FEDERALE OVERHEIDSDIENST
Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg
Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen
Afdeling van het sectoraal overleg

SERVICE PUBLIC FEDERAL
Emploi, Travail et
Concertation sociale
Direction générale Relations collectives de travail
Division de la concertation sectorielle

ERRATUM

Commission paritaire pour le secteur socio-culturel

CCT n° 198628/CO/329
du 26/02/2026

Correction du texte néerlandais :

- A l'article 1er, troisième tiret, article 4, § 1er, § 2, § 3, article 5, § 1er, articles 6 et 7, "geco" doit être remplacé par "**GESCO**".

Correction du texte français :

- A l'article 5, § 2, la date du "1er novembre 2005" doit être remplacée par "1er novembre **2025**".

Décision du

ERRATUM

Paritair Comité voor de socioculturele sector

CAO nr. 198628/CO/329
van 26/02/2026

Verbetering van de Nederlandse tekst :

- In artikel 1, derde streepje, artikel 4, § 1, § 2, § 3, artikel 5, § 1, artikelen 6 en 7, moet "geco" vervangen worden door "**GESCO**".

Verbetering van de Franse tekst :

- In artikel 5, § 2, moet de datum van "1er novembre 2005" vervangen worden door "1er novembre **2025**".

Beslissing van

06 -07- 2026

Neerlegging-Dépôt: 05/03/2026
Regist.-Enregistr.: 17/03/2026
N°: 198628/CO/329

Paritair Comité voor de socioculturele sector

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 februari 2026 inzake vastlegging van de arbeidsvoorwaarden in de Nederlandstalige organisaties voor socioprofessionele inschakeling in Brussel

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de Nederlandstalige organisaties voor socioprofessionele inschakeling (SPI) in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, zijnde:
- Tracé Brussel vzw,
- de Nederlandstalige werkende partners voor SPI in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest,
- de Nederlandstalige organisaties met ~~geco-~~omkadering vanwege Actiris voor doorstromingsprojecten.

Onder "werknemers" wordt verstaan: elke persoon, ongeacht geslacht, tewerkgesteld op basis van een arbeidsovereenkomst in de zin van de wet van 3 juli 1978..

*GESCO

Artikel 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet van toepassing op:
- de werknemers verbonden met een arbeidsovereenkomst voor tewerkstelling van studenten, die op basis van artikel 17bis van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders uitgesloten zijn uit het toepassingsgebied van de socialezekerheidsregeling voor werknemers.
- niet aan RSZ onderworpen werknemers die occasioneel werk verrichten, die op basis van artikel 17 van het koninklijk besluit van 28 november 1969 tot uitvoering van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders uitgesloten zijn uit het toepassingsgebied van de socialezekerheidsregeling voor werknemers.
- de werknemers verbonden met een arbeidsovereenkomst in het kader van flexi-jobs van wie het flexiloon en flexivakantiegeld op basis van artikel 14, §3bis van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1944 betreffende de maatschappelijke zekerheid der arbeiders en artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers uitgesloten zijn uit het loonbegrip waarop sociale zekerheidsbijdragen worden berekend.

Artikel 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst legt de algemene regels vast inzake de arbeidsvoorwaarden. Aan de werkgevers en werknemers wordt echter de vrijheid gelaten gunstigere voorwaarden overeen te komen, onder meer rekening houdend met bekwaamheid of persoonlijke verdiensten van de betrokkenen.

Artikel 4. § 1. De *baremastructuur* zoals vastgelegd in de tabel, met de bijhorende barema's aan 100%, is vanaf 1 januari 2005 van toepassing op de werknemers bij Tracé Brussel vzw, op het voor de uitvoering van de SPIconventie ingezet en door Actiris aanvaard personeel van de werkende partners voor SPI, en op de DSP-omkaderingsgeco's. Voor de andere werknemers is de baremastructuur zoals vastgelegd in de tabel, met de bijhorende barema's aan 100%, van toepassing vanaf 1 januari 2006.

