

Paritair Comité voor de  
beschutte werkplaatsen en de  
sociale werkplaatsen

**Collectieve  
arbeidsovereenkomst van 26  
februari 2002 inzake de lonen in  
de Sociale Werkplaatsen.  
Loonharmonisatie van  
omkadering in de sociale  
werkplaatsen**

**Hoofdstuk 1. Toepassingsgebied**

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werknemers (mannelijke en vrouwelijke werklieden en bedienden) in de omkadering van deze sociale werkplaatsen die ressorteren onder het Paritair Comité voor de beschutte werkplaatsen en de sociale werkplaatsen.

Met omkadering wordt bedoeld werknemers met een taak in de bedrijfsvoering of in de leiding of begeleiding van doelgroepwerknemers.

Artikel 2. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst stellen de algemene regelen vast welke van toepassing zijn op de voornoemde werkgevers en werknemers. Zij beogen de minimumlonen te bepalen voor de verschillende functies. Aan de partijen wordt de vrijheid overgelaten gunstiger voorwaarden overeen te komen. De bepalingen van deze CAO mogen geen afbreuk doen aan de bepalingen en de gebruiken die voor de werknemers gunstiger zijn, daar waar dat reeds het geval is.

Artikel 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten in uitvoering van het Vlaams Intersectoraal akkoord van 29 maart 2000.

**Hoofdstuk 2. Basisprincipes**

Artikel 4. Het maandloon wordt bepaald aan de hand van een functieclassificatie en een anciënniteit, de eindejaarspremie met een formule.

**Hoofdstuk 3. Functieclassificatie en maandloon**

Commission paritaire pour les  
entreprises de travail adapté et les  
ateliers sociaux.

**Convention collective de travail  
du 26 février 2002 relative aux  
salaires dans les ateliers sociaux.  
Harmonisation salariale de  
l'encadrement dans les ateliers  
sociaux**

**Chapitre 1<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.

Article 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 C.C.T. ne peuvent en aucun cas porter préjudice aux dispositions et aux usages plus favorables pour les travailleurs, là où tel est déjà le cas.

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

**Chapitre 2. Principes de base**

Article 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 3. Classification de fonctions et salaire mensuel**

a7/socwp/26/2/2002

15-04-2002

NEERLEGGING-DÉPÔT

REGISTR.-ENREGISTR.

14-05-2002 m  
N°

62487 / 16/327

**Artikel 5.** Er zijn vijf functiecategorieën in de omkadering. **Elke** organisatie kan de indeling verfijnen met subcategorieën **om** rekening te houden met de plaatselijke situatie.

Voor de werknemers met een lijnfunctie bepaalt vooral de grootte van de organisatie of het aantal personen over wie de werknemer leiding geeft, de verantwoordelijkheid en dus de categorie. Voor de werknemers met een staffunctie bepalen vooral de grootte van de organisatie of de diplomavereiste de verantwoordelijkheid en dus de categorie.

Artikel 6. De maandlonen per categorie en volgens anciënniteit zijn opgenomen in bijlage 1. Deze **lonen** zijn minimale lonen, binnen individuele organisaties kunnen betere regelingen voorzien worden.

Artikel 7. Verklaringstermen en toelichtings

Lijnfunctie: **Heeft in lijn** verantwoordelijkheid over het werk van een groep mensen die in de productie staan. Onder productie verstaan we de **eigenlijke** activiteiten van de organisatie, die **zowel** een feitelijke productie, een **verwerking**, een dienstverlening of een verkoop kunnen omvatten.

Staffunctie: Heeft geen lijnverantwoordelijkheid over mensen die in de productie staan (eventueel **wel** over medewerkers van de **staf**). Heeft een ondersteunende taak op **technisch**, administratief, educatief, ... **vlak**.

v.e.: Voltijds equivalent (om de categorie van een lijnverantwoordelijke te bepalen, wordt gekeken naar het **reëel** aantal werknemers (in v.e.) dat een verantwoordelijke alleen en persoonlijk in zijn afdeling of **ploeg heeft**).

Diplomavereiste: Een werknemer (in staffunctie) kan tot een categorie behoren **waarvan** het vereiste opleidingsniveau hoger is dan het diploma van de werknemer, **als** deze werknemer over een voldoende gelijkgestelde **ervaring beschikt**.

Een werknemer (in staffunctie) met een hoger opleidingsniveau dan het vereiste diploma voor de functie die **hij** of zij uitoefent, **behoort tot** een categorie op basis van het vereiste diploma, niet op basis van het persoonlijk diploma van de werknemer.

