

d

**Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la
Communauté française et germanophone et de la Région wallonne**
[SCP 329.02]

**CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 14 JUILLET 2011
INSTITUANT UNE PRIME DE FIN D'ANNEE POUR CERTAINS SECTEURS
RELEVANT DE L'ACCORD NON-MARCHAND DE LA REGION
WALLONNE.**

CHAPITRE I^{ER} : CHAMP D'APPLICATION

Article 1^{er} .

La présente Convention Collective de Travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur socioculturel, dont le siège social des associations est établi en région Wallonne et relevant d'un des secteurs suivants :

- Centres Régionaux d'Intégration pour les populations d'origine étrangère, agréés et subventionnés en vertu du Décret de la Région wallonne du 4 juillet 1996,
- Entreprises de Formation par le Travail, agréées et subventionnées en vertu du Décret de la Région wallonne du 1er avril 2004,
- Organismes d'Insertion Socioprofessionnelle, agréés et subventionnés en vertu du Décret de la Région wallonne du 1er avril 2004,
- Missions Régionales pour l'Emploi agréés et subventionnées en vertu du Décret de la Région wallonne du 19 mars 2009.

Par "travailleurs", on entend les ouvriers et employés, masculins et féminins.

CHAPITRE II : PRINCIPE

Art. 2.

Il est octroyé aux travailleurs visés à l'article 1 une prime de fin d'année selon les modalités définies dans la présente convention.

La prime de fin d'année n'est pas due :

- en cas de licenciement pour faute grave ;
- pour les travailleurs n'ayant pas été liés par un contrat de travail au même employeur pendant au moins 3 mois durant la période de référence ;
- en cas de rupture de contrat pendant la période d'essai.

CHAPITRE III : MONTANT ET MODALITES DE CALCUL

Art. 3.

§1. Le travailleur occupé à temps plein pendant toute la période de référence visée à l'article 4 bénéficie d'une prime de fin d'année d'un montant brut de 94,41 euros qui vient s'ajouter à l'éventuelle prime existante au sein de l'entreprise, quel qu'en soit le montant.

§2. Le montant visé au paragraphe premier est indexé concomitamment aux rémunérations selon les modalités définies dans la convention collective de travail du

20 mars 1997 relative à la liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation. Le résultat de l'application du mécanisme d'indexation est limité à deux chiffres après la virgule sans arrondi.

Le montant visé au paragraphe premier est lié à l'indice pivot d'application en octobre 2010.

En cas de rupture du contrat de travail en cours d'année, le montant de base de la prime de fin d'année à prendre en considération est celui d'application au moment où le contrat de travail prend fin.

Art. 4.

§1. Le montant de la prime de fin d'année est proratisé en fonction de l'occupation du travailleur durant une période de référence de 12 mois courant du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année pour laquelle la prime est due.

Le travailleur occupé à temps partiel bénéficie d'une prime de fin d'année proportionnelle à celle du travailleur occupé à plein temps.

En cas de modification du régime de travail en cours d'année, il n'est pas tenu compte de l'augmentation ou de la diminution, d'une période inférieure à 15 jours calendriers consécutifs.

§2. La période de référence visée au paragraphe précédent comporte 365 jours. Chaque jour compris dans la période d'occupation chez l'employeur ou chaque jour assimilé à un jour d'occupation donne droit à une fraction d'1/365^{ème} de prime de fin d'année.

§3. Sont assimilées à une période d'occupation :

- La période d'absence couverte par une rémunération garantie en raison d'une maladie ou d'un accident d'origine non professionnel ;
- La période d'absence donnant droit au paiement d'une rémunération de la part de l'employeur (à titre d'exemple : petit chômage, les 3 premiers jours du congé de paternité, la totalité des jours de vacances annuelles même si l'employeur n'en rémunère qu'une partie ...)
- La période de vacances annuelles pour les ouvriers ;
- La période d'absence liée au repos pré ou post natal tel que visé au chapitre 4 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.

§4. Par année civile, un maximum de 90 jours calendriers supplémentaires peuvent être assimilés à une période d'occupation autre que ce qui est visé au paragraphe 3 du présent article.

