

Service public fédéral Emploi, Travail et
Concertation sociale

**DIRECTION GÉNÉRALE
RELATIONS COLLECTIVES DU
TRAVAIL**
Direction du Greffe



Federale overheidsdienst
Werkgelegenheid, Arbeid
en Sociaal Overleg
**ALGEMENE DIRECTIE
COLLECTIEVE ARBEIDSBE-
TREKKINGEN**
Directie van de Griffie

Rectification

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

**CCT n°196126/CO/329.02
du 25/09/2025**

Le 28/10/2025, une version erronée de la convention
collective de travail a été publiée sur le site du SPF.

Le texte de la CCT a été remplacé.

Rechtzetting

**Paritair Subcomité voor de socio-culturele sec-
tor van de Franstalige en Duitstalige Gemeen-
schap en het Waalse Gewest**

**CAO nr. 196126/CO/329.02
van 25/09/2025**

Op 28/10/2025 werd een foutieve versie van de
collectieve arbeidsovereenkomst op de website
van de FOD gepubliceerd.

De tekst van de cao werd vervangen.

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

Convention collective de travail du 25 septembre 2025

Mise en œuvre d'une mesure bien-être en 2025-2026 pour certains secteurs visés par l'accord non-marchand 2021-2024 de la Région wallonne

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1er.

§ 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne, dont le siège des associations est établi en Région wallonne et qui bénéficient d'un des dispositifs d'agrément suivants :

1. Initiatives locales d'intégration (ILI), agréées en vertu du livre II de la deuxième partie du Code wallon de l'Action sociale et de la Santé relatif à l'intégration des personnes étrangères et du livre III, Titre IV de la deuxième partie du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé relatif aux initiatives locales d'intégration des personnes étrangères ;
2. Maisons Arc-en-ciel et leur fédération, agréées en vertu du livre VII de la deuxième partie du Code Wallon de l'Action Sociale relatif au soutien aux personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, queer, intersexes et asexuelles et du Livre VIII de la deuxième partie du Code réglementaire wallon de l'action et de la santé relatif au soutien aux personnes lesbiennes, gays, bisexuelles, transgenres, queer, intersexes et asexuelles.

§ 2. Par "travailleurs", on entend : le personnel, sans distinction de genre, occupé au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Commentaire :

La convention collective s'applique à tous les travailleurs sous contrat de travail, indépendamment de leur affectation à des missions couvertes par l'agrément ou pas.

§ 3. La présente convention collective de travail s'inscrit dans le cadre général négocié par les interlocuteurs sociaux en vertu de l'accord tripartite 2021-2024 du 26 mai 2021 pour le secteur non-marchand wallon en ce qui concerne l'utilisation des sommes dévolues ou affectées à l'année 2025.

CHAPITRE II. *Principes*

Art. 2.

En application de l'article 4 de l'accord tripartite 2021-2024 du 26 mai 2021 pour le secteur non-marchand wallon, et dans le respect des obligations de concertation et d'information prévues à l'article 8, les employeurs affectent un budget soit à l'une soit à l'autre des mesures suivantes :

- a. Mise en place ou développement d'une ou plusieurs mesures "bien-être" qualitatives et collectives, au bénéfice des travailleurs de l'association ;
- b. Octroi d'une prime unique exceptionnelle au bénéfice de tous les travailleurs de l'association.

Art. 3.

Le montant de ce budget par employeur est fixé par Arrêté ministériel.

CHAPITRE III. *Affectation du budget à une ou plusieurs mesures "bien-être"*

Art. 4.

Lorsque le budget est affecté à la mise en place ou au développement d'une ou plusieurs mesures qualitatives et à caractère collectif relatives au « bien-être » au sein de l'association, il ne peut être utilisé ni pour des mesures qui sortent du cadre professionnel ni pour des mesures visant à satisfaire à une obligation légale découlant de l'application du code du bien-être au travail.

Art. 5.

Au sens de la présente convention, les mesures qualitatives et à caractère collectif relatives au bien-être sont entendues restrictivement.

