

28 -04- 2205

27 -06- 2006

80.205 / 6 / 32902

**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 mars 2006 octroyant une prime d'harmonisation et fixant les conditions de rémunération pour l'année 2006 pour certains secteurs de la sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel dépendant de la Communauté française : Ateliers de production, Bibliothèques, Centres culturels, Centres de jeunes, Éducation permanente, Fédérations sportives, La Médiathèque, Organisations de jeunesse, Télévisions locales**

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

**ARTICLE 1<sup>ER</sup>.**

La présente convention s'applique aux employeurs ressortissant à la Sous Commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne et relevant d'un des dispositifs d'agrément et/ou de subventionnement suivants et à leurs travailleurs :

- Ateliers de production et d'accueil, agréés et subventionnés en vertu de l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 26 juillet 1990 relatif à l'agrément et au subventionnement des ateliers de production et d'accueil en matière de films et de vidéogrammes et par l'arrêté de l'Exécutif de la Communauté française du 23 février 2000 agréant l'asbl Atelier de création sonore et radiophonique en qualité de structure d'accueil en matière de création radiophonique;
- Bibliothèques, agréées et subventionnées en vertu du décret du 28 février 1978 organisant le Service public de la lecture, modifié par les décrets des 21 octobre 1988, 19 juillet 1991 et 30 novembre 1992, en ce qu'il vise les associations et fondations de droit privé reconnues comme bibliothèques publiques;
- Centres culturels, agréés et subventionnés en vertu du décret du 28 juillet 1992 fixant les conditions de reconnaissance et de subvention des Centres culturels et modifié par le décret du 10 avril 1995;
- Centres de jeunes, agréés et subventionnés en vertu du décret du 20 juillet 2000, déterminant les conditions de reconnaissance et de subventionnement des maisons de jeunes, centres de rencontres et d'hébergement et centres d'information des jeunes et de leurs fédérations;
- Organisations d'Éducation permanente, agréées et subventionnées en vertu de l'arrêté royal du 5 septembre 1921, de l'arrêté royal du 4 avril 1925, de l'arrêté royal 16 juillet 1971, du décret du 8 avril 1976 fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organisations d'Education permanente des adultes en général et aux

organisations de promotion socioculturelle des travailleurs et du décret du 17 juillet 2003 relatif au soutien de l'action associative dans le champ de l'éducation permanente;

- Fédérations sportives, agréées et subventionnées en vertu du décret du 26 avril 1999 organisant le sport en Communauté française;
- La Médiathèque, agréée et subventionnée en vertu de l'arrêté royal du 7 avril 1971;
- Organisations de jeunesse, agréées et subventionnées en vertu du décret du 20 juin 1980 fixant les conditions de reconnaissance et d'octroi de subventions aux organisations de jeunesse;
- Télévisions locales, agréées et subventionnées en vertu de l'article 74 du décret du 27 février 2003 sur la radiodiffusion.

Cette convention collective de travail ne s'applique pas aux travailleurs concernés par la convention collective de travail du 1<sup>er</sup> juillet 2002 définissant la classification de fonctions et les conditions de rémunération pour certains secteurs de la commission paritaire pour le secteur socioculturel (Région de Bruxelles-Capitale) et par la convention collective de travail du 16 septembre 2002 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 : les Entreprises de Formation par le Travail, les Organismes d'Insertion Socioprofessionnelle, les Centres Régionaux d'Intégration pour les populations d'origine étrangère, les Missions Régionales pour l'Emploi et les Centres de Formation et/ou de réadaptation Professionnelle agréés par l'Agence Wallonne pour l'intégration professionnelle des personnes handicapées (Région wallonne).

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

## **CHAPITRE II : PRIME D'HARMONISATION**

### **ART. 2.**

Il est octroyé en 2006 aux travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup> une prime d'harmonisation dont les modalités de calcul sont déterminées au présent chapitre.

### **ART. 3.**

Pour les travailleurs à temps partiel, le montant de la prime est calculé en fonction de leur régime de travail.

### **ART. 4.**

Le montant brut de cette prime se compose de deux éléments :

1. la différence positive, pour la période comprise entre le 1<sup>er</sup> janvier 2005 et le 31 décembre 2005 durant laquelle le travailleur a été lié par un contrat de travail avec l'employeur, entre :

- d'une part, la rémunération brute effectivement octroyée au travailleur durant chaque mois de la période susmentionnée, en tenant compte le cas échéant de l'impact du double pécule de vacances,
- et d'autre part, la rémunération brute qui aurait été octroyée durant chaque mois de la période susmentionnée si la grille figurant à l'annexe 1 qui fait partie intégrante de la présente convention eut été d'application, en tenant compte le cas échéant de l'impact du double pécule de vacances,

2. sans préjudice des dispositions prévues à l'article 7, la différence positive entre :

- d'une part, le montant brut de la prime de fin d'année effectivement octroyé au travailleur sur base des prestations effectuées durant l'année 2005. Si le travailleur n'a pas bénéficié d'une telle prime en 2005, il est considéré que le montant est équivalent à zéro,
- et d'autre part, le montant brut de la partie de la prime d'harmonisation correspondant à une prime de fin d'année, calculé selon les modalités figurant aux articles 7 et 8, qui aurait été octroyée au travailleur sur base de la grille figurant à l'annexe 1 si elle eut été d'application.

**ART. 5.**

On entend par « différence positive » au sens du point 1 de l'article 4, la partie du montant de la rémunération basée sur la grille figurant à l'annexe 1 qui est supérieure à la rémunération brute effectivement octroyée au travailleur.

On entend par « différence positive » au sens du point 2 de l'article 4, la partie du montant de la prime d'harmonisation correspondant à une prime de fin d'année calculée sur base de la grille figurant à l'annexe 1 qui est supérieure à la prime de fin d'année brute effectivement octroyée au travailleur.

**ART. 6.**

Les employeurs s'engagent à affecter les moyens supplémentaires octroyés pour 2005 par la Communauté française dans le cadre de l'accord du non-marchand de juin 2000 à l'augmentation de la masse salariale pour permettre l'amélioration des rémunérations, à concurrence de la somme de la prime de fin d'année, telle que prévue aux articles 7 et 8 de la présente convention collective de travail, et de 95% des barèmes déterminés par la convention collective de travail du 16 septembre 2002 précitée (Région wallonne).

Au cas où les masses salariales annuelles de l'association seraient égales ou supérieures à la somme de la prime de fin d'année, telle que prévue aux articles 7 et 8 de la présente convention, et de 95% des barèmes déterminés par la convention collective de travail du 16 septembre 2002 précitée (Région wallonne), l'alinéa premier ne s'applique pas.

**ART. 7.**

Pour la détermination du montant de la prime d'harmonisation visée à l'article 4 de la présente convention, une prime de fin d'année est prise en compte en tant qu'élément de calcul pour les travailleurs visés à l'article 1<sup>er</sup>.

La prime de fin d'année n'est pas due dans les entreprises dont les barèmes en 2005 étaient égaux ou supérieurs à la somme de la prime de fin d'année, telle que prévue dans la présente disposition et à l'article 8 de la présente convention, et de 95% des barèmes déterminés par la convention collective de travail du 16 septembre 2002 précitée (Région wallonne).

La période de référence pour le calcul de la prime de fin d'année s'étend du 1<sup>er</sup> janvier au 30 septembre 2005.

Lorsque le travailleur n'a pas été occupé, chez le même employeur, durant toute la période de référence, le montant de la prime de fin d'année est fixé proportionnellement au nombre de jours d'occupation dans l'entreprise pendant la période de référence.

En outre, le montant de la prime est réduit au prorata des absences qui se sont produites au cours de l'année, autres que celles résultant de l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de vacances annuelles, de jours fériés légaux, de petits chômages, de maladie professionnelle, d'accident de travail et de repos d'accouchement, de congé parental et de périodes de maladie ou d'accident, couvertes par un salaire garanti.

#### ART. 8.

Le montant minimum de cette prime de fin d'année se compose d'une partie forfaitaire, majorée d'une partie variable.

1. La partie forfaitaire est fixée conformément à l'article 5, §2, 1<sup>o</sup>, de l'arrêté royal du 23 octobre 1979 octroyant une allocation de fin d'année à certains titulaires d'une fonction rémunérée à charge du Trésor public, modifié par l'arrêté royal du 3 décembre 1987, soit 306,14 €
2. La partie variable s'élève à 2,5% de la rémunération due au travailleur pour le mois d'octobre de l'année considérée, multipliée par 12. Si le travailleur n'a pas bénéficié de sa rémunération pour le mois d'octobre de l'année considérée, la rémunération à prendre en considération pour le calcul de la partie variable de la prime de fin d'année, est celle qui aurait servi de base pour calculer sa rémunération pour ce mois, si celle-ci avait été due.

