

NEERLEGGING-DÉPÔT
12-12-2006

REGISTR.-ENREGISTR.
12-01-2007

81546 | 6 | 32902

9

**Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en
Duitstalige Gemeenschap en het Waalse Gewest**
Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 november 2006

**Maatregelen ter bevordering van de werkgelegenheid in de socio-culturele sector van de
Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en het Waalse Gewest en organisatie van het
Sociaal Fonds Sociale Maribel van de socio-culturele sector van de Franstalige en
Duitstalige Gemeenschap en van het Waalse Gewest**

Artikel 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 het koninklijk besluit van 18 juli 2002 houdende maatregelen met het oog op de bevordering van de tewerkstelling in de non-profit sector.

Art. 2.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en van het Waalse Gewest. Onder "werknemers" wordt verstaan: de mannelijke en vrouwelijke werklieden en bedienden, onder welk statuut ook tewerkgesteld.

Art. 3.

Onder "koninklijk besluit" wordt verstaan: het 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 Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en van het Waalse Gewest".

Art. 4.

Overeenkomstig artikel 2 van het koninklijk besluit, komt een werknemer die, per trimester, minstens 50% is tewerkgesteld van het aantal arbeidsuren of arbeidsdagen bepaald in de sector of in de organisatie voor een voltijdse betrekking, in aanmerking voor een vermindering van de werkgeversbijdragen.

Art. 5.

De partijen komen overeen de inning van de bijdrageverminderingen toe te vertrouwen aan de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid (R.S.Z.).

Art. 6.

De werkgevers verbinden zich ertoe het bedrag van de bijdrageverminderingen bedoeld in artikel 2 van het koninklijk besluit integraal te besteden aan de financiering van bijkomende werkgelegenheid.

Art. 7.

Als, in afwijking van de verplichting om het tewerkstellingsvolume te handhaven, een werkgevers verplicht is om het tewerkstellingsvolume te verminderen, mag hij niet worden uitgesloten uit de voordelen van de Sociale Maribel, op voorwaarde dat

- 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.

- het sociaal fonds zijn instemming betuigt met het voorstel van vermindering van het arbeidsvolume op basis van objectieve criteria en bij gemotiveerde beslissing

Art. 8.

In toepassing van het koninklijk besluit zal elke werkgever die een financiële tegemoetkoming van het Sociaal Fonds geniet, jaarlijks een gedetailleerd verslag bezorgen aan het sociaal fonds, op de datum die vastgesteld is in het reglement van het fonds.

Het niet naleven 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 betrokken periode;
- de nominatieve lijst van werknemers aangeworven op grond van de financiële tegemoetkoming van het fonds met hun arbeidsregime, hun functie en barema, het plafond van hun loon, de eventuele cofinanciering.

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

Een model van dit verslag zal door het sociaal fonds worden uitgewerkt.

Art. 10.

Bij het voormelde verslag moet het bewijs worden gevoegd dat dit verslag in de ondernemingsraad, of bij ontstentenis, met de vakbondsafvaardiging of bij ontstentenis, met minstens twee regionale of nationale verantwoordelijken van de vakorganisaties 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.

Art. 11.

Het Sociaal Fonds stuurt tegen 30 juni van elk kalenderjaar de volgende documenten aan de leidinggevend ambtenaar van de Federale Overheidsdienst voor Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg :

1. de lijst van de werkgevers die tijdens het gehele vorige kalenderjaar een financiële tegemoetkoming hebben genoten van het Sociaal Fonds ;
2. de lijst van de werkgevers die, in toepassing van artikel 14, het tewerkstellingsvolume van hun werknemers op wie het koninklijk besluit toepasbaar is hebben kunnen verminderen, tijdens het kalenderjaar dat voorafgaat aan het kalenderjaar in de loop waarvan de lijst werd verstrekt, waarbij per werkgever de informatie wordt aangegeven die de werkgever heeft medegedeeld aan het Sociaal Fonds in toepassing van artikel 14 van het koninklijk besluit.

Art. 12.

