



Commission paritaire pour le secteur socio-culturel

3290230 Secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne

Commission communautaire française de la Région de Bruxelles-Capitale

Convention collective de travail du 1er juillet 2002 (66831)	2
Convention collective de travail du 14 mai 2007 (83164)	5
Convention collective de travail du 20 février 2017 définissant la classification de fonctions et les conditions de rémunération pour le secteur des centres sportifs et modifiant la convention collective de travail du 25 octobre 1999 relative aux modalités d'application de la durée du travail, du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés (138778)	7



Convention collective de travail du 1er juillet 2002 (66831)

Organismes d'insertion socio-professionnelle que définis et agréés par la Commission communautaire française via le décret du 27 avril 1995

Ancienneté

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux organismes d'insertion socio-professionnelle :

- tels que définis et agréés par la Commission communautaire française via le décret du 27 avril 1995 (décret relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socioprofessionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances de demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle) et;
- qui ont une convention de partenariat avec l'Office régional bruxellois de l'emploi telle que prévue par les arrêtés de l'exécutif de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 juin 1991 (arrêté autorisant l'Office régional bruxellois de l'emploi à conclure des conventions de partenariat en vue d'accroître les chances de certains demandeurs d'emploi de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle).

Les travailleurs concernés sont ceux qui sont affectés à des projets d'insertion socio-professionnelle tels que définis par le décret de la Commission communautaire française du 27 avril 1995.

Dans les "missions locales", sont également concernés, outre le personnel énoncé ci-dessus, les encadrants des programmes de transition professionnelle et le personnel des ateliers de recherche active d'emploi.

Art. 2. Pour le calcul de l'ancienneté, sont admissibles les périodes prestées par le travailleur, en Belgique ou à l'étranger, dans un emploi à temps plein ou à temps partiel au sein des institutions, agréées ou subventionnées qui relèvent des secteurs de la santé, de l'aide aux personnes, de la politique des personnes handicapées, des politiques de l'enfance, de la jeunesse et de l'aide à la jeunesse, de l'éducation permanente, de la culture, de l'enseignement et de l'insertion socioprofessionnelle.

Toutes les fonctions occupées sont prises en considération, sans distinction.

Aucune distinction n'est faite entre les prestations à temps plein et temps partiel.

Les prestations effectuées simultanément auprès de plusieurs employeurs n'entrent qu'une seule fois en ligne de compte.



La prise en compte se fait en suivant les normes reconnues par la Commission communautaire française.

Art. 3. Pour le personnel ouvrier ainsi que pour les personnels administratif et comptable, toute ancienneté de fonction supplémentaire acquise dans d'autres secteurs peut également être valorisée à concurrence de 10 ans maximum.

Art. 4. L'ancienneté visée à l'article 2 est accordée, quelle que soit la fonction que le travailleur a exercée ou exercera.

En cas de changement de fonction pendant l'exécution d'un contrat de travail dans une institution ou une entreprise, l'ancienneté acquise dans une ou plusieurs fonctions antérieures est toujours prise en considération.

Art. 5. L'ancienneté est calculée, en année et en mois (30 jours calendrier), au 1er janvier 2001 pour le personnel engagé avant cette date, selon les principes repris ci-dessous.

Pour les autres travailleurs, elle est calculée, en années et en mois (30 jours calendrier), à partir de la date d'embauche selon les principes repris ci-dessous.

L'octroi de l'ancienneté individuelle annuelle est fondé sur des périodes de 12 mois civils.

Art. 6. Par "prestations effectives et assimilées", on entend : tous les jours d'une période couverte par un contrat de travail au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail (Moniteur belge du 22 août 1978), ou sous contrat résultant d'une nomination dans la fonction publique ou l'enseignement.