Pour les travailleurs à temps partiel, le montant de la partie forfaitaire est calculé au prorata de leur régime de travail.

#### ART. 9.

§1<sup>er</sup>. L'ancienneté qui est prise en compte pour le calcul de la prime d'harmonisation, est l'ancienneté reconnue dans le contrat de travail et, au minimum, l'ancienneté dans l'association.

§2. L'ancienneté qui est prise en compte dans les secteurs des Centres de jeunes et des Organisations de jeunesse, tels que définis à l'article 1<sup>er</sup>, est celle reconnue au §1<sup>er</sup>, à l'exception des travailleurs dont l'ancienneté a été plafonnée à un maximum de 8 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2003, pour lesquels celle-ci est plafonnée en 2005 à un maximum de 15 ans.

§3. Les travailleurs qui ont vu leur ancienneté neutralisée le 1er janvier 2003, du fait de leur requalification comme travailleur employé dans le cadre des programmes de promotion de l'emploi, voient cette neutralisation maintenue.

§4. Les adaptations barémiques liées à l'ancienneté s'opèrent le premier jour du mois qui suit la date anniversaire du contrat.

ART. 10.

La prime d'harmonisation est versée par l'employeur au travailleur qui y a droit, au plus tard à la fin du mois qui suit le versement des subventions aux employeurs par les administrations de la Communauté française.

Toutefois, pour les employeurs dont les subventions ont été versées avant la conclusion de la présente convention collective de travail, la prime d'harmonisation est versée par l'employeur au travailleur qui y a droit, au plus tard à la fin du mois qui suit la conclusion de la présente.

ART. 11.

Il est remis à chaque travailleur bénéficiaire de la prime d'harmonisation, lors de son versement, un document établi sur base du modèle figurant à l'annexe 3, décrivant le calcul opéré pour ce travailleur.

### **CHAPITRE III : REMUNERATIONS EN 2006**

ART. 12.

Sans préjudice des dispositions de l'article 20, les rémunérations minimales par catégorie de personnel occupé à temps plein, telles que décrites dans la convention collective de travail du 15 décembre 2003 définissant la classification de fonctions pour certains secteurs de la Commission Paritaire pour le secteur socio-culturel dépendant de la Communauté française : Ateliers de production, Bibliothèques, Centres culturels, Centres de jeunes, Éducation permanente, Fédérations sportives, La Médiathèque, Organisations de jeunesse, Télévisions locales, sont basées, à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2006, sur les barèmes repris à l'annexe 2, qui fait partie intégrante de la présente convention.

Ces barèmes sont une base minimale.

Sans préjudice des dispositions de l'article 20, les employeurs s'engagent à affecter les moyens supplémentaires versés pour 2006 par la Communauté française dans le cadre de l'accord du non-marchand de juin 2000 à l'augmentation de la masse salariale pour permettre l'amélioration des rémunérations, à concurrence de la somme d'une prime de fin d'année, déterminée selon les modalités visées aux articles 7 et 8 de la présente convention collective de travail, et de 100% des barèmes déterminés par la convention collective de travail du 16 septembre 2002 précitée (Région wallonne).

Au cas où les masses salariales annuelles de l'association seraient égales ou supérieures à la somme d'une prime de fin d'année, déterminée selon les modalités visées aux articles 7 et 8 de la présente convention collective de

travail, et à 100% des barèmes déterminés par la convention collective de travail du 16 septembre 2002 précitée, l'alinéa précédent ne s'applique pas.

**ART. 13.**

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. 14.**

L'ancienneté qui est prise en compte pour déterminer la rémunération des travailleurs, est l'ancienneté reconnue dans le contrat de travail et, au minimum, l'ancienneté dans l'association.

**ART. 15.**

Les travailleurs qui ont vu leur ancienneté neutralisée le 1<sup>er</sup> janvier 2003, du fait de leur requalification comme travailleur employé dans le cadre des programmes de promotion de l'emploi, voient cette neutralisation maintenue.

**ART. 16.**

En 2006, l'ancienneté qui est prise en compte dans les secteurs des Centres de jeunes et des Organisations de jeunesse, tels que définis à l'article 1<sup>er</sup>, est celle reconnue à l'article 14 de la présente convention, à l'exception des travailleurs dont l'ancienneté a été plafonnée à un maximum de 8 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2003, pour lesquels l'ancienneté est plafonnée en 2006 à un maximum de 18 ans.

**ART. 17.**

L'ancienneté dans les secteurs des Centres de jeunes et des Organisations de jeunesse, tels que définis à l'article 1<sup>er</sup>, est celle reconnue dans le contrat de travail et, au minimum, l'ancienneté dans l'association, à l'exception des travailleurs dont l'ancienneté a été plafonnée à un maximum de 8 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2003, pour lesquels l'ancienneté évoluera de la manière suivante :

- en 2007, le plafond sera fixé à 22 ans;
- à partir de 2008, aucun plafond d'ancienneté ne sera appliqué.

L'article 16 et la présente disposition s'appliqueront à la mesure des sommes dégagées à cette fin par la Communauté française; un déplafonnement plus rapide interviendra dès le moment où le gouvernement de la Communauté française, conformément à sa déclaration de politique communautaire, octroiera les moyens nécessaires pour la prise en compte de l'ancienneté réelle dans les associations définies à l'alinéa 1<sup>er</sup>.

**ART. 18.**

Les adaptations barémiques liées à l'ancienneté s'opèrent le premier jour du mois qui suit la date anniversaire du contrat.

## **CHAPITRE IV : LIAISON DES SALAIRES A L'INDICE DES PRIX A LA CONSOMMATION**

### **ART. 19.**

Sans préjudice de l'application aux rémunérations de la convention collective de travail du 20 mars 1997 relative à la liaison des rémunérations à l'indice des prix à la consommation, les barèmes visés à l'annexe 2 sont liés à l'indice des prix à la consommation établi mensuellement par le SPF Economie, PME, classes moyennes et énergie, et publié au Moniteur belge, et sont adaptées suivant les modalités prévues par la convention collective de travail du 20 mars 1997 précitée, rendue obligatoire par l'arrêté royal du 14 septembre 1997.

L'indice pivot à la date de la conclusion de la convention est 102,10 (base 2004= 100).

## **CHAPITRE V : DISPOSITIONS DIVERSES**

### **ART. 20.**

Sans préjudice des dispositions de l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires, le réaménagement éventuel des masses annuelles doit, dans les institutions où le total des rémunérations et avantages est égal à, ou plus élevé que ceux qui sont prévus par la présente convention collective de travail, être discuté par le conseil d'entreprise ou, à défaut, convenu en concertation entre l'employeur et la délégation syndicale ou, à défaut, convenu dans une convention collective de travail conclue au niveau de l'entreprise.

### **ART. 21.**

Les articles 1<sup>er</sup>, 9 et 16 de la convention collective de travail du 3 juin 2005 définissant les conditions de rémunération en 2004 et en 2005 pour certains secteurs de la Commission Paritaire pour le secteur socio-culturel dépendant de la Communauté française : Ateliers de production, Bibliothèques, Centres culturels, Centres de jeunes, Education permanente, Fédérations sportives, La Médiathèque, Organisations de jeunesse, Télévisions locales, sont abrogés.

## **CHAPITRE VI : DUREE DE VALIDITE**

### **ART. 22.**

La présente convention collective de travail produit ses effets le 1<sup>er</sup> janvier 2006 pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de six mois, adressé par lettre recommandée au président de la sous-commission paritaire.