De werkgever is verplicht zonder verwijl alle nuttige inlichtingen aan het sociaal fonds door te geven en meer bepaald de arbeidsovereenkomsten, de verbreking van de overeenkomst, de

vervangingen, de tenlasteneming door de ziekteverzekering en alle elementen die een wijziging van de financiële tegemoetkoming tot gevolg kunnen hebben.

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

Art. 13.

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 tot toekenning van de financiële tegemoetkoming, zoals bepaald in artikel 18 van het koninklijk besluit, behalve in geval van afwijking die schriftelijk wordt verkregen bij het Sociaal Fonds.

Art. 14.

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 geval van niet-vervanging binnen de voorgeschreven termijn kan de raad van beheer van het Sociaal Fonds van rechtswege beslissen over de intrekking van de subsidie voor deze post.

Art. 15.

Het Sociaal Fonds bepaalt de criteria die in rekening moeten worden genomen voor de goedkeuring van de aanvragen tot toekenning van een financiële tegemoetkoming.

Het Sociaal Fonds stelt het plafond van zijn tegemoetkomingen vast.

Het Sociaal Fonds kan geen jaarlijkse tegemoetkoming toekennen voor de toegekende banen in functie van het koninklijk besluit die de geplafonneerde reële loonkosten overschrijdt van de werknemer zoals vastgesteld per voltijds equivalent in het koninklijk besluit.

Het Sociaal Fonds kan voor de werknemers aangeworven in functie van het koninklijk besluit van 5 februari 1997 en wier loon, voor de betrokken werknemer, op het einde van de loopbaan het plafond vastgesteld in het koninklijk besluit zal overschrijden, een jaarlijkse tegemoetkoming toekennen die overeenstemt met de reële loonkosten van de werknemers geplafonneerd op 31.532€, per voltijds equivalent.

De tegemoetkoming van het Sociaal Fonds is beperkt tot de bezoldigde effectieve of ermee gelijkgestelde prestaties.

De plafonds beoogd in dit artikel kunnen worden geïndexeerd, bij beslissing van het beheerscomité van het Sociaal Fonds, volgens de regels bepaald door de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 maart 1997 gesloten in het Paritair Comité voor de socio-culturele sector. De spil bedraagt op 1 januari 2007 104,14 (basis 2004).

Onder "loonkosten" moet worden verstaan : het brutoloon van de werknemer, vermeerderd met de werkgeversbijdragen aan de sociale zekerheid. Het brutoloon omvat het loon alsook het geheel van de vergoedingen en voordelen die aan de werknemer verschuldigd zijn door of krachtens wettelijke of reglementaire bepalingen alsook de vergoedingen en voordelen die verschuldigd zijn krachtens collectieve arbeidsovereenkomsten gesloten in het paritair orgaan waaronder de werkgever valt.

Art. 16.

De werkgevers die van plan zijn om een bijkomende inspanning te doen inzake tewerkstelling ter uitvoering van deze collectieve arbeidsovereenkomst **moeten** een aanvraag indienen tot toekenning van een financiële tegemoetkoming bij het Sociaal Fonds per ter post aangetekende brief.

Deze aanvraag tot toekenning van een financiële tegemoetkoming wordt opgesteld en ondertekend door de werkgever en zal ten minste een gedetailleerde omschrijving moeten omvatten van de verbintenissen inzake het scheppen van banen waarin voorzien is.

Het **model** van akte van kandidaatstelling, alsook van de lijst van de toe te voegen documenten wordt vastgesteld door het Sociaal Fonds.

Art. 17.

Een kopie van de aanvraag tot toekenning van een financiële tegemoetkoming wordt vooraf voor informatie en bespreking voorgelegd aan de ondernemingsraad, of bij gebreke daarvan aan de vakbondsafvaardiging, of bij gebreke daarvan aan de werknemers.

De vertegenwoordigers van de werknemers of de werknemers beschikken over een termijn van 15 dagen vanaf de kennisgeving van de aanvraag tot toekenning van een financiële tegemoetkoming om **schriftelijk** opmerkingen aan de werkgever mede te delen. De eventuele opmerkingen worden hierbij gevoegd.

