



2270000 Commission paritaire pour le secteur audio-visuel

Convention collective de travail du 15 mai 2009 (95.241)

Introduction des barèmes salariaux

CHAPITRE 1er. *Situation, but et champ d'application*

Article 1er. Situation et but

Le 17 octobre 2008, les fédérations d'employeurs et les syndicats du secteur audio-visuel ont abouti à un accord ayant pour objet l'introduction de barèmes salariaux, s'appuyant sur la classification de fonctions déjà approuvée par la Commission paritaire du secteur audio-visuel (arrêté royal du 12 août 2008).

Les barèmes proposés ont été déterminés en tenant compte de l'enquête salariale menée par le bureau de consultance Hudson pour le compte de la commission paritaire. Les barèmes proposés intègrent la marge salariale de 2007-2008 et la marge salariale de 2009-2010, à l'exclusion des indexations en 2009-2010.

La notion d'expérience est fondamentale dans l'application des barèmes. Par cette notion d'"expérience", on entend : le nombre d'années où le titulaire de la fonction a exercé la fonction, comme défini à l'article 5 et 6.

Il a été convenu d'instaurer les barèmes à partir du 1er janvier 2009 selon les étapes suivantes :

1. l'introduction de la classification de fonctions
2. l'introduction des barèmes



3. l'introduction de la procédure d'insertion

Les employeurs du secteur audio-visuel devront appliquer rétroactivement la classification de fonctions et les barèmes convenus au plus tard le 31 octobre 2009.

La présente convention collective de travail ne se substitue pas aux conventions collectives de travail ou accords d'entreprise plus favorables aux travailleurs.

Art. 2. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs occupés dans les entreprises ressortissant à la compétence de la Commission paritaire pour le secteur audio-visuel.

Par "travailleurs" on entend : le personnel employé, masculin et féminin, quel que soit le type de contrat sous lequel il est engagé.

CHAPITRE II. *Introduction de la classification*

Art. 3. Classes et fonctions de référence

Conformément à la convention collective de travail du 20 décembre 2007 portant instauration et application de la classification de fonctions, rendue obligatoire par arrêté royal du 12 août 2008, modifiée par la convention collective de travail du 15 mai 2009, les travailleurs sont répartis en six classes sur la base des 54 fonctions de référence.

CHAPITRE III. *Insertion d'un nouveau travailleur*



Art. 4. Barèmes

Le travailleur qui entre en service à partir du 1er janvier 2009 se voit appliquer le barème de rémunération repris en annexe 1ère.

Art. 5. Expérience

Les travailleurs sont insérés dans la classe qui correspond à la fonction en tenant compte de leur expérience (carrière professionnelle)

- Sont prises en compte à 100 p.c. (totalemment) pour la détermination de l'expérience, les périodes d'emploi à temps plein dans une même fonction quel que soit le statut dans lequel la fonction a été exercée (employé, fonctionnaire, indépendant, intérimaire).

- Sont prises en compte à 50 p.c. pour la détermination de l'expérience, les périodes d'emploi à temps plein dans une fonction apparentée quel que soit le statut dans lequel la fonction a été exercée (employé, fonctionnaire, indépendant, intérimaire).

- Sont prises en compte à 25 p.c. dans la détermination de l'expérience, les périodes d'emploi à temps plein dans une autre fonction (non apparentée) quel que soit le statut dans lequel la fonction a été exercée (employé, fonctionnaire, indépendant, intérimaire).

Art. 6. Occupation à temps partiel

Les périodes d'emploi à temps partiel sont assimilées à des périodes d'emploi à temps plein.

Art. 7. Périodes assimilées



Certaines périodes d'inactivité sont assimilées à des périodes d'occupation :

- vacances légales annuelles
- congé extra-légal
- jours fériés légaux
- jours fériés extra-légaux
- petit chômage
- maladie professionnelle
- accident de travail

- maladie et accident (première année)

- congé de maternité

- formation syndicale

- récupération pour heures supplémentaires

- jours de compensation pour diminution de la durée de travail

- congé pour raisons impérieuses (convention collective de travail n° 45)

- congés thématiques (congé parental, congé palliatif, maladie grave d'un parent)

- crédit-temps à temps plein (cumul maximum 1 an)

- crédit-temps à temps partiel

- congé sans solde (cumul maximum 1 an)

Art. 8. Règles d'arrondi

L'expérience ainsi constatée est arrondie à l'année la plus proche :

Une expérience de X années et de 1 à 6 mois inclus est arrondie à X années.