Toutefois, l'assimilation prévue à l'alinéa précédent ne peut en aucun cas porter sur des périodes pour lesquelles la suspension du contrat de travail résulte de la demande du travailleur de pouvoir bénéficier d'un régime qui crée cette suspension.

COMMENTAIRE DU PARAGRAPHE 2 :

Sont donc compris comme jours d'occupation pour le calcul de la période de référence par exemple les jours fériés, les week-end, les jours habituels de congé pour les temps partiels à horaire fixe ... pour autant que ceux-ci soient compris dans les périodes d'occupation ou les périodes assimilées décrites au §3.

COMMENTAIRE DU PARAGRAPHE 4 :

Les partenaires sociaux ont convenu d'instituer un capital de 90 jours calendriers en vue d'assimiler à une période d'occupation ce qui n'est pas repris dans le §3. Les 90 jours ne peuvent servir à couvrir des jours d'absence du travailleur lorsqu'il est à l'origine de cette absence suite à sa demande de pouvoir bénéficier d'un régime de congé spécifique qui génère une modification du régime de travail ou une suspension des prestations de travail.

Ainsi, sont notamment visées au titre de modification du régime de travail d'un régime de congé spécifique, la réduction d'1/5 dans le cadre du crédit-temps et la prépension à mi-temps. Les partenaires sociaux attirent par ailleurs l'attention sur le fait que de telles modifications de régime de travail sont expressément visées par l'article 4 §1 alinéa 2 et 3 (Dès lors qu'il y a une modification du régime de travail, la règle de la proportionnalité visée au §2 s'applique).

Sont notamment visés au titre de régime de congé spécifique qui génère une suspension des prestations à la suite de la demande du travailleur et qui ne sont donc pas couverts par les 90 jours: le crédit-temps, le congé d'adoption, le congé parental, le congé d'accueil, le congé politique, le congé pour maladie grave d'un proche, le congé sans solde, le congé pour soins palliatifs...

Par contre, les 90 jours permettent d'assimiler tout ou partie des absences pour maladie ou accident au delà de la période couverte par une rémunération garantie mais également les 7 derniers jours du congé de paternité, les congés pour raisons impérieuses...

CHAPITRE IV : MODALITES DE LIQUIDATION

Art. 5.

La prime de fin d'année est payée aux travailleurs, au plus tard, en même temps que la rémunération du mois de décembre sauf en cas de rupture du contrat en cours d'année, auquel cas elle est payée en même temps que le pécule de sortie.

CHAPITRE V : DISPOSITIONS PARTICULIERES ET TRANSITOIRES

Art. 6.

§1. Sans préjudice de l'article 2 alinéa 2, les parties conviennent que le montant de la prime de fin d'année afférant à l'année 2010 est versé au travailleur au plus tard le 31 octobre 2011 et le montant afférant à l'année 2011 est versé au plus tard le 31 décembre 2011.

§2. À titre transitoire, le montant des primes de fin d'année 2010 et 2011 n'est pas déterminé selon les dispositions visées à l'article 4 de la présente convention mais selon les modalités définies aux paragraphes 3 à 7 du présent article..

§3. Le travailleur occupé à temps plein pendant toute la période de référence, courant du 1^{er} janvier au 30 septembre, bénéficie d'une prime de fin d'année d'un montant brut de 94,41 euros qui vient s'ajouter à l'éventuelle prime existante au sein de l'entreprise, quel qu'en soit le montant. Ce montant est lié à l'indice pivot d'application en octobre 2010; il est indexé conformément à l'article 3§2 de la présente convention.

§4. Lorsqu'un travailleur effectuant des prestations de travail complètes ne peut bénéficier de la totalité du montant de la prime, vu qu'il est entré au service de l'employeur ou l'a quitté au cours de la période de référence, ce montant est réduit au prorata des prestations de travail effectuées ou assimilées pendant la période de référence.

§5. Chaque mois travaillé ou assimilé pendant la période de référence donne droit à

1/9e du montant de la prime.

§6. Tout engagement prenant cours avant le treizième jour du mois est considéré comme un engagement d'un mois entier.

Si les relations contractuelles ont cessé à partir du treizième jour du mois, le mois de cette cessation est pris en compte pour un mois entier.