28-04-2006

16132909

PARITAIR SUBCOMITE VOOR DE SOCIO-CULTURELE SECTOR VAN DE  
FRANSTALIGE EN DUITSTALIGE GEMEENSCHAP EN HET WAAELSE  
NR.  
N° GEWEST  
(PSC 329.02)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 10 maart 2006 tot toekenning van een harmonisatiepremie en tot bepaling van de loonvoorwaarden voor het jaar 2006 voor sommige sectoren van het Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector die afhangen van de Franse Gemeenschap : Productie-ateliers, bibliotheken, Culturele Centra, Jongerencentra, Permanente Vorming, Sportfederaties, de Mediatheek, Jeugdorganisaties, Lokale televisies

## HOOFDSTUK I: TOEPASSINGSGBIED

### ARTIKEL 1.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die ressorteren onder het paritair subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en het Waalse Gewest en die behoren tot een der volgende erkenning en/of subsidiëregimes en hun werknemers :

- - Productie- en gastateliers, erkend en gesubsidieerd krachtens het besluit van de Executieve van de Franstalige Gemeenschap van 26 juli 1990 betreffende de erkenning en de betoelaging van de productieateliers en de gastateliers voor films en videogrammen en door het besluit van de Executieve van de Franstalige Gemeenschap van 23 februari 2000 tot erkenning van de V.Z.W. "Atelier de création sonore et radiophonique" als onthaalstructuur inzake creatie op radio;
- - Bibliotheken, erkend en gesubsidieerd krachtens het decreet van 28 februari 1978 tot instelling van de Openbare Dienst voor lectuurvoorziening, gewijzigd door de decreten van 21 oktober 1988, 19 juli 1991 en 30 november 1992, voor zover het betrekking heeft op de privaatrechtelijke verenigingen en stichtingen erkend als openbare bibliotheken;
- - Culturele centra, erkend en gesubsidieerd krachtens het decreet van 28 juli 1992 tot vaststelling van de voorwaarden voor de erkenning en de toekenning van toelagen aan de culturele centra, gewijzigd door het decreet van 10 april 1995;
- - Jeugthuizen, erkend en gesubsidieerd krachtens het decreet van 20 juli 2000, tot bepaling van de voorwaarden voor de erkenning en de



- - Organisatie voor permanente opvoeding, erkend en gesubsidieerd krachtens het Koninklijk Besluit van 5 september 1921, het Koninklijk Besluit van 4 april 1925, het Koninklijk Besluit van 16 juli 1971, het decreet van 8 april 1976 tot vaststelling van de voorwaarden voor de erkenning en de toekenning van toelagen aan de organisaties voor permanente vorming van de volwassenen in het algemeen en aan de organisaties voor de sociaal-culturele bevordering van de arbeiders en het decreet van 17 juli 2003 met betrekking tot de steun aan het verenigingsleven op het gebied van de permanente opvoeding;
- - Sportfederaties, erkend en gesubsidieerd krachtens het decreet van 26 april 1999 tot organisatie van de sport in de Franse Gemeenschap;
- - De Mediatheek, erkend en gesubsidieerd krachtens het Koninklijk Besluit van 7 april 1971;
- - Jeugdorganisaties, erkend en gesubsidieerd krachtens het decreet van 20 juni 1980 tot vaststelling van de voorwaarden voor de erkenning en de toekenning van toelagen aan de jeugdorganisaties;
- - Lokale televisies, erkend en gesubsidieerd krachtens het artikel 74 van het decreet van 27 februari 2003 betreffende de radio-omroep.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is niet toepasselijk op de werknemers die gedekt zijn door de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2002 tot bepaling van de functieclassificatie en de loonvoorwaarden voor sommige sectoren van het Paritair Comité voor de socio-culturele sector (Brussels Hoofdstedelijk Gewest) en door de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 september 2002 Collectieve arbeidsovereenkomst tot bepaling van de functieclassificatie en de loonvoorwaarden voor de sectoren van het Paritair Comité voor de socio-culturele sector die afhangen van het Waalse Gewest : de "Entreprises de Formation par le Travail", de "Organismes d'Insertion Socioprofessionnelle", de "Centres Régionaux d'Intégration pour les populations d'origine étrangère", de "Missions Régionales pour l'Emploi et les Centres de Formation et/ou de réadaptation Professionnelle agréés par l'Agence Wallonne pour l'intégration professionnelle des personnes handicapées" (Waals Gewest).

Onder "werknemers" wordt verstaan, de mannelijke en vrouwelijke arbeiders en bedienden.

## **HOOFDSTUK II: HARMONISATIEPREMIE**

### **ARTIKEL 2.**

In 2006 wordt aan de in artikel 1 bedoelde werknemers een harmonisatiepremie toegekend. De berekeningsmodaliteiten ervan worden vastgelegd in dit hoofdstuk.

### **ARTIKEL 3.**

Voor de deeltijds tewerkgestelde werknemers wordt het bedrag van de premie herleid naar rata van hun arbeidstijdstelsel.

### **ARTIKEL 4.**

Het brutobedrag van deze premie bestaat uit twee elementen:

1. het positief verschil, voor de periode van 1 januari 2005 en 31 december 2005 gedurende dewelke de werknemer door een arbeidsovereenkomst gebonden was met de werknemer, tussen:
  - enerzijds, het werkelijk aan de werknemer betaalde brutoloon gedurende elke maand van deze periode, in voorkomend geval rekening houdend met het effect van het dubbel vakantiegeld,
  - en anderzijds, het brutoloon dat zou betaald geweest zijn gedurende elke maand van deze periode als de tabel in bijlage 1, die noodzakelijk deel uitmaakt van deze overeenkomst, zou zijn toegepast, in voorkomend geval rekening houdend met het effect van het dubbel vakantiegeld.
2. zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van artikel 7, het positief verschil tussen:
  - enerzijds, het brutobedrag van de werkelijk aan de werknemer betaalde eindejaarspremie op basis van de geleverde prestaties gedurende het jaar 2005. Als de werknemer in 2005 een dergelijke premie niet ontvangen heeft, wordt er van uitgegaan dat het bedrag gelijk is aan 0,
  - en anderzijds, het brutobedrag van het deel van de harmonisatiepremie dat overeenstemt met een eindejaarspremie, berekend volgens de bepalingen van de artikels 7 en 8, die zou zijn toegekend aan de werknemer op basis van de tabel in bijlage 1, als die van toepassing zou zijn geweest.

### **ARTIKEL 5.**

Onder "positief verschil" in de zin van punt 1 van het artikel 4, verstaat men het deel van het bedrag van het loon, gebaseerd op de tabel in bijlage 1, dat hoger is dan het werkelijk aan de werknemer betaalde brutoloon.

Onder "positief verschil" in de zin van punt 2 van het artikel 4, verstaat men het deel van het bedrag van de harmonisatiepremie dat overeenstemt met een eindejaarspremie, berekend op basis van de tabel in bijlage 1, dat hoger is dan de werkelijk aan de werknemer betaalde eindejaarspremie.

## **ARTIKEL 6.**

De werkgevers verbinden er zich toe de bijkomende middelen die voor 2005 toegekend worden door de Franstalige Gemeenschap in het kader van het akkoord voor de non-profit van juni 2000, te bestemmen voor het verhogen van de loonmassa om aldus een verbetering mogelijk te maken van de lonen, ten bedrage van het bedrag van de eindejaarspremie, zoals bepaald in de artikels 7 en 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en van 95 % van de loonschalen vastgesteld door voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 16 september 2002 (Waals Gewest).

In geval de jaarlijkse loonmassa's van de organisatie gelijk zouden zijn aan of groter dan het bedrag van de eindejaarspremie, zoals bepaald in de artikels 7 en 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, en dan 95 % van de loonschalen vastgesteld door de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 16 september 2002 (Waals Gewest) is het eerste lid niet van toepassing.

## **Artikel 7.**

Voor het bepalen van het bedrag van de in artikel 4 van deze overeenkomst bedoelde harmonisatiepremie, wordt voor de in artikel 1 bedoelde werknemers een eindejaarspremie in aanmerking genomen als element van de berekening .

De eindejaarspremie is niet verschuldigd in de ondernemingen waar de loonschalen in 2005 gelijk waren aan of hoger dan het bedrag van de eindejaarspremie, zoals bepaald in dit voorschrift en in het artikel 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, en van 95 % van de loonschalen bepaald in voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 16 september 2002 (Waals Gewest).

De referteperiode voor het berekenen van de eindejaarspremie loopt van 1 januari tot 30 september 2005.

Als de werknemer niet gedurende de ganse referteperiode tewerkgesteld werd door dezelfde werkgever, wordt het bedrag van de eindejaarspremie bepaald naar verhouding van het aantal dagen tewerkstelling in de onderneming gedurende de referteperiode.

Bovendien wordt het bedrag van de premie verminderd naar rato van de afwezigheden in de loop van het jaar die niet voortvloeien uit de toepassing van de wettelijke, reglementaire en conventionele bepalingen betreffende jaarlijkse vakantie, wettelijke feestdagen, klein verlet, beroepsziekte, arbeidsongeval en bevallingsrust, ouderschapsverlof en ziekte- of ongevalperiodes, gedekt door een gewaarborgd loon.

