

*Paritair subcomité voor de filmproductie*

## **Collectieve arbeidsovereenkomst van 25 september 2023**

**Art 1.** Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de ondernemingen en de werknemers die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Subcomité van de filmproductie.

Onder “werknemers” wordt verstaan, het mannelijk en vrouwelijk personeel.

### **Art. 2.**

Deze cao wordt gesloten in uitvoering van hoofdstuk 12 – investeren in opleiding, artikelen 50 tot en met 63 van de wet van 3 oktober 2022 houdende diverse arbeidsbepalingen (Belgisch Staatsblad van 10 november 2022).

### **Art. 3.**

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt neergelegd op de Griffie van de Algemene Directie van de Collectieve Arbeidsbetrekkingen van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg, overeenkomstig de bepalingen van het koninklijk besluit van 7 november 1969 tot vaststelling van de modaliteiten van neerlegging van de collectieve arbeidsovereenkomsten.

De ondertekenende partijen vragen dat deze collectieve arbeidsovereenkomst zo vlug mogelijk algemeen verbindend wordt verklaard bij Koninklijk Besluit.

### **Art. 4.**

De sociale partners zetten met deze collectieve arbeidsovereenkomst een eerste stap om aan de wettelijk vooropgestelde doelstelling te voldoen en op die manier elke werknemer de mogelijkheid te geven vorming te genieten gedurende de arbeidstijd in het kader van de uitvoering van het werk of van de doelstellingen van de onderneming.

*Sous-Commission paritaire pour la production de films*

## **Convention collective de travail du 25 septembre 2023**

**Art.1.** La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises et aux travailleurs ressortissants à la Sous-commission Paritaire pour la production de films.

Par « travailleurs » on entend le personnel masculin ou féminin.

### **Art. 2.**

La présente convention collective de travail est conclue pour mettre en œuvre le chapitre 12 - Investir dans la formation, articles 50 à 63 de la loi du 3 octobre 2022 portant des dispositions diverses relatives au travail (Moniteur Belge du 10 novembre 2022).

### **Art. 3.**

Cette convention collective de travail est déposée au Greffe de la Direction des Relations collectives du travail du SPF Emploi, Travail et Concertation sociale, conformément aux dispositions de l'Arrêté Royal du 7 novembre 1969 fixant les modalités de dépôt des conventions collectives de travail.

Les parties signataires demandent que la présente convention collective de travail soit rendue au plus vite obligatoire par Arrêté Royal.

### **Art. 4.**

Les partenaires sociaux s'engagent dans cette présente convention collective de travail d'établir une trajectoire de croissance pour atteindre l'objectif fixé par la loi et de cette façon, à donner la possibilité à chaque travailleur d'être formé, pendant les heures de travail, dans le cadre de l'exécution du travail ou des objectifs de l'entreprise.

Onder vorming en opleiding wordt verstaan:

a) formele opleiding: door lesgevers of sprekers ontwikkelde cursussen en stages. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van organisatie van de opleider of opleidingsinstelling. Ze gaan door op een plaats die duidelijk van de werkplek gescheiden is. Ze richten zich tot een groep cursisten en vaak wordt een attest verstrekt dat de opleiding gevolgd werd. Die opleidingen kunnen ontwikkeld en beheerd worden door de onderneming zelf of door een extern organisme;

b) informele opleiding: de opleidingsactiviteiten, andere dan deze bedoeld onder a) die rechtstreeks betrekking hebben op het werk. Deze opleidingen worden gekenmerkt door een hoge graad van zelforganisatie door de individuele leerling of door een groep leerlingen met betrekking tot de tijd, de plaats en de inhoud, een inhoud die gekozen wordt volgens de individuele behoeften van de cursist op de werkplek, en met een rechtstreeks verband met het werk en de werkplek, met inbegrip van deelname aan conferenties of beurzen voor leerdoeleinden;

De geleverde prestatie of het opgeleverde materiaal tijdens de opleiding van de deelnemers wordt niet doorgerekend aan een klant van de onderneming. De uren besteed aan opleiding kunnen niet samenvallen met uren waarin de werknemer onbegeleid zijn/haar dagdagelijkse werkzaamheden uitvoert. De vorming heeft als doel een specifieke vorm van kennis of vaardigheden over te dragen op een werknemer die daardoor competent wordt en zijn werk beter kan verrichten.