*GESCO

BAREMASTRUCTUUR

Functies	Barema (aanvang anciënniteit)	Minimale toegangsvereisten
Verantwoordelijke *<diensthoofd, afdelingshoofd, ...>*	B1a (21 jaar)	Hoger onderwijs of gelijkwaardig door naschoolse opleiding, bijscholing en/of ervaring
Functie van universitair niveau*	L1 (22 jaar)	Licentiaat, master, doctor of diploma hoger onderwijs lange type, of gelijkwaardig door nascholing, stages en/of ervaring
Socioculturéel medewerker met inhoudelijke verantwoordelijkheid voor de functie (cat. 1) *<educatief medewerker, vormingswerker, cultuurfunctionaris, consulent, (ped)agogisch medewerker, sociaal-cultureel werker, vrijgestelde, jeugdwerker, cursusleider, opbouwwerker, integratiewerker, buurtwerker, redacteur, documentalist, , studiemedewerker, ... >*	B1c (21 jaar) ------ - -- B1b (21 jaar)	Hoger onderwijs of gelijkwaardig door naschoolse opleiding, bijscholing en/of ervaring ----------------------Zes jaar relevante ervaring als medewerker cat. 1 **/***
Uitvoerend en/of ondersteunend socioculturéel medewerker (cat. 2) *<begeleider, projectwerker, participatiemedewerker, animator, groepsbegeleider, ... >*	B2b (20 jaar) B2a (20 jaar) MV2 (21 jaar)	Lager secundair onderwijs of gelijkwaardig door naschoolse opleiding, bijscholing en/of ervaring -------------------- Hoger secundair onderwijs of gelijkwaardig door naschoolse opleiding, bijscholing en/of ervaring, of zes jaar relevante ervaring als medewerker cat. 2 **/*** ---------------------- Zes jaar relevante ervaring als medewerker cat. 2 in B2a **/***
Assistent voor uitvoering van socioculturele deeltaken (cat. 3) *< 'assistent', stagiair, ... >*	B3 (18 jaar)	Geen
Administratief, technisch en/of logistiek verantwoordelijke	A1 (21 jaar)	Hoger onderwijs of gelijkwaardig door naschoolse opleiding, bijscholing en/of ervaring
ATL-medewerker *<boekhouder, informaticus, administratief medewerker, polyvalent administratief medewerker, technicus, theatertechnicus, ... >*	A2 (20 jaar)	Hoger secundair onderwijs of gelijkwaardig door naschoolse opleiding, bijscholing en/of ervaring
ATL-assistent *<onthaalmedewerker, telefonist, baliemedewerker, bewakingspersoneel, toezichtpersoneel, keukenpersoneel, kopiist, ... >*	A3 (18 jaar)	Lager secundair onderwijs of gelijkwaardig door naschoolse opleiding, bijscholing en/of ervaring
Onderhoudspersoneel	L4 (18 jaar)	Geen

*geldt slechts voor de functies waarvoor de werkgever, al dan niet volgens de vereisten van de subsidiërende overheid, een diploma eist van licentiaat, master, doctor of van het hoger onderwijs lange type, of gelijkwaardigheid door nascholing, stages en/of ervaring.

**de werkgever kan het volgen van een bijscholingscursus, al dan niet door de betrokken deelsector georganiseerd, opleggen

***bij overgang naar een andere organisatie geldt dit barema slechts na afloop van de proefperiode; tijdens de proefperiode is het lagere barema van toepassing

§ 2. Met ingang van 1 juli 2002 worden deze barema's voor minimum 80% toegepast voor de werknemers bij Tracé Brussel vzw, voor het voor de uitvoering van de SPI-conventie ingezet en door Actiris aanvaard personeel van de werkende partners voor SPI, en voor de DSP-omkaderingsgeco's. GESCO Daarbij wordt ook rekening gehouden met het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen, zoals vastgelegd door CAO nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad.

