

<b>Paritair subcomité voor de filmproductie (PsC 303.01)</b>	<b>Sous-commission paritaire pour la production de films (sCP 303.01)</b>
<b>PROTOCOLAKKOORD VAN 6 MEI 2026 VOOR DE PERIODE 2025-2026</b>	<b>PROTOCOLE D'ACCORD DU 6 MAI 2026 POUR LA PÉRIODE 2025-2026</b>
<p>Dit akkoord is van toepassing op de werkgevers en de werknemers van de ondernemingen die tot de bevoegdheid behoren van het Paritair subcomité voor de filmproductie (PsC 303.01) en is gesloten in het kader en met naleving van het Koninklijk Besluit van 12 september 2025 tot uitvoering van artikel 7, §1 van de wet van 26 juli 1996 tot bevordering van de werkgelegenheid en tot preventieve vrijwaring van het concurrentievermogen.</p>	<p>Cet accord s'applique aux employeurs et travailleurs des entreprises ressortissant de la sous-commission paritaire pour la production de films (sCP 303.01) et est conclu dans le cadre et conformément à l'Arrêté Royal du 12 septembre 2025 portant exécution de l'article 7, §1<sup>er</sup> de la loi du 26 juillet 1996 relative à la promotion de l'emploi et à la sauvegarde préventive de la compétitivité.</p>
<b>Maaltijdcheques</b>	<b>Chèques-repas</b>
<p>De sociale partners sluiten een sectorale collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de invoering van maaltijdcheques. Het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst wordt beperkt tot de ondernemingen met minstens 15 werknemers. (= gemiddeld minstens 15 voltijds equivalenten in het voorgaande kalenderjaar). De collectieve arbeidsovereenkomst is enkel van toepassing op werknemers met een arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur.</p> <p>De collectieve arbeidsovereenkomst voorziet in de invoering van maaltijdcheques met een patronale bijdrage van minimaal € 2. De minimale werknemersbijdrage ligt vast op € 1,09. De cheque krijgt bijgevolg een minimale nominale waarde van € 3,09.</p> <p>De collectieve arbeidsovereenkomst voorziet eveneens in een verhoging van de maaltijdcheques met € 2 van de nominale waarde in de betrokken ondernemingen waar reeds maaltijdcheques van toepassing zijn.</p> <p>De collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 september 2026 en is van onbepaalde duur.</p>	<p>Les partenaires sociaux concluent une convention collective sectorielle relative à l'instauration de titres-repas. Le champ d'application de la convention collective de travail est limité aux entreprises comptant au moins 15 travailleurs (= une moyenne d'au moins 15 équivalents temps plein au cours de l'année civile précédente). La convention collective de travail s'applique uniquement aux travailleurs liés par un contrat de travail à durée indéterminée.</p> <p>Cette convention prévoit l'introduction de titres-repas avec une contribution patronale minimale de 2 €. La cotisation salariale minimale des employés est fixée à 1,09 €. Par conséquence, le chèque aura une valeur nominale minimale de 3,09 €.</p> <p>La convention collective de travail prévoit également une augmentation de 2 € de la valeur nominale des chèques-repas dans les entreprises concernées où des chèques-repas sont déjà octroyés.</p> <p>La convention collective de travail entre en vigueur le 1er septembre 2026 et est conclue pour une durée indéterminée.</p>

Klein verlet (rouwverlof)	Petit chômage (congé de deuil)
<p>In twee specifieke en strikt afgelijnde situaties van klein verlet (rouwverlof) zullen op het niveau van de sector vanaf 1 januari 2026 2 dagen worden toegevoegd aan de duur van de afwezigheid voorzien in het Koninklijk Besluit van 28 augustus 1963 [betreffende het behoud van het normaal loon van werknemers voor afwezigheidsdagen ter gelegenheid van familiegebeurtenissen of voor de vervulling van staatsburgerlijke verplichtingen of van burgerlijke opdrachten], waarop de werknemer recht heeft om, met behoud van zijn normale wedde, afwezig te blijven van het werk.