

**Paritair Comité 227
voor de Audiovisuele Sector**

COLLECTIEVE ARBEIDSOVEREENKOMST VAN 18 DECEMBER 2015 AFGESLOTEN BINNEN HET PARITAIR COMITE VOOR DE AUDIOVISUELE SECTOR IN HET KADER VAN DE WET VAN 28 APRIL 2015 TOT INSTELLING VAN DE MAXIMALE MARGE VOOR LOONKOSTENONTWIKKELING VOOR DE JAREN 2015-2016 BETREFFENDE DE KOOPKRACHT – JAARLIJKSE PREMIE

Art.1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en bedienden van de ondernemingen die vallen onder het paritair comité voor de audiovisuele sector. Onder "bedienden" worden bedoeld de mannelijke en vrouwelijke bedienden.

Art. 2. Jaarlijkse premie

§1. Een premie van 250 EUR bruto, hierna 'jaarlijkse premie' genoemd, zal toegekend worden aan elke voltijdse bediende die een volledige referentieperiode kan voorleggen.

§2. De jaarlijkse premie wordt uitbetaald in de maand december van het kalenderjaar waarvoor ze toegekend wordt. De jaarlijkse premie wordt toegekend vanaf december 2016.

§3. Voor de deeltijdse bedienden, wordt de jaarlijkse premie toegekend pro rata hun deeltijds arbeidsstelsel, overeenkomstig art. 9 van CAO nr. 35 van de NAR.

§4. Het bedrag van de jaarlijkse premie, bepaald in §1, is vanaf 2017 gebonden aan de evolutie van de afgevlakte gezondheidsindex volgens de modaliteiten vastgelegd in de collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 2005 met betrekking tot de koppeling van de lonen aan het indexcijfer van de consumptieprijzen, aangevuld door de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 januari 2006.

Art. 3. Toekenning en berekening van de jaarlijkse premie voor de werknemers tewerkgesteld gedurende een onvolledig kalenderjaar

§1. De werknemers die niet gebonden waren door een arbeidsovereenkomst voor bedienden tijdens een volledig kalenderjaar hebben recht op een jaarlijkse premie pro rata berekend op de wijze vastgelegd in artikel 2, indien ze

**Commission paritaire 227
pour le Secteur audiovisuel**

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL DU 18 DECEMBRE 2015 CONCLUE AU SEIN DE LA COMMISSION PARITAIRE DU SECTEUR AUDIOVISUEL DANS LE CADRE DE LA LOI DU 28 AVRIL 2015 INSTAURANT LA MARGE MAXIMALE POUR L'ÉVOLUTION DU COÛT SALARIAL POUR LES ANNÉES 2015-2016 CONCERNANT LE POUVOIR D'ACHAT - PRIME ANNUELLE

Art.1. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et employés des entreprises ressortissant à la commission paritaire du secteur audiovisuel. On entend par "employés", les employés masculins et féminins

Art. 2. Prime annuelle

§1. Une prime de 250 EUR brut, dénommée ci-après 'prime annuelle', sera octroyée à tout employé à temps plein pouvant se prévaloir d'une période de référence complète.

§2. La prime annuelle est payable au mois de décembre de l'année civile pour laquelle elle est octroyée. La prime annuelle est octroyée à partir de décembre 2016

§3. Pour les employés à temps partiel, la prime annuelle est octroyée au prorata de leur régime de travail à temps partiel, conformément à l'art. 9 de la CCT 35 du CNT.

§4. Le montant de la prime annuelle définie au §1 est lié à partir de 2017 à l'évolution de l'indice-santé lissé selon les modalités définies dans La convention collective de travail du 9 décembre 2005 relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation, complétée par la convention collective de travail du 20 janvier 2006.

Art. 3. Octroi et calcul de la prime annuelle pour les travailleurs occupés durant une année civile incomplète

§1. Les travailleurs qui n'ont pas été liés par un contrat de travail pour employés durant une année civile complète, ont droit à une prime annuelle calculée au prorata de la manière fixée à l'article 2, s'ils ont fourni au moins 130 jours (= 988 heures pour un emploi temps plein et au pro rata

minstens 130 dagen (= 988 uur voor een voltijdse betrekking en pro rata voor een deeltijdse betrekking) van effectieve of gelijkgestelde prestaties geleverd hebben, al dan niet ononderbroken, voor eenzelfde werkgever. Voor de bepaling van het aantal maanden pro rata, worden 22 dagen effectief gepresteerde (of gelijkgestelde) dagen (= 167,2 uur voor een voltijdse betrekking en pro rata voor een deeltijdse betrekking) aanzien als een volledige maand.