Art. 18.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2007 en wordt gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elke partij met een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend per ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Subcomité voor de **socio-culturele** sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en van het Waalse Gewest.

**Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la
Communauté française et germanophone et de la Région wallonne**
Convention collective de travail du 28 novembre 2006

**Mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur socio-culturel de la Communauté
française et germanophone et de la Région wallonne et organisation du Fonds social
Maribel social du secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone
et de la Région wallonne**

Article 1er.

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 de l'arrêté royal du 18 juillet 2002 portant des mesures visant à promouvoir l'emploi dans le secteur non-marchand.

Art. 2.

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des associations qui relèvent de la compétence de la Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne.

Par "travailleur", on entend les travailleurs ouvriers et employés, masculins et féminins, quel que soit leur statut.

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 « Fonds Social Maribel social du secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne ».

Art. 4.

Conformément à l'article 2 de l'arrêté royal, le travailleur qui, par trimestre, travaille pendant au moins 50 % du nombre d'heures ou de jours de travail prévus dans le secteur ou dans l'association pour un emploi à temps plein, donne droit à une réduction des cotisations patronales.

Art. 5.

Les parties conviennent de confier la perception des réductions de cotisations à l'Office National de Sécurité Sociale (ONSS).

Art. 6.

Les employeurs s'engagent à affecter intégralement les réductions de cotisations visées à l'article 2 de l'arrêté royal au financement d'emplois supplémentaires.

Art. 7.

Si, en dérogation à l'obligation de maintenir le volume de l'emploi, un employeur se voit obligé de réduire le volume de l'emploi, il ne peut être exclu du bénéfice des avantages du Maribel social, à condition

- qu'il déclare au préalable, par lettre recommandée, la réduction projetée du volume de l'emploi au Fonds social, en indiquant la réduction que subirait le volume de l'emploi

- exprimé en équivalents temps plein en application de la réduction projetée pendant une année civile complète, ainsi qu'une motivation de ladite réduction;
- que le Fonds social approuve la proposition de réduction du volume de l'emploi sur base de critères objectifs qu'il a établis et par décision motivée.

Art. 8.

En application de l'arrêté royal, chaque employeur qui bénéficie d'une intervention financière du Fonds social doit fournir chaque année, au plus tard à la date fixée dans le règlement du fonds, un rapport détaillé au Fonds social.

Le non-respect de ces dispositions donne lieu à des sanctions, déterminées par le Fonds social.

Art. 9.

Ce rapport doit reprendre au moins les éléments suivants : le nombre total d'emplois exprimé en travailleurs et en heures de travail pour la période de référence et la période concernée; la liste nominative des travailleurs engagés grâce à l'intervention financière du Fonds social avec le régime de travail, la fonction et le barème, l'échelon dans la grille barémique, le plafond de leur rémunération, le cas échéant, le cofinancement éventuel.

Si nécessaire, le Fonds social peut demander des informations complémentaires.

Un modèle de rapport est élaboré par le Fonds social.

Art. 10.

Ledit rapport doit être accompagné de la preuve qu'il a été discuté et s'il a reçu ou non l'accord du conseil d'entreprise, ou à défaut, de la délégation syndicale ou à défaut d'au moins deux représentants régionaux ou nationaux des organisations syndicales qui siègent à la sous-commission paritaire.

Faute d'accord intervenu dans les 15 jours qui suivent la notification du rapport par l'employeur aux représentants des travailleurs, la partie la plus diligente peut transmettre le rapport au Fonds social qui tranchera.

Art. 11.

Le Fonds social envoie les documents suivants pour le 30 juin de chaque année civile, au fonctionnaire dirigeant du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale :

1. la liste des employeurs qui ont bénéficié pendant toute l'année civile précédente d'une intervention financière du Fonds social;
2. la liste des employeurs qui, en application de l'article 14, ont pu réduire le volume de l'emploi de leurs travailleurs auxquels l'arrêté royal est applicable, pendant l'année civile précédant l'année civile au cours de laquelle la liste a été fournie, en indiquant par employeur les informations que l'employeur a communiquées au Fonds social en application de l'article 14 de l'arrêté royal.