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Overlijden van de echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner van de werknemer, van een kind van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner: 12 dagen (10 + 2), waarvan 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en 9 dagen (7 + 2) door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden.</li> </ul> <p>Er kan van de beide perioden waarin deze dagen moeten worden opgenomen, worden afgeweken op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Overlijden van de vader of moeder van de werknemer of van zijn echtgeno(o)t(e) of wettelijk samenwonende partner: 5 dagen (3 + 2), waarvan 3 dagen door de werknemer te kiezen tijdens de periode die begint met de dag van het overlijden en eindigt de dag van de begrafenis en 2 dagen door de werknemer te kiezen binnen het jaar na de dag van het overlijden.</li> </ul> <p>Er kan van de periode waarin deze dagen moeten worden opgenomen, worden afgeweken op vraag van de werknemer mits een akkoord van de werkgever.</p>	<p>Dans deux situations de petit chômage (congé de deuil) spécifiques et strictement définies, 2 jours seront ajoutés au niveau sectoriel à partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026 à la durée de l'absence prévue dans l'Arrêté Royal du 28 août 1963 [relatif au maintien de la rémunération normale des travailleurs pour les jours d'absence à l'occasion d'événements familiaux ou pour l'accomplissement d'obligations civiques ou de missions civiles], à laquelle le travailleur a droit pour s'absenter du travail tout en conservant son salaire normal.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Décès du/de la conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e) légal(e) du travailleur, d'un enfant du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e) légal(e) : 12 jours (10 + 2), dont 3 jours à choisir par le travailleur, dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et 9 jours (7 + 2) à choisir par le travailleur dans l'année qui suit le jour du décès.</li> <li>- Il peut être dérogé aux deux périodes durant lesquelles ces jours doivent être pris, à la demande du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur.</li> <li>- Décès du père ou de la mère du travailleur ou de son/sa conjoint(e) ou du/de la partenaire cohabitant(e) légal(e) : 5 jours (3 + 2), dont 3 jours à choisir par le travailleur, dans la période commençant le jour du décès et finissant le jour des funérailles et 2 jours à choisir par le travailleur dans l'année qui suit le jour du décès.</li> </ul> <p>Il peut être dérogé à la période durant laquelle ces jours doivent être pris, à la demande du travailleur, sous réserve de l'accord de l'employeur.</p>

Derdebetalersregeling	Système du tiers-payant
<p>§1. Voor de werknemers die gebruik maken van het door de NMBS georganiseerd openbaar vervoer, wordt de tussenkomst van de werkgever in de prijs van het gebruikte vervoerbewijs ingesteld op 80 procent van de prijs van de treinkaart in 2de klasse voor de overeenstemmende afstand, ongeacht het aantal kilometers.</p>	<p>§1. Pour les travailleurs qui utilisent les transports publics organisés par la SNCB, l'intervention de l'employeur dans le prix du titre de transport utilisé est fixée à 80 % du prix de l'abonnement de train en 2e classe pour la distance correspondante, quel que soit le nombre de kilomètres.</p>
<p>§2. Aan de ondernemingen wordt aanbevolen om met de NMBS een derdebetalersregeling voor het treinvervoer af te sluiten, waarbij de overige 20 procent door de overheid ten laste wordt genomen, zodat hun werknemers kunnen genieten van kosteloos woon-werkverkeer, dat door de werkgevers kan aangeboden worden zonder bijkomende kosten en via een vereenvoudigde administratieve procedure.</p>	<p>§2. Il est recommandé aux entreprises de conclure avec la SNCB une convention de tiers-payant pour le transport ferroviaire, dans laquelle les 20 % restants sont pris en charge par les pouvoirs publics, afin que leurs travailleurs puissent bénéficier de déplacements domicile-travail gratuits, pouvant être offerts par les employeurs sans coût supplémentaire et via une procédure administrative simplifiée.</p>
