



Paritair Comité voor de socio-culturele sector

**3290240 Socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap
en het Waalse Gewest**

Duitstalige Gemeenschap

Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2017 (142283)..... 2



Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2017 (142283)

(Collectieve arbeidsovereenkomst van 26 juni 2017 tot vervanging van de CAO van 18 februari 2013, nr. 113965 tot bepaling van de loonvoorwaarden voor sommige sectoren van het Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector die afhangt van de Duitstalige Gemeenschap)

Artikels 1,2, 5 tot 9, 12 tot 13

Geldigheidsduur : 1 januari 2017 voor onbepaalde duur

HOOFDSTUK 1: Toepassingsgebied

Artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die tewerkgesteld zijn in de organisaties van de socio-culturele sector die ressorteren onder het Paritair Subcomité 329.02 voor de socio-culturele sector die geconventioneerd en/of gesubsidieerd zijn door een minister van de Duitstalige Gemeenschap die een socio-culturele materie onder zijn bevoegdheid heeft alsook alle sportclubs. Deze overeenkomst wordt gesloten in het kader van de toepassing van het raamakkoord van de Duitstalige non-profitsector 2016-2019 van 15 september 2016.

Artikel 2

Onder "werknemers" wordt verstaan de mannelijke en vrouwelijke werklieden en bedienden.

HOOFDSTUK 2: Lonen

Sectie 2: Anciënniteit

Artikel 5

§ 1: De anciënniteit die in aanmerking genomen wordt om het loon van de werknemers te bepalen, op het ogenblik van de inwerkingtreding van deze collectieve arbeidsovereenkomst, wordt verhoogd met een maximum van drie jaar verworven anciënniteit, is de anciënniteit die een werknemer kan doen gelden in het kader van een arbeidsovereenkomst of van een statutaire tewerkstelling, ongeacht de betreffende sector of functie.

Voorbeeld:

Anciënniteit verworven bij andere werkgevers: 8 jaar

Reële anciënniteit bij werkgever x op 31/12/2016: 2 jaar (geen overname van de verworven anciënniteit op het tijdstip van indiensttreding van de werknemer)

Schaalanciënniteit op 01/01/2017 (inwerkingtreding van deze CAO): 5 jaar

§ 2: Als de anciënniteit die in aanmerking wordt genomen om het loon te bepalen van



een werknemer die reeds in dienst is voortvloeit uit een conventionele erkenning van de verworven anciënniteit, kan de werkgever niet verplicht worden om de basis van deze overeenkomst een anciënniteit te erkennen die in totaal meer dan drie jaar bedraagt op de datum van indienstneming van de betrokken werknemer.

Voorbeeld 1:

- Anciënniteit verworven bij andere werkgevers: 8 jaar
- Indiensttreding bij werkgever X op 30/12/2015 met een conventionele erkenning van 4 jaar anciënniteit:
- Reële anciënniteit bij werkgever X op 31/12/2016: 1 jaar
- Schaalanciënniteit bij werkgever X op 21/12/2016: 5 jaar
- Schaalanciënniteit bij werkgever X op 01/01/2017 (inwerkingtreding van deze overeenkomst): 5 jaar omdat de werkgever er niet toe kan worden verplicht om een schaalanciënniteit van in totaal meer dan drie jaar te erkennen.
- Schaalanciënniteit bij werkgever X op 01/01/2018: 6 jaar

Voorbeeld 2:

- Anciënniteit verworven bij andere werkgevers: 8 jaar
- Indiensttreding bij werkgever X op 30/12/2015 met een conventionele erkenning van 1 jaar anciënniteit
- Reële anciënniteit bij werkgever X op 31/12/2016: 1 jaar
- Schaalanciënniteit bij werkgever X op 31/12/2016: 2 jaar
- Schaalanciënniteit bij werkgever X op 01/01/2017 (inwerkingtreding van deze overeenkomst): 4 jaar, namelijk 1 jaar conventionele anciënniteit bij de ondertekening van de overeenkomst + 1 jaar reële anciënniteit verworven op 31/12/2017 + 2 jaar conventionele anciënniteit op basis van deze overeenkomst, omdat de werkgever er niet toe kan worden verplicht om een schaalanciënniteit van in totaal meer dan drie jaar te erkennen.

