



2270000 Commission paritaire pour le secteur audio-visuel

Dispositions relatives au travail de nuit applicables aux travailleurs à temps plein et à temps partiel qui relèvent du champ d'application de la section 4 du chapitre III de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.....	2
Convention collective de travail du 15 octobre 2010 (102.428)	2
Dispositions relatives au travail du dimanche et des jours fériés applicables aux travailleurs à temps plein et à temps partiel qui relèvent du champ d'application de la section 1ère du chapitre III de la loi du 16 mars 1971 sur le travail.....	4
Convention collective de travail du 15 octobre 2010 (102.428) modifié par la convention collective de travail du 21 octobre 2011 (107.068)	4
Temps de déplacement	6
Convention collective de travail du 15 octobre 2010 (102.428)	6
Prime de fin d'année.....	7
Convention collective de travail du 15 décembre 2006 (81554)	7
Eco-chèque	10
Convention collective de travail du 21 octobre 2011 (107530)	10



Dispositions relatives au travail de nuit applicables aux travailleurs à temps plein et à temps partiel qui relèvent du champ d'application de la section 4 du chapitre III de la loi du 16 mars 1971 sur le travail

Convention collective de travail du 15 octobre 2010 (102.428)

Instauration de nouveaux régimes de travail dans les entreprises du secteur audio-visuel et octroi des intervalles de repos visés à l'article 38ter de la loi sur le travail du 16 mars 1971

CHAPITRE II. Champ d'application

Art. 2. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui ressortissent à la compétence de la Commission paritaire pour le secteur audio-visuel.

CHAPITRE V.

Dispositions relatives au travail de nuit applicables aux travailleurs à temps plein et à temps partiel qui relèvent du champ d'application de la section 4 du chapitre III de la loi du 16 mars 1971 sur le travail

Art. 8. 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.

Art. 9. § 1er. Le sursalaire s'élève au moins à 50 p.c..

§ 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.

Art. 10. Un travailleur peut être occupé au maximum 48 nuits par an, sauf pour les travailleurs avec prestations contractuelles de nuit fixes.

Art. 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).



Art. 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 IX. *Modalités pratiques*

Art. 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*

Art. 21. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2011. Elle est conclue pour une durée indéterminée.



Dispositions relatives au travail du dimanche et des jours fériés applicables aux travailleurs à temps plein et à temps partiel qui relèvent du champ d'application de la section 1ère du chapitre III de la loi du 16 mars 1971 sur le travail

Convention collective de travail du 15 octobre 2010 (102.428) modifié par la convention collective de travail du 21 octobre 2011 (107.068)

Instauration de nouveaux régimes de travail dans les entreprises du secteur audio-visuel et octroi des intervalles de repos visés à l'article 38ter de la loi sur le travail du 16 mars 1971

CHAPITRE II. Champ d'application

Art. 2. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui ressortissent à la compétence de la Commission paritaire pour le secteur audio-visuel.

CHAPITRE VI.

Dispositions relatives au travail du dimanche et des jours fériés applicables aux travailleurs à temps plein et à temps partiel qui relèvent du champ d'application de la section 1ère du chapitre III de la loi du 16 mars 1971 sur le travail

Art. 13. Le travail du dimanche et des jours fériés est autorisé moyennant le paiement d'un sursalaire.

Art. 14. § 1^{er}. A partir du 1er janvier 2012, le sursalaire est porté à au moins 12,5 p.c.; à partir du 1er janvier 2014, le sursalaire est porté à au moins 15 p.c.

§ 2. Les sursalaires mentionnés au § 1er ci-dessus ne sont pas cumulables avec le sursalaire de nuit.

§ 3. A la demande du travailleur, les sursalaires mentionnés au § 1er ci-dessus peuvent être payés ou convertis en récupération pour autant que ce choix soit fait pour une période d'un an. (modifié par la CCT du 21.10.2011 – 107.068, à partir du 01.01.2012)

Art. 15. Un travailleur peut, au maximum, travailler 42 dimanches/jours fériés par an à l'exception des travailleurs avec des prestations de dimanche fixes.