Sont considérés notamment comme prestations effectives ou assimilées :

- les jours de travail prestés effectivement;
- le plan de remise à l'emploi prévu dans la loi spéciale de réformes institutionnelles du 8 août 1980;
- les jours de travail comme décrit dans l'article 24 de l'arrêté royal du 28 novembre 1969 pris en exécution de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1944 concernant la sécurité sociale des travailleurs (donnant lieu à une cotisation ONSS);
- les jours assimilés conformément à l'arrêté royal du 30 mars 1967 fixant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs (Moniteur belge du 6 avril 1967);
- les congés de maternité.

Pour fixer l'ancienneté, les périodes de travail et de jours assimilés sont additionnés et comptabilisés en années et en mois.



Art. 7. Les prestations visées aux articles 2 et 3 feront l'objet, à la demande de l'employeur, de la remise de pièces justificatives probantes, telles qu'acceptées par la Commission communautaire française dans le cadre de l'application de l'annexe 4 de l'arrêté 2001/549 de la Commission communautaire française du 12 juillet 2001.

Ces pièces justificatives doivent être fournies à l'employeur dans les délais suivants :

- pour le personnel en place avant la date de la signature de la présente convention : six mois à dater de la signature de la présente convention.
- pour le personnel engagé après la date de la signature de la présente convention : six mois à partir de la date d'engagement.

Au cas où cette obligation n'est pas rencontrée dans le délai prescrit, l'employeur aura le droit de revoir les termes du contrat de travail en ce qui concerne l'ancienneté reconnue à l'engagement et de modifier éventuellement la rémunération du travailleur.

Art. 8. Les parties conviennent explicitement que les avantages accordés par la présente convention collective de travail ne seront effectivement octroyés aux travailleurs que pour autant que le gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale, le Collège réuni de la Commission communautaire commune et le Collège de la Commission communautaire française exécutent intégralement, chacun pour ce qui le concerne, le point 6, 1^{er} alinéa, l'accord du 29 juin 2000.

Elles conviennent également d'informer ces mêmes autorités publiques de la bonne exécution de la présente convention.

Art. 9. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} janvier 2001.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois, notifié par une lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire pour le secteur socio-culturel.



Convention collective de travail du 14 mai 2007 (83164)

Définition de la classification de fonctions et des conditions de rémunération pour certains secteurs de la Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux organismes d'insertion socio-professionnelle :

- tels que définis et agréés par la Commission communautaire française via le décret du 27 avril 1995 (décret relatif à l'agrément de certains organismes d'insertion socio professionnelle et au subventionnement de leurs activités de formation professionnelle en vue d'accroître les chances de demandeurs d'emploi inoccupés et peu qualifiés de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socioprofessionnelle) et;
- qui ont une convention de partenariat avec l'Office régional bruxellois de l'emploi telle que prévue par les arrêtés de l'exécutif de la Région de Bruxelles-Capitale du 27 juin 1991 (arrêté autorisant l'Office régional bruxellois de l'emploi à conclure des conventions de partenariat en vue d'accroître les chances de certains demandeurs d'emploi de trouver ou de retrouver du travail dans le cadre de dispositifs coordonnés d'insertion socio-professionnelle).

Les travailleurs concernés sont ceux qui sont affectés à des projets d'insertion socio-professionnelle tels que définis par le décret de la Commission communautaire française du 27 avril 1995.

Dans les "missions locales", sont également concernés, outre le personnel énoncé ci-dessus, les encadrants des programmes de transition professionnelle et le personnel des ateliers de recherche active d'emploi.

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

CHAPITRE II. *Classification professionnelle*

Art. 2. Les fonctions des travailleurs décrits à l'article 1er, sont réparties en quatre catégories sur six échelons. Ces catégories, basées sur le type de travail effectué, sont : les fonctions liées à l'objet social, les fonctions logistiques d'administration, les fonctions logistiques techniques et les fonctions spéciales.

Les parties conviennent que cette classification pourra être amendée et élargie de façon à englober, dans la mesure du possible, l'ensemble des fonctions pratiquées dans le secteur socio-culturel avec leurs spécificités.

