



**ERRATUM**

**Commission paritaire du spectacle**

**CCT n° 152859/CO/304  
du 27/06/2019**

Correction du texte français :

- L'article 5, § 1<sup>er</sup>, troisième phrase doit être corrigé comme suit : « Pour les périodes d'emploi de 4 mois et plus, la période de référence court du premier janvier de l'année civile précédente jusqu'au 31 décembre de l'année civile en cours. »

Correction dans les deux langues :

- A l'article 9, dans la parenthèse à la fin, « Comité » doit être remplacé par « **CPPT** ».

**Décision du**

**ERRATUM**

**Paritair Comité voor het vermakelijkheidsbe-  
drijf**

**CAO nr. 152859/CO/304  
van 27/06/2019**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- Artikel 5, § 1, derde zin moet als volgt verbeterd worden : « Pour les périodes d'emploi de 4 mois et plus, la période de référence court du premier janvier de l'année civile précédente jusqu'au 31 décembre de l'année civile en cours. »

Verbetering in beide talen :

- In artikel 9, tussen de haakjes moet « Comité » vervangen worden door « **CPBW** ».

**Beslissing van**

## Commission paritaire du spectacle

### Convention collective de travail du 27 juin 2019 quant à la prime de fin d'année.

#### CHAPITRE I : CHAMP D'APPLICATION

Article 1.- La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et travailleurs des organisations ou établissements ressortissant à la Commission Paritaire pour le Spectacle et qui remplissent une des conditions suivantes :

- être une personne morale ayant son siège social en Région flamande
- être une personne morale ayant son siège social dans la Région de Bruxelles-Capitale et être inscrit à l'Office national de sécurité sociale sur le rôle linguistique néerlandophone

En outre, le travailleur doit être employé pendant la période de référence auprès d'un employeur subventionné par l'Autorité flamande sur la base d'un des décrets et/ou réglementations suivants :

- le décret sur les arts
- les organisations inscrites nominativement dans le programme H du domaine CJSM du Budget de l'Autorité flamande
- le décret sur le cirque
- le décret sur la politique de la jeunesse et les droits de l'enfant
- le règlement de transition
- la continuation des subventions provinciales par la communauté flamande
- le décret concernant les mesures pour mieux soutenir et stimuler la participation dans les secteurs de la culture, de la jeunesse et du sport (décret de la participation)
- le règlement du Fonds audiovisuel flamand concernant le développement des audiences pour les organisations ayant une pertinence internationale ou les fonctionnements structurels
- les organisations qui reçoivent des subventions structurelles du Vlaams Fonds voor de letteren (Fonds flamand des Lettres)

À l'exception des subventions du Fonds audiovisuel de Flandre et du Vlaams Fonds voor de letteren (Fonds flamand des Lettres), les subventions tant structurelles qu'axées sur les projets relèvent de ce champ d'application.

Article 2.- La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'Accord intersectoriel flamand pour le secteur artistique (VIA2) dans le cadre financier pour la prime de fin d'année prévue par l'Autorité flamande dans le VIA 1 et 2 pour le secteur artistique. Le règlement prévu dans cette convention collective de travail remplace les mesures qui ont été développées dans le cadre du VIA 1 telles que décrites dans les CCT en exécution de VIA 1 quant à la prime de fin d'année et quant à l'instauration d'un système d'éco-chèques.

#### CHAPITRE II : OBJET et BUDGET

Article 3.- Dans le cadre de l'accord VIA 2, l'Autorité flamande met à partir de 2019 un budget annuel à la disposition du secteur artistique, en l'occurrence du *sociaal fonds voor de podiumkunsten* (SFP) (fonds social pour les arts de la scène), en tant qu'aide pour l'octroi d'une prime de fin d'année.

Pour les périodes d'emploi de moins de 4 mois, la prime de fin d'année est payée à partir de 2019 par le *sociaal fonds voor de podiumkunsten* (SFP) (fonds social pour les arts de la scène), avec comme période de référence la saison écoulée. Le système d'éco-chèques tel que prévu dans les CCT d'exécution du VIA 1 est remplacé par les modalités de la présente CCT.