Une expérience de X années et de plus de 6 mois est arrondie à (X+1) années.



Une fois cette expérience constatée, l'insertion suit le niveau barémique inférieur le plus proche.

Si l'embauche est effectuée dans la première moitié de l'année, la partie d'année travaillée compte comme année barémique entière. Si l'embauche est effectuée dans la seconde moitié de l'année, la partie d'année travaillée n'est pas prise en compte pour le calcul des années barémiques.

CHAPITRE IV. *Après l'insertion*

Art. 9. Promotion

Si un travailleur est promu dans une fonction qui appartient à une classe de fonction supérieure, le principe du kangourou est d'application (voir les exemples en annexe 3) : par classe de fonction gagnée, l'expérience est diminuée d'un niveau barémique (en fonction de l'expérience, cela peut correspondre à 1, 2, 3 ou 5 années de fonction).

Art. 10. Périodes assimilées

Les mêmes périodes d'inactivité, prévues dans l'article 7 sont assimilées à des périodes d'occupation.

Art. 11. Adaptation annuelle de l'expérience

Chaque année, au 1er janvier, l'expérience des travailleurs est adaptée en tenant compte des périodes d'emploi et des périodes assimilées.



Si l'expérience ainsi déterminée atteint le niveau barémique suivant, le salaire devra être au minimum égal au nouveau barème correspondant, tenant compte des mêmes règles d'arrondi prévues à l'article 8.

CHAPITRE V.

Insertion des travailleurs en service au 31 décembre 2008

Art. 12. Table d'insertion

Une table d'insertion annualisée est applicable aux travailleurs en service au 31 décembre 2008. Elle est jointe en annexe 2 de la présente convention collective de travail.

Cette table d'insertion est uniquement utilisée pour l'attribution d'un niveau barémique lors de l'introduction du système barémique sectoriel pour le travailleur en service au 31 décembre 2008.

L'insertion intervient sur base du salaire du travailleur au 31 décembre 2008 à l'aide de la table d'insertion.

Le travailleur est inséré dans le niveau barémique inférieur le plus proche.

En cas d'emploi à temps partiel, on convertit, aux fins d'insertion, le salaire en salaire mensuel pour un emploi à temps plein.

Art. 13. Procédure d'insertion



Les travailleurs sont insérés dans la classe qui correspond à leur fonction actuelle sur base du salaire actuel.

Au moment de l'insertion, le travailleur est lié au niveau barémique inférieur le plus proche. Si le niveau barémique attribué de cette manière est inférieur à l'ancienneté réelle dans l'entreprise et que le travailleur n'a obtenu aucune promotion durant sa carrière dans l'entreprise, le salaire sera corrigé en tenant compte de l'ancienneté réelle dans l'entreprise.

Si le niveau barémique attribué de cette manière est inférieur à l'ancienneté réelle dans l'entreprise et que le travailleur a obtenu une promotion durant sa carrière dans l'entreprise, le niveau barémique attribué, correspondant au nombre réel d'années d'ancienneté dans l'entreprise, est diminué de trois niveaux d'expérience par classe gagnée (voir les exemples en annexe 3). En fonction du niveau barémique ainsi corrigé, le salaire sera adapté ou pas.

Par "promotion", on entend : l'exercice d'une fonction qui appartient à une classe supérieure.

Art. 14. Périodes assimilées

Lors de la détermination du nombre d'années d'ancienneté effective dans l'entreprise, les mêmes périodes d'inactivité sont assimilées à des périodes d'emploi comme prévu à l'article 7.

CHAPITRE VI.

Durée et modalités de dénonciation

Art. 15. Durée



La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2009 et est conclue pour une durée indéterminée.

Art. 16. Modalités de dénonciation

Elle peut être dénoncée par la partie signataire la plus diligente moyennant un préavis de trois mois, adressé par lettre recommandée au président de la Commission paritaire pour le secteur audio-visuel et aux organisations signataires.