Seules seront admises les mesures reprises dans la liste suivante :

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

Commentaire :

Le caractère collectif impose que les mesures mises en place bénéficient à l'ensemble des travailleurs ou à une ou plusieurs catégories de travailleurs pour autant qu'elles ne créent aucune différence de traitement injustifiée entre les travailleurs.

CHAPITRE IV. *Affectation du budget à une prime unique exceptionnelle*

Art. 6.

Lorsque le budget est affecté au paiement d'une prime unique exceptionnelle, cette prime doit être versée à tous les travailleurs de l'association, en ce compris ceux qui ne sont pas affectés à des missions prévues dans les agréments visés à l'article 1^{er}.

Commentaire :

Le budget alloué aux employeurs en vertu de l'Arrêté ministériel visé à l'article 3 ne sert qu'au financement de la prime unique exceptionnelle versée aux travailleurs affectés à des missions prévues dans les agréments visés à l'article 1^{er}. Pour les autres travailleurs, la prime unique exceptionnelle devra être financée par d'autres moyens.

Art. 7.

La prime unique exceptionnelle est versée à tous les travailleurs sous contrat de travail à la date du 31 décembre 2025, sous forme d'un montant forfaitaire, indépendamment de leur régime de travail ou taux d'occupation. La prime est payée aux travailleurs au plus tard en même temps que la rémunération du mois de mars 2026.

La prime n'est pas due :

- en cas de licenciement pour faute grave entre le 31 décembre 2025 et le moment du versement de la prime ;
- pour les travailleurs liés depuis moins d'un mois par un contrat de travail au même employeur au 31 décembre 2025.

Commentaire :

Le montant brut d'une éventuelle prime unique exceptionnelle est forfaitaire et est calculé en divisant le budget qui y est consacré par le nombre de travailleurs visés en application des articles 6 et 7, après déduction du montant des cotisations sociales incombant à l'employeur.

CHAPITRE V. *Concertation et information au niveau local*

Art. 8.

§1. La ou les mesures « bien-être » fait l'objet d'une concertation au niveau local entre les représentants de l'employeur et la délégation syndicale. Un procès-verbal de la concertation atteste du choix de la ou des mesures « bien-être » décidées.

§2. À défaut de délégation syndicale, la ou les mesures « bien-être » font l'objet d'une concertation entre l'employeur et les travailleurs. Un procès-verbal de la concertation atteste de la ou des mesures « bien-être » décidées et une copie est communiquée à titre

d'information par courrier postal ou par courriel aux permanents syndicaux régionaux des organisations siégeant en sous-commission paritaire 329.02.

§3. La décision d'octroi d'une prime unique exceptionnelle, est communiquée à titre d'information par courrier postal ou par courriel aux permanents syndicaux régionaux des organisations siégeant en sous-commission paritaire 329.02.

Commentaire :

Dans le cadre du présent article, les informations suivantes sont communiquées à la délégation syndicale ou, à défaut, aux travailleurs, et figurent dans le procès-verbal :

- le montant du budget disponible en application de l'article 3;
- le nombre total de travailleurs dans l'association et le nombre de travailleurs affectés à des missions qui bénéficient d'un des dispositifs d'agrément visés à l'article 1er;
- l'estimation du coût des mesures décidées au regard du budget disponible.

La concertation au niveau local tient compte de l'ensemble des points repris ci-dessus.

Ces points figurent également dans le courrier postal ou courriel transmis pour information aux permanents syndicaux régionaux des organisations siégeant en sous-commission paritaire 329.02.

Les organisations syndicales siégeant en sous-commission paritaire auxquelles les informations doivent être envoyées sont les suivantes :

- Fédération générale du travail de Belgique
- Confédération des syndicats chrétiens de Belgique
- Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique

Les coordonnées des permanents syndicaux régionaux peuvent être obtenues sur le site de l'APEF.

CHAPITRE VI. *Dispositions particulières et transitoires*

Art.9.

Les parties conviennent explicitement que les avantages accordés par la présente convention collective de travail ne seront effectivement octroyés aux travailleurs que pour autant que le Gouvernement wallon ait pris les dispositions nécessaires auprès des administrations concernées afin de libérer les subventions dédiées au financement du montant du budget visé à l'article 3.

CHAPITRE VII. *Validité*

Art. 10.