2/5

- Schaalanciënniteit bij werkgever X op 01/01/2018: 5 jaar

§ 3: De minimumschalen voor de werknemers die meer dan 7 jaar anciënniteit hebben verworven worden begrensd tot het bedrag dat overeenstemt met 7 jaar anciënniteit.

Voorbeeld:

- Anciënniteit verworven bij andere werkgevers: 8 jaar
- Reële anciënniteit bij werkgever X op 31/12/2016: 5 jaar (geen erkenning van de verworven anciënniteit op het tijdstip van indiensttreding van de werknemer)
- Schaalanciënniteit bij werkgever X op 01/01/2017 (inwerkingtreding van deze overeenkomst): 8 jaar (maar loon begrensd tot het bedrag dat overeenstemt met 7 jaar anciënniteit)

Artikel 6

Bij het sluiten van een nieuwe arbeidsovereenkomst zal het loon worden berekend, rekening houdende met de anciënniteit die de werknemer heeft verworven in het kader



van een arbeidsovereenkomst of een statutaire tewerkstelling, ongeacht de betreffende sector of functie, met een maximum van drie jaar.

Artikel 7

Onder door de werknemer verworven anciënniteit wordt verstaan de anciënniteit berekend op basis van de effectieve of gelijkgestelde prestaties in het kader van een arbeidsovereenkomst of een statutaire tewerkstelling voor de indiensttreding bij de huidige werkgever.

Worden gelijkgesteld met arbeidsprestaties, de volgende periodes:

- De afwezigheidsperiode gedekt door een gewaarborgd loon omwille van een ziekte of een ongeval dat geen arbeidsongeval is ;
- De periode van afwezigheid die recht geeft op de betaling van een loon door de werkgever (bijvoorbeeld klein verlet, de eerste drie dagen van het vaderschapsverlof, ...);
- De jaarlijkse vakantieperiode voor de arbeiders;
- De periode van afwezigheid in het kader van pre- of postnataal verlof zoals bedoeld in de arbeidswet van 16 maart 1971.

Artikel 8

De effectieve of gelijkgestelde prestaties voor de berekening van de verworven anciënniteit in de zin van art. 7, zullen op vraag van de werkgever, gepaard gaan met het overleggen van sluitende bewijsstukken.

Deze bewijsstukken moeten aan de werkgever worden bezorgd binnen de volgende termijnen:

- voor het personeel in dienst voor de datum van ondertekening van deze overeenkomst: zes maanden te dateren vanaf de ondertekening van deze overeenkomst.
- voor het personeel in dienst genomen na de datum van ondertekening van deze overeenkomst: zes maanden vanaf de datum van indienstneming.

Wanneer deze verplichting niet wordt nagekomen binnen de voorgeschreven termijn, zal de werkgever het recht hebben om de bepalingen van de arbeidsovereenkomst te herzien wat betreft de anciënniteit die erkend wordt bij de indienstneming en eventueel het loon van de werknemer wijzigen.

Artikel 9

De schaaladaptaties gekoppeld aan de anciënniteit worden doorgevoerd minstens de eerste dag van de maand die volgt op de datum waarop de overeenkomst werd gesloten of volgens de voorwaarden bepaald in de overeenkomst.



HOOFDSTUK 3: Geldigheidsduur en overgangsbepalingen

Artikel 12

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2017.
De achterstallige lonen die resulteren uit de inwerkingtreding van deze overeenkomst (aanpassing van de loonschalen en eventueel van de schaalanciënniteit) worden gestort als een eenmalige premie uiterlijk 8 maanden na de ondertekening van deze overeenkomst.

Artikel 13

Deze collectieve overeenkomst is gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd mits een aangetekende brief aan de voorzitter van het Paritair Comité waarbij een opzegtermijn van 6 maanden wordt gerespecteerd.

De partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de voordelen die op basis van deze collectieve arbeidsovereenkomst worden toegekend, enkel daadwerkelijk aan de werknemers zullen worden toegekend voor zover de Regering van de Duitstalige Gemeenschap het kaderakkoord 2016-2019 gesloten op 15 september 2016 integraal uitvoert.