

La Convention Collective de Travail du 5 octobre 2006

Une nouvelle modification des conditions de rémunération pour certains secteurs relevant de la Communauté française

Version du 07-12-2006

PRÉAMBULE

À aucun moment, le gouvernement de la Communauté française n'a été en capacité de liquider à temps les sommes nécessaires aux associations pour permettre l'augmentation des barèmes. Les sommes prévues pour 2004 et 2005 n'ont été versées qu'au premier trimestre de 2006. Dernier épisode en date, la Communauté vient de nous annoncer que les dernières sommes dues pour la période 2006 n'arriveront qu'en janvier 2007 !

Fixer des barèmes et affecter les moyens excédentaires est donc un exercice difficile pour les partenaires sociaux qui viennent de signer une nouvelle convention collective de travail le 5 octobre 2006 au sein de la Commission paritaire 329.02.

La référence à atteindre, telle que convenue par les partenaires sociaux, reste l'application à 100% des barèmes retenus à ce jour pour les secteurs relevant de la Région wallonne (qui correspondent à peu près à ceux des hôpitaux privés) avec une prime de fin d'année; la convention signée ce 5 octobre 2006 permet d'atteindre 84% de l'objectif barémique.

La convention collective de travail du 5 octobre 2006 en résumé

- Une augmentation des barèmes dès le 1^{er} janvier 2006, et donc une régularisation des rémunérations pour les mois écoulés de cette année;
- Une affectation des sommes reçues à hauteur de ce que coûterait l'application à 100% des barèmes de référence (Région wallonne), avec une prime de fin d'année;
- La suppression de la limitation d'ancienneté dans les secteurs des Centres de jeunes et des Organisations de jeunesse.

L'application de la convention collective de travail du 5 octobre 2006 étape par étape

Vous pouvez vous procurer le texte de la convention collective de travail en contactant votre fédération ou le télécharger via le lien suivant :

http://cessoc-extranet.be/public/manifestations/CCT_061005.pdf

| | |
|---|-------------|
| Préalable 1 Mon association est-elle concernée ? | p. 1 |
| Préalable 2 De quels documents ai-je besoin pour travailler ? | p. 2 |
| Étape 1 Comment appliquer les barèmes en 2006 ? | p. 3 |
| Étape 2 Affecter les moyens supplémentaires ? | p. 3 |
| Étape 3 Quelles instructions donner à mon secrétariat social ? | p. 4 |

PRÉALABLE 1 : MON ASSOCIATION EST-ELLE CONCERNÉE ?

Bien que conclue en Commission paritaire 329.02, la convention collective de travail (CCT) du 5 octobre 2006 ne vise pas l'ensemble des employeurs et des travailleurs du secteur socioculturel. Elle concerne uniquement certaines associations reconnues par la Communauté française et leurs travailleurs. L'article 1 de la convention précise son champ d'application.

Quels sont les employeurs visés ?

La convention s'applique uniquement aux associations relevant d'un des dispositifs d'agrément et/ou de subventionnement suivants :

- Ateliers de production et d'accueil;
- Bibliothèques publiques de droit privé;
- Centres culturels;
- Centres de jeunes;
- Organisations d'éducation permanente;
- Fédérations sportives;
- La Médiathèque;
- Organisations de Jeunesse;
- Télévisions locales.

Par exemple, un "centre culturel" qui ne serait pas reconnu ou agréé n'est pas concerné par la convention, ni une école de devoirs ou un CEC.

Quels sont les travailleurs visés ?

La convention s'applique à tous les travailleurs, qu'ils soient sous statut d'employé ou d'ouvrier, occupés, au moins à partir du 1^{er} janvier 2006, chez les employeurs visés ci-dessus.