La présente convention collective de travail est conclue à durée déterminée. Elle entre en vigueur le 1er octobre 2025 et cesse de produire ses effets le 30 septembre 2026.

**Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en
het Waalse Gewest**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2025

Tenuitvoerlegging van een welzijnsmaatregel in 2025-2026 voor bepaalde sectoren beoogd door het
non-profitakkoord 2021-2024 van het Waalse Gewest

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1.

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers die onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en het Waalse Gewest vallen, waarvan de zetel van de verenigingen in het Waalse Gewest gevestigd is en die een van de volgende erkenningsvoorzieningen genieten:

1. Lokale integratie-initiatieven erkend krachtens Boek II van het tweede deel van het Waals Wetboek van Sociale actie en gezondheid betreffende de integratie van vreemdelingen en van Boek III, titel IV van het tweede deel van het Waals Reglementair Wetboek van Sociale actie en gezondheid betreffende de lokale integratie-initiatieven voor vreemdelingen;
2. Regenbooghuizen en hun federatie, erkend krachtens Boek VII van het tweede deel van het Waalse Wetboek van Sociale Actie betreffende de steun aan lesbische, gay, biseksuele, transgender, queer, intersekse en asexuele personen en krachtens Boek VIII van het tweede deel van het Waalse Wetboek van Sociale Actie en Gezondheid betreffende de steun aan lesbische, gay, biseksuele, transgender, queer, intersekse en asexuele personen.

§2. Onder “werknemers” wordt het personeel verstaan -zonder onderscheid van geslacht- dat tewerkgesteld is in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Commentaar:

De collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst, los van het feit of ze taken uitvoeren die al dan niet onder de erkenning vallen.

§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst past in het algemene kader waarover werd onderhandeld door de sociale gesprekspartners krachtens het tripartiete akkoord 2021-2024 van 26 mei 2021 voor de Waalse non-profitsector wat het gebruik betreft van de bedragen die werden toegekend of toegewezen aan het jaar 2025.

HOOFDSTUK II. *Principes*

Art. 2.

Met toepassing van artikel 4 van het tripartiete akkoord 2021-2024 van 26 mei 2021 voor de Waalse non-profitsector en met naleving van de verplichtingen inzake overleg en informatie die bepaald zijn in artikel 8, kennen de werkgevers een budget toe, hetzij aan de ene of de andere van de volgende maatregelen:

- a. Tenuitvoerlegging of ontwikkeling van één of verscheidene kwalitatieve en collectieve "welzijnsmaatregelen" ten gunste van de werknemers van de vereniging;
- b. Toekenning van een uitzonderlijke, unieke premie ten gunste van alle werknemers van de vereniging.

Art.3.

Het bedrag van dit budget per werkgever wordt vastgelegd bij ministerieel besluit.

HOOFDSTUK III. *Toekenning van het budget aan één of verscheidene "welzijnsmaatregelen"*

Art.4.

Wanneer het budget wordt toegekend aan de tenuitvoerlegging of de ontwikkeling van één of verscheidene kwalitatieve en collectieve maatregelen betreffende het "welzijn" binnen de vereniging, mag het niet worden gebruikt voor maatregelen die buiten het professionele kader vallen, noch voor maatregelen om te voldoen aan een wettelijke verplichting die voortvloeit uit de toepassing van de codex welzijn op het werk.

Art.5.

In de zin van deze overeenkomst worden de kwalitatieve en collectieve maatregelen betreffende het welzijn restrictief opgevat.

Alleen de maatregelen die opgenomen zijn in onderstaande lijst worden toegelaten:

- teambuildingsactiviteiten "uitstap in de natuur";
- opleidingen voor de werknemers die niet vallen onder het individuele recht op opleiding zoals bepaald door de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen of door de werkgever;
- aankoop van collectief materiaal voor een maximum van 50% van de beschikbare enveloppe.

Commentaar:

"Collectief" houdt in dat de maatregelen die genomen worden, ten goede komen aan alle werknemers van één of verscheidene categorieën van werknemers, voor zover ze niet leiden tot een ongerechtvaardigd verschil in behandeling tussen de werknemers.

HOOFDSTUK IV. *Toekenning van een uitzonderlijke, eenmalige premie*

Art.6.