Organisatie: Juridische entiteit, bedrijf

Article 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.

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

Article 7. Définition de la terminologie et explication

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/v: **alle** genoemde functies of termen die **naar** een persoon **verwijzen** (directeur, **werkleider**, ...), zijn te **lezen als zowel** voor mannen **als** voor vrouwen

### Catégorie 1

#### Lijnfunctie

Directeur (**eindverantwoordelijke** die rechtstreeks rapporteert aan en opdrachten ontvangt van het bestuur) van een organisatie met **meer dan 50** werknemers.

### Catégorie 2

#### Lijnfunctie

- Directeur (eindverantwoordelijke die rechtstreeks rapporteert aan en opdrachten ontvangt van het bestuur) van een organisatie met meer dan 20 werknemers en hoogstens 50 werknemers of

- Coördinator verantwoordelijk voor een bedrijfseenheid met meer dan 50 werknemers.

### Catégorie 3

#### Lijnfunctie

- Directeur (eindverantwoordelijke die rechtstreeks rapporteert aan en opdrachten ontvangt van het bestuur) van een organisatie met hoogstens 20 werknemers of

- Coördinator **verantwoordelijk** voor een bedrijfseenheid, met onder zich minstens 2 (v.e.) lijnverantwoordelijken cat.4 of 4 (v.e.) lijnverantwoordelijken cat 5.

#### Staffunctie

- Stafmedewerker met adviesverlenende functie op niveau van de organisatie, in een organisatie met meer dan 50 werknemers of

- Stafmedewerker met minimum diplomavereiste AI of gelijkgestelde **ervaring**.

### Catégorie 4

#### Lijnfunctie

- Werkleider die rechtstreeks leiding geeft aan minstens 6 (v.e.) werknemers doelgroep en/of cat. 5.

#### Staffunctie

- Stafmedewerker met adviesverlenende functie op niveau van de organisatie, in een organisatie met meer dan 20 en hoogstens 50 werknemers of

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 cat. 4 ou 4 (ETP) responsables de ligne de cat. 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 AI ou expérience assimilée.

### Catégorie 4

#### Fonction de ligne

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

- Stafmedewerker die **zelfstandig** moeilijke administratieve of technische taken uitvoert, met minimum diplomavereiste A2 of gelijkgestelde **ervaring**

Catégorie 5

Lijnfunctie

- Eerste **werkman (m/v)** die toezicht uitoefent op een **kleine** groep (hoogstens 5 v.e. werknemers) waartoe **hij/zij** behoort, de technische instructies doorgeeft en de uitvoering **daarvan** opvolgt, en deelneemt aan de taken van de eigen groep.

Staffunctie

- **Logistiek** / administratief medewerker met administratieve of technische taken die specifieke vereisten stellen aan de inzet, capaciteiten of betrouwbaarheid van de werknemer.

**Artikel 8.**

Categorieën schematisch

- 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.

**Article 8.**

Relevé schématique des catégories

	LIJN LIGNE		STAF CADRE	
CAT. 1	<u>Directie</u> indien > 50 wn.	<u>Direction</u> si > 50 trav.		
CAT. 2	<u>Directie</u> indien > 20 en <50 wn. of <u>Coördinatie</u> indien > 50 wn.	<u>Direction</u> si > 20 et < 50 trav. ou <u>Coordination</u> si > 50 trav.		
CAT. 3	<u>Directie</u> indien <20 wn. of <u>Coördinatie</u> indien 2 afd.hoofden of 4 werkleiders onder zich	<u>Direction</u> si < 20 trav. ou <u>Coordination</u> si chef de 2 chefs de dépt. Ou 4 chefs de travaux	<u>Staf niveau</u> organisatie indien >50 wn. of <u>Staf</u> diplomavereiste A1 of gelijkg.erv.	<u>Cadre niveau</u> organisation si > 50 trav. ou <u>Cadre</u> diplôme requis A1 ou expér. assimilée
CAT. 4	Begeleider indien > 5 doelgroepwn. en cat. 5 rechtstreeks onder zich	Accompagnateur si chef direct de > 5 trav. Groupe Cible et cat. 5	<u>Staf niveau</u> organisatie indien >20 en < 50 wn. of <u>Staf</u> diplomavereiste A2 of gelijkg.erv.	<u>Cadre niveau</u> organisation si > 20 et < 50 trav. ou <u>Cadre</u> diplôme requis A2 ou expér. Assimilée
CAT. 5	<u>1<sup>e</sup> werkm/vrouw</u> leidt eigen groep < 6 doelgroepwn.	<u>1<sup>er</sup> ouvrier/ère</u> dirige groupe propre < 6 trav. Groupe cible	Logistiek of adm. <u>medewerker</u> specifieke verwachtingen/capaciteiten	Assistant logistique ou <u>administratif</u> attentes/capacités spécifiques