Art. 16. Les dispositions concernant les sursalaires et les heures liées aux 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).

Art. 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, à défaut, avec tous les travailleurs.

CHAPITRE IX. Modalités pratiques



Art. 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*

Art. 21. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2011. Elle est conclue pour une durée indéterminée.



Temps de déplacement

Convention collective de travail du 15 octobre 2010 (102.428)

Instauration de nouveaux régimes de travail dans les entreprises du secteur audio-visuel et octroi des intervalles de repos visés à l'article 38ter de la loi sur le travail du 16 mars 1971

CHAPITRE II. *Champ d'application*

Art. 2. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui ressortissent à la compétence de la Commission paritaire pour le secteur audio-visuel.

CHAPITRE VIII. *Temps de déplacement*

Art. 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*

Art. 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*

Art. 21. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er janvier 2011. Elle est conclue pour une durée indéterminée.



Prime de fin d'année

Convention collective de travail du 15 décembre 2006 (81554)

Prime de fin d'année

Article 1er. Champ d'application.

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

Pour l'application de la présente convention collective de travail, on entend par "travailleurs" : le personnel employé, tant masculin que féminin, quel que soit le type de contrat de travail.

Art. 2. Octroi et calcul de la prime de fin d'année pour les travailleurs occupés durant une année civile.

§ 1er. Les travailleurs qui, durant une année civile complète, ont été liés sans interruption par un contrat de travail pour employés, ont droit à une prime de fin d'année complète égale au salaire mensuel brut fixe du mois durant lequel la prime est versée.

§ 2. Pour les travailleurs qui durant une année civile complète sont liés sans interruption par plusieurs contrats de travail à durée déterminée impliquant ou non des salaires mensuels bruts différents, le montant de la prime de fin d'année est fixé au salaire mensuel moyen calculé sur la base du salaire brut fixe total des 12 mois de l'année civile considérée.

§ 3. La prime de fin d'année est payable au mois de décembre de l'année civile pour laquelle elle est octroyée.

Art. 3. Octroi et calcul de la prime de fin d'année pour les travailleurs occupés durant une année incomplète.

§ 1er. 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 de fin d'année 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 prorata 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.

§ 2. 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.

Art. 4. Jours assimilés.



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.

Art. 5. Cessation du contrat de travail.

§ 1er. Les travailleurs dont le contrat de travail prend fin avant le moment de paiement de la prime de fin d'année et ce suite au congé donné par le travailleur lui-même ou de commun accord, n'ont droit à la prime de fin d'année que si, au moment de la cessation du contrat de travail, ils ont une ancienneté de 5 ans dans l'entreprise concernée.

§ 2. La prime de fin d'année n'est pas due aux travailleurs licenciés pour motifs graves.

Art. 6. Dispense.

La présente convention collective de travail ne s'applique pas aux entreprises qui prévoient déjà un avantage au moins équivalent à la prime de fin d'année visée dans la présente convention collective de travail,

- soit par le biais d'une autre convention collective de travail conclue conformément aux dispositions de la loi du 5 décembre 1968 sur les conventions collectives de travail et les commissions paritaires;
- soit par un accord conclu au sein de l'entreprise;
- soit sur la base d'un usage en vigueur dans l'entreprise.

L'existence de la présente convention collective de travail ne porte donc aucunement préjudice à l'existence et l'application de régimes d'entreprise visés au présent article et prévoyant un avantage au moins équivalent.

Art. 7. Régime transitoire.

Pour les travailleurs occupés dans des entreprises qui ressortissent, avant le 1er janvier 2005, à la Commission paritaire de l'industrie cinématographique, la prime de fin d'année pour l'année



2007 est fixée à 50 p.c. du montant visé aux articles 2 et 3 de la présente convention collective de travail.

Art. 8. Entrée en vigueur et cessation.

La présente convention collective de travail entre en vigueur au 1er janvier 2007 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois (3) mois, signifié par courrier recommandé au président de la Commission paritaire pour le secteur audio-visuel.