Deze vorming kan zowel intern op de plaats van tewerkstelling als extern van de onderneming georganiseerd worden en kan gevolgd worden op om het even welk moment.

De vorming wordt hetzij door de werkgever georganiseerd hetzij op zijn vraag of met zijn goedkeuring verstrekt door derden.

L'éducation et la formation sont définies comme suit :

a) Formation formelle : cours et stages élaborés par des formateurs ou des intervenants. Ces formations se caractérisent par un haut degré d'organisation du formateur ou de l'institution de formation. Ils ont lieu dans un endroit clairement séparé du lieu de travail. Elles s'adressent à un groupe d'apprenants et donnent souvent lieu à la délivrance d'un certificat qui atteste de la formation. Cette formation peut être développée et gérée par l'entreprise elle-même ou par un organisme externe ;

b) formation informelle : les activités de formation, autres que celles mentionnées au point a), qui sont directement liées au travail. Ces activités de formation se caractérisent par un degré élevé d'auto-organisation par l'individuel en formation ou par un groupe de personnes en formation en ce qui concerne le temps, le lieu et le contenu, un contenu qui est choisi en fonction des besoins individuels de la personne sur le lieu de travail, et avec un lien direct avec le travail et le lieu de travail, y compris la participation à des conférences ou des bourses à des fins d'apprentissage ;

La prestation ou le matériel délivré lors de la formation des participants ne peut être facturé à un client de l'entreprise. Les heures consacrées à la formation ne peuvent coïncider avec les heures pendant lesquelles le salarié effectue son travail quotidien sans être accompagné. La formation vise à transférer une forme spécifique de connaissances ou de compétences à un employé, qui deviendra ainsi plus compétent et mieux à même de faire son travail.

Ces opportunités de formation peuvent être organisées tant en interne sur le lieu de travail qu'à l'extérieur de l'entreprise et peuvent être octroyées indifféremment.

La formation peut être organisée tant par l'employeur que par des tiers mandatés à cette fin par l'employeur.

## Art. 5.

### *§1. Opleidingsrecht (in ondernemingen met minder dan 20 werknemers)*

In ondernemingen met minder dan 20 werknemers beschikt elke werknemer over een opleidingsrecht van gemiddeld 3 opleidingsdagen per jaar waarvan 1 op individuele basis ingevuld wordt.

### *§2. Opleidingsrecht (in ondernemingen met minstens 20 werknemers)*

De sociale partners zijn akkoord om een groeipad te voorzien voor het aantal dagen opleidingsrecht voor de ondernemingen met minstens 20 werknemers.

Tot 31 december 2023 is het recht op vorming bepaald door de lopende CAO, volgens de modaliteiten daarin bepaald (cf. collectieve arbeidsovereenkomst van 3 mei 2022 met betrekking tot vorming met registratienummer: 174514/CO/303.01).

Vanaf 1 januari 2024 beschikt elke werknemer over een individueel opleidingsrecht van 3 opleidingsdagen per jaar.

Vanaf 1 januari 2026 beschikt elke werknemers over een individueel opleidingsrecht van 4 opleidingsdagen per jaar.

Vanaf 1 januari 2028 beschikt elke werknemer over een individueel opleidingsrecht van 5 opleidingsdagen per jaar.

### *§3. Opleidingsrecht (gemeenschappelijke bepalingen)*

De werkgever deelt jaarlijks het opleidingskrediet mee aan elke werknemer, hetzij schriftelijk, hetzij op elektronische wijze.

Kortere vormingsinitiatieven die geen volledige dag duren, worden geteld in uren in plaats van dagen.

## Art. 5

### *§1. Droit à la formation (dans les entreprises avec moins de 20 travailleurs)*

Dans les entreprises avec moins de 20 travailleurs, chaque travailleur dispose d'un droit à la formation de 3 jours de formation en moyenne par an dont 1 est réalisé sur base individuel.

### *§2. Droit à la formation (dans les entreprises avec au moins 20 travailleurs)*

Pour les entreprises avec au moins 20 travailleurs, les partenaires sociaux sont d'accord de prévoir une trajectoire de croissance pour le nombre de jours de droit à la formation.

Jusqu'au 31 décembre 2023, le droit à la formation est déterminé par la convention collective en vigueur, selon les modalités prévues par celle-ci (cf. convention collective du 3 mai 2022 relative à la formation avec numéro d'enregistrement : 174514/CO/303.01).

