

Paritair Comité 227
voor de Audiovisuele Sector

Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 juni 2009 met betrekking tót de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen van de audiovisuele sector en betreffende de toekenning van werkonderbrekingen bedoeld in artikel 38 ter van de wet van 16 maart 1971.

HOOFDSTUK I - Voorwerp

Artikel 1

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten in het kader van de Wet van 17 maart 1987 met betrekking tót de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen en van de CAO n° 42 van 2 juni 1987, gesloten in de Nationale Arbeidsraad, met betrekking tót de invoering van nieuwe arbeidsregelingen in de ondernemingen (algemeen bindend verklaard door het KB van 18 juni 1987) en gewijzigd door CAO n° 42 bis van 10 november 1987, gesloten in de Nationale Arbeidsraad. Deze CAO wordt tevens gesloten in toepassing van artikel 38ter van de wet van 16 maart 1971.

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst sluit aan bij de CAO's van 24 mei 2005 en 22 juni 2007, die een sectorieel kader scheppen dat de invoering van nieuwe arbeidsregelingen toelaat in de ondernemingen van de audiovisuele sector.

HOOFDSTUK II - Toepassingsgebied

Artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de audiovisuele sector. Onder "werknemers" wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk bediendepersoneel.

HOOFDSTUK III - Neerlegging

Artikel 3

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd ter Griffie van de Algemene Directie Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tót vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

Commission paritaire 227
pour le Secteur audiovisuel

Convention collective de travail du 29 juin 2009 relative à l'instauration de nouveaux régimes de travail dans les entreprises du secteur audiovisuel et relative à l'octroi des intervalles de repos visés à l'article 38 ter de la loi du 16 mars 1971.

CHAPITRE I - Objet

Article 1

La présente convention collective de travail est conclue dans le cadre de la loi du 17 mars 1987 relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises et de la CCI" n° 42 du 2 juin 1987, conclue au sein du Conseil national du travail, relative à l'introduction de nouveaux régimes de travail dans les entreprises (rendue obligatoire par l'AR du 18 juin 1987) telle que modifiée par la CCT n° 42 bis du 10 novembre 1987, conclue au sein du Conseil national du travail. Elle est conclue également en application de l'article 38ter de la loi du 16 mars 1971.

La présente convention collective de travail fait suite aux conventions collectives de travail du 24 mai 2005 et du 22 juin 2007 qui fixaient un cadre sectoriel permettant l'instauration de nouveaux régimes de travail dans les entreprises du secteur audiovisuel.

CHAPITRE II - Champ d'application

Article 2

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur audiovisuel.

Par « travailleurs », on entend le personnel masculin ou féminin.

CHAPITRE III - Dépôt

Article 3

La présente convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction générale des Relations collectives de travail du Service Public Fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale, conformément aux dispositions de l'arrêté royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail.

HOOFDSTUKIV - Arbeidsregime

Artikel 4

§ 1. Voor de administratieve werknemers is de wekelijkse arbeidsduur vastgesteld op 38 uur. Voor de operationele werknemers wordt de wekelijkse arbeidsduur van 38 uur bereikt op jaarbasis.

§ 2. De weekgrens wordt vastgesteld op:

- maximaal 50u voor journalisten, werknemers met facilitaire functies, productiewerknemers. Gedurende maximaal 6 weken per trimester kan deze weekgrens van 50 u verhoogd worden tót 60 u;

- maximaal 84 u voor journalisten, werknemers met facilitaire functies of andere op bedrijfsvlak vastgelegde functies in "uitzonderlijke omstandigheden" te definiëren op ondernemingsvlak, volgens de modaliteiten voorzien in artikel 20 van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

§ 3. De daggrens kan worden vastgesteld op maximaal 12 u voor journalisten, werknemers met facilitaire functies en productiewerknemers.

In dit kader zullen inspanningen worden gedaan om de werknemers die 9 u of langer per dag werken tewerk te stellen in een stelsel van 4 dagen per week.

§4 De bepalingen van § 2 van dit artikel met betrekking tót de dag- en weekgrens zijn niet van toepassing op de werknemers zoals bedoeld in § 2, die tewerkgesteld zijn in een regeling van nachtarbeid op grond van artikel 17 § 1 van de CAO n) 46, gesloten in de Nationale Arbeidsraad en voor het laatst gewijzigd door CAO n) 46 septies van 5 april 1995.

CHAPITRE IV - Régimes de travail

Article 4

§ 1. Pour les travailleurs administratifs la durée de travail hebdomadaire est fixée à 38 heures. Pour les travailleurs opérationnels la durée de travail moyenne hebdomadaire de 38 heures est atteinte sur base annuelle.

