

PARITAIR SUBCOMITÉ VOOR DE SOCIOCULTURELE SECTOR  
VAN DE VLAAMSE GEMEENSCHAP (PC 329.01)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 december 2020, gesloten in het Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Vlaamse Gemeenschap houdende maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid in de Vlaamse socio-culturele sector

**HOOFDSTUK I. - Juridisch kader**

**Art. 1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten overeenkomstig de bepalingen van de wet van 5 december 1968 op de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités en in toepassing van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit sector en zijn uitvoeringsbesluiten.

**HOOFDSTUK II- Toepassingsgebied en omschrijving van de begrippen**

**Art. 2.** Deze overeenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de organisaties die ressorteren onder het Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Vlaamse Gemeenschap.

Onder "werknemers" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden en bedienden, onder welk statuut ook tewerkgesteld.

**Art. 3.** Onder "koninklijk besluit" wordt verstaan: koninklijk besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit sector.

Onder "sociaal fonds" wordt begrepen: het "Sociaal Fonds Sociale Maribel voor de socio-culturele sector van de Vlaamse Gemeenschap".

**HOOFDSTUK III. - Vermindering werkgeversbijdrage sociale zekerheid en de vrijstelling van de doorstorting van de bedrijfsvoorheffing**

**Art. 4.** Bij een nettoaangroei van het aantal werknemers, kan de sector genieten van een vermindering van de werkgeversbijdragen voor de sociale zekerheid en de vrijstelling van de doorstorting van de bedrijfsvoorheffing toegewezen aan sociale maribel zoals bepaald in het koninklijk besluit.

**Art. 5.** De globale opbrengst van de bijdrageverminderingen vermeld in artikel 4, wordt bepaald op grond van het koninklijk besluit van 18 juli 2002 en zijn uitvoeringsbesluiten.

#### **HOOFDSTUK IV. - Tewerkstellingsverbintenis**

**Art. 6.** Op grond van artikel 18 van het koninklijk besluit kent het sociaal fonds een financiële tegemoetkoming toe aan werkgevers die de verbintenis aangaan een nettoangroei van de werkgelegenheid te verwezenlijken en dat a rato van de hun toegekende financiering. De nettoangroei van het aantal werknemers en het totaal arbeidsvolume worden berekend volgens de bepalingen van het koninklijk besluit.

**Art. 7.** Een werkgever die een financiële tegemoetkoming geniet van het sociaal fonds kan, indien hij zich genoodzaakt ziet om het arbeidsvolume, zoals bedoeld in artikel 50 van het koninklijk besluit, van zijn werknemers die onder de toepassing vallen van deze collectieve arbeidsovereenkomst, te verminderen, verder genieten van de financiële tegemoetkomingen van het sociaal fonds, op voorwaarde dat:

1. de werkgever vooraf met aangetekende brief de vermindering van het arbeidsvolume aanmeldt bij het sociaal fonds, met opgave van de volgende informatie: de vermindering van het arbeidsvolume uitgedrukt in voltijdse equivalenten gedurende een volledig kalenderjaar, de datum vanaf de welke de vermindering ingang vindt, de fases van deze vermindering alsook de reden die de vermindering van het arbeidsvolume veroorzaakt.
2. het sociaal fonds zijn instemming betuigt met het voorstel van vermindering van het arbeidsvolume op basis van objectieve criteria en bij gemotiveerde beslissing.

#### **HOOFDSTUK V. - Waarborgen van de integrale besteding van de bijdragevermindering en de vrijstelling van de doorstorting bedrijfsvoorheffing voor de realisatie van werkgelegenheid en controle**

**Art. 8.** In toepassing van het koninklijk besluit zal iedere organisatie die geniet van een financiële tegemoetkoming, minstens jaarlijks een gedetailleerd verslag overmaken aan het sociaal fonds.

Het niet respecteren van deze bepalingen kan aanleiding geven tot sancties bepaald door het sociaal fonds.