Exceptions

Une première exception s'applique toutefois aux travailleurs mis à disposition de l'association sans toutefois que la rémunération octroyée à ces travailleurs ne puisse être inférieure à celle octroyée aux travailleurs ayant une même fonction au sein de l'association.¹

La deuxième exception concerne uniquement les associations qui relèveraient d'un dispositif d'agrément ou de subvention dans le domaine de l'insertion socioprofessionnelle à Bruxelles ou en Région wallonne, en plus d'un de ceux évoqués ci-dessus (éducation permanente le plus souvent). Pour ces associations "polysubventionnées", les deux conventions mentionnées ci-dessous s'appliquent prioritairement :

- la convention collective de travail du 1^{er} juillet 2002 qui exécute l'accord du non marchand en Région de Bruxelles-Capitale pour les organismes d'insertion socioprofessionnelle mais pour les seuls travailleurs affectés à ces missions;
- la convention collective de travail du 16 septembre 2002 qui exécute l'accord du non marchand en Région Wallonne pour les organismes d'insertion socioprofessionnelle et pour l'ensemble de leurs travailleurs.

PRÉALABLE 2 : DE QUELS DOCUMENTS AI-JE BESOIN POUR TRAVAILLER ?

Informations et documents relatifs à chaque travailleur :

- L'échelon utilisé pour déterminer le barème fixé selon la classification prévue dans la convention collective de travail du 15 décembre 2003²;
- L'ancienneté au 1^{er} janvier 2006; (Attention : Il faut bien entendu tenir compte de l'évolution de l'ancienneté en cours d'année);
- Les journaux de paie des années 2005 et 2006 tels qu'établis par votre secrétariat social reprenant les rémunérations mensuelles, le simple et le double pécule de vacances et la prime de fin d'année ou treizième mois éventuellement versé;
- Les journaux de paie de 2007 relatifs à la régularisation rétroactive des barèmes 2006 comme prévu dans la convention du 5-10-2006, si cette régularisation a été opérée en 2007.

Informations et documents relatifs aux barèmes à appliquer :

- Les grilles barémiques mensuelles fixées par la convention collective de travail du 5 octobre 2006 à l'index du 1^{er} janvier 2006 et du 1^{er} novembre 2006 (voir les annexes A & B);

¹ Article 32 § 4 al. 3 de la Loi du 24-07-1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs

² Arrêté royal du 16 décembre 2005 rendant obligatoire la convention collective de travail du 15 décembre 2003, conclue au sein de la Commission paritaire pour le secteur socioculturel, définissant la classification de fonctions pour certains secteurs de la Commission paritaire pour le secteur socioculturel 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, Moniteur Belge du 3 mars 2006.

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=2006-03-03&numac=2005012657#end

- Les grilles barémiques mensuelles de référence à 100% fixées par la convention collective de travail du 16 septembre 2002³ (secteurs Région wallonne) à l'index du 1^{er} janvier 2006 et du 1^{er} novembre 2006 (voir les annexes C & D).

ÉTAPE 1 : COMMENT APPLIQUER LES BARÈMES EN 2006 ?

Rémunérations en 2006

La convention collective de travail du 5 octobre 2006 détermine (voir annexe 1 de la convention collective de travail du 5 octobre 2006) les barèmes minima à partir du 1^{er} janvier 2006.

Vous retrouverez ces barèmes dans l'annexe A de la présente note ainsi que ceux applicables à partir du 1^{er} novembre 2006 suite à l'indexation dans l'annexe B.

Attention : vous devez avoir effectué cette régularisation le plus tôt possible et au plus tard le dernier jour du mois qui suit la liquidation des subventions dédiées.

Comment régulariser les mois écoulés de l'année 2006 ?

S'agissant d'une rétroaction qui porte sur l'exercice en cours, il suffit de demander à votre secrétariat social d'opérer un calcul de la différence entre les rémunérations réellement versées aux travailleurs en 2006 et les barèmes minima déterminés à l'annexe 1 de la convention collective de travail du 5 octobre 2006.