§7. En cas de modification du régime de travail en cours d'année, il n'est pas tenu compte de l'augmentation ou de la diminution, d'une période inférieure à 1 mois civil.

Art. 7.

Sans préjudice de l'application de l'article 3 et sans préjudice de l'application d'assimilations plus larges aux périodes d'occupation convenues au niveau de l'entreprise, les modalités de calcul définies dans la présente convention à l'article 4 sont d'application en entreprise à partir du 1^{er} janvier 2012 pour l'octroi d'une prime de fin d'année quel qu'en soit le montant.

L'application de cet article ne peut conduire à ce que le montant de prime de fin d'année éventuellement perçue par le travailleur, en exécution de dispositions antérieures à la conclusion de la présente convention collective de travail, diminue sauf dans le cas où le régime de travail et/ou la période d'occupation ont diminué, pour autant que ces éléments aient une incidence dans le calcul.

CHAPITRE VI : DUREE DE VALIDITE

Art. 8.

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1 janvier 2010 pour une durée indéterminée.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de six mois, adressé par lettre recommandée au président de la sous-commission paritaire.

2

Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en het Waalse Gewest

[PSC 329.02]

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 14 JULI 2011 TOT INVOERING VAN EEN EINDEJAARSPREMIE VOOR BEPAALDE SECTOREN DIE ONDER HET NON-PROFITAKKOORD VAN HET WAALSE GEWEST VALLEN;

HOOFDSTUK I: TOEPASSINGSVELD

Artikel 1.

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en de werknemers die onder het Paritair Comité voor de socio-culturele sector vallen en waarvan de maatschappelijke zetel van de verenigingen is gevestigd in het Waals Gewest en die deel uitmaken van één van de volgende sectoren:

- Gewestelijke centra voor de integratie van vreemdelingen of van personen van buitenlandse herkomst, erkend en gesubsidieerd krachtens het decreet van het Waals Gewest van 4 juli 1996 ;
- Bedrijven voor vorming door arbeid, erkend en gesubsidieerd krachtens het Decreet van het Waals Gewest van 1 april 2004;
- Organen voor socio-professionele inschakeling, erkend en gesubsidieerd krachtens het Decreet van het Waals Gewest van 1 april 2004;
- Gewestelijke zendingen voor arbeidsbemiddeling, erkend en gesubsidieerd krachtens het decreet van het Waals Gewest van 19 maart 2009.

Onder « werknemers » verstaat men de mannelijke en vrouwelijke arbeiders en bedienden.

HOOFDSTUK II : PRINCIPE

Art. 2.

Aan de werknemers bedoeld in artikel 1 wordt een eindejaarspremie toegekend volgens de voorwaarden die worden bepaald in deze overeenkomst.

De eindejaarspremie is niet verschuldigd:

- Bij ontslag wegens dringende redenen
- Voor de werknemers die tijdens de referentieperiode niet gedurende 3 maanden een arbeidsovereenkomst hadden bij dezelfde werkgever ;
- bij ontbinding van de arbeidsovereenkomst tijdens de proefperiode.

HOOFDSTUK III : BEDRAG EN BEREKENINGSVOORWAARDEN

Art. 3.

§1. De werknemer die voltijds werkt tijdens de hele referteperiode bedoeld in artikel 4, ontvangt een eindejaarspremie die bruto 94,41 euro bedraagt bovenop de eventueel bestaande premie in de onderneming, ongeacht het bedrag hiervan.

§2. Het bedrag bedoeld §1 wordt gelijklopend geïndexeerd met de lonen volgens de voorwaarden die zijn bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 maart 1997 betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen. Het resultaat van de toepassing van het indexeringsmechanisme is beperkt tot twee cijfers na de komma zonder afronding.

Het bedrag bedoeld in §1 wordt gekoppeld aan de spilindex die van toepassing is in oktober 2010.

Bij verbreking van de arbeidsovereenkomst in de loop van het jaar, is het basisbedrag van de eindejaarspremie dat in aanmerking moet worden genomen, datgene dat van toepassing is op het moment dat de arbeidsovereenkomst ten einde loopt.