Hoofdstuk 4. Anciënniteitsregels

Chapitre 4. Règles d'ancienneté

**Artikel 9. Startanciënniteit bij indiensttreding en inwerkingtreding van deze CAO**

§ 1. Werknemers die voordien een gelijkaardige functie uitoefenden in een sociale werkplaats

De toe te passen anciënniteit is gelijk aan de effectieve anciënniteit in dezelfde functie.

§ 2. Werknemers die voordien niet in een sociale werkplaats of niet in een gelijkaardige functie werkten

De toe te passen anciënniteit is gelijk aan 0 jr. Voor Werknemers uit de social profit wordt ten minste de helft van de anciënniteit in een gelijkaardige functie toegekend.

**Artikel 10. Opbouwen van anciënniteit**

De werknemer verwerft anciënniteit op basis van aan de RSZ onderworpen prestaties in dezelfde functie bij dezelfde werkgever.

Worden ook meegeteld ook al zijn deze dagen niet aan RSZ onderworpen:

- Périodes van tijdelijke volledige arbeidsongeschiktheid ten gevolge van een arbeidsongeval;
- Périodes van afwezigheid wegens ziekte voor een aaneensluitende periode van maximum 12 maanden.

**Artikel 11. Toekenning anciënniteit bij promotie binnen de organisatie**

Wanneer een werknemer in een hogere categorie komt door promotie naar een nieuwe functie, wordt de anciënniteit verminderd met maximum twee jaar, waarbij de aangepaste anciënniteit minstens recht moet geven op eenzelfde of hoger loon als wat de werknemer zou krijgen zonder promotie.

**Hoofdstuk 5. Eindejaarspremie**

**Artikel 12. Toepassing: overgangsbepaling**

De eindejaarstoelage bedoeld in deze CAO vervangt alle andere eindejaars- of andere toelagen, premies of voordelen die tot op heden in sociale werkplaatsen organisaties zouden toegekend zijn naast het gewone maandloon, onder voorbehoud dat dit voor de betrokken werknemers geen loondaling tot gevolg heeft.

**Artikel 13. Toekenning en berekeningswijze van**

**Article 9. Ancienneté de départ lors de l'embauche et de l'entrée en vigueur de cette C.C.T.**

§ 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.

**Article 10. Acquisition d'ancienneté**

Le travailleur acquiert de l'ancienneté sur la base de prestations sujettes à l'O.N.S.S. dans la même fonction, auprès du même employeur.

Sont également pris en compte, même si ces jours ne sont pas sujets à l'O.N.S.S.:

- 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.

**Article 11. Attribution d'ancienneté en cas de promotion au sein de l'organisation**

Lorsqu'un travailleur passe à une catégorie supérieur 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 5. Prime de fin d'année**

**Article 12. Application: disposition transitoire**

La prime de fin d'année prévue dans cette C.C.T. remplace toutes les primes, allocations ou avantages, de fin d'année ou autres, qui seraient octroyés en dehors du salaire mensuel normal, sous réserve que cela n'implique pas de baisse de salaire pour le travailleur concerné.

**Article 13. Octroi et mode de calcul de la prime**

### de eindejaarspremie

In wat volgt wordt bedoeld met période "in dienst": gewerkte dagen en gelijkgestelde dagen volgens de wet op de jaarlijkse vakantie.

Iedere werknemer die op 1 oktober en tot en met 31 december van het betreffende jaar in dienst was heeft recht op een eindejaarspremie.

De eindejaarspremie bestaat uit een vast, ondeelbaar en geïndexeerd gedeelte, en een veranderlijk gedeelte.

Het vast gedeelte bedraagt 310,76 € voor het jaar 2001. Indexatie gebeurt gelijktijdig met de indexatie van de loonschalen.