Art. 3. Les fonctions des travailleurs sont définies à l'annexe 1ère, qui fait partie intégrante de la présente convention collective de travail.



CHAPITRE VI. *Durée de validité*

Art. 9. La présente convention collective de travail produit ses effets le 5 octobre 2006.

Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par chacune des parties, moyennant un préavis de trois mois, notifié par une 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.

Annexe 1ère à la convention collective de travail du 14 mai 2007 définissant la classification de fonction et les conditions de rémunération pour certains secteurs de la Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne

Description des fonctions

Préambule :

Par "expérience utile" il faut entendre :

Pour les formateurs : une expérience au sein d'une entreprise du secteur professionnel concerné par les formations dispensées dans la réalisation de tâches impliquant un niveau de responsabilité suffisant.

Pour les coordinateurs pédagogiques : avoir assumé durant une période de 10 ans des tâches liées à cette fonction (conception et construction de systèmes de formation, développement de dispositifs adaptés aux orientations et objectifs à atteindre, coordination et gestion des actions et projets de formation).

Les travailleurs qui veulent se prévaloir d'une "expérience utile" doivent fournir tous documents probants avant la fin de leur période d'essai et notamment ceux acceptés par la COCOF dans le cadre de l'application de l'annexe 4 de l'arrêté 2001/549 de la COCOF du 12 juillet 2001.



CCT du 20 février 2017

Convention collective de travail du 20 février 2017 définissant la classification de fonctions et les conditions de rémunération pour le secteur des centres sportifs et modifiant la convention collective de travail du 25 octobre 1999 relative aux modalités d'application de la durée du travail, du travail de nuit, du dimanche et des jours fériés (138778)

Articles 1 à 12, 20 + annexes

Durée de validité : 1^{er} mars 2017 pour une durée indéterminée

CHAPITRE 1er. Champ d'application

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs occupés dans les organisations qui ressortissent à la compétence de la Commission paritaire pour le secteur socioculturel relevant du secteur des centres sportifs et qui, soit :

- ont leur siège social en Région Wallonne;
- ont leur siège social dans la Région de Bruxelles-Capitale et sont inscrites auprès de l'Office National de sécurité sociale (ONSS) dans le rôle linguistique francophone.

Art. 2. § 1er. La présente convention ne s'applique pas aux employeurs et aux travailleurs concernés par :

- la convention collective de travail du 1er juillet 2002 (n° d'enregistrement 64812/CO/329) définissant la classification de fonctions et les conditions de rémunération pour certains secteurs de la commission paritaire pour le secteur socio-culturel (Région de Bruxelles-Capitale);
- la convention collective de travail du 16 septembre 2002 (n° d'enregistrement 64571/CO/329) définissant la classification de fonctions et les conditions de rémunération pour les secteurs de la Commission paritaire pour le secteur socio-culturel dépendant de la Région wallonne;
- la convention collective de travail du 15 décembre 2003 (n° d'enregistrement 70729/CO/329) définissant la classification de fonctions pour les secteurs de la Commission paritaire pour le secteur socioculturel dépendant de la Communauté française;
- la convention collective de travail du 15 décembre 2003 (n° d'enregistrement 70172/CO/329) définissant conditions de rémunération pour certains secteurs de la Commission paritaire pour le secteur socioculturel dépendant de la Communauté française;
- la convention collective de travail du 18 février 2013 (n° d'enregistrement 121727/CO/329.02) définissant la classification de fonctions pour certains secteurs de la



Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel dépendant de la Communauté germanophone;

- la convention collective de travail du 18 février 2013 (n° d'enregistrement 113965/CO/329.02) définissant les conditions de rémunération pour certains secteurs de la Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel dépendant de la Communauté germanophone.

§ 2. Elle ne s'applique pas :

- aux institutions qui ne sont pas destinées exclusivement ou principalement à la pratique sportive pure ou l'organisation d'événements sportifs;

- aux institutions dont aucune des piscines n'est consacrée totalement ou partiellement à la pratique sportive.

