

Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne

Convention collective de travail du 20-11-2023

Mise en œuvre d'une mesure bien-être en 2023-2024 pour les secteurs visés par l'accord non-marchand 2021-2024 de la Région wallonne

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er.

§ 1er. 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. 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 ;
2. 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 ;

§ 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 2023.

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 1er, § 1er, 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 restrictivement.

Elles peuvent se concrétiser uniquement par une ou plusieurs mesures parmi la liste suivante :

- des activités de cohésion d'équipe de type « *mise au vert* »,
- des formations destinées aux travailleurs qui ne relèvent pas du droit individuel à la formation tel que prévu par la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail ou par l'employeur ;
- des achats de matériel à caractère collectif pour un maximum de 50% de l'enveloppe disponible.

Les mesures prises 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.

CHAPITRE IV. *Concertation au niveau local*

Art. 5.

§ 1er. 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. A 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 1er;
- 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 particulières et transitoires*

Art. 6.

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 2023.

CHAPITRE VI. *Validité*

Art. 7.

La présente convention collective de travail est conclue à durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er décembre 2023 et cesse de produire ses effets le 30 septembre 2024.

**Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige
Gemeenschap en het Waalse Gewest**
Collectieve arbeidsovereenkomst van 20-11-2023

*Tenuitvoerlegging van een welzijnsmaatregel in 2023-2024 voor de sectoren beoogd door het
non-profitakkoord 2021-2024 van het Waalse Gewest*

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

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 Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en van het Waalse Gewest vallen en waarvan de zetel van de verenigingen in het Waalse Gewest gevestigd is, en die afhangen van een van de volgende sectoren:

2. 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;
3. 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.

§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 2023.

HOOFDSTUK II. Beginselen

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. *Besteding 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 restrictief opgevat.

Zij kunnen enkel worden geconcretiseerd door één of meerdere maatregelen uit de volgende lijst:

- activiteiten in verband met de cohesie van de ploeg van het type "*vergroening*",
- opleidingen voor de werknemers die niet vallen onder het individueel recht op opleiding zoals bepaald door de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse bepalingen betreffende de arbeid of door de werkgever;
- aankopen van collectief materiaal voor een maximum van 50% van de beschikbare enveloppe.

De genomen maatregelen 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...

HOOFDSTUK IV. *Lokaal overleg*

Art. 5.

§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. 6.

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 2023.

HOOFDSTUK VI. *Geldigheid*

Art.7.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 december 2023 en houdt op uitwerking te hebben op 30 september 2024.