



## ERRATUM

### Commission paritaire du spectacle

CCT n° 184299/CO/304  
du 24/10/2023

#### Correction du texte français :

- A l'article 4, premier alinéa, « **(SFP)** » doit être ajouté après « Sociaal Fonds voor de podiumkunsten ».
- L'article 5 doit être corrigé comme suit : « Une prime de fin (...). Si, à la fin de l'année, la période d'au moins quatre mois n'a **ne s'est** pas encore écoulée dans le cas de contrats de travail de quatre mois ou plus, la prime de fin d'année relative aux ~~performances~~ **prestations** de l'année en cours est versée par l'employeur en décembre. La prime de fin d'année qui a trait à l'année suivante est payée par l'employeur à la fin du contrat de travail. ».
- A l'article 10, « **des 3** » doit être supprimé après « ... avec les délégués ».

#### Correction du texte néerlandais :

- A l'article 10, « **voor preventie en bescherming op het werk** » doit être ajouté après « Comité » dans la parenthèse.

Décision du

## ERRATUM

### Paritair Comité voor het vermakelijkheidsbedrijf

CAO nr. 184299/CO/304  
van 24/10/2023

#### Verbetering van de Franstalige tekst :

- In artikel 4, eerste lid, moet « **(SFP)** » toegevoegd worden na « Sociaal Fonds voor de podiumkunsten ».
- Artikel 5 moet als volgt verbeterd worden : « Une prime de fin (...). Si, à la fin de l'année, la période d'au moins quatre mois n'a **ne s'est** pas encore écoulée dans le cas de contrats de travail de quatre mois ou plus, la prime de fin d'année relative aux ~~performances~~ **prestations** de l'année en cours est versée par l'employeur en décembre. La prime de fin d'année qui a trait à l'année suivante est payée par l'employeur à la fin du contrat de travail. ».
- In artikel 10, moet « **des 3** » na « ... avec les délégués » geschrappt worden.

#### Verbetering van de Nederlandse tekst :

- In artikel 10, moet « **voor preventie en bescherming op het werk** » toegevoegd worden na « Comité » tussen de haakjes.

Beslissing van

09-04-2024

# Paritair comité voor het vermakelijkheidsbedrijf collectieve arbeidsovereenkomst van 24 oktober 2023 omtrent de eindejaarspremie.

## HOOFDSTUK I: VOORWERP

Artikel 1. Onderstaande collectieve arbeidsovereenkomst vervangt vanaf 1 januari 2023 de cao van 16 november 2022 (registratienummer 176764/CO/304).

## HOOFDSTUK II: TOEPASSINGSGEBIED

Artikel 2. 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 decreet bovenlokale cultuurwerking
- het decreet bovenlokaal jeugdwerk, jeugdhuizen en jeugdwerk voor bijzondere doelgroepen
- 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 Literatuur Vlaanderen

Met uitzondering van de subsidies van het Vlaams Audiovisueel Fonds en Literatuur Vlaanderen vallen zowel structurele als projectmatige subsidies onder het toepassingsgebied.

Artikel 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten ter uitvoering van het Vlaams Intersectoraal Akkoord voor de kunstensector (VIA 3 van 4 juni 2021) met betrekking tot een eindejaarspremie en dit binnen het financieel kader dat de Vlaamse overheid in het kader van VIA 3 en de voorgaande VIA akkoorden hiervoor voorziet.

## HOOFDSTUK III: DOEL en BUDGET

Artikel 4. In het kader van het VIA 3 en voortbouwend op de voorgaande VIA akkoorden wordt door de Vlaamse overheid vanaf 1 januari 2021 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 uitbetaald door het Sociaal Fonds voor de Podiumkunsten, met als referteperiode het voorbije seizoen.

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.

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 IV: MODALITEITEN EN TOEKENNINGSVOORWAARDEN

Artikel 5. 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. Wanneer op het einde van het jaar de periode van minstens vier maanden nog niet is verlopen bij arbeidsovereenkomsten van vier maanden of meer, wordt de eindejaarspremie die betrekking heeft op de prestaties in het lopende jaar door de werkgever in december uitbetaald. De eindejaarspremie die betrekking heeft op het daaropvolgende jaar wordt door de werkgever betaald bij het einde van de arbeidsovereenkomst.

