pour les hommes que pour les femmes.

#### Catégorie 1<sup>re</sup>

Fonction de ligne

Directeur (responsable final, responsable directement devant et recevant des ordres de la direction) d'une organisation de plus de 50 travailleurs.

#### Catégorie 2

Fonction de ligne

- Directeur (responsable final, responsable directement devant et recevant des ordres de la direction) d'une organisation de plus de 20 et au maximum 50 travailleurs ou
- Coordinateur responsable pour une unité d'entreprise de plus de 50 travailleurs.

#### Catégorie 3

Fonction de ligne

- Directeur (responsable final, responsable directement devant et recevant des ordres de la direction) d'une organisation de 20 travailleurs maximum ou
- Coordinateur responsable pour une unité d'entreprise, chef d'au moins 2 (ETP) responsables de ligne de catégorie 4 ou 4 (ETP) responsables de ligne de catégorie 5.

Fonction de cadre

- Assistant cadre ayant une fonction de conseil au niveau de l'organisation, dans une organisation de plus de 50 travailleurs ou
- Assistant cadre au diplôme requis d'au moins A1 ou expérience assimilée.

#### Catégorie 4

Fonction de ligne

- Chef de travaux dirigeant directement au moins 6 (ETP) travailleurs du groupe cible et/ou de catégorie 5.

Fonction de cadre

- Assistant cadre ayant une fonction de conseil au niveau de l'organisation, dans une organisation de plus de 20 et maximum 50 travailleurs ou
- Assistant cadre exécutant de façon autonome de difficiles tâches administratives ou techniques, au diplôme requis d'au moins A2 ou expérience assimilée.

#### Catégorie 5

Fonction de ligne

- Premier ouvrier (m/f) exerçant la supervision sur un petit groupe (maximum 5 travailleurs ETP) auquel il appartient, passe les instructions techniques et assure le suivi de leur exécution et participe aux tâches du propre groupe.

Fonction de cadre

- Assistant logistique/administratif ayant des tâches administratives ou techniques posant des exigences spécifiques à l'engagement, aux capacités ou à la fiabilité du travailleur.



## CHAPITRE IV. - Règles d'ancienneté

Ancienneté de départ lors de l'embauche et de l'entrée en vigueur de cette convention collective de travail.

Art. 9. § 1<sup>er</sup>. Travailleurs ayant exercé auparavant une fonction équivalente dans un atelier social :  
L'ancienneté à appliquer est égale à l'ancienneté effective dans la même fonction.

§ 2. Travailleurs n'ayant pas travaillé auparavant dans un atelier social ou dans une fonction équivalente :

L'ancienneté à appliquer est égale à 0 an. Pour les travailleurs du social-profit, au moins la moitié de l'ancienneté dans la même fonction leur est attribuée.

### Acquisition d'ancienneté

Art. 10. Le travailleur acquiert de l'ancienneté sur la base de prestations sujettes à l'Office national de Sécurité sociale dans la même fonction, auprès du même employeur.

Sont également pris en compte, même si ces jours ne sont pas sujets à l'Office national de Sécurité sociale :

- les périodes d'incapacité de travail temporaire complète suite à un accident de travail;
- les périodes d'absence pour maladie pour une période maximale de 12 mois consécutifs.

Attribution d'ancienneté en cas de promotion au sein de l'organisation

Art. 11. Lorsqu'un travailleur passe à une catégorie supérieure par promotion à une nouvelle fonction, l'ancienneté est diminuée de deux ans maximum, l'ancienneté adaptée devant donner droit au moins au même salaire, ou à un salaire supérieur à ce que le travailleur gagnerait sans promotion.

## CHAPITRE VI. - Dispositions finales

Art. 14. La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2002.  
Elle est conclue pour une durée indéterminée

### **Convention collective de travail du 22 décembre 2008 (90458)**

#### **Catégories de fonction et salaires minima des travailleurs des groupes cibles**

### CHAPITRE I<sup>er</sup>. - Champ d'application

Article 1<sup>er</sup>. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs des entreprises ressortissant à la Sous-commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté flamande ou par la Commission communautaire flamande et les ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande et agréés par le "Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie".

Par "ouvriers", on entend : les travailleurs tant masculins que féminins des groupes cibles, subventionnés par le "Vlaams Subsidieagentschap voor Werk en Sociale Economie".



## CHAPITRE II. - Classification de fonctions

Art. 2. La classification de fonctions sectorielle existante se compose de 5 catégories de fonction.

## CHAPITRE III. - Fixation des salaires minima par catégorie de fonction

Art. 3. Les salaires horaires barémiques minima sont fixés comme suit par catégorie au 1<sup>er</sup> janvier 2009 :

- catégorie de fonction 5 : 8,7490 EUR par heure
- catégorie de fonction 4 : 8,7490 EUR par heure
- catégorie de fonction 3 : 8,7490 EUR par heure
- catégorie de fonction 2 : 9,1320 EUR par heure
- catégorie de fonction 1 : 10,1155 EUR par heure

Ces montants ainsi que les salaires effectivement payés sont liés à l'évolution de l'index, tel que fixé dans la convention collective de travail du 30 mai 2002, conclue en Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux, relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation (indice de référence du 1<sup>er</sup> septembre 2008).

Les modalités de paiement de l'augmentation salariale prévue dans la présente convention collective de travail sont fixées au niveau de l'entreprise pour ce qui regarde le paiement du mois de décembre 2008.

L'augmentation salariale prévue dans la présente convention collective de travail ne s'applique pas au calcul de la prime de fin d'année 2008.

## CHAPITRE IV. - Durée de validité et dispositions finales

Art. 4. La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1<sup>er</sup> décembre 2008 et est conclue pour une durée indéterminée.