Voor deze werknemers gebeurt de uitbetaling van de premie ten laatste op 13 januari van het jaar volgend op het bedoelde kalenderjaar.

§2. Voor de toepassing van deze collectieve arbeidsovereenkomst, worden de volgende dagen van afwezigheid gelijkgesteld met dagen van effectieve prestaties:

1. De wettelijke en conventionele bepalingen inzake jaarlijks verlof
2. De wettelijke feestdagen
3. De beroepsziekte
4. Het arbeidsongeval
5. Het bevallingsverlof
6. 60 dagen afwezigheid door ziekte en ongeval
7. Het klein verlet
8. Het vaderschapsverlof
9. Het tijdskrediet voor palliatieve zorg en zorg aan een familielid met een ernstige ziekte
10. De anciënniteitsdagen
11. De dagen voor arbeidstijdvermindering
12. Het educatief verlof
13. Het syndicaal verlof

§3. De werknemer ontslagen (behalve voor dringende reden) voor het einde van het kalenderjaar, heeft recht op een jaarlijkse premie en dit pro rata de volledige maanden van effectieve of gelijkgestelde prestaties, in functie van zijn voltijdse of deeltijdse tewerkstelling, en op voorwaarde dat hij zes maanden anciënniteit heeft bij de effectieve beëindiging van de arbeidsrelatie.

Art. 4. Definitie en toekenningsvoorwaarde van een gelijkwaardig voordeel

§1. De jaarlijkse premie is niet van toepassing op de bedienden die tijdens de duurtijd van de CAO effectieve loonsverhogingen en/of andere voordelen gelijkwaardig in koopkracht krijgen volgens de modaliteiten eigen aan de onderneming. Deze voordelen zijn beperkt tot de volgende mogelijkheden: verhoging van het brutoloon, verhoging van de werkgeverspremies gestort ten titel van aanvullend pensioen, toekenning of verhoging van ecocheques,

pour un temps partiel) de prestations effectives ou assimilées, de manière ininterrompue ou non, pour le même employeur. Pour la fixation du nombre de mois de prorata, 22 jours effectivement prestés (ou assimilés) (= 167,2 heures pour un emploi temps plein et au prorata pour un temps partiel) sont considérés comme un mois complet.

Pour ces travailleurs, le paiement de la prime s'effectue au plus tard le 13 janvier de l'année qui suit l'année civile visée.

§2. Pour l'application de la présente convention collective de travail, les jours d'absence suivants sont assimilés à des jours de prestations effectives :

1. Les dispositions légales et conventionnelles en matière de vacances annuelles
2. Les jours fériés légaux
3. La maladie professionnelle
4. L'accident de travail
5. Le repos d'accouchement
6. 60 jours de maladie et accident
7. Le petit chômage
8. Le congé de paternité
9. Le crédit-temps pour cause de soins palliatifs ou soins à un membre de la famille atteint de maladie grave
10. Les jours d'ancienneté
11. Les jours de réduction de temps de travail
12. Le congé éducatif
13. Le congé syndical

§3 Le travailleur licencié (sauf pour faute grave) avant la fin de l'année civile, a droit à la prime annuelle au prorata des mois complets de prestations effectives ou assimilées, en fonction de son temps de travail, temps plein ou temps partiel, et à condition d'avoir six mois d'ancienneté lors de la cessation effective des relations de travail.

Art. 4. Définition et condition d'octroi d'un avantage équivalent

§1. La prime annuelle ne s'applique pas aux employés qui pendant la durée de la CCT reçoivent selon des modalités propres à l'entreprise des augmentations effectives du salaire et/ou d'autres avantages en pouvoir d'achat qui sont équivalents. Ces avantages sont limités aux seules possibilités suivantes : augmentation du salaire brut, augmentation des primes patronales versées à titre de pension complémentaire, octroi ou augmentation des

toekenning of verhoging van maaltijdcheques.

