

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 congé compensatoire dans les délais impartis à l'article 6 §5, les parties peuvent convenir d'un report des jours de congé 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 subsidiaire.

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 proméritée 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

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.

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.