## **ARTIKEL 8.**

Het minimumbedrag van deze eindejaarspremie bestaat uit een forfaitair gedeelte, dat verhoogd wordt met een variabel gedeelte.

- 1. Het forfaitair gedeelte wordt bepaald overeenkomstig het artikel 5, par. 2, punt 1 van het koninklijk besluit van 23 oktober 1979 houdende toekenning van een eindejaarstoelage aan sommige titularissen van een ten laste van de Schatkist bezoldigd ambt, gewijzigd bij het koninklijk besluit van 3 december 1987, hetzij 306,14 €
- 2. Het variabele gedeelte bedraagt 2,5 % van het aan de werknemer verschuldigde loon voor de maand oktober van het lopende jaar, vermenigvuldigd met twaalf. Als de werknemer zijn loon voor de maand oktober van het lopende jaar niet ontvangen heeft, wordt het loon dat als basis zou hebben gediend om zijn loon voor deze maand te berekenen, als dit verschuldigd was geweest, in aanmerking genomen.

Voor de deeltijds tewerkgestelde werknemers wordt het bedrag van de premie herleid naar rata van hun arbeidstijdstelsel.

## **Artikel 9.**

§1. De anciënniteit die in aanmerking zal worden genomen voor het berekenen van de harmonisatiepremie, is de anciënniteit vermeld in de arbeidsovereenkomsten, ten minste, de anciënniteit in de instelling.

§2. In de sectors van de Jongerencentra en de Jeugdorganisaties, zoals bepaald in artikel 1, wordt de anciënniteit in aanmerking genomen die vermeld wordt in § 1, behalve voor de werknemers wier anciënniteit op 1 januari 2003 beperkt werd tot een maximum van 8 jaar. Voor deze werknemers wordt de anciënniteit in 2005 beperkt tot een maximum van 15 jaar.

§ 3. Voor de werknemers wier anciënniteit op 1 januari 2003 geneutraliseerd werd, wegens hun herkwalificatie als werknemer in het kader van werkgelegenheidsprogramma's, wordt deze neutralisatie gehandhaafd.

§ 4. De weddeschaalaanpassingen die gekoppeld zijn aan de anciënniteit zullen worden toegepast op de eerste dag van de maand die volgt op de verjaardatum van het contract.

## **Artikel 10.**

De harmonisatiepremie zal worden uitbetaald aan de werknemers die er recht op hebben, ten laatste op het einde van de maand die volgt op de uitbetaling van de subsidies aan de werkgevers door de administraties van de Franstalige Gemeenschap.

Evenwel zullen de werkgevers aan wie de subsidies werden gestort voor het sluiten van deze collectieve arbeidsovereenkomst, de harmonisatiepremie uitbetalen aan de werknemers die er recht op hebben, ten laatste op het einde van de maand die volgt op het sluiten van deze overeenkomst.

## **Artikel 11.**

Aan elke werknemer die de harmonisatiepremie ontvangt wordt, bij de storting ervan, een document bezorgd dat werd opgesteld volgens het model in bijlage 3 met de berekening die voor deze werknemer werd uitgevoerd.

## **HOOFDSTUK III: LONEN IN 2006.**

### **Artikel 12.**

Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van het artikel 20, zullen de minimumlonen per categorie van het voltijds tewerkgesteld personeel, zoals beschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 december 2003 tot bepaling van de functieclassificatie voor sommige sectoren van het Paritair Comité voor de socioculturele sector die afhangen van de Franse Gemeenschap : Productieateliers, Bibliotheken, Culturele centra, Jongeren-centra, Permanente vorming, Sportfederaties, De Mediatheek, Jeugdorganisaties, Lokale televisies, vanaf 1 januari 2006, gebaseerd worden op de loonschalen opgenomen in bijlage 2, die noodzakelijk deel uitmaakt van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Deze loonschalen zijn een minimumbasis.

Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van artikel 20 verbinden de werkgevers er zich toe om, in 2006, de bijkomende middelen toegekend door de Franse gemeenschap in het kader van het akkoord met de non-profit van juni 2000, aan te wenden voor het verhogen van de loonmassa om aldus een verbetering van de lonen mogelijk te maken, tot het bedrag van een eindejaarspremie, bepaald volgens de modaliteiten voorzien in de artikelen 7 en 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst en tot 100 % van de loonschalen bepaald in de voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 16 september 2002 (Waals Gewest).

De voorgaande alinea is niet van toepassing als de jaarlijkse loonmassa's van de instelling gelijk zijn aan of hoger dan het bedrag van een eindejaarspremie, bepaald volgens de modaliteiten voorzien in de artikelen 7 en 8 van deze collectieve arbeidsovereenkomst, en gelijk aan of hoger dan 100 % van de loonschalen bepaald in voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 16 september 2002.

### **Artikel 13.**

Overeenkomstig het artikel 9 van de collectieve arbeidsovereenkomst nr.35 van 27 februari 1981 betreffende sommige bepalingen van het arbeidsrecht ten aanzien van de deeltijdse arbeid, algemeen verbindend verklaard bij het koninklijk besluit van 21 september 1981, moet de deeltijds tewerkgestelde werknemer, voor een zelfde of gelijkwaardige arbeid, een loon krijgen proportioneel aan dat van de voltijds tewerkgestelde werknemer.

#### **Artikel 14.**

De anciënniteit die in aanmerking zal worden genomen voor het bepalen van het loon van de werknemers, is de anciënniteit vermeld in de arbeidsovereenkomst en, ten minste, de anciënniteit in de instelling.

#### **Artikel 15.**

Voor de werknemers wier anciënniteit op 1 januari 2003 geneutraliseerd werd, wegens hun re kwalificatie als werknemer in het kader van werkgelegenheidsprogramma's, wordt deze neutralisatie gehandhaafd.

#### **Artikel 16.**

In 2006 wordt in de sectors van de Jongerencentra en de Jeugdorganisaties, zoals bepaald in artikel 1, de anciënniteit in aanmerking genomen die vermeld wordt in het artikel 14 van deze overeenkomst, behalve voor de werknemers wier anciënniteit op 1 januari 2003 beperkt werd tot een maximum van 8 jaar. Voor deze werknemers wordt de anciënniteit in 2006 beperkt tot een maximum van 18 jaar.

#### **Artikel 17.**

In de sectors van de Jongerencentra en de Jeugdorganisaties, zoals bepaald in artikel 1, wordt de anciënniteit in aanmerking genomen die vermeld wordt in de arbeidsovereenkomst en, ten minste, de anciënniteit in de instelling, behalve voor de werknemers wier anciënniteit op 1 januari 2003 beperkt werd tot een maximum van 8 jaar. Voor deze werknemers zal de anciënniteit op de volgende wijze evolueren :

- - in 2007 zal het plafond worden bepaald op 22 jaar;
- - vanaf 2008 zal er geen enkel anciënniteitsplafond meer worden toegepast.

Het artikel 16 en deze bepaling zullen worden toegepast naarmate de hiertoe bestemde sommen worden vrijgemaakt door de Franse gemeenschap; de plafonds zullen versneld afgeschaft worden zodra de regering van de Franse gemeenschap, overeenkomstig haar verklaring van gemeenschapspolitiek, de nodige middelen zal toekennen om de werkelijke anciënniteit in aanmerking te nemen in de in het eerste lid bedoelde instellingen.

#### **Artikel 18.**

De weddeschaalaanpassingen die gekoppeld zijn aan de anciënniteit zullen worden toegepast op de eerste dag van de maand die volgt op de verjaardatum van het contract.

## HOOFDSTUK IV : KOPPELING VAN DE LONEN AAN HET INDEXCIJFER VAN DE CONSUMPTIEPRIJZEN

### Artikel 19.

Zonder afbreuk te doen aan de toepassing van de lonen bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 maart 1997 betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, worden de loonschalen in bijlage 2 gekoppeld aan het indexcijfer van de consumptieprijzen maandelijks opgemaakt door het Ministerie van Economische Zaken en gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad. Zij worden aangepast volgens de bepalingen van voornoemde collectieve arbeidsovereenkomst van 20 maart 1997, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 14 september 1997. De spilindex op het ogenblik van de sluiting van de overeenkomst is 102,10 (basis 2004 = 100).