§ 3. Met ingang van 1 januari 2004 worden deze barema's voor minimum 90% toegepast, voor de werknemers bij Tracé Brussel vzw, voor het voor de uitvoering van de SPI-conventie ingezet en door Actiris aanvaard personeel van de werkende partners voor SPI, en voor de DSP-omkaderingsgeco's. GESCO Daarbij wordt ook rekening gehouden met het gewaarborgd gemiddeld minimum maandinkomen, zoals vastgelegd door CAO nr. 43 van de Nationale Arbeidsraad.

§ 4. Zogenaamde huisbarema's, vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst op organisatieniveau, in het arbeidsreglement of in een andere schriftelijke overeenkomst, blijven van toepassing voor zover het loonbedragen betreft die hoger liggen dan de bij onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst bepaalde sectorbarema's.

Artikel 5. § 1. Een *eindejaarspremie* wordt, volgens de modaliteiten bepaald in de volgende paragrafen, vanaf 2005 aan de werknemers betaald aan de werknemers bij Tracé Brussel vzw, aan het voor de uitvoering van de SPI-conventie ingezet en door Actiris aanvaard personeel van de werkende partners voor SPI, en aan de DSP-omkaderingsgeco's. Vanaf 2006 zal de eindejaarspremie volgens dezelfde modaliteiten betaald worden aan alle werknemers.
GESCO

§ 2. Het vaste geïndexeerde gedeelte van de eindejaarspremie bedraagt 440,33euro (basis 1-11-2025). Het bedrag wordt elk jaar aan de index aangepast. Het indexpercentage wordt berekend door het indexcijfer van oktober van het lopende jaar te delen door het indexcijfer van oktober van het vorige jaar. Het percentage wordt berekend tot op vier decimalen.

§ 3. Het vaste niet-geïndexeerde gedeelte van de eindejaarspremie bedraagt 55,08 euro.

§ 4. Het loonafhankelijke, variabele gedeelte van de eindejaarspremie bedraagt 2,5% van het brutojaarloon. Voor de berekening ervan wordt het normale brutomaandloon van de betrokken werknemer van oktober van het lopende jaar vermenigvuldigd met twaalf.

§ 5. Het totale bedrag van de premie, zoals vastgelegd in de vorige paragrafen, wordt uitgekeerd aan de werknemer die verbonden is door een voltijdse arbeidsovereenkomst en volledig gewerkt heeft of daarmee gelijkgestelde afwezigheidperiodes, zoals verder bepaald in dit artikel, kan inroepen en die zijn gehele loon heeft of zou hebben genoten tijdens de gehele referentieperiode. De referentieperiode loopt van 1 januari tot 30 september.

§6. Voor deeltijds tewerkgestelde werknemer worden de vaste bedragen van de premie herleid naar rata van de contractuele arbeidsduur.

§7. Wanneer een werknemer het totale bedrag van de premie niet kan genieten omdat hij in dienst of uit dienst is getreden in de loop van de referentieperiode, wordt het bedrag ervan aangepast, evenredig met de verrichte arbeid en/of daarmee gelijkgestelde periodes. Elke arbeidsovereenkomst, ingegaan vóór de dertiende dag van de maand, wordt beschouwd als een arbeidsovereenkomst voor een volledige maand.

§ 8. Iedere volledig gewerkte of daarmee gelijkgestelde maand, tijdens de referentieperiode, geeft recht op 1/9de van het bedrag van de premie, berekend overeenkomstig de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst. Worden gelijkgesteld met gewerkte of als dusdanig beschouwde dagen, de inactiviteitperiodes, vastgelegd bij KB van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene

uitvoeringsmodaliteiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders. Schorsingen wegens loopbaanonderbreking en conventionele schorsingen van de arbeidsovereenkomst worden niet gelijkgesteld met effectieve prestaties.

§ 9. De eindejaarspremie is niet verschuldigd voor arbeidsprestaties of gelijkgestelde periodes tijdens een proefperiode waarin de arbeidsovereenkomst werd beëindigd. De eindejaarspremie is evenmin verschuldigd aan de werknemers die zich in de proefperiode bevinden op het ogenblik van de betaling ervan.