Pour les périodes d'emploi de 4 mois ou plus, la prime de fin d'année sera payée par l'employeur, avec comme période de référence l'année civile en cours. L'employeur reçoit pour cela une intervention du *sociaal fonds voor de podiumkunsten* (SFP) (fonds social pour les arts de la scène) de la Communauté flamande.

Par période d'occupation de moins de 4 mois, l'on entend toute période d'occupation ininterrompue pour laquelle un contrat de travail d'une durée inférieure à 4 mois a été conclu. Des contrats de travail consécutifs qui se suivent sans interruption et dont la durée globale est inférieure à 4 mois sont également considérés comme périodes d'occupation de moins de 4 mois.

Par période d'occupation d'au moins 4 mois, l'on entend toute période d'occupation ininterrompue pour laquelle un contrat de travail d'au moins 4 mois a été conclu. Des contrats de travail consécutifs dont la durée globale est d'au moins 4 mois et qui se suivent sans interruption sont également considérés comme des périodes d'occupation d'au moins 4 mois.

L'employeur fournit au *sociaal fonds voor de podiumkunsten* (SFP) (fonds social pour les arts de la scène), sur simple demande, toute information nécessaire au paiement des primes de fin d'année aux travailleurs et/ou au paiement de l'intervention aux employeurs

Cette CCT détermine quelles principes et conditions d'octroi s'appliquent à la prime de fin d'année.

### CHAPITRE III : MODALITÉS ET CONDITIONS D'OCTROI

Article 4.- Une prime de fin d'année est octroyée aux travailleurs. Le paiement de la prime est effectué chaque année au cours du mois de décembre. Lorsqu'un travailleur, qui est employé pendant une période de 4 mois ou plus, démissionne, la prime de fin d'année due est payable à la sortie de service. .

Cette prime de fin d'année n'est pas obligatoire pour les étudiants jobistes (code travailleur 840 et 841).

Article 5.-

§1 Une prime de fin d'année est payée aux travailleurs conformément au nombre de jours prestés dans la période de référence.

Pour les périodes d'emploi de moins de 4 mois, la période de référence court du premier juillet de l'année civile précédente jusqu'au 30 juin de l'année civile en cours.

Pour les périodes d'emploi de 4 mois et plus, la période de référence court du premier janvier de l'année civile précédente jusqu'au 31 décembre de l'année civile en cours.

Une période de référence entièrement prestée correspond donc à une prime de fin d'année intégrale, une période de référence incomplète ou du travail à temps partiel à une prime de fin d'année incomplète, et ce proportionnellement au nombre de jours prestés dans la période de référence.

§2 Les périodes d'inactivité, fixées par l'Arrêté royal du 30 mars 1967 déterminant les modalités générales d'exécution des lois relatives aux vacances annuelles des travailleurs salariés, sont assimilées à des jours de travail ou à des jours considérés tels quels.

Les congés sans solde, toutes les formes légales de crédit-temps et de congés thématiques ne sont pas assimilés à des périodes travaillées pour l'octroi de l'allocation de fin d'année, à l'exception du congé palliatif et du congé pour assistance à un membre du ménage ou de la famille gravement malade, qui sont assimilés à des périodes travaillées à concurrence d'une période maximale de trois mois civils.

Article 6. - Le montant de l'allocation de fin d'année sera augmenté en 2019 de **148,99 euros bruts** pour chaque travailleur occupé à temps plein de sorte que la prime s'élèvera à un montant **minimal de 600 euros bruts** (en 2018, il s'agissait de 451,01 euros).

Lorsqu'à l'occasion de l'augmentation, le montant d'un treizième mois entier est dépassé ou lorsqu'un treizième mois entier est déjà payé, l'allocation de fin d'année peut être limitée au montant du treizième mois.

En cas d'une occupation incomplète ou à temps partiel, la prime de fin d'année due est calculée au prorata.