En 2006, y a-t-il une obligation d'affectation des sommes supplémentaires reçues qui ne seraient pas utilisées pour la régularisation des barèmes ?

En 2006, l'obligation d'affectation des montants reçus est maintenue. Mais à partir du 1^{er} janvier 2006, les montants perçus doivent être consacrés à l'augmentation de la masse salariale annuelle à concurrence de 100% des barèmes de référence (Référence Région wallonne) déterminés par la convention collective du 16 septembre 2002 (annexe C et annexe D à partir de l'indexation au 1^{er} novembre).

Le déplafonnement de l'ancienneté pour les Organisations de jeunesse et les Centres de jeunes

En juillet 2006, à l'occasion de l'ajustement budgétaire, la Communauté française a octroyé les moyens nécessaires pour supprimer la limitation d'ancienneté dans ces secteurs; ils seront liquidés prochainement de façon distincte aux seules associations concernées pour autant qu'elles aient appliqué ce plafond précédemment. La convention collective conclue ce 5 octobre concrétise cette suppression de la limitation. Ainsi, pour ces deux secteurs spécifiques comme pour l'ensemble des secteurs visés par l'application de la convention du 5 octobre, l'ancienneté à prendre en compte est « l'ancienneté reconnue dans le contrat de travail et, au minimum l'ancienneté dans l'association ».

Les conventions collectives de travail précédentes qui concrétisaient l'accord du non-marchand en Communauté française avaient tenu compte d'une spécificité propre aux secteurs des Centres de jeunes et des Organisations de jeunesse en limitant l'ancienneté barémique des travailleurs de ces secteurs.

Ainsi, la convention collective du 10 mars 2006 prévoyait en son article 9 de plafonner l'ancienneté à 15 ans en 2005 alors que l'article 17 de ladite convention déterminait l'évolution de la prise en compte de celle-ci (22 ans en 2007, déplafonnement total en 2008). Ces dispositions sont désormais caduques.

ÉTAPE 2 : AFFECTER LES MOYENS SUPPLÉMENTAIRES ?

Certaines associations, parce qu'elles en avaient les moyens, ont choisi d'octroyer à leurs travailleurs des rémunérations plus élevées que les barèmes prévus par la convention, que ce soit sous forme d'un barème plus élevé ou sous forme d'autres avantages (prime de fin d'année plus élevée ou 13^{ème} mois, chèques-repas, allocations extra-légales...).

Faut-il dès lors aller plus loin au prétexte que des subventions supplémentaires sont octroyées ?
Oui, dans certains cas.

3 Arrêté royal du 24 août 2005 rendant obligatoire la convention collective de travail du 16 septembre 2002, conclue au sein de la Commission paritaire pour le secteur socioculturel, définissant la classification de fonctions et les conditions de rémunération pour certains secteurs de la Commission paritaire pour le secteur socioculturel dépendant de la Région wallonne, Moniteur Belge du 8 novembre 2005. Les barèmes qui s'y trouvent servent de référence et de but à atteindre et ne s'appliquent pas tels quels dans les secteurs relevant de la Communauté française.

http://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=fr&caller=summary&pub_date=2005-11-08&numac=2005012349 - end

Le principe de l'affectation des sommes

La convention du 5 octobre 2006 prévoit, en effet, que l'employeur est tenu d'affecter, dans une certaine limite, la part des subventions 2006 qui dépasse ce qui est nécessaire à couvrir le coût de l'application des barèmes de la nouvelle convention, à "l'augmentation de la masse salariale en vue d'améliorer les rémunérations".

Exception : si la masse salariale annuelle de votre association est égale ou supérieure à la somme du coût, charges patronales comprises, que représentent

- 100% des barèmes fixés par la convention collective du 16 septembre 2002, déterminant les barèmes pour le secteur socioculturel en Région wallonne (ils figurent en annexes C & D de cette note; ils sont déjà calculés à 100% et l'annexe D tient compte de l'indexation au 1^{er} novembre 2006),
- et une prime de fin d'année calculée sur les mêmes bases (100%),

alors votre association n'a pas l'obligation d'affecter les montants reçus pour 2006 à l'augmentation de la masse salariale.