§ 10. Deze premie vervangt in de toepasselijke gevallen de in de organisatie al toegekende eindejaarspremie of dertiende maand ten belope van het bij deze overeenkomst vastgelegde bedrag.

§11. De eindejaarspremie zoals beschreven in artikel 5 kan geheel of gedeeltelijk omgezet worden in één enkel alternatief voordeel. Enkel een omzetting van de bruto eindejaarspremie met inbegrip van de patronale RSZ-bijdrage tot invoering van een fietsplan op ondernemingsniveau, conform de bepalingen en modaliteiten opgenomen in de collectieve arbeidsovereenkomst van 26 februari 2026 gesloten in het Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Vlaamse Gemeenschap ter ondersteuning van de fietsmobiliteit, is mogelijk.

§12. Het deel van de eindejaarspremie dat maximaal mag worden gebruikt als alternatief voordeel voor het fietsplan, wordt geplafonneerd. Dit grensbedrag wordt vastgesteld op het bedrag dat vereist is voor de totale kost voor het fietsplan van maximum 12.688,15 euro voor de lease/gebruiksperiode van 3 jaar. Dit bedrag van 12.688,15 euro wordt geproratiseerd in geval van een kortere duurtijd en wordt geïndexeerd door toepassing van een percentage dat afhangt van de evolutie van het indexcijfer van de consumptieprijzen. Dit percentage wordt bekomen door het indexcijfer dat van kracht is in oktober van het betrokken kalenderjaar van uitbetaling te delen door het indexcijfer dat van kracht was in oktober van het voorgaande kalenderjaar. Het percentage wordt berekend tot op vier decimalen en afgerond volgens de wiskundige regels.

Artikel 6. Voor de *permanente vorming* van het personeel van Trace Brussel vzw en de DSP-omkaderingsgeco's kunnen de betrokken organisaties een uitgewerkt opleidingsplan voorleggen aan het Sociaal Fonds voor het Sociaal Cultureel Werk van de Vlaamse Gemeenschap. Het Fonds zal het geld dat het daartoe ontvangt van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest, verdelen over de goedgekeurde initiatieven.

Artikel 7. Voor de *vervangende tewerkstelling in het kader van de 'eindeloopbaanregeling'*, zoals vastgelegd in de CAO van 20 november 2000 inzake arbeidsvrijstelling voor oudere werknemers in de socioculturele sector, kunnen de betrokken organisaties voor het personeel van Tracé Brussel vzw en de DSP-omkaderingsgeco's een tussenkomst krijgen van het Sociaal Fonds voor het Sociaal Cultureel Werk van de Vlaamse Gemeenschap. Het Fonds wordt belast met de verdeling van het geld dat het daartoe ontvangt van het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

Artikel 8. Wat de *syndicale premie* betreft, wordt verwezen naar de CAO van PC 329 van 16 oktober 2002 tot toekenning van een syndicale premie. Het intersyndicaal fonds staat in voor de uitvoering, in samenwerking met Actiris, van punt 4.2 van het protocolakkoord van 4 december 2002.

Artikel 9. De ondertekenende Vlaamse sociale partners zullen in het vierde trimester van 2005 een gezamenlijke evaluatie maken van de uitvoering van deze overeenkomst. Zij zullen daarbij nagaan of de nodige middelen voorhanden zijn en of aan alle noodzakelijke voorwaarden voldaan is voor de uitvoering ervan en voor de uitbreiding van het toepassingsgebied naar alle werknemers in de betrokken organisaties.

Artikel 10. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd; zij treedt in werking op 1 januari 2026 en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 24 november 2003 (registratienummer 69344/CO/32900), gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 3 juni 2005 (registratienummer 75383/CO/32900).

Zij wordt uitgevoerd op voorwaarde van een effectieve terbeschikkingstelling van de financiële middelen voor de uitvoering van het 'Protocolakkoord tot bepaling van de modaliteiten inzake de toepassing van het non-profitakkoord van 23 juni 2000 op de sector van de socioprofessionele inschakeling. Gewestelijk gedeelte' van 4 december 2002.