À partir de 2020, le montant par lequel les allocations de fin d'année sont augmentées ainsi que l'allocation minimale, sont repris dans une annexe à la présente convention collective de travail.

## CHAPITRE IV EXÉCUTION DE LA PRÉSENTE CCT

### Article 7.

§1 Le SFP est chargé du calcul et du paiement de l'allocation de fin d'année pour les périodes d'emploi de moins de 4 mois, l'employeur pour les périodes d'emploi de 4 mois ou plus.

§2 Lors du traitement des données nécessaires pour l'application de cette CCT, le SFP protégera toute information relative aux travailleurs individuels et ne les communiquera en aucun cas à des tiers ou aux partenaires sociaux. Les collaborateurs du SFP entrant en contact avec ces données, devront signer une déclaration confirmant cet engagement relatif à la protection de la vie privée.

Article 8.- Lorsque le SFP ou l'employeur est confronté à des questions interprétatives auxquelles cette CCT n'offre pas de réponse, il doit demander l'avis d'une commission sectorielle paritaire composée de 3 représentants des représentations des travailleurs et 3 représentants des représentations des employeurs. En cas de désaccord au sein de cette commission, il sera demandé au président de la commission paritaire de se poser en médiateur. L'avis de cette commission est contraignant pour le SFP ou l'employeur.

## CHAPITRE V : AVANTAGE ÉQUIVALENT et RAPPORTAGE

Article 9.- L'employeur qui a payé une prime de fin d'année avant l'exécution de VIA 1 et où un avantage équivalent a donc été convenu lors de l'introduction de VIA 1 sous forme de maintien du pouvoir d'achat, augmentation du pouvoir d'achat ou maintien de l'emploi, peut uniquement annuler ou adapter l'avantage équivalent d'un commun accord avec les délégués syndicaux au sein de l'entreprise ou avec les secrétaires syndicaux des syndicats agréés si aucun organe légal de concertation (Conseil d'entreprise, Comité, délégation syndicale) n'est prévu. CPPT

Article 10 - Lorsqu'une prime de fin d'année est accordée sous forme d'un treizième mois, l'employeur informe les travailleurs de la façon dont il emploie le montant qui lui est attribué depuis le VIA soit pour une augmentation du pouvoir d'achat et/ou autre avantage équivalent, soit pour le maintien du pouvoir d'achat, soit pour le maintien ou l'augmentation de l'emploi. Aux endroits où cela est prévu légalement (conformément à l'article 30 de l'AR du 27.11.1973), cette discussion sera menée dans les organes de concertation tels que le conseil d'entreprise ou le comité de prévention et de protection au travail.

Article 11. – Les employeurs rendent compte au SFP au plus tard le 31 décembre de chaque année des primes entrepreneuriales payées. L'employeur fournit au SFP une liste nominative avec, pour chaque travailleur, des données concernant le montant brut de la prime de fin d'année et les cotisations à la sécurité sociale.

## CHAPITRE VI DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 12.- Pour des travailleurs avec des périodes d'emploi de moins de 4 mois dans la période du premier janvier 2018 au 30 juin 2018, il sera exceptionnellement aussi tenu compte dans le calcul de la prime de fin d'année de 2019, payée par le SFP, des prestations dans la première moitié de l'année 2018. Suivant ce calcul, l'allocation ne peut jamais être supérieure à 1,5 fois l'allocation maximale telle que déterminée dans l'article 6 de la présente CCT.

## CHAPITRE VII DISPOSITIONS FINALES

Article 13. La présente convention collective de travail comprend des accords sectoriels minimaux. Des dérogations au niveau de l'entreprise ne sont possibles qu'après concertation et accord au niveau de l'entreprise entre l'employeur et les syndicats représentatifs.

Article 14. Cette convention collective de travail produit ses effets à partir du premier janvier 2019 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle est exécutée à condition d'une mise à disposition effective des moyens financiers prévus en vertu des accords VIA.

Article 15.