§2. De verhogingen en/of voordelen in koopkracht, van welke aard ook, worden aangerekend per bediende, voor hun totale kost, op de loonkost (bruto + vakantiegeld + werkgeversbijdrage RSZ) van de jaarlijkse premie, namelijk 382 € voor het jaar 2016.

§3. De werkgever die wenst gebruik te maken van een dergelijk systeem bepaalt het type voordelen, evenals de toekenningsvoorwaarden, in akkoord met zijn overlegorganen, te weten de vakbondsafvaardiging, bij ontstentenis daarvan de OR of het CPBW, bij ontstentenis daarvan de werknemers van de onderneming. De keuze van het(de) type(s) van voordeel, evenals de toekenningsvoorwaarden, zijn onderworpen aan een melding aan het sociaal fonds van de sector MEDIARTE.be via elektronische post aan info@mediarte.be vóór 31/03/2016.

§4. Bij gebrek aan melding vóór deze datum, zal de werkgever zich moeten houden aan de toekenning van de jaarlijkse premie zoals bepaald in de artikelen 2 en 3.

§5. Voor zover de marge voorzien door de wet van 28 april 2015 niet volledig gebruikt wordt door de voorwaarden vermeld in de bovenstaande alinea's op het vlak van een bepaalde onderneming, is deze vrij om in een bijkomend systeem te voorzien om de voorziene maximumnorm te bereiken.

Art. 5. Sociale vrede

De werknemersorganisaties vertegenwoordigd binnen het PC 227 verplichten er zich toe tijdens de duur van deze overeenkomst geen bijkomende eisen te stellen, op het niveau van het paritair comité en de ondernemingen, betreffende de materies vervat in de huidige overeenkomst en buiten hetgeen toegelaten is cfr. de wet van 28 april 2015

Art. 6. Duurtijd

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten voor een onbepaalde duur ingaand op 1 januari 2016. Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan opgezegd worden door ieder der partijen mits naleving van een opzegtermijn van 3 maanden gemeld bij aangetekende brief aan de Voorzitter van het Paritair Comité voor de Audiovisuele Sector en aan de ondertekenende organisaties.

éco-chèques, octroi ou augmentation de chèque-repas.

§2. Les augmentations et/ou avantages en pouvoir d'achat de quelque nature qu'ils soient sont à imputer par employé, pour leur coût total, sur le coût salarial (brut + Pécule Vacances + ONSS patronal) de la prime annuelle, à savoir 382 € pour l'année 2016.

§3. L'employeur qui désire avoir recours à un tel système détermine le type d'avantages ainsi que les modalités d'octroi en accord avec ses organes de concertation, à savoir la délégation syndicale, à défaut le CE ou CPPT, à défaut les travailleurs de l'entreprise. Le choix du (des) type(s) d'avantages ainsi que les modalités d'octroi doivent faire l'objet d'une information auprès du fonds social du secteur MEDIARTE.be par courrier électronique à info@mediarte.be pour le 31/03/2016

§4. A défaut d'information à cette date, l'employeur devra se conformer à l'octroi de la prime annuelle comme définie aux articles 2 et 3.

§5. Pour autant que la marge prévue par la loi du 28 avril 2015 ne soit pas totalement utilisée par les modalités reprise dans les alinéas ci-dessus au niveau d'une entreprise particulière, celle-ci a la liberté de prévoir un système additionnel pour atteindre la norme maximale prévue.

Art. 5. Paix sociale

Les organisations syndicales représentées au sein de la CP227 s'engagent pendant la durée de la présente convention à ne pas poser de revendications supplémentaires au niveau de la commission paritaire et des entreprises en ce qui concerne les matières contenues dans la présente convention et en-dehors de ce qui est autorisé par la loi du 28 avril 2015.

Art. 6. Durée

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à dater du 1er janvier 2016. Cette convention collective de travail peut être résiliée par chacune des parties moyennant le respect d'un délai de préavis de 3 mois signifié par lettre recommandée au Président de la Commission Paritaire du Secteur Audiovisuel et aux organisations signataires.