Art. 12

L'employeur a l'obligation de transmettre sans délai au Fonds social les renseignements utiles, et notamment les contrats des travailleurs, la rupture du contrat de travail, les remplacements, les prises en charge par la mutuelle, ou tout élément susceptible de modifier la subvention.

Le non-respect de ces dispositions donne lieu à des sanctions, déterminées par le Fonds social.

Art. 13.

Sauf décision du Fonds social de réduire le délai, les nouveaux engagements et l'augmentation du volume global de l'emploi sont réalisés dans les six mois qui suivent la notification de l'acceptation de la demande d'octroi d'une intervention financière, comme prévu à l'article 18 de l'arrêté royal, sauf dérogation obtenue par écrit auprès du Fonds social.

Art. 14.

Le remplacement des travailleurs dont le contrat est suspendu ou est arrivé à son terme et dont le poste est subventionné par le Fonds social, doit être réalisé dans les six mois qui suivent la fin du contrat ou le début de sa suspension, sauf dérogation obtenue par écrit du Fonds social. En cas de non-remplacement dans le délai prescrit, le comité de gestion du Fonds social peut décider de plein droit de la suppression de la subvention pour ce poste.

Art. 15.

Le Fonds social détermine les critères à prendre en compte pour l'approbation des demandes d'octroi d'une intervention financière.

Le Fonds social fixe le plafond de ses interventions.

Le Fonds social ne peut attribuer une intervention annuelle, pour les emplois attribués en fonction de l'arrêté royal, qui dépasse le coût salarial réel du travailleur plafonné tel que fixé, par équivalent temps plein, dans l'arrêté royal.

Le Fonds social peut attribuer, pour les travailleurs engagés en fonction de l'arrêté royal du 5 février 1997 et dont la rémunération, pour le travailleur concerné, en fin de carrière dépassera le plafond fixé dans l'arrêté royal, une intervention annuelle, qui correspond au coût salarial réel du travailleur plafonné à 31.532 € par équivalent temps plein.

L'intervention du Fonds social est limitée aux prestations rémunérées, effectives ou y assimilées.

Les plafonds visés dans le présent article peuvent être indexés, par décision du comité de gestion du Fonds social, suivant les règles prévues par la convention collective de travail du 20 mars 1997 conclue au sein de la Commission paritaire pour le secteur socio-culturel. Le pivot, le 1^{er} janvier 2007, est 104,14 (base 2004).

Il faut entendre par « coût salarial » : la rémunération brute du travailleur, majorée des cotisations patronales de sécurité sociale. La rémunération brute comprend la rémunération ainsi que l'ensemble des indemnités et avantages dus au travailleur par ou en vertu de dispositions légales ou réglementaires ainsi que les indemnités et avantages dus en vertu de conventions collectives de travail conclues au sein de l'organe paritaire dont relève l'employeur.

Art. 16.

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 une demande d'octroi d'une intervention financière adressée au Fonds social par lettre recommandée à la poste.

Cette demande d'octroi d'une intervention financière est établie et signée par l'employeur et devra contenir au moins une description détaillée des engagements de création d'emplois prévus par celui-ci.

Le modèle d'acte de candidature, ainsi que la liste des documents à y joindre, est fixé par le Fonds social.

Art. 17.

Une copie de la demande d'octroi d'une intervention financière est communiquée préalablement pour information et consultation au conseil d'entreprise, ou par défaut à la délégation syndicale, ou par défaut aux travailleurs.

Les représentants des travailleurs ou les travailleurs disposent d'un délai de 15 jours à dater de la notification de la demande d'octroi d'une intervention financière pour communiquer des remarques par écrit à l'employeur. Les remarques éventuelles sont jointes à celle-ci.

Art. 18

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2007 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne.