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2024, chaque travailleur dispose d'un droit individuel à la formation de 3 jours par an.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2026, chaque travailleur dispose d'un droit individuel à la formation de 4 jours de formation par an.

À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2028, chaque travailleur dispose d'un droit individuel à la formation de 5 jours de formation par an.

### *§3. Droit à la formation (dispositions communes)*

L'employeur partage annuellement le crédit de formation avec chaque travailleur, par écrit ou par voie électronique.

Les initiatives de formation plus courtes qui ne durent pas une journée entière sont comptabilisées en heures plutôt qu'en jours,

De niet-opgebruikte opleidingsdagen worden overgedragen naar het daaropvolgende jaar zonder dat dit het saldo in mindering brengt van het opleidingskrediet in dat volgende jaar. Op het einde van elke vijfjaarlijkse periode, waarvan de eerste aanvangt op 1 januari 2024, wordt het saldo van het beschikbare opleidingskrediet op nul gezet.

#### *§4. Berekening aantal opleidingsdagen*

Indien een werknemer niet voltijds wordt tewerkgesteld en/of niet door een arbeidsovereenkomst is verbonden gedurende het hele kalenderjaar, wordt het aantal opleidingsdagen berekend pro rata.

De werkgever bepaalt het aantal opleidingsdagen op basis van volgende formule:  $A \times B \times C$  waar:

- A overeenkomt met het aantal toegekende opleidingsdagen voor een voltijdse werknemer in de onderneming.
- B overeenkomt met het arbeidsregime van de werknemer in verhouding tot een voltijdse arbeidsregime;
- C overeenkomt met het aantal maanden tewerkstelling in de onderneming gedeeld door twaalf.

Elke begonnen maand wordt beschouwd als een volledig gepresteerde maand.

#### *§5. Ontslag*

Bij ontslag door de werkgever, heeft de werknemer recht op opname van opleidingskrediet.

Bij ontslag wegens dringende redenen, heeft de werknemer geen recht het opleidingskrediet op te nemen noch recht op uitbetaling ervan.

#### **Art. 6.**

In uitvoering van artikels 4 tot en met 5 zal het Sociaal Fonds voor de Filmproductie de werkgevers de nodige ondersteuning bieden door o.a.

- ondernemingen te ondersteunen in het opstellen van een vormingsplan
- het bekendmaken van premies voor

Les jours de formation non utilisés sont reportés sur l'année suivante sans que le solde soit déduit du crédit de formation de cette année suivante. A l'issue de chaque période de cinq ans, dont la première commence le 1<sup>er</sup> janvier 2024, le solde du crédit de formation disponible est remis à zéro.

#### *§4. Calcul du nombre de jours de formation*

Si un travailleur n'est pas occupé à plein temps et/ou qui n'est pas couvert par un contrat de travail toute l'année calendrier, le nombre de jours de formation est calculé au prorata.

L'employeur détermine le nombre de jours de formation sur la base de la formule suivante :  $A \times B \times C$  où :

- A correspond au nombre de jours de formation octroyés au sein de l'entreprise pour un travailleur occupé à temps plein ;
- B correspond au régime de travail du travailleur par rapport à un régime temps plein ;
- C correspond au nombre de mois d'occupation au sein de l'entreprise divisé par douze.

Tout mois entamé est considéré comme un mois presté complètement.

#### *§5. Licenciement*

En cas de licenciement par l'employeur, le travailleur a droit de prendre son crédit formation de celui-ci.

En cas de licenciement pour motif grave, le travailleur n'a ni le droit de prendre son crédit formation ni droit à son paiement.

#### **Art. 6.**

En exécution des articles 4 et 5, le Fonds Social du Secteur pour la Production de Films apportera aux employeurs le soutien nécessaire, entre autres :

- en offrant une assistance aux entreprises pour développer un plan de formation
- en publiant les primes de formation et

vorming en ondernemingen te begeleiden in de aanvraag van de verschillende premies voor vorming

- het verzamelen en bekend maken van alle sectorspecifieke vormingen.
- een vormingsaanbod te ontwikkelen op vraag en op maat van de sector.

#### **Art. 7.**

Met de betrekking tot de opvolging van het engagement van de sociale partners als bepaald in artikels 4 en 5 kan door het Sociaal Fonds nadere uitvoerings- en controle modaliteiten worden voorzien.