Eco-chèque

Convention collective de travail du 21 octobre 2011 (107530)

Pouvoir d'achat

CHAPITRE Ier. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs qui ressortissent à la Commission paritaire pour le secteur audiovisuel.

CHAPITRE II. *Cadre général*

Art. 2. Les employeurs du secteur sont tenus d'instaurer au plus tard, à partir de l'année 2012 et pour une durée indéterminée un système récurrent d'avantages destiné à améliorer le pouvoir d'achat de leurs travailleurs.

La présente convention collective de travail détermine le montant à consacrer au financement du système d'avantages qui sera appliqué à tous les travailleurs en fonction de leur régime de travail et de leur période d'occupation, selon la méthode de calcul visée à l'article 3.

Art. 3. Les employeurs établissent une fois pour toute le montant à octroyer par travailleur occupé à temps plein et pouvant justifier d'une période d'occupation complète, en exécutant les trois étapes du calcul suivant :

Etape 1

Les employeurs déterminent le nombre de travailleurs occupés au 30 juin 2011 dans leur entreprise.

Par travailleurs occupés, on entend tout travailleur inscrit au registre du personnel et/ou déclaré à la DIMONA de l'employeur et qui perçoit au 30 juin 2011 une rémunération payée par l'employeur.

Etape 2

Le nombre de travailleurs ainsi obtenu est multiplié par 100 EUR.

Le résultat de cette multiplication donne l'enveloppe globale à répartir entre les travailleurs.

Etape 3

Le résultat du calcul de l'étape 2 est divisé par le nombre de travailleurs en équivalent temps plein occupés au 30 juin 2011.

Le résultat du calcul en trois étapes, donne le montant de l'avantage en coût patronal, toutes charges comprises revenant à un travailleur à temps plein avec une période d'occupation complète.



Ce montant, une fois déterminé, est d'application pour toutes les années qui suivent l'entrée en vigueur de la présente convention collective.

Le montant de l'avantage sera adapté en fonction de la période d'occupation du travailleur. Les règles de proportionnalité seront appliquées pour les travailleurs à temps partiel.

Art. 4. Les employeurs déterminent le type d'avantages qu'ils comptent accorder aux travailleurs en concertation avec la délégation syndicale ou, à défaut, avec les travailleurs de l'entreprise.

Le choix du type d'avantages ainsi que le montant de l'avantage en coût patronal, toutes charges comprises, revenant à un travailleur à temps plein pouvant justifier d'une période de référence complète, doit faire l'objet d'une information au président de la commission paritaire pour le 31/janvier 2012 au plus tard, selon le modèle repris en annexe de la présente convention collective de travail.

Art. 5. Les employeurs d'entreprises constituées après le 30 juin 2011 sont tenus d'appliquer le système supplétif des éco-chèques tel que prévu par le chapitre HI de la présente convention collective.

Le cas échéant, pour pouvoir déterminer la valeur des éco-chèques, ces employeurs devront exécuter au 30 juin qui suit immédiatement la date de constitution de l'entreprise, les trois étapes du calcul prévu à l'article 3 de la présente convention collective de travail.

Art. 6. Si l'information mentionnée à l'article 4 n'a pas été donnée dans les délais, l'employeur est tenu d'appliquer le système supplétif des éco-chèques tel que prévu par le chapitre HI de la présente convention collective de travail.

CHAPITRE III. *Volet éco-chèques*

Art. 7. Le présent chapitre est conclu en exécution de la convention collective de travail n° 98 concernant les éco-chèques, conclue le 20 février 2009 au sein du Conseil National du Travail, modifiée par la convention collective de travail n° 98bis du 21 décembre 2010 (ci-après dénommée : la CCT n°98).

Art. 8. L'éco-chèque est l'avantage destiné à l'achat de produits et services à caractère écologique repris dans la liste annexée à la convention collective de travail n° 98 précitée, telle que modifiée par la convention collective de travail 98bis du 21 décembre 2010 et ce telle qu'elle sera, le cas échéant, modifiée à l'avenir.