De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst zijn slechts van toepassing op voorwaarde dat en zolang de werkgever beschikt over een geldige erkenning zoals opgesomd in het toepassingsgebied in artikel 1. Wanneer deze erkenning wegvalt of niet wordt hernieuwd, houden de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst op uitwerking te hebben en komt eveneens een einde aan hun doorwerking in de individuele arbeidsovereenkomsten, in afwijking van artikel 23 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités.

Zij zal op verzoek van een ondertekenende partij kunnen herzien of opgezegd worden, met een opzeggingstermijn van drie maanden, aangetekend te betekenen aan de voorzitter van het paritair comité.

De organisatie die het initiatief tot herziening of opzegging neemt, moet de redenen aangeven en amendementsvoorstellen indienen. De andere organisaties gaan de verbintenis aan deze binnen één maand na ontvangst te bespreken.

Overeenkomstig artikel 14 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, worden voor wat betreft de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de handtekenin¬gen van de personen die deze aangaan namens de werknemersorganisaties enerzijds, en namens de werkgeversorganisaties anderzijds, vervangen door de, door de voorzitter en de secretaris ondertekende en door de leden goedgekeurde notulen van de vergadering.

Commission paritaire pour le secteur socio-culturel

Convention collective de travail du 26 février 2026 relative à la fixation des conditions de travail dans les organisations néerlandophones d'insertion socioprofessionnelle à Bruxelles

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des organisations néerlandophones pour l'insertion socioprofessionnelle (ISP) en Région de Bruxelles-Capitale, à savoir :
- Tracé Brussel asbl,
- les partenaires néerlandophones actifs pour l'ISP en Région de Bruxelles-Capitale,
- les organisations néerlandophones avec encadrement ACS d'Actiris pour les projets de transition professionnelle

Par « travailleur », on entend toute personne, quel que soit son sexe, occupée sur la base d'un contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978.

Article 2. La présente convention collective de travail ne s'applique pas :
- aux travailleurs liés par un contrat de travail pour une occupation d'étudiants qui, sur la base de l'article 17bis de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 portant exécution de la loi du 27 juin 1969 portant révision de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, sont exclus du champ d'application du régime de sécurité sociale des travailleurs;
- aux travailleurs non assujettis à l'ONSS effectuant occasionnellement du travail, qui, sur la base de l'article 17 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 portant exécution de la loi du 27 juin 1969 portant révision de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs, sont exclus du champ d'application du régime de sécurité sociale des travailleurs.
- aux travailleurs liés par un contrat de travail dans le cadre de flexi-jobs dont le flexi-salaire et le flexi-pécule de vacances, qui, sur la base de l'article 14, § 3bis de la loi du 27 juin 1969 portant révision de l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs et de l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 établissant les principes généraux de la sécurité sociale des travailleurs, sont exclus de la notion de rémunération sur laquelle se fonde le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Article 3. La présente convention collective de travail fixe les règles générales en matière de conditions de travail. Néanmoins, les employeurs et les travailleurs sont libres de convenir de conditions plus favorables, notamment compte tenu de l'aptitude et des mérites personnels des intéressés.

Article 4. § 1er. La *structure barémique* telle que fixée dans le tableau, avec les barèmes correspondants à 100%, s'applique, à partir du 1er janvier 2005, aux travailleurs de Tracé Brussel asbl, au personnel engagé pour l'exécution de la convention ISP et accepté par Actiris des partenaires actifs pour l'ISP et aux ACS d'encadrement PTP. Pour les autres travailleurs, la structure barémique, telle que fixée dans le tableau, avec les barèmes correspondants à 100 %, s'applique à partir du 1er janvier 2006.