<p>Op basis van deze derdebetalersovereenkomst verbindt de NMBS zich er immers toe om aan de werknemers van de overeenkomstsluitende onderneming gratis valideringsbiljetten te verstrekken. De kosten hiervan worden door de NMBS onmiddellijk ten belope van 80 procent bij de werkgevers gerecupereerd en voor de overige 20 procent bij de overheid.</p>	<p>Sur la base de cette convention de tiers-payant, la SNCB s'engage en effet à fournir gratuitement aux travailleurs de l'entreprise signataire les titres de validation nécessaires. Les coûts y afférents sont immédiatement récupérés par la SNCB à concurrence de 80 % auprès des employeurs et pour les 20 % restants auprès des pouvoirs publics.</p>
<p>§4. Ook wanneer de werknemer gebruik maakt van een ander gemeenschappelijk openbaar vervoer dan het treinvervoer, wordt de werkgeversbijdrage is de prijs van de abonnementen ingesteld op 80 procent van de reële kosten.</p>	<p>§4. Lorsque le travailleur utilise un autre moyen de transport public collectif que le train, la contribution de l'employeur au prix des abonnements est fixée à 80 % du coût réel.</p>
<p>Deze bepaling geldt zowel wanneer de prijs in verhouding staat tot de afstand als wanneer de prijs een eenheidsprijs is.</p>	<p>Cette disposition s'applique tant lorsque le prix est proportionnel à la distance que lorsqu'il s'agit d'un prix unitaire.</p>
<p>§5. Indien de werknemer gebruik maakt van een combinatie van de trein (2de klasse) en één of meer andere gemeenschappelijke vervoermiddelen, wordt de bijdrage van de werkgever eveneens vastgesteld op 80 procent van de reële kostprijs.</p>	<p>§5. Si le travailleur utilise une combinaison du train (2e classe) et d'un ou de plusieurs autres moyens de transport public collectif, la contribution de l'employeur est également fixée à 80 % du prix réel.</p> <p>Cette disposition s'applique tant lorsqu'un seul titre de transport est délivré pour l'ensemble du</p>

<p>Deze bepaling geldt zowel wanneer één vervoerbewijs wordt afgeleverd voor het geheel van de afstand (dus zonder dat in dit vervoerbewijs een onderverdeling wordt opgemaakt per gemeenschappelijk openbaar vervoermiddel) als wanneer meerdere vervoerbewijzen voor het geheel van de afstand worden afgeleverd. In dit laatste geval wordt een opsomming gemaakt van de patronale bijdragen voor elk apart vervoerbewijs.</p> <p>§6. Indien een treinkaart gecombineerd wordt met een vervoerbewijs van de MIVB is het voor de ondernemingen bedoeld in artikel 1 eveneens mogelijk om een derdebetalersovereenkomst aan te gaan met de NMBS, zonder dat deze ondernemingen ook in dit geval bijkomende kosten moeten betalen en eveneens mits een vereenvoudigde administratieve procedure. De 20 procent tegemoetkoming van de overheid heeft bijgevolg betrekking op het gedeelte trein in 2de klasse en het gedeelte MIVB.</p> <p>Voor de trajecten van De Lijn of TEC is geen extra tegemoetkoming voorzien door de overheid.</p>	<p>trajet (donc sans subdivision par moyen de transport public collectif) que lorsqu'il est délivré plusieurs titres de transport pour l'ensemble du trajet. Dans ce dernier cas, une ventilation des contributions patronales par titre de transport est établie.</p> <p>§6. Lorsqu'un abonnement de train est combiné avec un titre de transport de la STIB, il est également possible pour les entreprises visées à l'article 1er de conclure une convention de tiers-payant avec la SNCB, sans frais supplémentaires pour ces entreprises et toujours via une procédure administrative simplifiée. L'intervention de 20 % des pouvoirs publics s'applique dès lors à la partie « train en 2e classe » ainsi qu'à la partie « STIB ».</p> <p>Pour les trajets assurés par De Lijn ou le TEC, aucune intervention supplémentaire des pouvoirs publics n'est prévue.</p>