Art. 3. Par "travailleurs", on entend : les employés et les ouvriers, masculins et féminins.

CHAPITRE II. Classification professionnelle

Art. 4. Les fonctions des travailleurs sont définies à l'annexe 1ère, qui fait partie intégrante de la présente convention collective de travail.

Art. 5. Les descriptions, qui sont reprises à l'annexe 1ère, énumèrent les éléments qui constituent le cadre de la fonction qui peut être exigée des travailleurs.

C'est le caractère principal et essentiel des tâches exercées et l'exercice du niveau de responsabilité qui déterminent le positionnement dans la classification professionnelle et, par conséquent, l'échelon et le barème lui correspondant.

Les travailleurs ne peuvent être contraints à exécuter des activités correspondant à une fonction d'un échelon supérieur ou d'une responsabilité supérieure à la fonction qui leur est attribuée.

Si, à la demande de l'employeur, les travailleurs acceptent d'assurer de telles activités, les parties signataires recommandent d'en tenir compte dans la fixation de la rémunération.

Art. 6. Dans le cadre de la mise en œuvre du présent chapitre, l'employeur remettra à chacun des travailleurs avant le 1er mai 2017 une proposition reprenant :

- la fonction issue de la classification professionnelle prévue à l'article 4 mise en correspondance avec la fonction exercée actuellement par le travailleur, tenant compte des tâches et des responsabilités qui en découlent;

- l'échelon barémique correspondant;

- et l'ancienneté barémique telle que décrite à l'article 9 de la présente convention.



La direction transmet en même temps, le cas échéant, à la délégation syndicale les propositions faites aux travailleurs.

Le travailleur dispose d'un délai de 15 jours calendrier à dater de la réception de cette proposition pour marquer son accord par écrit. A défaut de réponse dans ce délai, l'accord du travailleur est réputé acquis.

L'employeur transmet, le cas échéant, à la délégation syndicale dans les 8 jours calendrier qui suivent une copie des accords, désaccords et remarques éventuelles.

Les points de désaccord font l'objet de préférence d'une conciliation à l'intérieur de l'entreprise.

CHAPITRE III. Rémunérations

Art. 7. Les rémunérations minima, par catégories de personnel occupé à temps plein, telles que décrites dans l'annexe 1ère de la présente convention collective de travail, sont basées, à partir du 1er juillet 2017, sur les barèmes minima repris à l'annexe 2; cette annexe fait partie intégrante de la présente convention collective de travail.

Art. 8. Le travailleur occupé à temps partiel doit, pour un même travail ou un travail de valeur égale, bénéficier d'une rémunération proportionnelle à celle du travailleur occupé à plein temps, et ce conformément à l'article 9 de la convention collective de travail n° 35 du 27 février 1981 concernant certaines dispositions du droit du travail en matière de travail à temps partiel, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 21 septembre 1981.

Art. 9. L'ancienneté prise en compte pour déterminer la rémunération des travailleurs, au moment de l'entrée en vigueur du présent chapitre, sera l'ancienneté reconnue dans le contrat de travail et, au minimum, l'ancienneté dans l'entreprise.

Art. 10. Les adaptations barémiques liées à l'ancienneté s'opèrent le premier jour du mois qui suit la date anniversaire de l'entrée en fonction.

Art. 11. Les rémunérations minima sont liées à l'indice santé lissé établi mensuellement par le Ministère des Affaires économiques et publié au Moniteur belge.

Elles sont adaptées suivant les modalités prévues par la convention collective de travail du 20 mars 1997, (n° d'enregistrement 44410/CO/329).

L'indice de référence pour les montants repris à l'annexe 2 est l'indice santé lissé du mois de janvier 2017 (102,05 en base 2013 = 100).

Art. 12. Le présent chapitre s'applique sans préjudice du maintien des avantages acquis tant au niveau individuel que collectif au sein de l'entreprise.

CHAPITRE VI. Durée de validité

Art. 20. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er mars 2017.



Elle est conclue pour une durée indéterminée.