Art. 4.

§1. Het bedrag van de eindejaarspremie wordt naar verhouding bepaald in functie van de tewerkstelling van de werknemer tijdens een referteperiode van 12 maanden die loopt van 1 januari tot 31 december van het jaar waarvoor de premie verschuldigd is.

De deeltijds tewerkgestelde werknemer ontvangt een eindejaarspremie in verhouding tot de voltijds tewerkgestelde werknemer.

Wanneer het arbeidsstelsel in de loop van het jaar wordt gewijzigd, wordt er geen rekening gehouden met de stijging of de daling van een periode die korter is dan 15 opeenvolgende kalenderdagen.

§2. De referteperiode bedoeld in de vorige paragraaf bedraagt 365 dagen. Elke dag die valt binnen de periode van tewerkstelling bij de werkgever of elke dag die wordt gelijkgesteld aan tewerkstelling, geeft recht op een fractie van $1/365^e$ van de eindejaarspremie.

§3. Worden gelijkgesteld aan een periode van tewerkstelling :

- De periode van afwezigheid die wordt gedekt door een gewaarborgd loon omwille van een ziekte of een ongeval dat geen arbeidsongeval is;
- De periode van afwezigheid die recht geeft op de betaling van een loon door de werkgever (bijvoorbeeld klein verlet, de eerste drie dagen van het vaderschapsverlof, alle jaarlijkse vakantiedagen, zelfs wanneer de werkgever er slechts een deel van betaalt, ...)
- De jaarlijkse vakantieperiode voor de arbeiders ;
- De periode van afwezigheid in het kader van pre- of postnataal verlof zoals bedoeld in hoofdstuk 4 van de arbeidswet van 16 maart 1971.

§4. Per kalenderjaar kunnen ten hoogste 90 bijkomende kalenderdagen worden gelijkgesteld aan een andere periode van tewerkstelling dan diegene die wordt bedoeld in paragraaf 3 van dit artikel.

De gelijkstelling die wordt bepaald in het voorgaande lid, kan echter geenszins betrekking hebben op periodes waarvoor de opschorting van de arbeidsovereenkomst

het gevolg is van de vraag van de werknemer om een stelsel te kunnen genieten dat deze opschorting mogelijk maakt.

COMMENTAAR BIJ PARAGRAAF 2 :

Worden dus bijvoorbeeld beschouwd als tewerkstelling voor de berekening van de referentieperiode : de weekends, de feestdagen, de gangbare verlofdagen voor de deeltijdse werknemers met een vast uurrooster voor zover deze dagen zijn opgenomen in periodes van tewerkstelling of periodes die hiermee worden gelijkgesteld zoals beschreven in §3.

COMMENTAAR BIJ PARAGRAAF 4 :

De sociale partners zijn overeengekomen om een kapitaal van 90 kalenderdagen op te richten om de dagen die niet zijn opgenomen in §3, gelijk te stellen met een periode van tewerkstelling. Deze 90 dagen mogen niet worden gebruikt om de afwezigheid van de werknemer te dekken, wanneer deze aanleiding heeft gegeven tot deze afwezigheid omwille van zijn vraag om een specifiek verlofstelsel te krijgen dat leidt tot een wijziging van het arbeidsstelsel of een opschorting van de arbeidsprestaties.

Zo worden meer bepaald als specifiek verlofstelsel door een wijziging van het arbeidsstelsel bedoeld : de vermindering van de arbeidstijd met 1/5 in het kader van het tijdskrediet en het halftijds brugpensioen. De sociale partners vestigen bovendien de aandacht op het feit dat dergelijke wijzigingen van het arbeidsstelsel uitdrukkelijk worden bepaald in artikel 4 §1 tweede en derde lid (zodra er een wijziging van het arbeidsstelsel is, wordt de regel van de evenredigheid bedoeld in §2 toegepast).

Worden meer bepaald bedoeld als specifiek verlofstelsel dat leidt tot een opschorting van de prestaties naar aanleiding van de vraag van de werknemer en die dus niet worden gedekt door de 90 dagen : het tijdskrediet, het adoptieverlof, het ouderschapsverlof, pleegzorgverlof, het politiek verlof, het verlof voor de bijstand of de verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, verlof zonder wedde, palliatief verlof, ...