Wanneer het budget wordt toegekend aan de betaling van een uitzonderlijke, eenmalige premie, moet deze premie betaald worden aan alle werknemers van de vereniging, met inbegrip van diegenen die geen taken uitvoeren die vallen onder de erkenningen bedoeld in artikel 1.

Commentaar:

Het budget dat wordt toegekend aan de werkgevers krachtens het ministerieel besluit bedoeld in artikel 3, dient alleen voor de financiering van de uitzonderlijke, eenmalige premie die wordt betaald aan de werknemers die taken moeten uitvoeren die vallen onder de erkenningen bedoeld in artikel 1. Voor de andere werknemers moet de eenmalige, uitzonderlijke premie gefinancierd worden met andere middelen.

Art.7.

De uitzonderlijke, eenmalige premie wordt betaald aan alle werknemers met een arbeidsovereenkomst op 31 december 2025 in de vorm van een forfaitair bedrag, los van hun arbeidsregeling of het tewerkstellingspercentage. De premie wordt uiterlijk betaald samen met de betaling van het loon van de maand maart 2026.

De premie is niet verschuldigd:

- in geval van ontslag om dringende redenen tussen 31 december 2025 en het moment waarop de premie betaald wordt;
- voor de werknemers die sedert minder dan een maand gebonden zijn aan een arbeidsovereenkomst bij dezelfde werkgever op 31 december 2025.

Commentaar:

Het brutobedrag van een eventuele uitzonderlijke, eenmalige premie is forfaitair en wordt berekend door het budget dat eraan wordt besteed, te delen door het aantal werknemers bedoeld met toepassing van de artikelen 6 en 7, na aftrek van het bedrag van de sociale bijdragen door de werkgever.

HOOFDSTUK V. *Overleg en informatie op lokaal vlak*

Art.8.

§1. Over de "welzijnsmaatregel(en)" wordt lokaal overleg gepleegd onder de vertegenwoordigers van de werkgever en de vakbondsafvaardiging. Een proces-verbaal van het overleg vormt een bewijs van de "welzijnsmaatregelen" waarover werd beslist.

§2. Bij gebrek aan een vakbondsafvaardiging wordt over de "welzijnsmaatregel(en)" overleg gepleegd tussen de werkgever en de werknemers. Een proces-verbaal van het overleg vormt een bewijs van de "welzijnsmaatregelen" waarover werd beslist en een kopie wordt ter informatie per post of per e-mail doorgestuurd naar de gewestelijke vakbondsvrijgestelden die zitting hebben in het paritair subcomité 329.02.

§3 De beslissing van de toekenning van een eenmalige, uitzonderlijke premie wordt per brief of per e-mail meegedeeld aan de regionale vakbondsvrijgestelden van de organisaties die zitting hebben in het paritair subcomité 329.02.

Commentaar:

In het kader van dit artikel wordt aan de vakbondsafvaardiging of, bij gebreke daaraan, aan de werknemers de volgende informatie medegedeeld die in het proces-verbaal wordt vermeld:

- het bedrag van het beschikbare budget met toepassing van artikel 3;
- het totale aantal werknemers in de vereniging en het aantal werknemers die taken uitvoeren die vallen onder een van de erkenningsvoorzieningen bedoeld in artikel 1;
- de raming van de kostprijs van de maatregelen waarover werd beslist ten aanzien van het beschikbare budget.

Bij het lokale overleg wordt rekening gehouden met alle hierboven vermelde punten.

Deze punten worden ook meegedeeld in de brief of de e-mail die ter informatie wordt verstuurd aan de regionale vakbondsvrijgestelden van de organisaties die zitting hebben in het paritair subcomité 329.02.

De vakorganisaties die zitting hebben in het paritair subcomité en aan wie de informatie moet verzonden worden, zijn:

- Algemeen Belgisch Vakverbond
- Het Algemeen Christelijk Vakverbond van België,
- De Algemene Centrale der Liberale Vakbonden van België,

De gegevens van de regionale vakbondsvrijgestelden kunnen verkregen worden via de website van het APEF.

HOOFDSTUK VI. *Bijzondere en overgangsbepalingen*

Art. 9.