§2. La durée hebdomadaire est fixée à

- maximum 50H pour les journalistes, les travailleurs exerçant des fonctions facilitaires et les travailleurs de production. Pendant 6 semaines par trimestre au maximum, cette durée hebdomadaire de travail de 50h peut être portée à 60H;

- maximum 84 h pour les journalistes, les travailleurs exerçant des fonctions facilitaires ou d'autres fonctions fixées au niveau de l'entreprise dans des "circonstances exceptionnelles" à définir au niveau de l'entreprise selon les modalités visées à l'article 20 de la présente convention collective de travail.

§3. La durée journalière de travail peut être fixée à maximum 12 h pour les journalistes, les travailleurs exerçant des fonctions facilitaires et les travailleurs de production.

Dans ce cadre tous les efforts seront faits pour que les travailleurs qui travaillent 9 h ou plus par jour soient occupés dans un régime de 4 jours par semaine.

§4. Les dispositions du §2 du présent article relatives aux durées journalières et hebdomadaires ne sont pas applicables aux travailleurs visés au §2 qui seraient occupés dans un régime comprenant des prestations de nuit et ce, en vertu de l'article 17 §1^{er} de la CCT n° 46 conclue au sein du Conseil national du travail telle qu'elle a été modifiée pour la dernière fois par la CCT n° 46 septies du 25 avril 1995.

Artikel 5

§1. In uitvoering van artikel 38 ter van de wet van 16 maart 1971 mogen de werknemers gedurende meer dan 7 opeenvolgende dagen tewerkgesteld worden, zonder evenwel de 14 opeenvolgende dagen te overschrijden.

De betrokken werknemers zijn:

- de journalisten,
- werknemers die een facilitaire functie uitoefenen,
- productiewerknemers,
- « andere functies » in « uitzonderlijke omstandigheden », op voorwaarde dat de « andere functies » en de « uitzonderlijke omstandigheden » op voorhand binnen de onderneming worden gedefinieerd volgens de modaliteiten voorzien in artikel 20 van onderhavige overeenkomst.

§2. Overeenkomstig artikel 38 ter §2, 4° van de arbeidswet van 16 maart 1971 zullen werknemers zoals bedoeld in §1 inhaalrust voor een gewerkte zondag toegekend krijgen binnen de 21 dagen volgend op de gewerkte zondag. Hij kan bovendien afwijken van de regels voor de toekenning van de inhaalrust zoals bedoeld in artikel 38 ter van de wet van 16 mei 1971.

§3. De vrije dagen zullen evenwel maximaal gegroepeerd worden en er zullen maximaal volledig vrije weekends geprogrammeerd worden.

Artikel 6

De uurroosters worden minstens 7 dagen op voorhand bekend gemaakt behalve voor journalisten, werknemers van facilitaire functies, productiewerknemers of andere op bedrijfsp vlak vastgelegde functies in "uitzonderlijke omstandigheden" te definiëren op ondernemingsvlak volgens de modaliteiten voorzien in artikel 20 van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

Artikel 7

Een trimesteriële opvolging van het gebruik dat wordt gemaakt van "uitzonderlijke omstandigheden" in de onderneming wordt voorzien door de ondernemingsraad of bij ontstentenis door de syndicale afvaardiging of bij ontstentenis met alle werknemers

Article 5

§1. En application de l'article 38ter de la loi du 16 mars 1971, les travailleurs visés au présent article peuvent travailler plus de 7 jours consécutifs sans toutefois pouvoir excéder 14 jours consécutifs.

Les travailleurs visés sont :

- les journalistes,
- les travailleurs exerçant des fonctions facilitaires,
- les travailleurs de production,
- dans des « circonstances exceptionnelles », les travailleurs exerçant « d'autres fonctions », à condition que ces « autres fonctions » et que « les "circonstances exceptionnelles" aient été définies au préalable au niveau de l'entreprise selon les modalités prévues à l'article 20 de la présente convention.

§2. Conformément à l'article 38 ter §2, 4° de la loi du 16 mars 1971 sur le travail, les travailleurs visés au §1er bénéficieront du repos compensatoire pour le travail dominical dans les 21 jours de la prestation dominical. Il est en outre dérogé aux règles d'octroi des intervalles de repos visés à l'article 38 ter de la loi du 16 mars 1971.

§3. Cependant, les journées libres seront au maximum regroupées et des week-ends entièrement libres seront programmés au maximum.

Article 6

Les horaires doivent être communiqués au moins 7 jours à l'avance sauf pour les journalistes, les travailleurs exerçant des fonctions facilitaires, les travailleurs de production ou d'autres fonctions fixées au niveau de l'entreprise dans des "circonstances exceptionnelles" à définir au niveau de l'entreprise selon les modalités prévues à l'article 20 de la présente convention.