La présente CCT peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de six mois, notifié par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission Paritaire du spectacle.

# **Paritair comité voor het vermakelijkheidsbedrijf** **Collectieve arbeidsovereenkomst van 27 juni 2019 omtrent de** **eindejaarspremie.**

## **HOOFDSTUK I: TOEPASSINGSGEBIED**

Artikel 1.- Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers van de organisaties of instellingen die ressorteren onder het Paritair Comité voor het Vermakelijkheidsbedrijf en die aan één van de volgende voorwaarden voldoen:

- een rechtspersoon met maatschappelijke zetel in het Vlaamse Gewest
- een rechtspersoon met maatschappelijke zetel in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest en ingeschreven bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid op de Nederlandse taalrol

Daarnaast moet de werknemer in de referteperiode tewerkgesteld zijn bij een werkgever die gesubsidieerd wordt door de Vlaamse overheid op basis van één van de volgende decreten en/of reglementeringen:

- kunstendecreet
- de nominatim in programma H Beleidsdomein CJSM van de begroting van de Vlaamse overheid ingeschreven organisaties
- het circusdecreet
- het decreet vernieuwd jeugd- en kinderrechtenbeleid
- het transitiereglement
- de continuering van provinciale subsidies door de Vlaamse Gemeenschap
- het decreet houdende flankerende en stimulerende maatregelen ter bevordering van de participatie in cultuur, jeugdwerk en sport (participatiedecreet)
- het reglement publiekswerking van het Vlaams Audiovisueel fonds voor organisaties met internationale uitstraling of structurele werkingen
- Organisaties die structurele subsidies ontvangen van het Vlaams Fonds voor de letteren

Met uitzondering van de subsidies van het Vlaams audiovisueel Fonds en het Vlaams Fonds voor de letteren vallen zowel structurele als projectmatige subsidies onder het toepassingsgebied.

Artikel 2.- Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten ter uitvoering van het Vlaams Intersectoraal akkoord voor de kunsten (VIA2) binnen het financieel kader voor de eindejaarspremie waarin de Vlaamse overheid in het VIA 1 en 2 voor de kunstensector voorziet.

De regeling die in deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt voorzien treedt in de plaats van de maatregelen die werden ontwikkeld in het kader van het VIA 1 zoals omschreven in de CAO's tot uitvoering van VIA 1 omtrent de eindejaarspremie en inzake de invoering van een systeem van ecocheques

## **HOOFDSTUK II: DOEL en BUDGET**

Artikel 3.- In het kader van het VIA 2 wordt door de Vlaamse overheid met ingang van 2019 een jaarlijks budget ter beschikking gesteld van de kunstensector, in casu van het sociaal fonds

voor de podiumkunsten (SFP), als tegemoetkoming voor de toekenning van een eindejaarspremie.

Voor de tewerkstellingsperiodes van minder dan 4 maanden wordt de eindejaarspremie vanaf 2019 uitbetaald door het sociaal fonds voor de podiumkunsten, met als referteperiode het voorbije seizoen. Het systeem van ecocheques zoals voorzien in de CAO's tot uitvoering van VIA 1 wordt vervangen door de modaliteiten van deze CAO.

Voor de tewerkstellingsperiodes van 4 maanden of langer wordt de eindejaarspremie uitbetaald door de werkgever, met als referteperiode het lopende kalenderjaar. De werkgever ontvangt hiervoor een tussenkomst van het sociaal fonds voor de podiumkunsten van de Vlaamse Gemeenschap.

Onder tewerkstellingsperiode korter dan 4 maanden wordt verstaan elke aaneengesloten periode van tewerkstelling waarvoor een arbeidsovereenkomst is afgesloten waarvan de duur korter is dan 4 maanden. Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten die mekaar zonder onderbreking opvolgen en waarvan de gezamenlijke duur korter is dan 4 maanden., worden eveneens beschouwd als tewerkstellingsperiodes korter dan 4 maanden.

