

**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.

Annexe 2 – Règlement administratif Fonds Maribel Social SCP329.02

Documents	Date de remise	Délai 1	Délai 2	Délai 3	Délai 4
1. Fiche d'identification code 001	Dans les 15 jours qui suivent l'engagement	Du 16 ^e au 30 ^e jour, suspension de la subvention et remboursement dès réception	Du 31 ^e au 60 ^e jour, suspension de la subvention et remboursement après le décompte annuel	Plus de 60 jours, subvention à partir de la réception et solde non remboursé	Plus de 6 mois, subvention définitivement perdue
2. Attestation Maribel Social code 002					
3. Copie du contrat					
4. Documents contrats et annexes codes 003-004-005	Dans les 15 jours qui suivent la modification	Du 16 ^e au 30 ^e jour, suspension de la subvention et remboursement dès réception	Du 31 ^e au 60 ^e jour, suspension de la subvention et remboursement après le décompte annuel	Plus de 60 jours, subvention à partir de la réception et solde non remboursé	Plus de 6 mois, subvention définitivement perdue
5. demande de modification de fonction code 006	Avant toute modification	A défaut, la modification peut être refusée			
6. Rapport Annuel code 007	Le 31 mars de l'année qui suit l'année écoulée	A défaut, avis de suspension de la subvention jusqu'à la réception et remboursement du solde dans les 2 mois	Deux mois après la date de remise, avis de suppression de la subvention jusqu'à la réception (1 mois entamé est 1 mois de suppression)	Six mois après la date de remise, subvention définitivement perdue	
7. Décompte Annuel code 008	a) Réception du document signé 30 jours après l'envoi	A défaut, avis de compte soldé sans modification possible			
	b) Remboursement du solde dû au Fonds le 30 juin de l'année qui suit l'année écoulée	A défaut, subvention suspendue jusqu'à remboursement et réajustée après le décompte annuel	Deux mois après l'avis, subvention supprimée à concurrence du solde qui doit quand même être remboursé	Plus de 6 mois après l'avis, subvention définitivement perdue	
8. Demande de transfert de poste code 009	Avant le transfert	A défaut, le transfert peut être refusé	Toute la procédure doit avoir lieu endéans les 6 mois de délai permis		
9. Dérogation au délai de remplacement code 012	Avant la fin du délai	A défaut, la dérogation peut être refusée			
10. demande de baisse structurelle du volume de l'emploi code 013	Avant la baisse de volume	A défaut, la baisse peut être refusée et l'emploi retiré			

- ✓ Fiche d'Identification de l'association – code 001
- ✓ Attestation relative au travailleur engagé dans le cadre du Maribel Social – code 002
- ✓ Document à renvoyer obligatoirement au Fonds lors d'une rupture de contrat Maribel Social – code 003
- ✓ Document à renvoyer obligatoirement au Fonds lors d'un remplacement Maribel Social – code 004
- ✓ Document à renvoyer obligatoirement au Fonds lors d'une suspension de contrat – code 005
- ✓ Document à renvoyer au Fonds lors d'une demande de changement de fonction – code 006
- ✓ Rapport Annuel – code 007
- ✓ Décompte annuel – code 008
- ✓ Acte de candidature de transfert de poste – code 009
- ✓ Demande de dérogation au délai de remplacement – code 012
- ✓ Demande de baisse structurelle du volume de l'emploi – code 013

Attributions d'emploi successives :

MS2 (1998) : pénibilité du travail : améliorer l'organisation du travail, aménager les horaires, revoir la nature des tâches, alléger la charge de travail pour libérer des tâches annexes les fonctions liées à l'objet social

MS3 (1999) : pénibilité du travail : améliorer l'organisation du travail, aménager les horaires, revoir la nature des tâches, alléger la charge de travail pour libérer des tâches annexes les fonctions liées à l'objet social

MS4 (2000) : pénibilité du travail : améliorer l'organisation du travail, aménager les horaires, revoir la nature des tâches, alléger la charge de travail pour libérer des tâches annexes les fonctions liées à l'objet social

MS03 (2003) : 4 critères particuliers :

Tourisme non commercial,
Fédérations et coupoles,
Délégation syndicale,
Programme de formation

MS5 (2004) : pénibilité du travail : alléger la charge de travail pour libérer des tâches annexes les fonctions liées à l'objet social

MF (2010) : 3 groupes de critères particuliers :

Tutorat, formation TIC, prévention, bien-être
Délégation syndicale
Aide à la gestion financière, RH et juridique pour plusieurs asbl
1 critère subsidiaire : CCT 35

MF (2013) : attribution d'appoint, pénibilité du travail : allègement de la charge de travail de manière à libérer des tâches annexes les fonctions principalement liées à la réalisation de l'objet social

M14 (2014) : 3 groupes de critères particuliers :

Tutorat, formation, fonctions difficilement remplaçables
Aide à la gestion opérationnelle, financière, juridique, RH, pédagogique pour plusieurs asbl
Délégation syndicale
1 critère subsidiaire : CCT 35

M16 (2016) : 3 groupes de critères particuliers :

Renforcement d'une fonction insuffisamment présente dans l'asbl
Mutualisation des ressources dans le cadre des obligations légales pour plusieurs asbl
Etablissement d'une nouvelle délégation syndicale interne ou inter-centres
2 critères subsidiaires : CCT 35 et pas encore de poste MS

M19 (2019) : 3 groupes de critères particuliers :

Renforcement d'une fonction insuffisamment présente dans l'asbl
Travail syndical : établissement d'une nouvelle délégation ou soutien d'une délégation existante
Mutualisation des ressources pour plusieurs asbl en matière de gestion opérationnelle, financière, RH, juridique, d'accompagnement des obligations légales, gestion commune de projets et pédagogique
3 critères subsidiaires : CCT 35, pas encore de poste MS et ratio

M21 (2021) :

Renforcement d'une fonction insuffisamment présente dans l'asbl
Travail syndical : établissement d'une nouvelle délégation ou soutien d'une délégation existante
Mutualisation des ressources pour plusieurs asbl en matière de gestion opérationnelle, financière, RH, juridique, d'accompagnement des obligations légales, gestion commune de projets et pédagogique
3 critères subsidiaires : CCT 35, pas encore de poste MS et ratio