De eindejaarspremie is niet verplicht voor jobstudenten (werknemerscode 840 en 841) en bij flexijobs (werknemerscode 050 en 450).

### Artikel 6.

§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 meer, 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 referteperiode.

§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.

De dagen tijdelijke werkloosheid wegens overmacht door corona en energie worden eveneens 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 7. De eindejaarspremie in het kader van het VIA akkoord wordt vanaf 1 januari 2023 verhoogd met 100 euro bruto en bedraagt voor elke voltijds tewerkgestelde werknemer **minimaal 1.725 euro bruto.**

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 pro rata berekend.

## HOOFDSTUK V: UITVOERING VAN DEZE CAO

### Artikel 8.

§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 9. 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 VI: GELIJKWAARDIG VOORDEEL en RAPPORTERING

Artikel 10. De werkgever die vóór uitvoering van VIA 1 een eindejaarspremie betaalde en waar sinds de 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.

*voor preventie en bescherming op het werk*

Artikel 11. 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 12. De werkgevers rapporteren het SFP uiterlijk op 31 januari van het daaropvolgende 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 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 2023 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.

# **Commission paritaire du spectacle (304)**

## **Convention collective de travail du 24 octobre 2023 relative à la prime de fin d'année.**

### **CHAPITRE Ier.: OBJET**

Article 1er. La présente convention collective de travail remplace, à partir du 1er janvier 2023, la CCT du 16 novembre 2022 (n° d'enregistrement 176764/CO/304)

### **CHAPITRE II: CHAMP D'APPLICATION**

Article 2. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des organisations ou établissements ressortissant à la Commission paritaire du 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 inscrite à l'Office national de sécurité sociale au rôle linguistique néerlandophone.

En outre, le travailleur doit être occupé, pendant la période de référence, chez un employeur subventionné par l'Autorité flamande sur la base d'un des décrets et/ou d'une des 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 politique rénovée des droits de l'enfant et de la jeunesse;
- le décret activités culturelles supralocales;
- le décret animation supralocale des jeunes, des foyers de jeunes et de l'animation des jeunes pour certains groupes cibles spécifiques;
- le décret concernant les mesures pour mieux soutenir et stimuler la participation dans les secteurs de la culture, de la jeunesse et des sports (décret sur la participation);
- le règlement du Fonds Audiovisuel de Flandre concernant le développement des audiences pour les organisations ayant une pertinence internationale ou les fonctionnements structurels;
- les organisations qui reçoivent des subventions structurelles de « Literatuur Vlaanderen ».

A l'exception des subventions du Fonds Audiovisuel de Flandre et de « Literatuur Vlaanderen », les subventions tant structurelles qu'axées sur les projets relèvent de ce champ d'application.

Article 3. La présente convention collective de travail est conclue en exécution de l'Accord intersectoriel flamand pour le secteur artistique (VIA 3 de 4 juin 2021) en ce qui concerne une prime de fin d'année et ce, dans le cadre financier prévu à cet effet par l'Autorité flamande dans le cadre de l'accord VIA 3 et des précédents accords VIA.

### **CHAPITRE III: OBJET et BUDGET**

Article 4. Dans le cadre de l'accord VIA 3 et s'appuyant sur les accords VIA précédents, l'Autorité flamande met à partir du 1er janvier 2021 un budget annuel à la disposition du secteur artistique, en l'occurrence du « Sociaal Fonds voor de podiumkunsten », en tant qu'intervention pour l'octroi d'une prime de fin d'année.

(SFP)

Pour les périodes d'occupation de moins de 4 mois, la prime de fin d'année est payée par le « Sociaal Fonds voor de podiumkunsten », en prenant comme période de référence la saison écoulée.

Pour les périodes d'occupation de 4 mois ou plus, la prime de fin d'année est payée par l'employeur, en prenant comme période de référence l'année civile en cours. L'employeur reçoit à ce titre une intervention du « Sociaal Fonds voor de podiumkunsten ».

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

Par période d'occupation d'au moins 4 mois ou plus, on entend toute période d'occupation consécutive pour laquelle un contrat de travail d'au moins 4 mois ou plus a été conclu. Des contrats de travail successifs dont la durée cumulée est d'au moins 4 mois ou plus et qui se succèdent sans interruption sont également considérés comme des périodes d'occupation d'au moins 4 mois ou plus.

