

**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 10 NOVEMBRE 2022  
CONCERNANT LA MISE EN ŒUVRE D'UNE MESURE BIEN-ETRE EN 2022  
POUR LES SECTEURS VISES PAR L'ACCORD NON-MARCHAND 2021-2024  
DE LA REGION WALLONNE**

**CHAPITRE I<sup>ER</sup> : CHAMP D'APPLICATION**

**Article 1<sup>er</sup>.**

§1. La présente Convention Collective de Travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne, dont le siège des associations est établi en région Wallonne et relevant d'un des dispositifs d'agrément suivants :

1. Centres régionaux d'intégration pour les personnes étrangères (CRI), agréés en vertu du Livre II du Code wallon de l'Action sociale et de la Santé relatif à l'intégration des personnes étrangères et de l'Arrêté du Gouvernement wallon du 15 mai 2014 modifiant certaines dispositions du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé relatives à l'intégration des personnes étrangères ;
2. Centres d'insertion socioprofessionnelle (CISP), agréés en vertu du Décret wallon du 10 juillet 2013 relatif aux Centres d'insertion socioprofessionnelle ;
3. Missions régionales pour l'emploi (MIRE), agréées en vertu du Décret de la Région wallonne du 11 mars 2004 ;
4. Initiatives locales d'intégration (ILI), agréées en vertu du Livre II du Code wallon de l'Action sociale et de la Santé relatif à l'intégration des personnes étrangères et de l'Arrêté du Gouvernement wallon du 15 mai 2014 modifiant certaines dispositions du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé relatives à l'intégration des personnes étrangères et d'origine étrangère ;
5. Organismes d'interprétariat en milieu social (OIMS), agréés en vertu du Livre II du Code wallon de l'Action sociale et de la Santé relatif à l'intégration des personnes étrangères et de l'Arrêté du Gouvernement wallon du 15 mai 2014 modifiant certaines dispositions du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé relatives à l'intégration des personnes étrangères et d'origine étrangère ;
6. Centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle adaptés (CFISPA), agréés par l'AViQ en vertu de l'Arrêté du Gouvernement wallon du 15 mai 2014 modifiant certaines dispositions du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé, Deuxième partie, Livre V, Titre IX, Chapitre III, relatives aux centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle adaptés et qui ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur socio-culturel ;
7. Centres PMTIC, reconnus en vertu du Décret du 3 février 2005 sur le plan mobilisateur des technologies de l'information et de la communication ;
8. Maisons Arc-en-ciel et leur fédération, reconnues en vertu du Livre VII relatif à l'aide aux personnes lesbiennes, gays, bisexuels, bisexuelles et transgenres et de l'Arrêté du Gouvernement wallon du 13 mai 2015 portant exécution du Livre

- VII du Code wallon de l'Action sociale et de la Santé et insérant dans le Code réglementaire un Livre VIII relatif à l'aide aux personnes lesbiennes, gays, bisexuels, bisexuelles et transgenres ;
9. L'Interfédération des CISP ASBL, désignée en vertu du Décret de la Région wallonne du 10 juillet 2013 relatif aux centres d'insertion socioprofessionnelle ;
  10. L'InterMire ASBL, désignée en vertu du Décret de la Région wallonne du 19 mars 2009 modifiant le décret du 11 mars 2004 relatif à l'agrément et au subventionnement des missions régionales pour l'emploi ;
  11. Le Centre de médiation des gens du voyage (CMGV), agréé en vertu du Décret de la Région wallonne du 2 mai 2019 modifiant la Deuxième partie, Livre I, Titre VII, du Code wallon de l'Action sociale et de la Santé.

§2. Par "travailleurs", on entend : le personnel, sans distinction de genre, occupé au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

§3. La présente convention collective de travail s'inscrit dans le cadre général négocié par les interlocuteurs sociaux en vertu de l'accord tripartite 2021-2024 du 26 mai 2021 pour le secteur non-marchand wallon en ce qui concerne l'utilisation des sommes dévolues ou affectées à l'année 2022.

## **CHAPITRE II : PRINCIPES**

### **Art. 2.**

En application de l'article 4 de l'accord tripartite 2021-2024 du 26 mai 2021 pour le secteur non-marchand wallon, un budget est affecté à la mise en place, par les associations visées à l'article 1<sup>er</sup>, §1, d'une ou plusieurs mesures « bien-être » qualitatives et collectives, au bénéfice de tous leurs travailleurs.