Le montant à affecter est donc ce qui vous reste des subventions supplémentaires quand vous avez terminé l'opération de régularisation des barèmes prévus dans la convention du 5 octobre.

Deux exemples simplifiés

Mon association reçoit un subside supplémentaire de 20⁴

- Si ma masse salariale 2005, prime d'harmonisation⁵ comprise = 100
 - Que je dois aller à 110 pour appliquer les barèmes de la convention du 5 octobre 2006
 - J'utilise 10 pour atteindre une masse salariale à 110
 - Il me reste 10
 - Que j'affecte à améliorer la masse salariale
- Si je suis à 120
 - [Je ne reviens pas à 110 !]
 - Il me reste 20 puisque je suis déjà aux barèmes prescrits
 - Mais comme les barèmes de référence mettent le plafond à 135
 - J'affecte 15

Ne vous pressez pas dans cette opération qu'il sera plus facile pour vous de réaliser à partir du mois de janvier 2007 quand vous disposerez de l'ensemble des calculs salariaux de l'année 2006 et ceux de la régularisation des barèmes comme prévu dans la convention du 5-10-2006.

Cet aspect de la convention est suffisamment complexe pour que nous y revenions dans une note séparée et avec un outil informatique disponible prochainement auprès de votre fédération. Pour toute information plus précise à ce sujet, référez vous à la fédération à laquelle votre association est affiliée.

ÉTAPE 3 : QUELLES INSTRUCTIONS DONNER À MON SECRÉTARIAT SOCIAL ?

L'application des dispositions de la convention collective de travail du 5 octobre 2006 aura, bien entendu, des implications d'ordre social et fiscal dont se chargera le secrétariat social auquel vous êtes affilié.

Bien que la plupart des secrétariats sociaux auront été informés de la teneur des dispositifs issus de la convention collective, il peut s'avérer opportun de donner certaines instructions.

Nous vous recommandons de régler, le plus tôt possible, la régularisation des rémunérations depuis le 1^{er} janvier 2006 en n'omettant pas l'indexation survenue le 1^{er} novembre et d'attendre le début de l'année 2007, le cas échéant, pour régler l'affectation des sommes.

La régularisation des rémunérations en 2006

La convention collective du 5 octobre 2006 crée de nouveaux barèmes qui sont d'application à partir du 1^{er} janvier 2006, il faudra donc opérer une régularisation des rémunérations pour l'ensemble des mois écoulés de l'année 2006 et appliquer concrètement ces barèmes par la suite.

⁴ Montants fictifs

⁵ Elle a été payée en 2006 mais se rapporte à ce que l'association aurait dû verser en 2005 si la Communauté française avait versé les subventions 2005 à temps.

Les secrétariats sociaux sont parfaitement outillés pour calculer cette régularisation avec les cotisations sociales et le précompte professionnel qui en découlent. L'employeur pourrait demander à son secrétariat social, afin de diminuer les frais, d'établir une seule fiche de paie par travailleur et par trimestre à régulariser.

Le secrétariat social opérera par ailleurs les modifications relatives aux déclarations trimestrielles de 2006 à l'ONSS (Dmfa).

L'affectation des sommes

Si l'employeur est tenu par l'obligation d'affectation des sommes (Cfr commentaire à ce sujet) et que le choix de la façon d'affecter a été posé alors il faudra peut-être recourir au service du secrétariat social.

Il en ira par exemple ainsi si l'employeur décide d'affecter les sommes par l'intermédiaire de l'octroi d'une prime spécifique. Il faudra communiquer au secrétariat social le montant de celle-ci afin qu'il puisse calculer les divers prélèvements et établir la fiche de paie.

À QUOI S'ATTENDRE EN 2007 ET AU DELÀ ?