STRUCTURE BARÉMIQUE

Fonctions	**Barèmes** (début de l'ancienneté)	**Exigences minimales requises**
Responsable *<chef de service, chef de département, etc.>*	B1a (21 ans)	Enseignement supérieur ou équivalent par formation postscolaire, supplémentaire et/ou expérience
Fonction de niveau universitaire*	L1 (22 ans)	Licence, master, doctorat ou diplôme de l'enseignement supérieur de type long, ou équivalent par formation postscolaire, stages et/ou expérience
Collaborateur socio-culturel responsable du contenu de la fonction (cat. 1) *<collaborateur éducatif, formateur, fonctionnaire culturel, consultant, collaborateur pédagogique, travailleur socio-culturel, assimilé, animateur de jeunes, instructeur, animateur socio-culturel, agent d'intégration, animateur de quartier, rédacteur, documentaliste, collaborateur étude, etc. >*	B1c (21 ans) ---------- B1b (21 ans)	Enseignement supérieur ou équivalent par formation postscolaire, supplémentaire et/ou expérience ---------------------- Six ans d'expérience utile comme collaborateur cat. 1 **/***
Collaborateur socio-culturel exécutif et/ou d'appoint (cat. 2) *<accompagnateur, assistant de projet, collaborateur participation, animateur, accompagnateur de groupe, etc.>*	B2b (20 ans) B2a (20 ans) MV2 (21 ans)	Enseignement secondaire inférieur ou équivalent par formation postscolaire, supplémentaire et/ou expérience. ------------------- Enseignement secondaire supérieur ou équivalent par formation postscolaire, supplémentaire et/ou expérience ou six ans d'expérience utile comme collaborateur cat. 2**/*** -------------------- Six ans d'expérience utile comme collaborateur cat. 2 en B2a **/***
Assistant pour exécution de tâches parcellaires socio-culturelles (cat. 3) *(assistant, stagiaire, ...)*	B3 (18 ans)	Aucune
Responsable administratif, technique et/ou logistique	A1 (21 ans)	Enseignement supérieur ou équivalent par formation postscolaire, supplémentaire et/ou expérience
Collaborateur ATL *(comptable, informaticien, collaborateur administratif, collaborateur administratif polyvalent technicien, technicien de théâtre)*	A2 (20 ans)	Enseignement secondaire supérieur ou équivalent par formation postscolaire, supplémentaire et/ou expérience
Assistant ATL *(agent d'accueil, téléphoniste, agent de guichet, personnel de surveillance, personnel de garde, personnel de cuisine, copiste)*	A3 (18 ans)	Enseignement secondaire inférieur ou équivalent par formation postscolaire, supplémentaire et/ou expérience
Personnel d'entretien	L4 (18 ans)	Aucune

* Ne vaut que pour les fonctions pour lesquelles l'employeur, selon les exigences du pouvoir subsidiant ou non, exige un diplôme de licence, master, doctorat ou de l'enseignement supérieur de type long, ou équivalent par formation postscolaire, stages et/ou expérience.

** L'employeur peut imposer de suivre une formation complémentaire, organisée ou non par le sous-secteur concerné.

*** En cas de passage vers une autre organisation, ce barème n'est d'application qu'après la période d'essai; durant la période d'essai, le barème inférieur est applicable.

§ 2. À compter du 1er juillet 2002, ces barèmes sont appliqués à au moins 80% pour les travailleurs de Tracé Brussel asbl, au personnel engagé pour l'exécution de la convention ISP et accepté par Actiris des partenaires actifs pour l'ISP, et aux ACS d'encadrement – PTP. À cet égard, il sera également tenu compte du revenu minimum moyen mensuel garanti, tel que fixé par la CCT n° 43 conclue au sein du Conseil national du Travail.

§ 3. À compter du 1er janvier 2004, ces barèmes sont appliqués à au moins 90% pour les travailleurs de Tracé Brussel asbl, au personnel engagé pour l'exécution de la convention ISP et accepté par Actiris des partenaires actifs pour l'ISP, et aux ACS d'encadrement – PTP. À cet égard, il sera également tenu compte du revenu minimum moyen mensuel garanti, tel que fixé par la CCT n° 43 conclue au sein du Conseil national du Travail.