## **CHAPITRE III : AFFECTATION DU BUDGET**

### **Art. 3.**

Le montant du budget est calculé par les administrations et est affecté à la mise en place ou au développement, au-delà des obligations de l'employeur, d'une ou plusieurs mesures qualitatives et à caractère collectif relatives au « bien-être » au sein de l'association. Le budget ne peut pas être utilisé pour des mesures qui sortent du cadre professionnel ni pour des mesures visant à satisfaire à une obligation légale découlant de l'application du code du bien-être au travail.

### **Art. 4.**

Au sens de la présente convention, les mesures qualitatives et à caractère collectif relatives au bien-être sont entendues largement. Elles tendent vers l'amélioration du bien-être au travail de manière collective, tant dans la fonction qu'au niveau de l'association, notamment par l'aménagement des conditions de travail en ce compris en télétravail, par l'ergonomie, par la prévention du burn-out, par l'accompagnement à la numérisation...

#### Commentaire :

Ces mesures peuvent, par exemple, se réaliser par l'acquisition de matériel, par le paiement d'une prime exceptionnelle, par de la création temporaire d'emploi dédié à de la recherche-action, par des formations ou encore par de la cohésion ou des accompagnements d'équipe.

#### **Art. 5.**

Au sens de la présente convention, le paiement d'une prime exceptionnelle constitue une mesure « bien-être » qualitative et à caractère collectif pour autant qu'elle soit versée à tous les travailleurs de l'association, et pour autant que tout ou partie du budget visé à l'article 3 qui y est affecté soit justifié par le paiement de primes versées aux seuls travailleurs qui relèvent d'un des dispositifs d'agrément visés à l'article 1.

#### Commentaire :

Le paiement d'une prime exceptionnelle à un travailleur qui ne relève pas d'un des dispositifs d'agrément visés à l'article 1 doit être financé par l'employeur autrement que via le budget prévu à l'article 3, par exemple sur fonds propres.

#### **Art. 6.**

En cas de paiement d'une prime exceptionnelle, elle est versée à tous les travailleurs liés par un contrat de travail avec l'association à la date du 31-12-2022, sans proratisation de son montant par rapport au régime de travail.

#### Commentaire :

Le montant brut d'une éventuelle prime exceptionnelle est forfaitaire et est calculé en divisant le budget qui y est consacré par le nombre de travailleurs visés en application du présent article, après déduction du montant des cotisations sociales incombant à l'employeur.

### **CHAPITRE IV : CONCERTATION AU NIVEAU LOCAL**

#### **Art. 7.**

§1. La ou les mesures « bien-être » sont concertées au niveau local entre les représentants de l'employeur et la délégation syndicale. Un procès-verbal de la concertation atteste de la ou des mesures « bien-être » décidées.

§2. À défaut de délégation syndicale, la ou les mesures « bien-être » sont concertées entre l'employeur et les travailleurs. Un procès-verbal de la concertation atteste de la ou des mesures « bien-être » décidées et une copie est communiquée par courrier postal ou par courriel aux permanents syndicaux régionaux, à titre d'information.

#### Commentaire :

Dans le cadre de la concertation au niveau local, sont communiqués à la délégation syndicale ou, à défaut, aux travailleurs, et figurent dans le procès-verbal :

- le montant du budget disponible en application de l'article 3 ;
- le nombre total de travailleurs dans l'association et le nombre de travailleurs qui relèvent d'un des dispositifs d'agrément visés à l'article 1 ;
- l'estimation du coût des mesures décidées au regard du budget disponible.

La concertation au niveau local tient compte de l'ensemble des points repris ci-dessus.

### **CHAPITRE V : DISPOSITIONS PARTICULIERES ET TRANSITOIRES**

#### **Art. 8.**

La présente convention collective de travail s'applique pour autant que le Gouvernement wallon ait pris les dispositions nécessaires auprès des administrations concernées afin de libérer les sommes prévues dans l'accord tripartite 2021-2024 du 26 mai 2021 pour le secteur non marchand wallon et dévolues ou affectées à l'année 2022.

## **CHAPITRE VI : VALIDITE**

### **Art. 9.**

La présente convention collective de travail est conclue à durée déterminée et produit ses effets à partir de la date de sa conclusion et jusqu'au 30-06-2023.

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 cette 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 approuvé par les membres et signé par le président et le secrétaire.