La convention collective du 5 octobre 2006 fixe les barèmes à partir du 1^{er} janvier 2006. Celle-ci ayant été conclue pour une durée indéterminée, les barèmes figurant dans son annexe continueront à s'appliquer, en tenant compte des indexations éventuelles, durant l'année 2007 jusqu'à ce qu'une nouvelle convention collective de travail vienne la modifier.

Cela veut donc dire que les choses évolueront sans doute dès 2007, et certainement par la suite.

Les partenaires sociaux et la Communauté française s'engagent...

Le 28 juin 2006, les partenaires sociaux et la Communauté française ont conclu un accord portant sur les années 2006 à 2009. Outre le fait que le gouvernement entend revoir le "décret sur l'emploi", et donc le mode de distribution des sommes qui servent à l'harmonisation barémique, les annexes de l'accord mentionnent une répartition annuelle de sommes supplémentaires qui seraient dégagées par la Communauté française ainsi que la progression barémique que cela pourrait engendrer durant les années 2006 à 2009.

Les représentants patronaux se sont montrés très prudents en veillant à ce que soit insérée dans l'accord une clause de précaution prévoyant que ces éventuelles progressions barémiques ne pourraient être envisagées que si la Communauté française respectait ses engagements et garantissait les moyens nécessaires pour ce faire. La prudence était d'autant plus de mise que les travaux relatifs à la réforme du décret sur l'emploi n'avaient pas encore débuté.

La convention collective de travail du 5 octobre 2006 est la concrétisation d'une première phase de cet accord 2006-2009 suite à la libération par la Communauté française d'une première somme lors de l'ajustement budgétaire de juillet 2006.

Ainsi, les éventuelles progressions barémiques seraient les suivantes :

- 2007 : passage des barèmes à 85,45% des barèmes de référence (Région wallonne)
- 2008 : passage des barèmes à 89,35% des barèmes de référence (Région wallonne)
- 2009 : passage des barèmes à 93,25% des barèmes de référence (Région wallonne)

La CESSoC revendique...

La CESSoC a déjà fait savoir au gouvernement qu'elle entendait voir se réaliser une série de priorités dans l'application de l'accord 2006-2009 :

- poursuite de l'objectif de subvention de la progression barémique;
- le mode de financement de chaque association dans le cadre du nouveau décret sur l'emploi ne peut conduire à une diminution des subventions actuelles;
- égalité de traitement des secteurs en matière de subvention à l'emploi;
- mise en place de subventions à l'emploi qui évoluent en fonction de l'ancienneté;
- respect du principe de préfinancement;
- ...

Votre fédération vous tiendra au courant de l'évolution des négociations



.

FOIRE AUX QUESTIONS

Avertissement :

Pour l'application de la convention collective à votre association, nous vous invitons une fois de plus à ne pas hésiter à prendre contact avec la fédération à laquelle vous êtes affilié si vous ne trouvez pas de réponse à votre question dans ce document.

PRIME DE FIN D'ANNÉE

Dans mon association il n'y a pas de prime de fin d'année, la convention collective de travail du 5 octobre m'impose t'elle d'en payer une en 2006 ?

La réponse est non. Si on parle de prime de fin d'année dans la convention collective de travail du 5 octobre 2006, c'est uniquement comme élément de calcul permettant de déterminer quel est le plafond d'affectation des sommes.

Pourtant mon secrétariat social me dit que je dois payer une prime de fin d'année en 2006 parce que dans les conventions collectives de travail qui précédaient celle du 5 octobre, une telle prime était prévue ?

C'est faux, archi-faux. Un petit historique s'impose.