Annexe 1ère à la convention collective de travail du 15 mai 2009, conclue au sein de la Commission paritaire pour le secteur audio-visuel, relative à l'introduction des barèmes salariaux

Barèmes

	Start	1	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	35	40
6	2.063	2.106	2.270	2.435	2.599	2.755	2.901	3.034	3.149	3.244	3.325	3.392	3.426	3.460
5	1.919	1.959	2.092	2.224	2.353	2.475	2.586	2.685	2.770	2.840	2.897	2.925	2.955	2.984
4	1.802	1.839	1.946	2.049	2.147	2.237	2.318	2.387	2.445	2.486	2.520	2.545	2.571	2.596
3	1.708	1.743	1.829	1.909	1.984	2.061	2.121	2.172	2.194	2.216	2.238	2.261	2.283	2.307
2	1.635	1.668	1.738	1.803	1.860	1.907	1.926	1.945	1.964	1.984	2.004	2.024	2.044	2.065
1	1.579	1.612	1.668	1.714	1.753	1.779	1.797	1.815	1.833	1.851	1.870	1.888	1.907	1.926

Annexe 2 à la convention collective de travail du 15 mai 2009, conclue au sein de la Commission paritaire pour le secteur audio-visuel, relative à l'introduction des barèmes salariaux

Table d'insertion annualisée applicable aux travailleurs en service au 31 décembre 2008

	Start	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
6	2.063	2.106	2.187	2.269	2.325	2.380	2.435	2.490	2.544	2.599	2.651	2.703	2.755	2.803	2.852	2.901	2.945	2.989	3.034	3.072	3.111
5	1.919	1.959	2.025	2.092	2.136	2.180	2.224	2.267	2.310	2.353	2.393	2.434	2.475	2.512	2.549	2.586	2.619	2.652	2.685	2.713	2.742
4	1.802	1.839	1.893	1.946	1.980	2.015	2.049	2.082	2.114	2.147	2.177	2.207	2.237	2.264	2.291	2.318	2.341	2.364	2.387	2.407	2.426
3	1.708	1.743	1.786	1.829	1.855	1.882	1.909	1.934	1.959	1.984	2.009	2.035	2.061	2.081	2.101	2.121	2.138	2.155	2.172	2.179	2.187
2	1.635	1.668	1.703	1.738	1.760	1.781	1.803	1.822	1.841	1.860	1.876	1.891	1.907	1.913	1.919	1.926	1.932	1.939	1.945	1.952	1.958
1	1.579	1.612	1.640	1.668	1.683	1.699	1.714	1.727	1.739	1.752	1.761	1.770	1.779	1.785	1.791	1.797	1.803	1.809	1.815	1.821	1.827

	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
6	3.149	3.181	3.212	3.244	3.271	3.298	3.325	3.347	3.370	3.392	3.399	3.406	3.412	3.419	3.426	3.433	3.439	3.446	3.453	3.460
5	2.770	2.794	2.817	2.840	2.859	2.878	2.897	2.906	2.916	2.925	2.931	2.937	2.943	2.949	2.955	2.961	2.967	2.972	2.978	2.984
4	2.445	2.459	2.472	2.486	2.498	2.509	2.520	2.528	2.537	2.545	2.550	2.555	2.560	2.565	2.571	2.576	2.581	2.586	2.591	2.596
3	2.194	2.202	2.209	2.216	2.224	2.231	2.238	2.246	2.253	2.261	2.265	2.270	2.274	2.279	2.283	2.288	2.293	2.297	2.302	2.307
2	1.964	1.971	1.978	1.984	1.991	1.997	2.004	2.011	2.017	2.024	2.028	2.032	2.036	2.040	2.044	2.048	2.052	2.057	2.061	2.065
1	1.833	1.839	1.845	1.851	1.857	1.863	1.870	1.876	1.882	1.888	1.892	1.896	1.900	1.903	1.907	1.911	1.915	1.919	1.922	1.926

Annexe 3 à la convention collective de travail du 15 mai 2009, conclue au sein de la Commission paritaire pour le secteur audio-visuel, relative à l'introduction des barèmes salariaux

Principe du "kangourou" : exemples

Définition du principe du "kangourou" : lorsque le travailleur est promu dans une fonction qui appartient à une classe de fonction supérieure, l'expérience est diminuée d'un niveau barémique par classe de fonction gagnée.