**Art. 9.** Dit verslag moet minstens volgende gegevens bevatten:

- de totale tewerkstelling uitgedrukt in personen en arbeidsuren voor de referentieperiode en voor de desbetreffende periode;
- de nominatieve lijst van werknemers aangeworven op grond van de financiële tegemoetkoming van het fonds met hun arbeidsregime, hun functie en barema, de eventuele cofinanciering.

Indien nodig is het sociaal fonds gemachtigd bijkomende informatie op te vragen.

**Art. 10.** Bij het voormelde verslag moet het bewijs worden gevoegd dat dit verslag in de ondernemingsraad, of bij ontstentenis, met de syndicale afvaardiging of bij ontstentenis, met minstens

twee regionale of nationale verantwoordelijken van de syndicale organisaties die in het paritair subcomité zijn vertegenwoordigd, werd besproken en eventueel goedgekeurd. Bij gebreke van akkoord binnen de 15 dagen die volgen op de betekening van het verslag door de werkgever aan de vertegenwoordigers van de werknemers, kan de meest gereede partij het verslag overmaken aan het sociaal fonds, dat zal beslissen.

#### **HOOFDSTUK VI. – Tijdschema met betrekking tot de realisatie van de bijkomende nettoaanwervingen**

**Art. 11.** De nieuwe aanwervingen en de toename van het arbeidsvolume worden gerealiseerd binnen een termijn van zes maanden te rekenen vanaf de dag van de betekening van de beslissing toekenning van de financiële tegemoetkoming.

Op basis van een gemotiveerde aanvraag kan het sociaal fonds uitzonderlijk een afwijking op deze termijn toestaan.

De vervanging van de werknemers waarvan het contract geschorst of afgelopen is en waarvan de werkpost wordt gesubsidieerd door het sociaal fonds moet gebeuren binnen de zes maanden die volgen op het einde van het contract of het begin van de schorsing ervan, behalve voor een afwijking die schriftelijk werd aangevraagd aan het sociaal fonds.

In het geval van niet-vervanging binnen de voorgeschreven termijn kan het Beheerscomité van het fonds van rechtswege beslissen over de intrekking van de subsidie voor deze post.

#### **HOOFDSTUK VII. - De financiële tegemoetkoming van het sociaal fonds**

**Art. 12.** De financiële tegemoetkoming van het sociaal fonds is ten hoogste gelijk aan de loonkost van de ten gevolge de toekenning van de bijkomende arbeidspost aangeworven werknemer.

Deze tegemoetkoming mag jaarlijks niet hoger liggen dan € 36.944,40 (op 01 januari 2007) per bijkomend voltijds arbeidsvolume of de toepasselijke pro rata daarvan.

Het bedrag vermeld in lid 2 van dit artikel wordt, na beslissing van het beheerscomité van het sociaal fonds, geïndexeerd volgens de modaliteiten bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 maart 1997 houdende de koppeling van de bezoldigingen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, gesloten in het Paritair Comité voor de socio-culturele sector.

#### **HOOFDSTUK VIII. - Procedure van kandidatuurstelling**

**Art. 13.** De werkgevers die een bijkomende inspanning op het vlak van tewerkstelling wensen te realiseren in toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, moeten een akte van kandidatuurstelling per mail overmaken aan het sociaal fonds.

Dit schrijven wordt opgemaakt en ondertekend door de werkgever en omvat minstens een uitvoerige omschrijving van de tewerkstellingsverbintenis die de werkgever aangaat, evenals de eventuele opmerkingen bedoeld in artikel 14.

**Art. 14.** Een afschrift van de akte van kandidatuurstelling vermeld in artikel 13, wordt voorafgaandelijk ter informatie en ter raadpleging medegegeeld aan de ondernemingsraad, bij ontstentenis, aan de syndicale delegatie, bij ontstentenis het comité voor preventie en bescherming op het werk of, bij ontstentenis, aan de werknemers.

De vertegenwoordigers van de werknemers of de werknemers hebben een termijn van 15 dagen, vanaf het overhandigen van het afschrift, om schriftelijk opmerkingen ter kennis te brengen van de werkgever. De eventuele opmerkingen worden bij de akte gevoegd.