1. La convention collective de travail du 3 juin 2005 : celle-ci prévoyait outre des barèmes et une obligation d'affectation, le paiement d'une prime de fin d'année. Or, étant donné que la Communauté française n'avait pas exécuté ses engagements, la convention collective était devenue caduque et n'est donc pas entrée en vigueur.
2. La convention collective de travail du 10 mars 2006 : celle-ci prévoyait outre des barèmes à 83% des barèmes de référence (Région wallonne) et une obligation d'affectation, le paiement d'une prime d'harmonisation composée de deux éléments. Le premier élément était la différence entre la rémunération versée aux travailleurs pour chaque mois de l'année 2005 et des montants figurant dans l'annexe 1 de la convention collective. Le second élément était un montant calculé selon les modalités d'une prime de fin d'année. En conclusion, si on parle de prime de fin d'année dans la convention c'est uniquement comme une méthode de calcul d'une des deux parties de la prime d'harmonisation qui devait être versée aux travailleurs.

Lorsque je dis à mon secrétariat social qu'il n'y a pas d'obligation de payer une prime de fin d'année dans les conventions collectives, il me répond que je suis tenu d'en payer une, car je l'ai fait en 2005 sur base de la convention collective du 3 juin 2005 ? On me dit que j'ai créé un « usage ».

Caramba encore raté !

"Usages" et "droits acquis" sont des concepts souvent utilisés à l'emporte-pièce. Il ne suffit pas d'accorder une gratification à une seule reprise pour en faire un usage qui devrait devenir une obligation récurrente de l'employeur.

L'usage est une source de droit reconnue par l'article 51 de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires. Selon une jurisprudence (ensemble des décisions des Cours et tribunaux du travail) constante, l'octroi d'une gratification devient un droit acquis dans le chef du travailleur sur base de l'usage, à condition que cela réponde à trois critères :

- généralité : l'avantage est accordé à tous les travailleurs ou à une catégorie identifiable;
- régularité : l'avantage doit être payé à une ou des périodes déterminées;
- fixité : l'avantage est calculé selon un critère mathématique connu ou fixé forfaitairement.

Outre ces trois critères, il ne peut y avoir d'usage que si l'avantage octroyé n'est pas prévu dans une autre source de droits (contrat de travail, règlement de travail, convention collective de travail...).

L'idée même d'avoir créé un usage en anticipant l'exécution de la convention collective qui fut conclue au mois de juin 2005 est douteuse. En effet, le paiement d'une prime de fin d'année était clairement prévu dans la convention de juin 2005.

Il n'y avait donc pas la place pour la création d'un usage. De surcroît, on peut aisément mettre en doute le critère de "régularité" propre à l'usage. Et en fin de compte, les critères de "généralité" et de "fixité" propres à l'éventuel usage ne sont rien d'autre que les articles de la convention collective de juin 2005 que certains employeurs ont appliqué, et qui définissaient le champ d'application et l'octroi d'une prime de fin d'année avec ses modalités de calcul.

Avoir anticipé l'application de la convention collective de travail du 3 juin 2005 alors que nous savons qu'elle est devenue caduque, n'a pas créé un usage au sein de l'entreprise et vous n'êtes donc pas tenu de verser une prime de fin d'année en 2006. **Attention tout de même que si vous en payez une en 2006 (à savoir une seconde année de suite) vous risquez vraiment de créer cet usage et donc de vous obliger pour l'avenir.**

RÉGULARISATION DES RÉMUNÉRATIONS

On nous conseille d'anticiper les paiements aux travailleurs dès maintenant si les finances de l'association le permettent. Pour ce faire, il faut au moins connaître les montants qui nous seront octroyés or nous n'avons pas encore reçu cette information ?

Il est exact que les diverses administrations en charge des secteurs envoient chaque année un courrier aux employeurs afin de les avertir du montant des subventions qu'ils percevront. Toutefois cette information précise n'est pas fondamentalement nécessaire pour les employeurs qui souhaitent anticiper la régularisation des rémunérations sur base de la convention collective de travail du 5 octobre.

Les montants à recevoir étant supérieurs aux subventions qui ont été perçues pour l'année 2005, il n'y a pas d'inquiétude à avoir à ce sujet.