Onder tewerkstellingsperiode van 4 maanden of langer wordt verstaan elke aaneengesloten periode van tewerkstelling waarvoor een arbeidsovereenkomst van 4 maanden of langer werd afgesloten. Opeenvolgende arbeidsovereenkomsten waarvan de gezamenlijke duur 4 maanden of meer bedraagt en die mekaar zonder onderbreking opvolgen worden eveneens beschouwd als tewerkstellingsperiodes van 4 maanden of langer.

De werkgever verschaft aan het sociaal fonds voor de podiumkunsten, op eenvoudig verzoek, alle informatie nodig voor de uitbetaling van de eindejaarspremies aan de werknemers en/of voor de uitbetaling van de tussenkomst aan de werkgevers

Deze CAO bepaalt welke principes en toekenningsvoorwaarden gelden voor de eindejaarspremie.

### HOOFDSTUK III: MODALITEITEN EN TOEKENNINGSVOORWAARDEN

Artikel 4.- Er wordt aan de werknemers een eindejaarspremie toegekend. De betaling van de premie gebeurt jaarlijks in de loop van de maand december. Wanneer een werknemer, die 4 maanden of langer is tewerkgesteld, uit dienst treedt, is de verschuldigde eindejaarspremie betaalbaar bij de uitdiensttreding. .

Deze eindejaarspremie is niet verplicht voor jobstudenten (werknemerscode 840 en 841).

#### Artikel 5.-

§1 Aan de werknemers wordt een eindejaarspremie uitbetaald overeenkomstig de gewerkte dagen in de referteperiode.



Voor de tewerkstellingsperiodes van minder dan 4 maanden, loopt de referteperiode van 1 juli van het voorafgaande tot en met 30 juni van het lopende kalenderjaar.

Voor de tewerkstellingsperiodes van 4 maanden en langer, loopt de referteperiode van 1 januari tot en met 31 december van het lopende kalenderjaar.

Een volledig gewerkte referteperiode komt dus overeen met een volledige eindejaarspremie, een onvolledige referteperiode of deeltijdse arbeid, met een onvolledige eindejaarspremie, en dit in verhouding tot de gewerkte dagen in de referentieperiode.

§2 De inactiviteitsperiodes, vastgelegd bij Koninklijk Besluit van 30 maart 1967 tot bepaling van de algemene uitvoeringsbesluiten van de wetten betreffende de jaarlijkse vakantie der loonarbeiders worden gelijkgesteld met gewerkte of als dusdanig beschouwde dagen.

Onbetaald verlof, alle wettelijke vormen van tijdskrediet en thematische verloven worden niet gelijkgesteld met gewerkte periodes voor de toekenning van de eindejaarspremie, behoudens palliatief verlof en verlof voor verzorging van een zwaar ziek gezins- of familielid, die worden gelijkgesteld met gewerkte periodes voor een maximumperiode van drie kalendermaanden.

Artikel 6.- Het bedrag van de eindejaarspremie wordt in 2019 voor elke voltijds tewerkgestelde werknemer verhoogd met **148,99 euro bruto** zodat de premie **minimaal 600 euro bruto** bedraagt (in 2018 was dit 451,01 euro).

Wanneer bij verhoging het bedrag van een volledige dertiende maand wordt overschreden of wanneer reeds een volledige dertiende maand wordt betaald, mag de eindejaarspremie beperkt worden tot het bedrag van de dertiende maand.

Bij een onvolledige of deeltijdse tewerkstelling wordt de verschuldigde eindejaarspremie prorata berekend.

Vanaf 2020 wordt het bedrag waarmee de eindejaarspremies worden verhoogd evenals de minimale premie, opgenomen in een bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst.

## HOOFDSTUK IV UITVOERING VAN DEZE CAO

### Artikel 7.

§1 Het SFP wordt belast met de berekening en de betaling van de eindejaarspremie voor de tewerkstellingsperiodes van minder dan 4 maanden, de werkgever voor de tewerkstellingsperiodes van 4 maanden of meer.