## HOOFDSTUK V : DIVERSE BEPALINGEN

### Artikel 20.

Zonder afbreuk te doen aan de bepalingen van artikel 51 van de wet van 5 december 1968 betreffende de collectieve arbeidsovereenkomsten en de paritaire comités, zal de eventuele herverdeling van de jaarmassa's in de inrichtingen waar het totaal van de lonen en voordelen gelijk is aan of hoger dan die bepaald in deze collectieve arbeidsovereenkomst, moeten worden besproken in de ondernemingsraad of, bij gebrek hieraan, in overleg tussen de werkgever en de vakbondsafvaardiging of, bij gebrek hieraan, moeten worden vastgelegd in een collectieve arbeidsovereenkomst gesloten op het niveau van de onderneming.

### Artikel 21.

De artikels 1, 9 en 16 van de collectieve arbeidsovereenkomst tot bepaling van de loonvoorwaarden in 2004 en 2005 voor sommige sectoren van het paritair comité voor de socio-culturele sector die afhangen van de franse gemeenschap : productieateliers, bibliotheken, culturele centra, jongerencentra, permanente vorming, sportfederaties, de mediatheek, jeugdorganisaties, lokale televisies, worden opgeheven.

## HOOFDSTUK VI : GELDIGHEIDSDUUR

### ARTIKEL 22.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt van kracht op 1 januari 2006. Zij is voor onbepaalde tijd gesloten en kan door elk van de partijen worden opgezegd met een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend per aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair subcomité.

## Annexe 1 - Bijlage 1

---

### PRIME D'HARMONISATION 2005 - HARMONISATIEPREMIE 2005

Grille du 1er janvier au 30 août 2005 - Rooster van 1 januari tot 30 augustus 2005

Pour Ateliers de production, Bibliothèques, Centres culturels, Centres de jeunes, Education permanente, Fédérations sportives, La Médiathèque, Organisations de jeunesse, Télévisions locales  
Voor Productie-ateliers, Bibliotheken, Culturele Centra, Jongerencentra, Permanente Vorming, Sportfederaties, De Mediatheek, Jeugdorganisaties, Lokale Televisies

#### Echelon 1 / Rang 1

Pivot / Spil = 113,88 (base 1996-basis 1996)

**Attention** : la Convention Collective de Travail n°43 octies conclue au sein du Conseil National du Travail impose de respecter le Revenu Minimum Moyen Garanti.

Vérifiez !

**Opgeliet** : de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 43 octies gesloten in de Nationale Arbeidsraad, legt de verplichting op het Gewaarborgd Gemiddeld Minimuminkomen in acht te nemen.  
Controleren !

**Attention**: les montants doivent être indexés de 2 % à partir du 1er septembre 2005

**Opgeliet** : vanaf 1 september 2005 moeten de bedragen geïndexeerd worden met 2 %.

	Annuel / jaarloon	Mensuel / maandloon	Horaire / uurloon
0	13.698,00	1.141,50	6,93
1	14.845,20	1.237,10	7,51
2	14.923,32	1.243,61	7,55
3	15.001,20	1.250,10	7,59
4	15.079,20	1.256,60	7,63
5	15.157,08	1.263,09	7,67
6	15.234,96	1.269,58	7,71
7	15.313,32	1.276,11	7,75
8	15.391,32	1.282,61	7,79
9	15.469,08	1.289,09	7,83
10	15.949,20	1.329,10	8,07
11	16.027,08	1.335,59	8,11
12	16.104,96	1.342,08	8,15
13	16.182,96	1.348,58	8,19
14	16.260,96	1.355,08	8,23
15	16.339,32	1.361,61	8,27
16	16.417,32	1.368,11	8,31
17	16.494,84	1.374,57	8,35
18	16.572,96	1.381,08	8,39
19	16.651,08	1.387,59	8,43
20	16.729,08	1.394,09	8,47
21	16.806,96	1.400,58	8,51
22	16.884,96	1.407,08	8,55
23	16.962,72	1.413,56	8,58
24	17.040,96	1.420,08	8,62
25	17.119,08	1.426,59	8,66
26	17.196,84	1.433,07	8,70



27	17.274,96	1.439,58	8,74
28	17.274,96	1.439,58	8,74
29	17.274,96	1.439,58	8,74
30	17.274,96	1.439,58	8,74
31	17.274,96	1.439,58	8,74

## Echelon 2 / Rang 2

Pivot / Spil = 113,88 (base 1996-basis 1996)

	<b>Annuel/ jaarloon</b>	<b>Mensuel/ maandloon</b>	<b>Horaire/ uurloon</b>
0	15.007,56	1.250,63	7,59
1	16.193,88	1.349,49	8,20
2	16.349,76	1.362,48	8,27
3	16.505,64	1.375,47	8,35
4	16.661,64	1.388,47	8,43
5	16.817,52	1.401,46	8,51
6	16.973,28	1.414,44	8,59
7	17.129,28	1.427,44	8,67
8	17.285,28	1.440,44	8,75
9	17.440,92	1.453,41	8,83
10	18.052,80	1.504,40	9,14
11	18.239,76	1.519,98	9,23
12	18.427,08	1.535,59	9,33
13	18.614,04	1.551,17	9,42
14	18.800,76	1.566,73	9,51
15	18.987,84	1.582,32	9,61
16	19.175,04	1.597,92	9,70
17	19.362,12	1.613,51	9,80
18	19.549,08	1.629,09	9,89
19	19.736,28	1.644,69	9,99
20	19.923,24	1.660,27	10,08
21	20.110,08	1.675,84	10,18
22	20.297,04	1.691,42	10,27
23	20.484,48	1.707,04	10,37
24	20.671,44	1.722,62	10,46
25	20.858,40	1.738,20	10,56
26	21.045,36	1.753,78	10,65
27	21.232,68	1.769,39	10,75
28	21.419,52	1.784,96	10,84
29	21.609,00	1.800,75	10,94
30	21.609,00	1.800,75	10,94
31	21.609,00	1.800,75	10,94

Echelon 3 / Rang 3

Pivot / Spil = 113,88 (base 1996-basis 1996)

	Annuel / jaarloon	Mensuel / maandloon	Horaire / uurloon
0	16.969,20	1.414,10	8,59
1	18.258,24	1.521,52	9,24
2	18.258,24	1.521,52	9,24
3	19.079,76	1.589,98	9,66
4	19.079,76	1.589,98	9,66
5	19.938,48	1.661,54	10,09
6	19.938,48	1.661,54	10,09
7	20.835,48	1.736,29	10,54
8	20.835,48	1.736,29	10,54
9	21.773,04	1.814,42	11,02
10	21.773,04	1.814,42	11,02
11	22.753,08	1.896,09	11,51
12	22.753,08	1.896,09	11,51
13	23.776,80	1.981,40	12,03
14	23.776,80	1.981,40	12,03
15	24.561,72	2.046,81	12,43
16	24.561,72	2.046,81	12,43
17	24.951,72	2.079,31	12,63
18	24.951,72	2.079,31	12,63
19	25.558,56	2.129,88	12,93
20	25.558,56	2.129,88	12,93
21	26.164,92	2.180,41	13,24
22	26.164,92	2.180,41	13,24
23	26.771,64	2.230,97	13,55
24	26.771,64	2.230,97	13,55
25	27.378,48	2.281,54	13,86
26	27.378,48	2.281,54	13,86
27	27.984,96	2.332,08	14,16
28	27.984,96	2.332,08	14,16
29	27.984,96	2.332,08	14,16
30	27.984,96	2.332,08	14,16
31	27.984,96	2.332,08	14,16

Echelon 4.1 /Rang 4.1

Pivot / Spil = 113,88 (base 1996-basis 1996)

	Annuel / jaarloon	Mensuel / maandloon	Horaire / uurloon
0	18.390,24	1.532,52	9,31
1	19.728,96	1.644,08	9,98
2	19.728,96	1.644,08	9,98
3	20.747,04	1.728,92	10,50
4	20.747,04	1.728,92	10,50
5	21.817,56	1.818,13	11,04
6	21.817,56	1.818,13	11,04
7	22.943,28	1.911,94	11,61
8	22.943,28	1.911,94	11,61
9	24.127,44	2.010,62	12,21
10	24.127,44	2.010,62	12,21
11	25.372,20	2.114,35	12,84
12	25.372,20	2.114,35	12,84
13	26.681,64	2.223,47	13,50
14	26.681,64	2.223,47	13,50
15	27.748,68	2.312,39	14,04
16	27.748,68	2.312,39	14,04
17	28.858,56	2.404,88	14,60
18	28.858,56	2.404,88	14,60
19	30.012,72	2.501,06	15,19
20	30.012,72	2.501,06	15,19
21	30.579,84	2.548,32	15,48
22	30.579,84	2.548,32	15,48
23	31.186,92	2.598,91	15,78
24	31.186,92	2.598,91	15,78
25	31.793,28	2.649,44	16,09
26	31.793,28	2.649,44	16,09
27	32.399,76	2.699,98	16,40
28	32.399,76	2.699,98	16,40
29	32.399,76	2.699,98	16,40
30	32.399,76	2.699,98	16,40
31	32.399,76	2.699,98	16,40