#### **HOOFDSTUK IX. - Geldigheidsduur**

**Art. 15.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 01 januari 2020 en is gesloten voor onbepaalde duur.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt vanaf haar ingangsdatum de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 november 2006, gesloten in het Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Vlaamse Gemeenschap, houdende maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid in de Vlaamse socio-culturele sector, geregistreerd op 11 januari 2007 onder nr. 81498 en algemeen bindend verklaard bij kb van 25 april 2007 (BS van 22 mei 2007).

Zij kan worden opgezegd door één van de ondertekenende partijen bij aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de socioculturele sector van de Vlaamse Gemeenschap met inachtneming van een opzeggingstermijn van zes maanden.

**Art. 16.** 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 handtekeningen 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.

SOUS-COMMISSION PARITAIRE POUR LE SECTEUR SOCIO-CULTUREL  
DE LA COMMUNAUTÉ FLAMANDE (SCP 329.01)

Convention collective de travail du 18 décembre 2020, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté flamande, portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur socio-culturel flamand

**CHAPITRE Ier. Cadre juridique**

**Art. 1<sup>er</sup>.** La présente convention collective de travail est conclue conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires et en application de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand et de ses arrêtés d'exécution.

**Chapitre II : Champ d'application et définitions**

**Art. 2.** La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des organisations ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté flamande.

Par «travailleurs», on entend: les ouvriers et employés, masculins et féminins, quel que soit le statut sous lequel ils sont occupés.

**Art. 3.** Par « arrêté royal » on entend : l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non marchand.

Par « fonds social » on entend le "Sociaal Fonds Sociale Maribel voor de socio-culturele sector van de Vlaamse Gemeenschap".

**CHAPITRE III. - Réduction des cotisations patronales de sécurité sociale et dispense de versement du précompte professionnel**

**Art. 4.** En cas de croissance nette du nombre de travailleurs, le secteur peut bénéficier d'une réduction des cotisations patronales de sécurité sociale et de la dispense de versement du précompte professionnel accordées au Maribel social comme prévu dans l'arrêté royal.

**Art. 5.** Le produit global des réductions de cotisations mentionnées à l'article 4 est fixé sur la base de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 et de ses arrêtés d'exécution.

#### CHAPITRE IV. - Engagement en matière d'emploi

**Art. 6.** Sur la base de l'article 18 de l'arrêté royal, le fonds social accorde une intervention financière aux employeurs qui prennent l'engagement de réaliser une croissance nette de l'emploi et ce à concurrence du financement qui leur a été octroyé. La croissance nette du nombre de travailleurs et le volume total de travail sont calculés selon les dispositions de l'arrêté royal.

**Art. 7.** Un employeur qui bénéficie d'une intervention financière du fonds social peut, s'il se voit dans l'obligation de réduire le volume de travail, visé à l'article 50 de l'arrêté royal, de ses travailleurs auxquels s'applique la présente convention collective de travail, continuer à bénéficier des interventions financières du fonds, à condition que :

1. l'employeur communique au préalable par lettre recommandée la réduction du volume de travail au fonds social, en donnant les informations suivantes : la réduction du volume de travail exprimée en équivalent temps plein pendant l'année civile complète, la date à partir de laquelle la réduction prend cours, les phases de cette réduction de même que la raison qui cause la réduction du volume de travail.
2. le fonds social marque son accord sur la proposition de réduction du volume de travail sur la base de critères objectifs et par décision motivée

#### CHAPITRE V. - Garantie de l'affectation intégrale de la réduction de cotisations et de la dispense de versement du précompte professionnelle à la réalisation de l'emploi et contrôle

**Art.8.** En application de l'arrêté royal, chaque organisation qui bénéficie d'une intervention financière transmettra, au moins une fois par an, un rapport détaillé au fonds social.

Le non-respect de ces dispositions peut donner lieu à des sanctions fixées par le fonds social.

**Art. 9.** Ce rapport comprendra au moins les données suivantes :

- l'emploi total exprimé en personnes et en heures de travail pour *la période* de référence et *la période concernée;*
- la liste nominative des travailleurs embauchés sur la base de l'intervention financière du fonds, avec mention de leur régime de travail, fonction et barème, un éventuel cofinancement.