#### **Art. 8.**

Alle ondernemingen delen jaarlijks aan het Sociaal Fonds van de Filmsector mee, hoe zij de verschillende vormingsinspanningen zullen uitvoeren.

In de ondernemingen met een ondernemingsraad of bij ontstentenis met een syndicale afvaardiging, wordt het vormingsplan ter informatie en advies voorgelegd aan de ondernemingsraad of bij ontstentenis aan de syndicale afvaardiging.

Indien dit vormingsplan niet bekend gemaakt werd dan zal de werkgever geen ondersteuning mbt competentie-ontwikkeling kunnen krijgen vanuit het Sociaal Fonds.

#### **Art. 9**

De sociale partners kiezen voor een financiering via een gesolidariseerde bijdrage aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor de sector van de filmproductie zoals opgericht bij CAO op 12 februari 2009 (registratienummer 91582/CO/303.01), waarbij het Fonds zal instaan voor de berekeningen, communicatie en betalingen.

Ter financiering stort elke werkgever per kwartaal een bijdrage van 0,20% aan het Fonds voor bestaanszekerheid voor de sector van de Filmproductie.

Deze bijdragen worden berekend op basis van het volledige loon van de werknemers tewerkgesteld op grond van een

l'accompagnement des entreprises dans les demandes de primes à la formation

- en rassemblant et en publiant toutes les formations spécifiques au secteur
- en développant une offre de formation adaptée aux besoins du secteur.

#### **Art. 7.**

En ce qui concerne le suivi de l'engagement des partenaires sociaux tel que prévu aux articles 4 et 5, la mise en place et les modalités de suivi plus précises sont prévues par le Fonds Social.

#### **Art. 8.**

Toutes les entreprises soumettent annuellement au Fonds Social du Secteur pour la Production de Films comment ils envisagent d'exécuter leurs initiatives de formation.

Dans les entreprises avec conseil d'entreprise ou, à défaut avec délégation syndicale, ce plan de formation sera soumis, pour information et avis au conseil d'entreprise ou à défaut à la délégation syndicale.

Les employeurs qui n'introduisent pas le plan de formation, ne peuvent pas bénéficier du soutien auprès du Fonds Social en matière de développement des compétences.

#### **Art. 9.**

Les partenaires sociaux optent pour le financement par une contribution solidaire au Fonds de Sécurité d'Existence pour le secteur production de Films telle qu'établie par la Convention Collective de Travail du 12 février 2009 (numéro d'enregistrement 91582/CO/303.01), par laquelle le Fonds sera responsable du calculs, communication et paiements.

Pour le financement, chaque employeur verse une cotisation trimestrielle de 0,20% au Fonds de Sécurité d'Existence du secteur de la Production de Film.

Ces cotisations sont calculées sur la base du salaire intégral des salariés employés sous convention au sens de la loi du 3 juillet 1978

overeenkomst in de zin van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, zoals bedoeld in artikel 23 van de wet van 29 juni 1981 houdende de algemene beginselen van de sociale zekerheid voor werknemers en de uitvoeringsbesluiten van deze wet en volgens de voorwaarden zoals bepaald in de collectieve arbeidsovereenkomst van 12 februari 2009 (registratienummer 91582/CO/303.01) voor de bepaling en besteding van de bijdrage voor de risicogroepen, geïnd door de RSZ.

**Art. 10.**

De huidige arbeidsovereenkomst treedt in werking vanaf 1 januari 2024. Ze is gesloten voor onbepaalde duur en kan opgezegd worden door één van de partijen mits een opzeg van drie maanden, per aangetekend schrijven aan de voorzitter van het Paritair Comité.

relative au contrat de travail, visé à l'article 23 de la loi du 29 juin 1981 relative aux principes généraux de la sécurité sociale des salariés et aux décrets d'application de cette loi et dans les conditions fixées par la convention collective de travail du 12 février 2009 (numéro d'enregistrement 91582/CO/303.01) pour la détermination et l'utilisation de la contribution pour les groupes à risque, collectée par l'ONSS.

**Art. 10.**

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2024. Elle est conclue pour une durée indéterminée et peut être dénoncée par une des parties moyennant préavis de trois mois, par lettre recommandée à la poste adressée au président de la Commission paritaire.