<p><b>Werkgroep artificiële intelligentie</b></p>	<p><b>Groupe de travail intelligence artificielle</b></p>
<p>De sociale partners richten een paritaire werkgroep op met het mandaat een analyse te maken van de impact op creatieve en technische werk, de goede praktijken en buitenlandse regelingen in kaart te brengen (rond onder andere toestemming, verloning en controle) en de risico's en kansen voor de sector te identificeren. De werkgroep moet concrete aanbevelingen formuleren, die vervolgens in het PsC besproken worden met het oog op eventuele verdere sectorale afspraken.</p>	<p>Les partenaires sociaux instituent un groupe de travail paritaire, investi du mandat d'analyser l'impact sur le travail créatif et technique, de recenser les bonnes pratiques et les dispositifs en vigueur à l'étranger (notamment en matière d'autorisation, de rémunération et de contrôle), et d'identifier les risques et les opportunités pour le secteur. Le groupe de travail est chargé de formuler des recommandations concrètes, lesquelles seront ensuite examinées au sein du PsC en vue de l'éventuelle conclusion d'accords sectoriels complémentaires.</p>
<p><b>Freelancers</b></p>	<p><b>Freelancers</b></p>
<p>De sociale partners vragen aan het sociaal fonds mediarte om een studie te maken over het gebruik van zelfstandige freelancers in de sector van de filmproductie en voorzien er de nodige</p>	<p>Les partenaires sociaux demandent au fonds social mediarte de réaliser une étude sur l'utilisation des freelances indépendants dans le secteur de la production de films et d'y</p>

<p>middelen voor. De sociale partners vragen aan het sociaal fonds mediarte om een budget en een voorstel van aanpak uit te werken en bespreken dit binnen het paritair subcomité.</p>	<p>consacrer les moyens nécessaires. Les partenaires sociaux demandent au fonds social mediarte d'élaborer un budget et une proposition d'approche, qui sera discutée au sein du sous-comité paritaire.</p>
<p><b>Flexi-jobs</b></p>	<p><b>Flexi-jobs</b></p>
<p>De partijen komen overeen om in de loop van het jaar 2027 het gebruik van flexi-jobs in de sector te evalueren.</p>	<p>Les parties conviennent d'évaluer, au cours de l'année 2027, l'utilisation des flexi-jobs dans le secteur.</p>
<p><b>Uitzendkrachten met overeenkomst van onbepaalde duur</b></p>	<p><b>Travailleurs intérimaires sous contrat à durée indéterminée</b></p>
<p>Hoewel zelf niet betrokken, verklaren de sociale partners vertegenwoordigd in het PsC 303.01 zelf geen vragende partij te zijn om een stelsel in te voeren voor uitzendkrachten met overeenkomsten van onbepaalde duur.</p> <p>Ze wensen evenwel niet tussen te komen in onderhandelingen in andere paritaire comités waarin zij geen zeggenschap hebben.</p>	<p>Bien que non concernés, les partenaires sociaux représentés au sein de la sCP 303.01 déclarent ne pas être eux-mêmes demandeurs de la mise en place d'un régime pour les travailleurs intérimaires sous contrat à durée indéterminée.</p> <p>Ils souhaitent toutefois ne pas intervenir dans les négociations menées au sein d'autres commissions paritaires dans lesquelles ils n'ont aucune compétence.</p>
<p><b>Duur</b></p>	<p><b>Durée</b></p>
<p>Dit akkoord treedt in werking op 1 juli 2026.</p> <p>Zij is gesloten voor onbepaalde tijd en kan worden opgezegd door elk van de partijen mits een opzeggingstermijn van drie maanden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het paritair subcomité voor de filmproductie (PsC 303.01).</p>	<p>Cet accord entre en vigueur le 1 juillet 2026.</p> <p>Il est conclu pour une durée indéterminée et peut être dénoncé par chacune des parties moyennant une période de préavis de trois mois par lettre recommandée adressée au président de la sous-commission paritaire pour la production de films (sCP 303.01).</p>