Article 7

Un suivi trimestriel de l'usage des prestations dans des "circonstances exceptionnelles" est prévu par le conseil d'entreprise ou, à défaut, par la délégation syndicale ou, à défaut, avec tous les travailleurs.

HOOFDSTUK V - Bepalingen met betrekking tót de nachtarbeid van toepassing op vol- en deeltijdse werknemers.

Artikel 8

Nachtarbeid wordt toegestaan onder de volgende voorwaarden :

- > voor TV-bedrijven, facilitaire bedrijven en productiebedrijven :
 - nachtarbeid tussen 1u00 en 6u00 is enkel toegestaan mits toeslag ; voor de werknemers met vaste contractueel nachtprestatie is geen toeslag vereist indien de nachtprestaties is verrekend in het loon;
 - voor prestaties gestart voor 0u00 die doorlopen tót na 1u00 is een toeslag verschuldigd vanaf 0u00.
- > Voor radiobedrijven :
 - nachtarbeid tussen 0u00 en 5u00 is enkel toegestaan mits toeslag ; voor de werknemers met vaste contractueel nachtprestatie is geen toeslag vereist indien de nachtprestaties is verrekend in het loon;

Artikel 9

§1 De toeslag is minimaal 50 pet.

§2. Deze toeslag kan op vraag van de werknemer worden uitbetaald of omgezet worden in recuperatie op voorwaarde dat die keuze wordt gemaakt voor een periode van één jaar.

Artikel 10

Een werknemer kan maximaal 48 nachten per jaar tewerkgesteld worden ; dit geldt niet voor werknemers met vaste contractueel nachtprestaties.

Artikel 11

De bepalingen inzake toeslagen en uren bij nachtarbeid zijn niet van toepassing op de kaderleden (definitie sociale verkiezingen of vastgelegd bij ondernemingscollectieve arbeidsovereenkomst).

CHAPITRE V - Dispositions relatives au travail de nuit applicables aux travailleurs à plein temps et à temps partiel

Article 8

§1. Le travail de nuit est autorisé dans les conditions suivantes :

- > pour les entreprises de télévisions, les entreprises des services techniques et les entreprises de productions :
 - le travail de nuit entre 1h00 et 6h00 est autorisé uniquement moyennant le paiement d'un sursalaire; pour les travailleurs avec prestations contractuelles de nuit fixes, le sursalaire n'est pas dû si les prestations de nuit sont compensées dans le salaire;
 - pour les prestations qui ont commencé avant 0h00 et qui continuent après 1h00, le sursalaire est dû à partir de 0h00;
- > pour les entreprises de radio :

- le travail de nuit entre 0h00 et 5h00 est autorisé uniquement moyennant le paiement d'un sursalaire; pour les travailleurs avec prestations contractuelles de nuit fixes, le sursalaire n'est pas dû si les prestations de nuit sont compensées dans le salaire;

Article 9

§1. Le sursalaire s'élève au moins à 50 p.c.

§2. à la demande du travailleur, ce sursalaire peut être payé ou converti en récupération, pour autant que ce choix soit fait pour une période d'un an.

Article 10

Un travailleur peut être occupé au maximum 48 nuits par an, sauf pour les travailleurs avec prestations contractuelles de nuit fixes.

Article 11

Les dispositions concernant les sursalaires et les heures liées aux prestations de nuit ne s'appliquent pas aux cadres (définition élections sociales ou déterminée par une convention collective de travail d'entreprise).

Artikel 12

Een trimestriële opvolging van het gebruik dat wordt gemaakt van nachtprestaties in de onderneming wordt voorzien door de ondernemingsraad of bij ontstentenis door de syndicale afvaardiging of bij ontstentenis met alle werknemers.

HOOFDSTUK VI - Bepalingen met betrekking tót de arbeid op zon- en feestdagen van toepassing op vol- en deeltijdse werknemers.

Artikel 13

Arbeid op zon- en feestdagen wordt toegestaan mits het betalen van een toeslag.

Artikel 14

§ 1. De toeslag wordt vastgelegd op minstens 10 pct.; deze toeslag is niet cumuleerbaar met de toeslag voor nachtprestaties.

§2. Deze toeslag kan op vraag van de werknemer worden uitbetaald of omgezet worden in recuperatie op voorwaarde dat die keuze wordt gemaakt voor een periode van één jaar.

Artikel 15

Een werknemer mag maximaal 42 zondagen/feestdagen per jaar tewerkgesteld worden met uitzondering van werknemers met vast zondagprestaties.