**Echelon 4.2 / Rang 4.2**

Pivot / Spil = 113,88 (base 1996-basis 1996)

	<b>Annuel / jaarloon</b>	<b>Mensuel / maandloon</b>	<b>Horaire / uurloon</b>
0	21.699,48	1.808,29	10,98
1	22.812,00	1.901,00	11,54
2	22.812,00	1.901,00	11,54
3	23.621,04	1.968,42	11,95
4	23.621,04	1.968,42	11,95
5	24.429,72	2.035,81	12,36
6	24.429,72	2.035,81	12,36
7	25.238,88	2.103,24	12,77
8	25.238,88	2.103,24	12,77
9	26.047,56	2.170,63	13,18
10	26.452,20	2.204,35	13,39
11	27.260,88	2.271,74	13,80
12	27.260,88	2.271,74	13,80
13	28.069,92	2.339,16	14,21
14	28.069,92	2.339,16	14,21
15	28.878,60	2.406,55	14,61
16	28.878,60	2.406,55	14,61
17	29.687,52	2.473,96	15,02
18	29.687,52	2.473,96	15,02
19	30.496,44	2.541,37	15,43
20	30.496,44	2.541,37	15,43
21	31.305,60	2.608,80	15,84
22	31.305,60	2.608,80	15,84
23	32.113,92	2.676,16	16,25
24	32.113,92	2.676,16	16,25
25	32.923,08	2.743,59	16,66
26	32.923,08	2.743,59	16,66
27	33.731,76	2.810,98	17,07
28	33.731,76	2.810,98	17,07
29	33.731,76	2.810,98	17,07
30	33.731,76	2.810,98	17,07
31	33.731,76	2.810,98	17,07

	<b>Annuel / jaarloon</b>	<b>Mensuel / maandloon</b>	<b>Horaire / uurloon</b>
0	23.712,36	1.976,03	12,00
1	24.651,24	2.054,27	12,48
2	24.651,24	2.054,27	12,48
3	25.337,28	2.111,44	12,82
4	25.337,28	2.111,44	12,82
5	26.023,20	2.168,60	13,17
6	26.023,20	2.168,60	13,17
7	26.709,72	2.225,81	13,52
8	26.709,72	2.225,81	13,52
9	27.395,64	2.282,97	13,86
10	27.800,04	2.316,67	14,07
11	28.486,44	2.373,87	14,42
12	28.486,44	2.373,87	14,42
13	29.172,48	2.431,04	14,76
14	29.172,48	2.431,04	14,76
15	29.858,64	2.488,22	15,11
16	29.858,64	2.488,22	15,11
17	30.544,92	2.545,41	15,46
18	30.544,92	2.545,41	15,46
19	31.230,72	2.602,56	15,81
20	31.230,72	2.602,56	15,81
21	31.917,12	2.659,76	16,15
22	31.917,12	2.659,76	16,15
23	32.603,28	2.716,94	16,50
24	32.603,28	2.716,94	16,50
25	33.289,56	2.774,13	16,85
26	33.289,56	2.774,13	16,85
27	33.975,60	2.831,30	17,19
28	33.975,60	2.831,30	17,19
29	33.975,60	2.831,30	17,19
30	33.975,60	2.831,30	17,19
31	33.975,60	2.831,30	17,19

	<b>Annuel / jaarloon</b>	<b>Mensuel / maandloon</b>	<b>Horaire / uurloon</b>
0	24.766,32	2.063,86	12,53
1	25.980,12	2.165,01	13,15
2	25.980,12	2.165,01	13,15
3	27.067,08	2.255,59	13,70
4	27.067,08	2.255,59	13,70
5	28.154,04	2.346,17	14,25
6	28.154,04	2.346,17	14,25
7	29.240,88	2.436,74	14,80
8	29.240,88	2.436,74	14,80
9	30.327,96	2.527,33	15,35
10	30.732,24	2.561,02	15,55
11	31.818,96	2.651,58	16,10
12	31.818,96	2.651,58	16,10
13	32.906,16	2.742,18	16,65
14	32.906,16	2.742,18	16,65
15	33.993,00	2.832,75	17,20
16	33.993,00	2.832,75	17,20
17	35.079,96	2.923,33	17,75
18	35.079,96	2.923,33	17,75
19	36.166,92	3.013,91	18,30
20	36.166,92	3.013,91	18,30
21	37.253,76	3.104,48	18,85
22	37.253,76	3.104,48	18,85
23	38.340,60	3.195,05	19,40
24	38.340,60	3.195,05	19,40
25	38.340,60	3.195,05	19,40
26	38.340,60	3.195,05	19,40
27	38.340,60	3.195,05	19,40
28	38.340,60	3.195,05	19,40
29	38.340,60	3.195,05	19,40
30	38.340,60	3.195,05	19,40
31	38.340,60	3.195,05	19,40

## Annexe 2 - Bijlage 2

### BAREMES - LOONSCHALEN

Rémunérations à partir du 1er janvier 2006 - Lonen vanaf 1 januari 2006

Pour Ateliers de production, Bibliothèques, Centres culturels, Centres de jeunes, Education permanente, Fédérations sportives, La Médiathèque, Organisations de jeunesse, Télévisions locales  
Voor Productie-ateliers, Bibliotheken, Culturele Centra, Jongeren centra, Permanente Vorming, Sportfederaties, De Mediatheek, Jeugdorganisaties, Lokale Televisies

#### Echelon 1 / Rang 1

Pivot / Spil = 102,10 (base 2004-basis 2004)

**Attention** : la Convention Collective de Travail n°43 octies conclue au sein du Conseil National du Travail impose de respecter le Revenu Minimum Moyen Garanti.

Vérifiez !

**Opgelet** : de Collectieve Arbeidsovereenkomst nr. 43 octies gesloten in de Nationale Arbeidsraad, legt de verplichting op het Gewaarborgd Gemiddeld Minimuminkomen in acht te nemen.

Controleren !

	Annuel / jaarloon	Mensuel / maandloon	Horaire / uurloon
0	13.971,96	1.164,33	7,07
1	15.142,08	1.261,84	7,66
2	15.221,76	1.268,48	7,70
3	15.301,20	1.275,10	7,74
4	15.380,76	1.281,73	7,78
5	15.460,20	1.288,35	7,82
6	15.539,64	1.294,97	7,86
7	15.619,56	1.301,63	7,90
8	15.699,12	1.308,26	7,94
9	15.778,44	1.314,87	7,99
10	16.268,16	1.355,68	8,23
11	16.347,60	1.362,30	8,27
12	16.427,04	1.368,92	8,31
13	16.506,60	1.375,55	8,35
14	16.586,16	1.382,18	8,39
15	16.666,08	1.388,84	8,43
16	16.745,64	1.395,47	8,47
17	16.824,72	1.402,06	8,51
18	16.904,40	1.408,70	8,55
19	16.984,08	1.415,34	8,60
20	17.063,64	1.421,97	8,64
21	17.143,08	1.428,59	8,68
22	17.222,64	1.435,22	8,72
23	17.301,96	1.441,83	8,76
24	17.381,76	1.448,48	8,80
25	17.461,44	1.455,12	8,84
26	17.540,76	1.461,73	8,88
27	17.620,44	1.468,37	8,92
28	17.620,44	1.468,37	8,92