**Paritair Subcomité voor de socioculturele sector van de Franstalige en  
Duitstalige Gemeenschap en het Waalse Gewest**

**(PSC 329.02)**

**COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 10 NOVEMBER 2022  
BETREFFENDE DE TENUITVOERLEGGING VAN EEN  
WELZIJNSMAATREGEL IN 2022 VOOR DE SECTOREN BEOOGD DOOR  
HET NON-PROFITAKKOORD 2021-2024 VAN HET WAALSE GEWEST**

**HOOFDSTUK I: TOEPASSINGSGBIED**

**Artikel 1**

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers die onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franse en Duitstalige Gemeenschap en van het Waalse Gewest vallen en waarvan de maatschappelijke zetel in het Waalse Gewest gevestigd is en die afhangen van één van de volgende erkende voorzieningen:

1. De "Centres Régionaux d'Intégration pour les populations d'origine étrangère (CRI)", erkend krachtens boek II van het Waals Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid betreffende de integratie van vreemdelingen en van het Besluit van de Waalse Regering van 15 mei 2014 tot wijziging van sommige bepalingen van het Waals Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid betreffende de integratie van vreemdelingen en personen van buitenlandse origine;
2. De "Centres d'Insertion SocioProfessionnelle (CISP)", erkend krachtens het Waals Decreet van 10 juli 2013 betreffende de "Centres d'Insertion SocioProfessionnelle";
3. De "Missions Régionales pour l'Emploi (MIRE)", erkend krachtens het Decreet van het Waalse Gewest van 11 maart 2004;
4. De "Initiatives locales d'intégration (ILI)", erkend krachtens Boek II van het Waals Wetboek van sociale Actie en Gezondheid betreffende de integratie van vreemdelingen en van het Besluit van de Waalse Regering van 15 mei 2014 tot wijziging van sommige bepalingen van het Waals Reglementair Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid betreffende de integratie van vreemdelingen en personen van buitenlandse herkomst;
5. De "Organismes d'interprétariat et milieu social (OIMS)", erkend krachtens het Boek II van het Waals Wetboek van sociale Actie en Gezondheid betreffende de integratie van vreemdelingen en van het Besluit van de Waalse Regering van 15 mei 2014 tot wijziging van sommige bepalingen van het Waals Reglementair Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid betreffende de integratie van vreemdelingen en personen van buitenlandse herkomst;
6. De "Centres de formation et d'insertion socioprofessionnelle (CFISPA)", erkend door het AVIQ krachtens het Besluit van de Waalse Regering van 15 mei 2014 tot wijziging van sommige bepalingen van het Waals Reglementair Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid, Tweede deel, Boek V, Titel IX, Hoofdstuk III, betreffende de aangepaste centra voor opleiding en socio-professionele inschakeling en die ressorteren onder het Paritair Comité voor de socio-culturele sector.
7. De "PMTIC"-centra, erkend krachtens het Decreet van 3 februari 2005 over het mobiliseringsplan voor informatie- en communicatietechnologieën;

8. De Regenbooghuizen en hun federatie, erkend krachtens Boek VII betreffende de steun aan lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen en transseksuelen en het Besluit van de Waalse Regering van 13 mei 2015 houdende uitvoering van het Boek VII van het Waals Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid en tot invoeging in het Reglementair Wetboek van een Boek VIII betreffende de steun aan lesbiennes, homoseksuelen, biseksuelen en transseksuelen.
9. De Interfederatie van de CISP ASBL, aangesteld krachtens het Decreet van het Waalse Gewest betreffende de centra voor socioprofessionele inschakeling van 10 juli 2013;
10. De InterMire ASBL, aangesteld krachtens het Decreet van het Waalse Gewest van 19 maart 2009 houdende wijziging van het decreet van 11 maart 2004 betreffende de erkenning en de subsidiëring van de "missions régionales pour l'emploi";
11. Het "Centre de médiation des gens du voyage (CMGV)", erkend krachtens het Decreet van het Waalse Gewest van 2 mei 2019 tot wijziging van het Tweede deel, Boek I, Titel VII, van het Waals Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid.

§ 2. Onder werknemers wordt verstaan: het personeel, zonder onderscheid van geslacht, tewerkgesteld in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst past in het algemeen kader waarover werd onderhandeld door de sociale partners krachtens het tripartiete akkoord 2021-2024 van 26 mei 2021 voor de Waalse non-profitsector wat het gebruik betreft van de bedragen die werden toegekend of toegewezen aan het jaar 2022.

## **HOOFDSTUK II: PRINCIPES**

### **Art. 2.**

Met toepassing van artikel 4 van het tripartiete akkoord 2021-2024 van 26 mei 2021 voor de Waalse non-profitsector, wordt een budget toegewezen aan de invoering, door de verenigingen beoogd in artikel 1, §1, van één of meerdere kwalitatieve en collectieve "welzijnsmaatregelen", ten gunste van al hun werknemers.