De partijen komen uitdrukkelijk overeen dat de voordelen die worden toegekend door deze collectieve arbeidsovereenkomst pas effectief zullen worden toegekend aan de werknemers voor zover de Waalse regering de nodige maatregelen genomen heeft bij de betrokken administraties om de subsidies vrij te maken die worden toegekend aan de financiering van het bedrag van het budget bedoeld in artikel 3.

HOOFDSTUK VII. *Geldigheid*

Art.10.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten voor bepaalde duur. Zij treedt in werking op 1 oktober 2025 en houdt op uitwerking te hebben op 30 september 2026.

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

Convention collective de travail du 25 septembre 2025

Mise en œuvre d'une mesure bien-être en 2025-2026 pour certains secteurs visés par l'accord non-marchand 2021-2024 de la Région wallonne

CHAPITRE Ier. Champ d'application

Article 1er.

§ 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs ressortissant à la Sous-commission paritaire pour le secteur socio-culturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne, dont le siège des associations est établi en Région wallonne et qui bénéficient d'un des dispositifs d'agrément suivants :

1. Initiatives locales d'intégration (ILI), agréées en vertu du livre II de la deuxième partie du Code wallon de l'Action sociale et de la Santé relatif à l'intégration des personnes étrangères et du livre III, Titre IV de la deuxième partie du Code réglementaire wallon de l'Action sociale et de la Santé relatif aux initiatives locales d'intégration des personnes étrangères ;

§ 2. Par "travailleurs", on entend : le personnel, sans distinction de genre, occupé au sens de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail.

Commentaire :

La convention collective s'applique à tous les travailleurs sous contrat de travail, indépendamment de leur affectation à des missions couvertes par l'agrément ou pas.

§ 3. La présente convention collective de travail s'inscrit dans le cadre général négocié par les interlocuteurs sociaux en vertu de l'accord tripartite 2021-2024 du 26 mai 2021 pour le secteur non-marchand wallon en ce qui concerne l'utilisation des sommes dévolues ou affectées à l'année 2025.

CHAPITRE II. Principes

Art. 2.

En application de l'article 4 de l'accord tripartite 2021-2024 du 26 mai 2021 pour le secteur non-marchand wallon, et dans le respect des obligations de concertation et d'information prévues à l'article 8, les employeurs affectent un budget soit à l'une soit à l'autre des mesures suivantes :

- a. Mise en place ou développement d'une ou plusieurs mesures "bien-être" qualitatives et collectives, au bénéfice des travailleurs de l'association ;
- b. Octroi d'une prime unique exceptionnelle au bénéfice de tous les travailleurs de l'association.

**Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en
het Waalse Gewest**

Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2025

Tenuitvoerlegging van een welzijnsmaatregel in 2025-2026 voor bepaalde sectoren beoogd door het
non-profitakkoord 2021-2024 van het Waalse Gewest

HOOFDSTUK I. Toepassingsgebied

Artikel 1.

§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers die onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité voor de socio-culturele sector van de Franstalige en Duitstalige Gemeenschap en het Waalse Gewest vallen, waarvan de zetel van de verenigingen in het Waalse Gewest gevestigd is en die een van de volgende erkenningsvoorzieningen genieten:

1. Lokale integratie-initiatieven erkend krachtens Boek II van het tweede deel van het Waals Wetboek van Sociale actie en gezondheid betreffende de integratie van vreemdelingen en van Boek III, titel IV van het tweede deel van het Waals Reglementair Wetboek van Sociale actie en gezondheid betreffende de lokale integratie-initiatieven voor vreemdelingen;

§2. Onder “werknemers” wordt het personeel verstaan -zonder onderscheid van geslacht- dat tewerkgesteld is in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten.

Commentaar:

De collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst, los van het feit of ze taken uitvoeren die al dan niet onder de erkenning vallen.

§3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst past in het algemene kader waarover werd onderhandeld door de sociale gesprekspartners krachtens het tripartiete akkoord 2021-2024 van 26 mei 2021 voor de Waalse non-profitsector wat het gebruik betreft van de bedragen die werden toegekend of toegewezen aan het jaar 2025.

HOOFDSTUK II. *Principes*