29	17.620,44	1.468,37	8,92
30	17.620,44	1.468,37	8,92
31	17.620,44	1.468,37	8,92

	<b>Annuel/ jaarloon</b>	<b>Mensuel/ maandloon</b>	<b>Horaire/ uurloon</b>
0	15.307,68	1.275,64	7,75
1	16.517,76	1.376,48	8,36
2	16.676,76	1.389,73	8,44
3	16.835,76	1.402,98	8,52
4	16.994,88	1.416,24	8,60
5	17.153,88	1.429,49	8,68
6	17.312,76	1.442,73	8,76
7	17.471,88	1.455,99	8,84
8	17.631,00	1.469,25	8,92
9	17.789,76	1.482,48	9,00
10	18.413,88	1.534,49	9,32
11	18.604,56	1.550,38	9,42
12	18.795,60	1.566,30	9,51
13	18.986,28	1.582,19	9,61
14	19.176,72	1.598,06	9,70
15	19.367,64	1.613,97	9,80
16	19.558,56	1.629,88	9,90
17	19.749,36	1.645,78	9,99
18	19.940,04	1.661,67	10,09
19	20.130,96	1.677,58	10,19
20	20.321,76	1.693,48	10,28
21	20.512,32	1.709,36	10,38
22	20.703,00	1.725,25	10,48
23	20.894,16	1.741,18	10,57
24	21.084,84	1.757,07	10,67
25	21.275,52	1.772,96	10,77
26	21.466,32	1.788,86	10,86
27	21.657,36	1.804,78	10,96
28	21.847,92	1.820,66	11,06
29	22.041,24	1.836,77	11,15
30	22.041,24	1.836,77	11,15
31	22.041,24	1.836,77	11,15

	Annuel / jaarloon	Mensuel / maandloon	Horaire / uurloon
0	17.308,56	1.442,38	8,76
1	18.623,40	1.551,95	9,42
2	18.623,40	1.551,95	9,42
3	19.461,36	1.621,78	9,85
4	19.461,36	1.621,78	9,85
5	20.337,24	1.694,77	10,29
6	20.337,24	1.694,77	10,29
7	21.252,24	1.771,02	10,76
8	21.252,24	1.771,02	10,76
9	22.208,52	1.850,71	11,24
10	22.208,52	1.850,71	11,24
11	23.208,12	1.934,01	11,75
12	23.208,12	1.934,01	11,75
13	24.252,36	2.021,03	12,27
14	24.252,36	2.021,03	12,27
15	25.053,00	2.087,75	12,68
16	25.053,00	2.087,75	12,68
17	25.450,80	2.120,90	12,88
18	25.450,80	2.120,90	12,88
19	26.069,76	2.172,48	13,19
20	26.069,76	2.172,48	13,19
21	26.688,24	2.224,02	13,51
22	26.688,24	2.224,02	13,51
23	27.307,08	2.275,59	13,82
24	27.307,08	2.275,59	13,82
25	27.926,04	2.327,17	14,13
26	27.926,04	2.327,17	14,13
27	28.544,64	2.378,72	14,45
28	28.544,64	2.378,72	14,45
29	28.544,64	2.378,72	14,45
30	28.544,64	2.378,72	14,45
31	28.544,64	2.378,72	14,45

## Echelon 4.1 /Rang 4.1

Pivot / Spil = 102,10 (base 2004-basis 2004)

	<b>Annuel / jaarloon</b>	<b>Mensuel / maandloon</b>	<b>Horaire / uurloon</b>
0	18.758,04	1.563,17	9,49
1	20.123,52	1.676,96	10,18
2	20.123,52	1.676,96	10,18
3	21.162,00	1.763,50	10,71
4	21.162,00	1.763,50	10,71
5	22.253,88	1.854,49	11,26
6	22.253,88	1.854,49	11,26
7	23.402,16	1.950,18	11,84
8	23.402,16	1.950,18	11,84
9	24.609,96	2.050,83	12,45
10	24.609,96	2.050,83	12,45
11	25.879,68	2.156,64	13,10
12	25.879,68	2.156,64	13,10
13	27.215,28	2.267,94	13,77
14	27.215,28	2.267,94	13,77
15	28.303,68	2.358,64	14,32
16	28.303,68	2.358,64	14,32
17	29.435,76	2.452,98	14,90
18	29.435,76	2.452,98	14,90
19	30.612,96	2.551,08	15,49
20	30.612,96	2.551,08	15,49
21	31.191,48	2.599,29	15,79
22	31.191,48	2.599,29	15,79
23	31.810,68	2.650,89	16,10
24	31.810,68	2.650,89	16,10
25	32.429,16	2.702,43	16,41
26	32.429,16	2.702,43	16,41
27	33.047,76	2.753,98	16,72
28	33.047,76	2.753,98	16,72
29	33.047,76	2.753,98	16,72
30	33.047,76	2.753,98	16,72
31	33.047,76	2.753,98	16,72

	Annuel / jaarloon	Mensuel / maandloon	Horaire / uurloon
0	22.133,52	1.844,46	11,20
1	23.268,24	1.939,02	11,78
2	23.268,24	1.939,02	11,78
3	24.093,48	2.007,79	12,19
4	24.093,48	2.007,79	12,19
5	24.918,36	2.076,53	12,61
6	24.918,36	2.076,53	12,61
7	25.743,60	2.145,30	13,03
8	25.743,60	2.145,30	13,03
9	26.568,48	2.214,04	13,45
10	26.981,28	2.248,44	13,65
11	27.806,04	2.317,17	14,07
12	27.806,04	2.317,17	14,07
13	28.631,28	2.385,94	14,49
14	28.631,28	2.385,94	14,49
15	29.456,16	2.454,68	14,91
16	29.456,16	2.454,68	14,91
17	30.281,28	2.523,44	15,32
18	30.281,28	2.523,44	15,32
19	31.106,40	2.592,20	15,74
20	31.106,40	2.592,20	15,74
21	31.931,76	2.660,98	16,16
22	31.931,76	2.660,98	16,16
23	32.756,16	2.729,68	16,58
24	32.756,16	2.729,68	16,58
25	33.581,52	2.798,46	16,99
26	33.581,52	2.798,46	16,99
27	34.406,40	2.867,20	17,41
28	34.406,40	2.867,20	17,41
29	34.406,40	2.867,20	17,41
30	34.406,40	2.867,20	17,41
31	34.406,40	2.867,20	17,41

	<b>Annuel / jaarloon</b>	<b>Mensuel / maandloon</b>	<b>Horaire / uurloon</b>
0	24.186,60	2.015,55	12,24
1	25.144,32	2.095,36	12,72
2	25.144,32	2.095,36	12,72
3	25.844,04	2.153,67	13,08
4	25.844,04	2.153,67	13,08
5	26.543,64	2.211,97	13,43
6	26.543,64	2.211,97	13,43
7	27.243,96	2.270,33	13,79
8	27.243,96	2.270,33	13,79
9	27.943,56	2.328,63	14,14
10	28.356,00	2.363,00	14,35
11	29.056,20	2.421,35	14,70
12	29.056,20	2.421,35	14,70
13	29.755,92	2.479,66	15,06
14	29.755,92	2.479,66	15,06
15	30.455,76	2.537,98	15,41
16	30.455,76	2.537,98	15,41
17	31.155,84	2.596,32	15,77
18	31.155,84	2.596,32	15,77
19	31.855,32	2.654,61	16,12
20	31.855,32	2.654,61	16,12
21	32.555,52	2.712,96	16,48
22	32.555,52	2.712,96	16,48
23	33.255,36	2.771,28	16,83
24	33.255,36	2.771,28	16,83
25	33.955,32	2.829,61	17,18
26	33.955,32	2.829,61	17,18
27	34.655,16	2.887,93	17,54
28	34.655,16	2.887,93	17,54
29	34.655,16	2.887,93	17,54
30	34.655,16	2.887,93	17,54
31	34.655,16	2.887,93	17,54

	Annuel / jaarloon	Mensuel / maandloon	Horaire / uurloon
0	25.261,68	2.105,14	12,78
1	26.499,72	2.208,31	13,41
2	26.499,72	2.208,31	13,41
3	27.608,40	2.300,70	13,97
4	27.608,40	2.300,70	13,97
5	28.717,08	2.393,09	14,53
6	28.717,08	2.393,09	14,53
7	29.825,64	2.485,47	15,09
8	29.825,64	2.485,47	15,09
9	30.934,56	2.577,88	15,66
10	31.346,88	2.612,24	15,86
11	32.455,32	2.704,61	16,42
12	32.455,32	2.704,61	16,42
13	33.564,24	2.797,02	16,99
14	33.564,24	2.797,02	16,99
15	34.672,92	2.889,41	17,55
16	34.672,92	2.889,41	17,55
17	35.781,60	2.981,80	18,11
18	35.781,60	2.981,80	18,11
19	36.890,28	3.074,19	18,67
20	36.890,28	3.074,19	18,67
21	37.998,84	3.166,57	19,23
22	37.998,84	3.166,57	19,23
23	39.107,40	3.258,95	19,79
24	39.107,40	3.258,95	19,79
25	39.107,40	3.258,95	19,79
26	39.107,40	3.258,95	19,79
27	39.107,40	3.258,95	19,79
28	39.107,40	3.258,95	19,79
29	39.107,40	3.258,95	19,79
30	39.107,40	3.258,95	19,79
31	39.107,40	3.258,95	19,79

ANNEXE 3 : **MODÈLE** DE FORMULAIRE A REMETTRE A CHAQUE TRAVAILLEUR

**ASSOCIATION :**  *indiquer le nom de l'association*  
**PRIME D'HARMONISATION OCTROYÉE EN 2006 POUR CERTAINS SECTEURS RELEVANT DE LA COMMUNAUTÉ FRANÇAISE**

Les commentaires et Instructions sont en Italiques.