Het veranderlijk gedeelte bedraagt 2,5 % van het benaderd bruto jaarloon exclusief dubbel vakantiegeld. Dit benaderd bruto jaarloon wordt berekend als volgt:

(werkelijk toegekend loon in de periode van 1 jan. tot 30 nov. van het lopend jaar excl. dubb. vak. geldl. X (N+1)

N

waarbij N= het aantal maanden in dienst in de periode van 1 januari. tot 30 november van het jaar. Elke begonnen maand geldt als volledige maand voor deze berekening.

### Hoofdstuk 6; Slotbepalingen

Artikel 14. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2002.

Zij is gesloten voor onbepaalde duur en kan worden opgezegd door elk van de partijen met betekening van een opzeggingstermijn van 6 maanden bij een ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de Beschutte Werkplaatsen en de Sociale Werkplaatsen.

### de fin d'année

Dans ce qui suit, on entend par «en service»: les jours travaillés et assimilés selon la loi sur les vacances annuelles.

Chaque travailleur en service au 1<sup>er</sup> octobre et jusqu'au 31 décembre inclus de l'année visée a droit à une prime de fin d'année.

La prime de fin d'année consiste en une partie fixe, indivisible et indexée, et une partie variable.

La partie fixe se monte à 310,76 € pour l'année 2001. L'indexation se fait en même temps que l'indexation des barèmes salariaux.

La partie variable se monte à 2,5 % du salaire annuel brut arrondi, à l'exclusion du double pécule de vacances. Ce salaire annuel brut arrondi est calculé comme suit:

(salaire réellement attribué dans la période du 01/01 au 30/11 de l'année en cours, excl. double pécule de vacances) x (N+1)

N

Où N = le nombre de mois en service dans la période du 1<sup>er</sup> janvier au 30 novembre de l'année. Chaque mois commencé est considéré comme un mois complet pour ce calcul.

### Chapitre 6; Dispositions finales

Article 14. La présente convention collective de travail prend effet au 1<sup>er</sup> janvier 2002.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties par notification d'un délai de préavis de 6 mois adressé par lettre à la poste adressée au président de la Commission paritaire pour les entreprises de travail adapté et les ateliers sociaux.

4

**Bijlage 1: loonschalen**

In bijlage worden de loonschalen voor de sector van de sociale werkplaatsen gegeven voor januari 2002 (index = 100 %).

**Annexe 1<sup>re</sup>: barèmes salariaux**

En annexe se trouvent les barèmes salariaux pour le secteur des ateliers sociaux pour janvier 2002 (indice = 100 %)

**PC 327 sociale werkplaatsen loonschalen  
omkaderingspersoneel**

**CP 327 ateliers sociaux: barèmes salariaux personnel d'encadrement**

**Januari 2002 (100%)**

**Janvier 2002 (100 %)**

Anc.	cat.5	cat.4	cat.3	cat.2	cat.1
0	1.245,94	1.480,92	1.685,74	2.179,86	2.263,70
1	1.262,42	1.503,84	1.717,85	2.242,74	2.329,00
2	1.278,87	1.554,96	1.767,18	2.308,24	2.397,02
3	1.295,35	1.613,49	1.833,77	2.373,75	2.465,04
4	1.314,73	1.671,74	1.899,96	2.452,35	2.546,67
5	1.329,03	1.672,20	1.900,63	2.554,53	2.652,78
6	1.380,76	1.755,22	1.994,97	2.554,53	2.652,78
7	1.390,34	1.756,12	1.995,64	2.659,33	2.761,61
8	1.446,80	1.839,14	2.089,98	2.659,33	2.761,61
9	1.451,66	1.840,05	2.090,86	2.764,13	2.870,44
10	1.512,84	1.923,06	2.185,20	2.764,13	2.870,44
11	1.512,84	1.923,97	2.186,22	2.895,13	3.006,48
12	1.512,84	2.006,98	2.280,56	2.895,13	3.006,48
13	1.512,84	2.007,89	2.281,58	3.013,03	3.128,92
14	1.512,84	2.090,91	2.375,92	3.013,03	3.128,92
15	1.512,84	2.091,81	2.376,95	3.130,93	3.251,36
16	1.512,84	2.174,82	2.471,29	3.130,93	3.251,36
17	1.512,84	2.175,73	2.472,31	3.261,93	3.387,39
18	1.512,84	2.258,75	2.566,65	3.261,93	3.387,39
19	1.512,84	2.259,65	2.567,68	3.261,93	3.387,39
20	1.512,84	2.342,67	2.662,02	3.379,84	3.509,83

<b>Vast gedeelte eindejaarspremie:</b> 310,76	<b>Partie fixe prime de fin d'année:</b> 310,76
--	--