L'employeur fournit au « Sociaal Fonds voor de podiumkunsten », 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.

La présente convention collective de travail détermine les principes et les conditions d'octroi qui s'appliquent à la prime de fin d'année.

## CHAPITRE IV: MODALITÉS ET CONDITIONS D'OCTROI

Article 5. 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 occupé pendant une période de 4 mois ou plus quitte l'entreprise, la prime de fin d'année due est payable à la sortie de service. Si, à la fin de l'année, la période d'au moins quatre mois n'a pas encore été écoulée dans le cas de contrats de travail de quatre mois ou plus, la prime de fin d'année relative aux performances prestations de l'année en cours est versée par l'employeur en décembre. La prime de fin d'année qui a trait à l'année suivante est payée par l'employeur à la fin du contrat de travail.

\* ne s'est

La prime de fin d'année n'est pas obligatoire pour les étudiants jobistes (codes travailleur 840 et 841) et pour les flexijobs (codes travailleur 050 et 450).

### Article 6.

§ 1er. 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'occupation de moins de 4 mois, la période de référence court du 1er juillet de l'année civile précédente jusqu'au 30 juin de l'année civile en cours. Pour les périodes d'occupation de 4 mois et plus, la période de référence court du 1er janvier 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 considérés comme tels.

Les jours de chômage temporaire pour cause de force majeure liée au coronavirus sont également assimilés à des jours de travail ou considérés comme tels.

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

Article 7. La prime de fin d'année dans le cadre de l'accord VIA sera augmenté de 100 euros bruts à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2023 et s'élève à **1.725 EUR bruts au minimum** pour chaque travailleur occupé à temps plein.

Si à la suite de l'augmentation, le montant d'un treizième mois intégral devait être dépassé ou si un treizième mois intégral était déjà payé, la prime de fin d'année peut être limitée au montant du treizième mois.

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

## CHAPITRE V: MISE EN OEUVRE DE LA PRÉSENTE CCT

Article 8.

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

§ 2. Lors du traitement des données nécessaires pour l'application de cette convention collective de travail, 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 9. Lorsque le SFP ou l'employeur est confronté à des questions interprétatives auxquelles cette convention collective de travail n'offre pas de réponse, il doit demander l'avis d'une commission sectorielle paritaire composée de 3 représentants des délégations des travailleurs et 3 représentants des délégations des employeurs. En cas de désaccord au sein de cette commission, il sera demandé au Président de la commission paritaire de se poser en conciliateur. L'avis de cette commission est contraignant pour le SFP ou l'employeur.

## CHAPITRE VI: AVANTAGE ÉQUIVALENT ET REPORTING



Article 10. 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 depuis l'introduction de VIA 1 sous la forme du maintien du pouvoir d'achat, d'une augmentation du pouvoir d'achat ou du maintien de l'emploi, peut uniquement annuler ou adapter l'avantage équivalent en concertation avec les délégués des 3-syndicaux au sein de l'entreprise ou avec les secrétaires syndicaux des syndicats reconnus si aucun organe légal de concertation (Conseil d'entreprise, Comité pour la prévention et la protection au travail, délégation syndicale) n'est prévu.

Article 11. Lorsqu'une prime de fin d'année est octroyée sous la forme d'un treizième mois, l'employeur informe les travailleurs de la façon dont il emploie le montant qui lui est alloué par le VIA soit pour une augmentation équivalente du pouvoir d'achat et/ou un autre avantage, 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'arrêté royal du 27 novembre 1973), cette discussion est menée dans les organes de concertation tels que le Conseil d'entreprise ou le Comité pour la prévention et la protection au travail.

Article 12. Les employeurs font rapport au SFP sur les primes d'entreprise payées au plus tard le 31 janvier de l'année qui suit. L'employeur fournit au SFP une liste nominative avec, pour chaque travailleur, les données concernant le montant brut de la prime de fin d'année et les cotisations de sécurité sociale.

## CHAPITRE VII : DISPOSITIONS FINALES

Article 13. La présente convention collective de travail contient 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. La présente convention collective de travail prend cours à compter du 1er janvier 2023 et elle est conclue pour une durée indéterminée. Elle sera mise en oeuvre à condition que les ressources financières prévues dans le cadre des accords VIA soient effectivement mises à disposition.

Article 15. La présente convention collective de travail 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.