CCT DU 10-03-2006

Tableau de calcul de la prime d'harmonisation pour :  *indiquer le nom du travailleur*

**MONTANT BRUT TOTAL DE LA PRIME D'HARMONISATION :**  *reprérendre le montant du total de la colonne 7*

	Colonne 1	Colonne 2	Colonne 3	Colonne 4	Colonne 5	Colonne 6	Colonne 7
Régime de travail à temps-plein en heures par semaine de l'association :		<i>par exemple</i> 38 ou moins le cas échéant					
Calcul à effectuer ou remarque		<i>Attention à l'éventuel saut d'ancienneté qui s'applique, en principe, le 1er jour du mois qui suit la date anniversaire de signature du contrat.</i>	<i>Appliqué pour déterminer le barème en fonction de la CCT du 15-12-2003 définissant la classification de fonctions pour certains secteurs de la Communauté Française</i>	<i>A adapter en fonction des périodes pour lesquelles une rémunération était due au travailleur. Par exemple, indiquer 50% pour un travailleur entré en fonction au milieu du mois.</i>	<i>Voir le journal de paie de 2005 en isolant dans les deux dernières lignes les montants bruts du double pécule de vacances et de la prime de fin d'année, le cas échéant.</i>	<i>Opérer le calcul = barème brut en fonction des colonnes 2 et 3. Colonne 1 régime de travail à temps-plein X taux d'occupation. Attention : il faut adapter les barèmes à l'index (+2%) dès le mois de septembre.</i>	<i>= Colonne 6 - Colonne 5 ATTENTION, ramener tous les montants négatifs à zéro!</i>
<i>Par exemple</i>	19	2	3	100%	650	1521,52 X 19/38 X 100%	760,76 - 690
	Régime de travail en heures par semaine	Ancienneté en année(s)	Échelon	Taux d'occupation sur le mois en %	Rémunération brute réellement versée en 2005	Montant brut 2005 utilisé pour le calcul de la prime d'harmonisation (annexe 1 de la CCT)	Montants bruts de la prime d'harmonisation
janvier-05							
février-05							
mars-05							
avril-05							
mai-05							
juin-05							
juillet-05							
août-05							
septembre-05							
octobre-05							
novembre-05							
décembre-05							

*Pour cette case, opérer le calcul = 92% X rémunération brute du mois de la prise principale des vacances dans la colonne 6 (en principe, juillet ou août) pour autant que le travailleur ait été occupé toute l'année 2004; sinon, adapter le double pécule et simple pécule en fonction de l'occupation en 2004.*

*Pour cette case, opérer le calcul conformément aux articles 7 et 8 de la CCT du 10 mars 2006 octroyant une prime d'harmonisation et fixant les conditions de rémunération pour l'année 2006 pour certains secteurs de la Communauté Française*

Pour les employés : double pécule de vacances 2005 :

Prime de fin d'année 2005 :

**MONTANT BRUT TOTAL DE LA PRIME D'HARMONISATION :**

*Additionner dans cette case les montants positifs correspondant à chacun des mois et, le cas échéant, celui du double pécule de vacances et de la prime de fin d'année.*

ATTENTION : **CET TABLEAU EST BASÉ SUR UNE SITUATION STANDARD. IL Y LIEN, LE CAS ÉCHÉANT, DE TENIR COMPTE DE CERTAINS AUTRES ÉLÉMENTS QUI PEUVENT AVOIR UNE INCIDENCE SUR LES CALCULS ET D'ADAPTER LE TABLEAU.**

*Par exemple : changement de régime de travail ou entrée en fonction en cours de mois, congés sans solde, maladie de longue durée...*



## BIJLAGE 3 : MODELFORMULIER TE BEZORGEN AAN IEDERE WERKNEMER

## INSTELLING:

De naam van de instelling invullen

HARMONISATIEPREMIE TOEGEKEND IN 2006 VOOR SOMMIGE SECTOREN DIE AFHANGEN VAN DE FRANSE GEMEENSCHAP

**De commentaren en instructies zijn cursief gedrukt.**

CAO VAN 10-03-2006

Berekeningstabel van de harmonisatiepremie voor : De naam van de werknemer invullen**TOTAAL BRUTOBEDRAG VAN DE HARMONISATIEPREMIE**

Het totaalbedrag overbrengen naar kolom 7

Voltijds arbeidsstelsel in uren per week van de instelling :

bijvoorbeeld

38 of minder in voorkomend geval

	Kolom 1	Kolom 2	Kolom 3	Kolom 4	Kolom 5	Kolom 6	Kolom 7
<i>Uit te voeren berekening of opmerking</i>		<i>Opgelet voor de eventuele anciënniteits sprong die, in principe, wordt toegepast de eerste dag van de maand die volgt op de verjaardag van de ondertekening van het contract.</i>	<i>Toegepast om de loonschaal te bepalen in functie van de CAO van 15-12-2003 tot bepaling van de functieclassificatie voor sommige sectoren van de Franse Gemeenschap.</i>	<i>Aan te passen in functie van de periodes waarvoor aan de werknemer een loon verschuldigd was. Bijvoorbeeld invullen 50 % voor een werknemer die in dienst is getreden in de helft van de maand</i>	<i>Zie het loonboek van 2006. In voorkomend geval in de laatste twee regels de brutobedragen invullen van het dubbel vakantiegeld en de eindejaarspremie.</i>	<i>De berekening uitvoeren = brutoloon X kolommen 2 en 3 X kolom 1/voltijds arbeidsstelsel X tewerkstellingscijfer. Opgelet: vanaf de maand september moeten de loonschalen aangepast worden het indexcijfer (+)</i>	<i>= Kolom 6 — Kolom 5 OPGELET: alle negatieve bedragen herleiden tot nul!</i>
<i>Bijvoorbeeld</i>	19	2	3	100%	650	=1521,52 x19/38 x100%	=760,76-650
	Arbeids tijdsstelsel in uren per week	Anciënniteit in jaren	Rang	Tewerkstellingsgraad over de maand in %	Werkelijk betaald brutoloon in 2005	Brutobedrag 2005 gebruikt voor het berekenen van de harmonisatiepremie (bijlage 1 bij de CAO)	Brutobedragen van de harmonisatiepremie
januari 05							
februari 05							
maart 05							
april 05							
mei 05							
juni 05							
juli 05							
augustus 05							
september 05							
oktober 05							

<b>november 05</b>							
december 05							
Voor de bedienden: dubbel vakantiegeld 2005:						*	
<b>Eindejaarspremie 2005:</b>						**	
Bruto totaalbedrag van de <b>harmonisatiepremie:</b>							***

\*Voor dit vakje, de berekening **maken**=92%X brutoloon van de **voornaamste vakantiemaand** (in principe juli of augustus) voor zover de **werknemer** gedurende gans het jaar 2004 **tewerkgesteld** werd ; zoniet het dubbel vakantiegeld aanpassen in functie van de **tewerkstelling** in 2004.

\*\*Voor dit vakje, de berekening uitvoeren overeenkomstig de artikels 7 en 8 van de CAO van 10 maart 2006 tot toekenning van een harmonisatiepremie en bepaling van de loonvoorwaarden voor het jaar 2006 voor sommige sectoren van de Franse Gemeenschap.

\*\*\*In dit vakje de positieve bedragen optellen **overeenstemmend** met elke maand en, in voorkomend geval, het bedrag van het dubbel vakantiegeld en van de eindejaarspremie.

**OPGELET: DEZE TABEL IS GEBASEERD OP EEN STANDAARDSITUATIE. IN VOORKOMEND GEVAL MOET ER REKENING WORDEN GEHOUDEN MET SOMMIGE ANDERE ELEMENTEN DIE EEN INVLOED KUNNEN HEBBEN OP DE BEREKENINGEN EN MOET DE TABEL AANGEPAST WORDEN.**

Bijvoorbeeld: verandering van arbeidstijdstelsel of indiensttreding in de **loop** van een maand, verlof zonder **wedde**, langdurige ziekte....