Art. 9. Une fois par an et pour la première fois à partir de l'année 2012, des éco-chèques sont attribués aux travailleurs dont la valeur sera déterminée en fonction des périodes durant lesquelles ces derniers auront été occupés sous contrat de travail pendant la période de référence visée à l'article 10 ci-après et ce, dans les limites fixées à l'article 11 et à l'article 12 de la présente convention collective de travail.

Art. 10. La période de référence prise en considération, est la période de 12 mois qui court depuis le 1er juillet d'une année au 30 juin de l'année suivante et pour la première fois, du 1er juillet 2011 au 30 juin 2012.

Les éco-chèques doivent être remis aux travailleurs qui y ont droit au plus tard pour le 31 juillet de chaque année et pour la première fois, au plus tard le 31 juillet 2012.



La valeur de l'avantage octroyé sous forme d'éco-chèques est fixée et calculée suivant les modalités de l'article 3.

Pour des raisons pratiques, le montant des éco-chèques à octroyer est arrondi à l'unité supérieure.

Art. 12. Pour le travailleur avec une occupation incomplète pendant la période de référence, le montant total des éco-chèques sera calculé prorata temporis en fonction des périodes d'occupation. Les jours habituels d'inactivité situés entre deux périodes d'occupation doivent également être pris en considération.

Art. 13. La valeur unitaire maximum de chaque éco-chèque est de 10 EUR.

Si la valeur de l'éco-chèque à octroyer est inférieure à 10 EUR, l'employeur a le libre choix entre deux options :

- soit octroyer l'éco-chèque en se conformant aux dispositions de la présente convention collective de travail;
- soit transformer la valeur de l'éco- chèque en rémunération brute.

Dans ce cas la valeur de l'éco-chèque doit être majorée de 50 p.c. avant d'être ajoutée à la rémunération brute du travailleur concerné.

Art. 14. En cas de suspension du contrat, le calcul du nombre d'éco-chèques à octroyer sera effectué en prenant en compte les jours pour lesquels les travailleurs concernés ont perçu une rémunération.

Sont également prises en considération les périodes de suspension du contrat en raison des vacances annuelles, que ces jours de vacances soient couverts par un pécule de vacances ou non.

En outre, sont assimilés à des jours pour lesquels les travailleurs ont perçu une rémunération :

- les jours de congé de maternité visés à l'article 39 de la loi du 16 mars 1971 sur le travail;
- les jours d'incapacité de travail couverts par une indemnité octroyée en application de la convention collective de travail n°13 bis concernant l'octroi d'un salaire mensuel garanti aux employés en cas d'incapacité de travail résultant d'une maladie, d'un accident de droit commun, d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle.

Art. 15. Les éco-chèques ne peuvent être utilisés que pour l'achat de produits et de services à caractère écologique visés dans la liste mentionnée à l'article 8 de la présente convention.

Les éco-chèques sont délivrés au nom du travailleur.

Leur validité est limitée à 24 mois à partir de la date de leur mise à disposition au travailleur.

La date de validité est mentionnée sur les éco-chèques.

Art. 16. En 2012, lors de la première remise des éco-chèques, l'employeur doit informer le travailleur du contenu de la liste mentionnée à l'article 8 ci-dessus ainsi qu'à chaque fois que ladite liste est modifiée par le Conseil National du Travail.

En cas de rupture du contrat de travail, les éco-chèques dus au travailleur lui seront octroyés en même temps que l'octroi des éco-chèques à l'ensemble du personnel, tel que mentionné à l'article 10 et selon les modalités prévues aux articles 11 à 16 ci- dessus.

Le cas échéant, le travailleur doit être informé du nombre d'éco-chèques auquel il a droit et du moment auquel ceux-ci lui seront remis. Cette information doit être communiquée en même temps que les informations relatives à la fin d'occupation.



Art. 18. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 21 octobre 2011. Elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un délai de préavis de trois (3) mois, signifié par courrier recommandé adressé au Président de la Commission paritaire pour le secteur audio- visuel.