

FAQ - Revalorisation barémique FWB au 1er avril 2025

À la suite de l'adoption de la nouvelle convention collective de travail le 19 juin 2025, une revalorisation des barèmes entre en vigueur avec **effet rétroactif** au 1er avril 2025.

Voici les réponses aux questions les plus fréquentes pour vous aider à appliquer correctement cette mesure :

Quelles associations sont concernées ?

Sont concernées toutes les associations agréées par la Fédération Wallonie-Bruxelles, relevant de la Commission paritaire 329.02, et dont le champ d'activité entre dans le périmètre défini par la nouvelle CCT adoptée le 19 juin 2025.

Sont concernés des secteurs suivants :

- Éducation permanente
- Centres culturels
- Centres de jeunes
- Organisations de jeunesse
- Fédérations sportives
- Lecture publique
- Médias de proximité et leur fédération
- Ateliers de production et d'accueil & atelier de création radiophonique
- Point Culture
- Centres d'expression et de créativité et les fédérations de pratiques artistiques en amateur,
- Coordinations d'Écoles de Devoirs
- Employeurs de la CP 329.02 subventionnés par l'ONE pour la mise en oeuvre de projet(s) d'accueil extrascolaire(s) (Décret du 3 juillet 2003) : attention pour ces derniers, les barèmes et descriptions de fonctions ne s'appliquent que pour les travailleurs affectés au projet d'accueil extrascolaire subventionné par l'ONE.

Ces secteurs correspondent au champ d'application de la convention collective de travail adoptée le 19 juin 2025.

Quels sont les travailleurs concernés ?

La revalorisation barémique s'applique à tous les travailleurs liés par un contrat de travail avec votre association en date du 1er avril 2025.

Les travailleurs ayant quitté l'association entre le 1er avril et le 31 mai 2025 inclus sont explicitement exclus du champ d'application de la CCT. Cela signifie qu'aucune régularisation ne doit être opérée pour ces travailleurs. Cette disposition a été décidée par les partenaires sociaux afin de réduire les coûts et la complexité des traitements administratifs liés à la rétroactivité.

Quel est le montant d'augmentation à appliquer ?

L'augmentation correspond simplement à la différence entre le barème précédent (98,6387%) et le nouveau (taux 99,6985%).

Des grilles comparatives sont disponibles en annexe pour faciliter vos calculs. Le calcul doit être effectué en fonction du régime de travail (temps plein ou partiel) et au prorata des prestations effectives (jours ou heures réellement prestés durant les mois concernés).

S'il y a eu une augmentation due à l'ancienneté, celle-ci doit aussi être comptabilisée.

Exemple :

Prenons un brut mensuel à temps plein :

Montant versé à 98,6387% : 2.959,16 €

Nouveau montant à 99,6985% : 2.990,96 €

Différence mensuelle à régulariser : +31,80 € brut

- ➔ Si le travailleur est à 50%, l'ajustement mensuel est de 15,90 € brut.
- ➔ Si le travailleur n'a presté qu'une partie du mois (ex. : maladie non couverte par le salaire garanti, entrée de service, congé sans solde), le montant est à adapter au prorata.

Si j'applique déjà des barèmes égaux ou supérieurs à 99,6985%, dois-je encore octroyer une augmentation ?

Non. Si vous appliquez déjà des barèmes égaux ou supérieurs à 99,6985% des barèmes de référence, vous ne devez pas augmenter le salaire de vos travailleurs. Vous êtes donc déjà en conformité si vous dépassez ce seuil.

Comment dois-je procéder avec mon secrétariat social ?

Les secrétariats sociaux ont reçu une communication officielle pour les informer de la nouvelle CCT et de ses modalités d'application. Ils sont en principe au courant, toutefois prenez contact rapidement avec votre gestionnaire de dossier afin de s'assurer qu'il est bien au courant des corrections à opérer.

Faut-il établir de nouvelles fiches de paie pour les mois d'avril et mai ?

Pour les travailleurs toujours en poste, pas nécessairement. Il est possible de regrouper la régularisation rétroactive sur la fiche de paie de juin 2025, sans devoir générer de nouvelles fiches pour les mois d'avril et mai. Cette solution est souvent moins coûteuse et plus simple à traiter pour votre secrétariat social. Dans ce cas, veillez à ce que les montants soient clairement identifiés sur la fiche de paie de juin. Discutez de cette option avec votre secrétariat social pour valider la méthode la moins coûteuse.

Pour les travailleurs qui auraient quitté l'association depuis le 1er juin et pour qui l'ensemble des documents sociaux ont déjà été établis. Cela nécessitera sans doute d'opérer une mise à jour de l'ensemble des documents.

Le double pécule de vacances a déjà été versé, faut-il le régulariser ?

Oui, il faut le régulariser. En principe, le double pécule de vacances doit être payé au moment où l'employé prend ses vacances (principales). En pratique, le paiement est toutefois généralement effectué au même moment pour tous les employés de l'entreprise (habituellement en mai ou en juin), quel que soit le moment où ils prennent leurs vacances (principales). Par conséquent, s'il a déjà été payé, il faudrait aussi le régulariser en même temps que les salaires des mois d'avril et mai.

Documents utiles :

- CCT du 19/06/2025
- Nouvelle grille barémique
- Grille comparative des barèmes