§ 4. Les "barèmes maison", fixés par convention collective de travail au niveau de l'organisation, par le règlement de travail ou toute autre convention écrite, restent d'application pour autant que les montants salariaux soient supérieurs aux barèmes sectoriels fixés par la présente convention collective de travail.

Article 5. § 1er. Une *prime de fin d'année* est versée, conformément aux modalités fixées aux paragraphes ci-dessous, à partir de 2005 aux travailleurs de Tracé Brussel asbl, au personnel engagé pour l'exécution de la convention ISP et accepté par Actiris des partenaires actifs pour l'ISP, et aux ACS d'encadrement - PTP. À partir de 2006, la prime de fin d'année sera versée selon les mêmes modalités à tous les travailleurs.

§ 2. La partie fixe indexée de la prime de fin d'année s'élève à 440,33 EUR (base 1er novembre ~~2005~~ 2015). Le montant est adapté annuellement à l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Le pourcentage d'indexation est calculé en divisant l'indice du mois d'octobre de l'année en cours par l'indice du mois d'octobre de l'année précédente. Ce pourcentage est calculé à quatre décimales.

§ 3. La partie fixe non indexée de la prime de fin d'année s'élève à 55,08 EUR.

§ 4. La partie variable, selon le salaire, de la prime de fin d'année s'élève à 2,5 % du salaire annuel brut. Pour le calcul, le salaire mensuel brut normal du travailleur concerné pour le mois d'octobre en cours est multiplié par douze.

§ 5. La totalité du montant de la prime, comme fixée aux paragraphes précédents, est liquidée au travailleur qui est lié par un contrat de travail à temps plein et qui compte des prestations de travail complètes ou des périodes d'absences assimilées, comme définies plus loin dans le présent article, et qui a ou aurait bénéficié de la totalité de sa rémunération pendant toute la durée de la période de référence, qui s'étend du 1er janvier au 30 septembre.

§ 6. Pour les travailleurs occupés à temps partiel, le montant fixe de la prime est réduit au prorata de la durée de travail contractuelle.

§ 7. Lorsqu'un travailleur ne peut bénéficier de la totalité du montant de la prime parce qu'il est entré en service ou qu'il est parti au cours de la période de référence, le montant est réduit au prorata des prestations de travail effectuées et/ou des périodes assimilées. Tout contrat de travail prenant cours avant le treizième jour du mois est considéré comme un contrat de travail pour un mois entier.

§ 8. Chaque mois presté entièrement ou assimilé pendant la période de référence donne droit à 1/9e du montant de la prime, calculé conformément aux dispositions de la présente convention collective de travail. Les périodes d'inactivité fixées par l'arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés sont assimilées à des jours de travail ou à des jours considérés comme tels. Les suspensions pour cause d'interruption de carrière et les suspensions conventionnelles du contrat de travail ne sont pas assimilées à des prestations effectives.

§ 9. La prime de fin d'année n'est pas due pour des prestations de travail ou périodes assimilées au cours d'une période d'essai durant laquelle il a été mis fin au contrat de travail. La prime de fin d'année n'est pas non plus due aux travailleurs qui se trouvent en période d'essai au moment du paiement de la prime.

§ 10. Dans les cas applicables, cette prime remplace, jusqu'à concurrence du montant fixé par la présente convention la prime de fin d'année ou le treizième mois déjà octroyés au niveau de l'organisation.

§ 11. La prime de fin d'année, telle que décrite à l'article 5, peut être convertie totalement ou partiellement en un avantage alternatif unique. Seule la conversion de la prime brute de fin d'année incluant la cotisation patronale ONSS pour l'instauration d'un plan vélo au niveau de l'entreprise, conformément aux dispositions et modalités reprises dans la convention collective de travail du 26 février 2026 conclue dans la Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté Flamande visant à soutenir la mobilité à vélo, est possible.