Artikel 16

De bepalingen inzake toeslagen en uren bij zondag en feestdag arbeid zijn niet van toepassing op de kaderleden (definitie sociale verkiezingen of vastgelegd bij ondernemingscollectieve arbeidsovereenkomst).

Artikel 17

Een trimestriële opvolging van het gebruik wordt gemaakt van prestaties op zon- en feestdagen in de onderneming wordt voorzien door de ondernemingsraad of bij ontstentenis door de syndicale afvaardiging of bij ontstentenis met alle werknemers.

Article 12

Un suivi trimestriel de l'usage des prestations de nuit est prévu par le conseil d'entreprise ou, à défaut, par la délégation syndicale ou, à défaut, avec tous les travailleurs.

CHAPITRE VI - Dispositions relatives au travail du dimanche et des jours fériés applicables aux travailleurs à plein temps et à temps partiel

Article 13

Le travail du dimanche et des jours fériés est autorisé moyennant le paiement d'un sursalaire.

Article 14

§1er. Le sursalaire est fixé à au moins 10 p.c; ce sursalaire n'est pas cumulable avec le sursalaire de nuit.

§ 2. A la demande du travailleur ce sursalaire peut être payé ou converti en récupération pour autant que ce choix soit fait pour une période d'un an.

Article 15

Un travailleur peut, au maximum, travailler 42 dimanches/jours fériés par an à l'exception des travailleurs avec prestations de dimanche fixes.

Article 16

Les dispositions concernant les sursalaires et les heures à l'occasion des prestations du dimanche ou des jours fériés ne s'appliquent pas aux cadres (définition élections sociales ou déterminée par une convention collective de travail d'entreprise).

Article 17

Un suivi trimestriel de l'usage des prestations des dimanches et des jours fériés est prévu par le conseil d'entreprise ou à défaut par la délégation syndicale ou par défaut avec tous les travailleurs.

HOOFDSTUK VII - Arbeidstijdregistratie

Artikel 18

De arbeidstijd wordt op een eenvoudige wijze geregistreerd (via formulier of elektronisch), te definiëren op ondernemingsvlak volgens de modaliteiten voorzien in artikel 20 van de onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.

HOOFDSTUK VIII - Verplaatsingstijd

Artikel 19

De verplaatsingstijd van de woonplaats naar de gewoonlijke plaats van tewerkstelling wordt niet beschouwd als arbeidstijd en wordt niet vergoed. De verplaatsingstijd naar de locatie andere dan de gewone plaats van tewerkstelling die de gewone verplaatsingstijd naar de normale tewerkstellingsplaats overstijgt, wordt niet als arbeidstijd beschouwd maar wordt wel vergoed.

HOOFDSTUK IX - Praktische modaliteiten

Artikel 20

De praktische modaliteiten en invoeringsregels van de sectorale principes voorzien in hoofdstukken IV, V, VI en VII worden voorafgaandelijk vastgelegd bij:

- ondernemingscollectieve arbeidsovereenkomst (indien er een syndicale afvaardiging aanwezig is in de onderneming) of
- wijziging van het arbeidsreglement (indien er geen syndicale afvaardiging aanwezig is in de onderneming) met mededeling aan de voorzitter van het paritair comité en goedkeuring door het paritair comité.

HOOFDSTUK X - Duur

Artikel 21

Onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking op 1 januari 2009 en treedt buiten werking op 31 december 2010.

CHAPITRE VII - Enregistrement du temps de travail

Article 18

Le temps de travail est enregistré d'une façon simple (par formulaire ou par voie électronique) à définir au niveau de l'entreprise selon les modalités prévues à l'article 20 de la présente convention.

CHAPITRE VIII - Temps de déplacement

Article 19

Le temps de déplacement du domicile vers le lieu de travail normal n'est pas considéré comme du temps de travail et n'est pas rémunéré.

Le temps de déplacement du domicile vers un lieu de travail autre que le lieu de travail normal qui excède la durée habituelle du temps de déplacement domicile-lieu de travail normal, n'est pas considéré comme du temps de travail mais est rémunéré.

CHAPITRE IX - Modalités pratiques

Article 20

Les modalités pratiques et les règles d'application des principes sectoriels prévus aux chapitres, IV, V, VI et VII doivent être préalablement fixées :

- par convention collective de travail d'entreprise (s'il y a une délégation syndicale dans l'entreprise) ou
- par une adaptation du règlement de travail (s'il n'y a pas de délégation syndicale dans l'entreprise) avec information du président de la commission paritaire et approbation par la commission paritaire.

CHAPITRE X - Durée

Article 21

La présente convention collective de travail produit ses effets au 1er janvier 2009 et cesse d'être en vigueur le 31 décembre 2010.