De surcroît, un grand nombre d'employeurs ont reçu en 2006 et recevront en janvier 2007 plus que les sommes permettant de couvrir l'augmentation barémique, les sommes excédentaires, devant faire l'objet d'une affectation selon le dispositif défini dans la convention collective.

AFFECTATION DES SOMMES

L'affectation des sommes doit-elle être négociée avec la délégation syndicale ?

La convention collective de travail du 5 octobre 2006 n'impose pas une telle obligation à l'employeur qui reste donc libre en cette matière. Toutefois, il pourrait s'avérer opportun afin d'éviter des conflits ultérieurs d'informer la délégation syndicale ou les travailleurs de vos intentions, voire de demander leur avis. Bien entendu, il s'agit là d'une décision à prendre en fonction de la qualité des relations que l'employeur entretient avec la délégation syndicale et les travailleurs de son association. Rappelons également que s'il existe un conseil d'entreprise au sein de votre association, la divulgation de certaines informations peut s'avérer obligatoire.

Si j'ai un travailleur dont la rémunération correspond à 86% des barèmes applicables en Région Wallonne et un autre travailleur à 90%, dois-je d'abord affecter les masses à augmenter le travailleur ayant la plus basse rémunération ?

La convention collective de travail ne répond pas à cette question dont la réponse est en quelque sorte laissée au choix de l'employeur. L'obligation de l'employeur est double, d'une part il doit régulariser et rémunérer les travailleurs sur base des barèmes définis par la convention collective de travail du 5 octobre 2006 et d'autre part, il doit affecter les moyens supplémentaires reçus à l'augmentation de la masse salariale à concurrence du coût de la somme de la prime de fin d'année et de 100% des barèmes de référence (Région Wallonne). Ce plafond (100% des barèmes de référence augmentés de la PFA) est calculé globalement au niveau de l'association. Il se pourrait donc que certains travailleurs ayant une rémunération plus importante "tirent" la moyenne vers le haut lorsque l'on calcule le plafond.

L'employeur est donc libre d'affecter les sommes reçues selon des priorités qu'il détermine en gardant à l'esprit que tous les travailleurs doivent être rémunérés au minimum sur base des grilles figurant à l'annexe 1 de la convention collective du

5 octobre 2006 et que le plafond d'affectation des sommes doit être atteint au niveau de l'association.

Qui va vérifier que les employeurs ont bien affecté les moyens supplémentaires à de la masse salariale et comment ?

Ce n'est pas dans la convention collective de travail que l'on trouve la réponse à cette question mais bien dans le décret du 17 décembre 2003 (Moniteur belge du 14 janvier 2004) relatif à l'emploi dans le secteur socioculturel (communément appelé "décret emploi"). Dans son article 10, le décret emploi prévoit que les subventions sont justifiées par des dépenses réellement consenties en matière d'emploi et que les modalités de justification sont celles prévues par les réglementations sectorielles. Le contrôle est donc opéré par chaque administration de la Communauté française pour les secteurs qui la concerne et selon les modalités déterminées par les législations fonctionnelles spécifiques.

Rappelons également que l'Inspection des Lois sociales, ainsi qu'en cas de conflit, le tribunal du travail, sont habilités à vérifier l'application des dispositions d'une convention collective.



LISTE DES ANNEXES

Annexe A : grilles barémiques mensuelles fixées par la CCT du 5/10/2006 à l'index du 1^{er} janvier 2006

Annexe B : grilles barémiques mensuelles fixées par la CCT du 5/10/2006 à l'index du 1^{er} novembre 2006

Annexe C : grilles barémiques mensuelles fixées par la CCT du 16/09/2002 à 100% à l'index du 1^{er} janvier 2006

Annexe D : grilles barémiques mensuelles fixées par la CCT du 16/09/2002 à 100% à l'index du 1^{er} novembre 2006