1. Promotion

	Start Départ	1	3	6	9	12	15	18	21	24	27	30	35	40
6	2.063	2.106	2.270	2.435	2.599	2.755	2.901	3.034	3.149	3.244	3.325	3.392	3.426	3.460
5	1.919	1.959	2.092	2.224	2.353	2.475	2.586	2.685	2.770	2.840	2.897	2.925	2.955	2.984
4	1.802	1.839	1.946	2.049	2.147	2.237	2.318	2.387	2.445	2.486	2.520	2.545	2.571	2.596
3	1.708	1.743	1.829	1.909	1.984	2.061	2.121	2.172	2.194	2.216	2.238	2.261	2.283	2.307
2	1.635	1.668	1.738	1.803	1.860	1.907	1.926	1.945	1.964	1.984	2.004	2.024	2.044	2.065
1	1.579	1.612	1.668	1.714	1.753	1.779	1.797	1.815	1.833	1.851	1.870	1.888	1.907	1.926

Exemple 1

Exemple 1 : un travailleur de classe 3 est promu à une fonction de classe 4. Il a 1 an d'expérience reconnue.

Remarque :

Dans ces exemples, les barèmes salariaux ne sont pas indexés.

- * il sera intégré dans sa nouvelle catégorie : 3 → 4 (augmentation d'une classe);
- * son expérience diminuera d'un niveau (-1 an) : ± → départ;
- * son salaire sera ajusté à minimum 1 802 EUR.

Exemple 2 : un travailleur de classe 1 est promu à une fonction de classe 2. Il a 15 ans d'expérience reconnue.

- * il sera intégré dans sa nouvelle catégorie : 1 → 2 (augmentation d'une classe);
- * son expérience diminuera d'un niveau (-3 ans) : ± 5 → 12;
- * son salaire sera ajusté à minimum 1 907 EUR.



Exemple 3 : un travailleur de classe 3 est promu à une fonction de classe 5. Il a 35 ans d'expérience reconnue.

* il sera intégré dans sa nouvelle catégorie : 3 → 5 (augmentation de deux classes);

* son expérience diminuera de deux niveaux (-8 ans) : 35 → 27;

* son salaire sera ajusté à minimum 2 897 EUR.

2. Insertion des travailleurs en service au 31 décembre 2008

	Start	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
6	2.063	2.106	2.187	2.269	2.325	2.380	2.435	2.490	2.544	2.599	2.651	2.703	2.755	2.803	2.852
5	1.919	1.959	2.025	2.092	2.136	2.180	2.224	2.267	2.310	2.353	2.393	2.434	2.475	2.512	2.549
4	1.802	1.839	1.893	1.946	1.980	2.015	2.049	2.082	2.114	2.147	2.177	2.207	2.237	2.264	2.291
3	1.708	1.743	1.786	1.829	1.855	1.882	1.909	1.934	1.959	1.984	2.009	2.035	2.061	2.081	2.101
2	1.635	1.668	1.703	1.738	1.760	1.781	1.803	1.822	1.841	1.860	1.876	1.891	1.907	1.913	1.919
1	1.579	1.612	1.640	1.668	1.683	1.699	1.714	1.727	1.739	1.752	1.761	1.770	1.779	1.785	1.791

Voorbeeld 1

Exemple 1

	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29
6	2.901	2.945	2.989	3.034	3.072	3.111	3.149	3.181	3.212	3.244	3.271	3.298	3.325	3.347	3.370
5	2.586	2.619	2.652	2.685	2.713	2.742	2.770	2.794	2.817	2.840	2.859	2.878	2.897	2.906	2.916
4	2.318	2.341	2.364	2.387	2.407	2.426	2.445	2.459	2.472	2.486	2.498	2.509	2.520	2.528	2.537
3	2.121	2.138	2.155	2.172	2.179	2.187	2.194	2.202	2.209	2.216	2.224	2.231	2.238	2.246	2.253
2	1.926	1.932	1.939	1.945	1.952	1.958	1.964	1.971	1.978	1.984	1.991	1.997	2.004	2.011	2.017
1	1.797	1.803	1.809	1.815	1.821	1.827	1.833	1.839	1.845	1.851	1.857	1.863	1.870	1.876	1.882