Si nécessaire, le fonds social est habilité à réclamer des informations complémentaires.

**Art. 10.** Il convient de joindre au rapport précité la preuve que ce rapport a été discuté et éventuellement approuvé au sein du conseil d'entreprise ou, à défaut, avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec au moins deux responsables régionaux ou nationaux des organisations syndicales qui sont représentées dans la sous-commission paritaire. A défaut d'accord dans les 15 jours qui suivent la communication du rapport par l'employeur aux représentants des travailleurs, la partie la plus diligente peut transmettre le rapport au fonds social qui tranchera.

## **CHAPITRE VI. - Calendrier relatif à la réalisation des engagements nets supplémentaires**

**Art. 11.** Les nouveaux engagements et l'augmentation du volume de travail sont réalisés dans un délai de six mois à compter du jour de la notification de la décision d'octroi de l'intervention financière.

Sur la base d'une demande motivée, le fonds social peut exceptionnellement accorder une dérogation à ce délai.

Le remplacement des travailleurs dont le contrat est suspendu ou arrivé à terme et dont le poste de travail est subventionné par le fonds social doit se faire dans les six mois qui suivent la fin du contrat ou le début de sa suspension, sauf pour une dérogation demandée par écrit au fonds social.

Dans le cas du non-remplacement dans le délai prescrit, le comité de gestion du fonds peut décider d'office du retrait de la subvention pour ce poste.

## **CHAPITRE VII. - L'intervention financière du fonds social**

**Art. 12.** L'intervention financière du fonds social est, au maximum, égale au coût salarial du travailleur engagé grâce à l'octroi d'un poste de travail supplémentaire.

Sur base annuelle, cette intervention ne peut excéder 36.944,40 EUR (au 1<sup>er</sup> janvier 2007) par volume de travail temps plein supplémentaire ou le prorata applicable.

Le montant visé à l'alinéa 2 du présent article est indexé, après décision du comité de gestion du fonds social, selon les modalités de la convention collective de travail du 20 mars 1997 relative à la liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation, conclue au sein de la Commission paritaire pour le secteur socio-culturel.

## **CHAPITRE VIII. Procédure d'introduction des candidatures**

**Art. 13.** Les employeurs qui ont l'intention de réaliser un effort supplémentaire en matière d'emploi en exécution de la présente convention collective de travail doivent introduire un acte de candidature adressé au fonds social par courriel.

Cet écrit est rédigé et signé par l'employeur et comporte au moins une description approfondie de l'engagement en matière d'emploi que prend l'employeur ainsi que les remarques visées à l'article 14.

**Art. 14.** Une copie de l'acte de candidature mentionné à l'article 13 est communiqué préalablement pour information et consultation au conseil d'entreprise ou, à défaut, à la délégation syndicale, à défaut au Comité pour la prévention ou la protection au travail ou, à défaut, aux travailleurs.

Les représentants des travailleurs ou les travailleurs eux-mêmes disposent d'un délai de 15 jours à compter de la remise de la copie, pour porter leurs remarques écrites à la connaissance de l'employeur. Les remarques éventuelles sont jointes à l'acte.

## **CHAPITRE IX. – Durée de validité**

**Art. 15.** La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2020 et est conclue pour une durée indéterminée.

La présente convention collective de travail remplace, à partir de son entrée en vigueur, la convention collective de travail du 28 novembre 2006, conclue au sein de la Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté flamande, portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur socio-culturel flamand, enregistrée le 11 janvier 2007 sous le n° 81498 et rendue obligatoire par l'AR du 25 avril 2007 (MB du 22 mai 2007).

Elle peut être dénoncée par une des parties, moyennant un délai de préavis de six mois, notifié par lettre recommandée, adressée au Président de la Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté flamande.

**Art. 16.** Conformément à l'article 14 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, pour ce qui concerne la signature de la présente convention collective de travail, les signatures des personnes qui la concluent au nom des organisations syndicales, d'une part, et au nom des organisations patronales, d'autre part, sont remplacées par le procès-verbal de la réunion signé par le président et le secrétaire et approuvé par les membres.