## **HOOFDSTUK III: TOEWIJZING VAN HET BUDGET**

### **Art. 3.**

Het bedrag van het budget wordt berekend door de administraties en wordt toegewezen aan de invoering of aan de ontwikkeling, bovenop de verplichtingen van de werkgever, van één of meerdere kwalitatieve en collectieve maatregelen betreffende het "welzijn" binnen de vereniging. Het budget mag niet worden gebruikt voor maatregelen die buiten het professioneel kader vallen noch voor maatregelen om te voldoen aan een wettelijke verplichting die voortvloeit uit de toepassing van de codex welzijn op het werk.

### **Art. 4.**

In de zin van deze overeenkomst worden de kwalitatieve en collectieve maatregelen betreffende het welzijn ruim opgevat. Ze zijn collectief gericht op de verbetering van het welzijn op het werk, zowel in de functie als op het niveau van de vereniging, onder meer door de aanpassing van de arbeidsomstandigheden met inbegrip van telewerk, door de ergonomie, door de preventie van burn-out, door de begeleiding naar de digitalisering...

#### Commentaar:

Deze maatregelen kunnen, bijvoorbeeld, worden gerealiseerd door het aanschaffen van materiaal, door de betaling van een uitzonderlijke premie, door de tijdelijke creatie van werkgelegenheid gewijd aan onderzoek-actie, door opleidingen of ook door samenhang of begeleidingen van een ploeg.

#### **Art.5**

In de zin van deze overeenkomst vormt de betaling van een uitzonderlijke premie een kwalitatieve en collectieve "welzijnsmaatregel" voor zover zij wordt gestort aan alle werknemers van de vereniging, en voor zover geheel of een deel van het budget bedoeld in artikel 3 dat eraan wordt toegewezen wordt gerechtvaardigd door de betaling van premies die alleen worden gestort aan de werknemers die vallen onder één van de sectoren bedoeld in artikel 1.

#### Commentaar:

De betaling van een uitzonderlijke premie aan een werknemer die niet valt onder één van de sectoren bedoeld in artikel 1 moet anders worden gefinancierd door de werkgever dan door middel van het budget waarin voorzien is in artikel 3, bijvoorbeeld met eigen middelen.

#### **Art. 6.**

In geval van betaling van een uitzonderlijke premie wordt zij gestort aan alle werknemers die verbonden zijn door een arbeidsovereenkomst met de vereniging op datum van 31-12-2022, zonder proratisering van het bedrag ervan ten opzichte van de arbeidsregeling.

#### Commentaar:

Het brutobedrag van een eventuele uitzonderlijke premie is forfaitair en wordt berekend door het budget dat eraan wordt besteed te delen door het aantal bedoelde werknemers met toepassing van dit artikel, na aftrek van het bedrag van de sociale bijdragen dat aan de werkgever toekomt.

### **HOOFDSTUK IV: OVERLEG OP LOKAAL NIVEAU**

#### **Art. 7.**

§1. Over de "welzijnsmaatregelen" wordt lokaal overlegd onder de vertegenwoordigers van de werkgever en de vakbondsafvaardiging. Een proces-verbaal van het overleg vormt een bewijs van de "welzijnsmaatregelen" waarover werd beslist.

§2. Bij gebreke van een vakbondsafvaardiging wordt over de "welzijnsmaatregelen" overlegd tussen de werkgever en de werknemers. Een proces-verbaal van het overleg vormt een bewijs van de "welzijnsmaatregelen" waarover werd beslist en een kopie wordt ter informatie per post of per mail doorgestuurd naar de gewestelijke vakbondsvrijgestelden.

#### Commentaar:

In het kader van het lokaal overleg worden aan de vakbondsafvaardiging of, bij gebreke daarvan, aan de werknemers medegedeeld en in het proces-verbaal vermeld:

- het bedrag van het beschikbaar budget met toepassing van artikel 3;
- het totaal aantal werknemers in de vereniging en het aantal werknemers die vallen onder de sectoren bedoeld in artikel 1;
- de raming van de kosten van de maatregelen waarover werd beslist ten aanzien van het beschikbaar budget.

Bij het lokaal overleg wordt rekening gehouden met alle hierboven vermelde punten.

## **HOOFDSTUK V: BIJZONDERE EN OVERGANGSBEPALINGEN**

### **Art. 8.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing voor zover de Waalse regering de nodige maatregelen heeft genomen bij de betrokken administraties om de bedragen vrij te maken waarin voorzien is in het tripartiete akkoord 2021-2024 van 26 mei 2021 voor de Waalse non-profitsector en toegekend of toegewezen aan het jaar 2022.

## **HOOFDSTUK VI GELDIGHEID**

### **Art. 9.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde tijd en wordt van kracht vanaf de datum van sluiting ervan en tot 30-06-2023.

Conform 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 notulen van de vergadering die zijn ondertekend door de voorzitter en de secretaris en goedgekeurd door de leden.