§ 12. La partie du montant annuel de la prime de fin d'année qui peut être utilisée au maximum comme avantage alternatif pour le plan vélo est plafonnée. Ce montant maximum/plafond est fixé au montant nécessaire pour le coût total du plan vélo de maximum 12 688,15 EUR pour une période de leasing/d'utilisation de 3 ans. Ce montant de 12 688,15 EUR est calculé au prorata en cas de durée plus courte et est indexé en appliquant un pourcentage dépendant de l'évolution de l'indice des prix à la consommation. Ce pourcentage s'obtient en divisant l'indice en vigueur au mois d'octobre de l'année civile de versement considérée par l'indice qui était d'application au mois d'octobre de l'année civile précédente. Le pourcentage est calculé à quatre décimales et est arrondi selon les règles arithmétiques.

Article 6. Pour la *formation permanente* du personnel de Tracé Brussel asbl et des ACS d'encadrement – PTP, les organisations concernées peuvent soumettre un plan de formation au "Sociaal Fonds voor het Sociaal Cultureel Werk van de Vlaamse Gemeenschap". Le fonds répartira, entre les initiatives approuvées, les fonds reçus à cet effet de la Région de Bruxelles-Capitale.

Article 7. Pour l'*emploi de remplacement dans le cadre de la fin de carrière*, tel que défini par la CCT du 20 novembre 2000 concernant la dispense de prestations de travail pour les travailleurs âgés du secteur socio-culturel, les organisations concernées peuvent recevoir, pour le personnel de Tracé Brussel asbl et les ACS d'encadrement – PTP, une intervention du "Sociaal Fonds voor het Sociaal Cultureel Werk van de Vlaamse Gemeenschap". Le fonds est chargé de la répartition des fonds reçus à cet effet de la Région de Bruxelles-Capitale.

Article 8. En ce qui concerne la *prime syndicale*, référence est faite à la CCT du 16 octobre 2002 de la CP 329 portant sur l'octroi d'une prime syndicale. Le fonds intersyndical se charge de l'exécution du point 4.2. du protocole d'accord du 4 décembre 2002, en collaboration avec Actiris.

Article 9. Au quatrième trimestre de 2005, les partenaires sociaux flamands signataires effectueront une évaluation commune de l'exécution de la présente convention. À cet égard, ils examineront si les moyens nécessaires sont disponibles et si toutes les conditions nécessaires à son exécution et à l'extension de son champ d'application à tous les travailleurs des organisations concernées sont réunies.

Article 10. La présente convention collective est conclue pour une durée indéterminée ; elle entre en vigueur le 1er janvier 2026 et remplace la convention collective de travail du 24 novembre 2003 (numéro d'enregistrement 69344/CO/32900), modifiée par la convention collective de travail du 3 juin 2005 (numéro d'enregistrement 75383/CO/32900).

Elle sera exécutée à condition que les moyens financiers pour l'exécution du "Protocole d'accord fixant les modalités d'application de l'accord non-marchand du 23 juin 2000 au secteur de l'insertion socio-professionnelle - Partie régionale" du 4 décembre 2002 soient effectivement mis à disposition.

Les dispositions de la présente convention collective de travail ne s'appliquent qu'à condition que et tant que l'employeur dispose d'un agrément valable, comme énuméré dans le champ d'application à l'article 1er. Lorsque l'agrément est supprimé ou qu'il n'est pas renouvelé, les dispositions de la présente convention collective de travail cessent de produire leurs effets et il est également mis un terme à leurs effets dans les contrats de travail individuels, par dérogation à l'article 23 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires.

Elle peut être revue ou dénoncée à la demande de chaque partie signataire moyennant un préavis de trois mois à notifier par lettre recommandée au Président de la commission paritaire.

L'organisation qui prend l'initiative de la révision ou de la dénonciation doit en indiquer les motifs et introduire des propositions d'amendement. Les autres organisations s'engagent à en discuter dans le mois qui suit la réception.

Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, en ce qui concerne la signature de la présente convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations de travailleurs d'une part et au nom des organisations d'employeurs d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion signé par le Président et le secrétaire et approuvé par les membres.