De 90 dagen bieden daarentegen de mogelijkheid om afwezigheden omwille van ziekte of ongeval buiten de periode die wordt gedekt door een gewaarborgd loon, gelijk te stellen, maar ook de 7 laatste dagen van het vaderschapsverlof, het verlof om dwingende redenen, ...

HOOFDSTUK IV : BETALINGSMODALITEITEN

Art. 5.

De eindejaarspremie wordt ten laatste en gelijktijdig met het loon van de maand december betaald aan de werknemers, behalve in geval van verbreking van de arbeidsovereenkomst; in dit geval wordt deze premie gelijktijdig met het vertrekvakantiegeld betaald.

HOOFDSTUK V : BIJZONDERE EN OVERGANGSBEPALINGEN

Art. 6.

§1. Onverminderd artikel 2, tweede lid komen de partijen overeen dat het bedrag van de eindejaarspremie met betrekking tot 2010 ten laatste op 31 oktober 2011 wordt betaald aan de werknemers en het bedrag voor het jaar 2011 ten laatste op 31 december 2011.

§2. Bij wijze van overgang wordt het bedrag van de eindejaarspremies voor 2010 en 2011 niet vastgelegd volgens de bepalingen bedoeld in artikel 4 van deze collectieve

arbeidsovereenkomst, maar volgens de voorwaarden die zijn bepaald in de paragrafen 3 tot 7 van dit artikel.

§3. De werknemer die voltijds is tewerkgesteld tijdens de hele referentieperiode die loopt van 1 januari tot 30 september, ontvangt een eindejaarspremie voor een bruto bedrag van 94,41 euro bovenop de premie die eventueel bestaat binnen de onderneming, ongeacht het bedrag. Dit bedrag wordt gekoppeld aan de spilindex die van toepassing is in oktober 2010; het wordt geïndexeerd conform artikel 3 §2 van deze overeenkomst.

§4. Wanneer een werknemer die volledige arbeidsprestaties levert, niet het totale bedrag van de premie kan ontvangen, aangezien hij in de loop van de referentieperiode in dienst of uit dienst van de onderneming is getreden, wordt dit bedrag verminderd, evenredig met de arbeidsprestaties die werden verricht of gelijkgesteld tijdens de referentieperiode.

§5. Elke gewerkte of gelijkgestelde maand tijdens de referentieperiode geeft recht op 1/9^e van het bedrag van de premie.

§6. Elke aanwerving die ingaat vóór de dertiende dag van de maand, wordt beschouwd als een aanwerving van een hele maand.

Als de arbeidsovereenkomst wordt beëindigd vanaf de dertiende dag van de maand, wordt deze maand nog als een volledige maand in aanmerking genomen.

§7. Wanneer het arbeidsstelsel in de loop van het jaar wordt gewijzigd, wordt er geen rekening gehouden met de daling of stijging van een periode die korter is dan 1 kalendermaand.

Art. 7.

Onverminderd de toepassing van artikel 3 en onverminderd de toepassing van de langere gelijkstellingen aan tewerkstellingsperiodes die zijn overeengekomen op ondernemingsniveau, zijn de berekeningsvoorwaarden die in artikel 4 van deze overeenkomst worden bepaald, van toepassing vanaf 1 januari 2012 voor de toekenning van een eindejaarspremie ongeacht het bedrag ervan.

De toepassing van dit artikel mag er niet toe leiden dat het bedrag van de eindejaarspremie die de werknemer eventueel ontvangt in uitvoering van de bepalingen die bestonden vooraleer deze collectieve arbeidsovereenkomst werd gesloten, daalt, behalve in het geval dat het arbeidsstelsel en/of de tewerkstellingsperiode vermindert, voor zover deze elementen een invloed zouden hebben op de berekening.

HOOFDSTUK VI : GELDIGHEIDSDUUR

Art. 8.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2010 voor onbepaalde duur.

Ze kan door elke partij worden opgezegd mits een opzegtermijn van zes maanden die per aangetekend schrijven wordt betekend aan de voorzitter van het paritair subcomité.