Voorbeeld 2

Exemple 2

	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
6	3.392	3.399	3.406	3.412	3.419	3.426	3.433	3.439	3.446	3.453	3.460
5	2.925	2.931	2.937	2.943	2.949	2.955	2.961	2.967	2.972	2.978	2.984
4	2.545	2.550	2.555	2.560	2.565	2.571	2.576	2.581	2.586	2.591	2.596
3	2.261	2.265	2.270	2.274	2.279	2.283	2.288	2.293	2.297	2.302	2.307
2	2.024	2.028	2.032	2.036	2.040	2.044	2.048	2.052	2.057	2.061	2.065
1	1.888	1.892	1.896	1.900	1.903	1.907	1.911	1.915	1.919	1.922	1.926

Exemple 3

Le travailleur est inséré dans le niveau barémique inférieur le plus proche. En cas d'emploi à temps partiel, on convertit, aux fins d'insertion, le salaire en salaire mensuel pour un emploi à temps plein. Les travailleurs sont insérés dans la classe qui correspond à leur fonction actuelle sur base du salaire actuel.



Au moment de l'insertion, le travailleur est lié au niveau barémique inférieur le plus proche.

Si le niveau barémique attribué de cette manière est inférieur à l'ancienneté réelle dans l'entreprise et que le travailleur a obtenu une promotion durant sa carrière dans l'entreprise, le niveau barémique attribué, correspondant au nombre réel d'années d'ancienneté dans l'entreprise, est diminué de trois niveaux d'expérience par classe gagnée (voir les exemples). En fonction du niveau barémique ainsi corrigé, le salaire sera adapté ou pas.

Exemple 1 : un travailleur de la classe 2 a une ancienneté de 5 ans dans l'entreprise et il a un salaire de 1 705 EUR (salaire barémique 1 781 EUR) au 31 décembre 2008. Avant le 31 décembre 2008, il a été promu d'une fonction de classe 1 à une fonction de classe 2.

* Il sera intégré dans la classe 2.

* Son expérience diminuera de 3 ans du fait sa promotion antérieure de classe 1 en classe 2 (promotion d'une classe = -3 ans d'expérience) : 5 → 2.

* Son salaire doit être au minimum 1 703 EUR.

* Pas d'augmentation de salaire nécessaire.

Exemple 2 : Un travailleur de la classe 5 a une ancienneté de 21 ans dans l'entreprise et il a un salaire de 2 500 EUR (salaire barémique 2 770 EUR) au 31 décembre 2008. Avant le 31 décembre 2008, il a été promu d'une fonction de classe 3 à une fonction de classe 5.

* Il sera intégré dans la classe 5.



* Son expérience diminuera de 2 x 3 ans (6 ans) du fait de sa promotion antérieure de classe 3 en classe 5 (promotion de deux classes = -6 ans d'expérience) : 2 → 15.

* Son salaire doit être au minimum 2 586 EUR.

* Adaptation de son salaire nécessaire à partir du 1er janvier 2009.

Exemple 3 : un travailleur de la classe 5 a une ancienneté de 40 ans dans l'entreprise et il a un salaire de 2 960 EUR (salaire barémique 2 984 EUR) au 31 décembre 2008. Avant le 31 décembre 2008, il a été promu d'une fonction de classe 2 à une fonction de classe 5.

* Il sera intégré dans la classe 5.

* Son expérience diminuera de 3 x 3 ans (9 ans) du fait de sa promotion antérieure de classe 2 en classe 5 (promotion de deux classes = -9 ans d'expérience) : 40 → 31.

* Son salaire doit être au minimum 2 931 EUR.

* Dans la classe 5, son salaire correspond à une expérience de 35 ans (salaire barémique 2 955 EUR).

* Il sera inséré dans la classe 5 avec 35 ans d'expérience.