§2 Het SFP zal bij de verwerking van de gegevens die nodig zijn voor de toepassing van deze CAO alle informatie met betrekking tot individuele werknemers beschermen en op geen enkele manier aan derden of sociale partners meedelen. De medewerkers van het SFP die met deze gegevens in aanraking komen, zullen een verklaring moeten ondertekenen die dit engagement betreffende de privacy bevestigt.

Artikel 8.- Wanneer het SFP of de werkgever geconfronteerd worden met interpretatieve vragen waarvoor deze CAO geen oplossing biedt, moet het advies ingewonnen worden van een paritair samengestelde sectorale commissie bestaande uit 3 vertegenwoordigers van de werknemersafgevaardigden en 3 vertegenwoordigers van de werkgeversafgevaardigden. Ingeval van

onenigheid binnen deze commissie wordt aan de voorzitter van het paritair comité gevraagd om te bemiddelen. Het advies van deze commissie is bindend voor het SFP of de werkgever.

## HOOFDSTUK V: GELIJKWAARDIG VOORDEEL en RAPPORTERING

Artikel 9.- De werkgever die vóór uitvoering van VIA 1 een eindejaarspremie betaalde en waar dus bij invoering van VIA 1 een gelijkwaardig voordeel werd overeengekomen in de vorm van behoud van koopkracht, verhoging van de koopkracht of behoud van tewerkstelling, kan het gelijkwaardig voordeel enkel afschaffen of aanpassen in overleg met de vakbondsafgevaardigden binnen de onderneming of met de vakbondssecretarissen van de erkende vakbonden indien er geen wettelijk overlegorgaan (Ondernemingsraad, Comité, vakbondsafvaardiging) voorzien is. CPBO

Artikel 10- Waar een eindejaarspremie wordt toegekend in de vorm van een dertiende maand, licht de werkgever de werknemers toe hoe hij/zij het hem/haar toegekende bedrag vanuit het VIA besteedt aan een hetzij evenredige koopkrachtverhoging en/of ander voordeel, hetzij behoud van koopkracht, hetzij behoud of verhogen van de tewerkstelling. Op de plaatsen waar dit wettelijk voorzien is (conform artikel 30 van het KB van 27.11.1973), gebeurt deze bespreking in de overlegorganen zoals de ondernemingsraad of het comité voor preventie en bescherming op het werk.

Artikel 11.- De werkgevers rapporteren het SFP uiterlijk op 31 december van elk jaar over de uitbetaalde ondernemingspremies. De werkgever bezorgt het SFP een nominatieve lijst met per werknemer gegevens over het brutobedrag van de eindejaarspremie en de sociale zekerheidsbijdragen.

## HOOFDSTUK VI OVERGANGSBEPALINGEN

Artikel 12.- Voor werknemers met tewerkstellingsperiodes van minder dan 4 maanden in de periode van 1 januari 2018 tot en met 30 juni 2018, zal in de berekening van de eindejaarspremie van 2019, die door het SFP wordt uitbetaald, uitzonderlijk ook rekening gehouden worden met de prestaties in de eerste jaarhelft van 2018. De premie kan volgens deze berekening nooit meer bedragen dan 1,5 keer de maximale premie zoals bepaald in artikel 6 van deze CAO.

## HOOFDSTUK VII SLOTBEPALINGEN

Artikel 13. Deze collectieve arbeidsovereenkomst bevat sectorale minimumafspraken. Afwijkingen op ondernemingsvlak zijn niet mogelijk tenzij na overleg en akkoord op ondernemingsvlak tussen de werkgever en de representatieve vakbonden.

Artikel 14. Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang op 1 januari 2019-en wordt gesloten voor onbepaalde duur. Ze wordt uitgevoerd op voorwaarde van een

effectieve terbeschikkingstelling van de financiële middelen waarin krachtens de VIA-akkoorden is voorzien.

Artikel 15.

Deze cao kan opgezegd worden door elk van de partijen met een opzeggingstermijn van zes maanden, gericht bij een ter post aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het vermakelijkheidsbedrijf.