



**Sous – commission paritaire pour les entreprises de travail adapté subsidiées par la Communauté flamande ou par la Commission communautaire flamande et Ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande**

**3270102 Ateliers sociaux agréés et/ou subsidiés par la Communauté flamande**

**Convention collective de travail du 26 février 2002 (62.487)**

*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.

## **Relevé schématique des catégories**

Art. 8.

Pour la consultation du tableau, voir image

## 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.