



2270000 Paritair Comité voor de audiovisuele sector

Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 mei 2009 (95.241)

Invoering van loonschalen

HOOFDSTUK I. *Situering, doelstelling, toepassingsgebied*

Artikel 1. Situering en doelstelling

De werkgeversfederaties en vakbonden van de audiovisuele sector hebben op 17 oktober 2008 een akkoord bereikt met betrekking tot de invoering van loonschalen, steunend op de functieclassificatie die door het Paritair Comité van de audiovisuele sector reeds werd goedgekeurd (koninklijk besluit van 12 augustus 2008).

De voorgestelde loonschalen werden vastgelegd, rekening houdend met de salary survey die in opdracht van het paritair comité werd uitgevoerd door het consultantsbureau Hudson. In de voorgestelde loonschalen worden de loonmarge 2007-2008 en de loonmarge 2009-2010 geïntegreerd, exclusief de indexeringen in 2009-2010.

Met betrekking tot de toepassing van de loonschalen staat het begrip ervaring centraal. Onder deze "ervaring" wordt verstaan : het aantal jaren dat een functiehouder de functie heeft uitgevoerd, zoals gedefinieerd in artikel 5 en 6.

Er werd overeengekomen om de loonschalen per 1 januari 2009 in te voeren in het volgende stappenplan :

1. de invoering van de functieclassificatie



2. de invoering van de loonschalen
3. de invoering van de inschalingprocedure

De werkgevers van de audiovisuele sector zullen de overeengekomen functieclassificatie en loonschalen in de onderneming retro-actief invoeren ten laatste op 31 oktober 2009.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst stelt zich niet in de plaats van collectieve arbeidsovereenkomsten of akkoorden op bedrijfsniveau die voordeliger zijn voor de werknemers.

Art. 2. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en op de werknemers tewerkgesteld in de ondernemingen die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de audiovisuele sector.

Onder "werknemers" wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk bediendepersoneel, ongeacht het type arbeidsovereenkomst waaronder het is tewerkgesteld.

HOOFDSTUK II. *Invoering functieclassificatie*

Art. 3. Klassen en referentiefuncties

Overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst van 20 december 2007 houdende de invoering en toepassing van de functieclassificatie, algemeen verbindend verklaard bij koninklijk besluit van 12 augustus 2008, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 mei 2009, worden de bedienden ingedeeld in zes klassen op basis van de 54 referentiefuncties.



HOOFDSTUK III. *Inschakeling van een nieuwe werknemer*

Art. 4. Loonschalen

De werknemer die in dienst treedt vanaf de 1ste januari 2009 wordt ingeschaald volgens het barema in bijlage 1.

Art. 5. Ervaring

De werknemers worden ingeschaald in de klasse die overeenstemt met de functie en rekening houdend met de ervaring (beroepsloopbaan)

- Worden voor 100 pct. (volledig) in rekening genomen voor het bepalen van de ervaring : de periodes van voltijdse tewerkstelling in eenzelfde functie ongeacht het statuut waarin de functie werd uitgeoefend (werknemer, overheid, zelfstandige, uitzendarbeid).

- Worden voor 50 pct. in rekening genomen voor het bepalen van de ervaring : de periodes van voltijdse tewerkstelling in een aanverwante functie ongeacht het statuut waarin de functie werd uitgeoefend (werknemer, overheid, zelfstandige, uitzendarbeid).

- Worden voor 25 pct. in rekening genomen voor het bepalen van de ervaring : de periodes van voltijdse tewerkstelling in een andere (niet aanverwante) functie ongeacht het statuut waarin de functie werd uitgeoefend (werknemer, overheid, zelfstandige, uitzendarbeid).

Art. 6. Deeltijdse tewerkstelling



De periodes van deeltijdse tewerkstelling worden gelijkgesteld met periodes van voltijdse tewerkstelling.

Art. 7. Gelijkgestelde periodes

Bepaalde periodes van inactiviteit worden gelijkgesteld met periodes van tewerkstelling

- wettelijke jaarlijkse vakantie
- extralegaal verlof
- wettelijke feestdagen
- extralegale feestdagen
- klein verlet
- beroepsziekte
- arbeidsongeval
- ziekte en ongeval (eerste jaar)
- moederschaprust
- syndicale vorming
- inhaalrust voor overuren
- compensatiedagen voor arbeidsduurvermindering
- verlof om dwingende redenen (collectieve arbeidsovereenkomst nr. 45)
- thematische verloven (ouderschapsverlof, palliatief verlof, ernstig ziek familielid)
- voltijds tijdscrediet (gecumuleerd tot maximum 1 jaar)
- deeltijds tijdscrediet
- onbetaald verlof (gecumuleerd tot maximum 1 jaar)



Art. 8. Afrondingsregels

De aldus vastgestelde ervaring wordt afgerond naar het dichtstbijzijnde jaartal.

Ervaring van X-jaren en 1 tot/met 6 maanden wordt afgerond naar X-jaren.

Ervaring van X-jaren en meer dan 6 maanden wordt afgerond naar (X+1)-jaren.

Eens deze ervaring is vastgesteld, volgt de inschaling in de dichtstbijzijnde lagere baremieke stap.

Indien de aanwerving gebeurt in de eerste helft van het jaar, dan wordt het gewerkte jaargedeelte als een volledig baremiek jaar aangerekend. Indien de aanwerving gebeurt in de tweede helft van het jaar dan vervalt het gewerkte jaargedeelte voor de berekening van baremieke jaren.

HOOFDSTUK IV. *Na de inschaling*

Art. 9. Promotie

Indien een werknemer promotie maakt naar een functie die behoort tot een hogere functieklassse, wordt het kangoeroeprincipe (zie voorbeelden in bijlage 3) gehanteerd. Per gestegen functieklassse wordt de ervaring verminderd met één baremieke stap (afhankelijk van de ervaring kan dit 1, 2, 3 of 5 functie jaren zijn).

Art. 10. Gelijkgestelde periodes



Dezelfde periodes van inactiviteit, zoals voorzien in artikel 7 worden gelijkgesteld met periodes van tewerkstelling.

Art. 11. Jaarlijkse aanpassing

Jaarlijks op 1 januari wordt de ervaring van de werknemers aangepast, rekening houdend met de periodes van tewerkstelling en de gelijkstellingen.

Indien de aldus vastgestelde ervaring de volgende baremieke stap heeft bereikt, moet het salaris minimaal gelijk zijn aan het corresponderende nieuwe baremaloon, rekening houdend met dezelfde afrondingsregels van artikel 8.

HOOFDSTUK V.

Inschaling werknemers in dienst op 31 december 2008

Art. 12. Inschalingstabel

Een geannualiseerde inschalingstabel, van toepassing op de werknemers in dienst op 31 december 2008, wordt als bijlage 2 bij deze collectieve arbeidsovereenkomst gevoegd.

Deze inschalingstabel wordt enkel gebruikt voor het toekennen van de baremieke stap bij de invoering van de loonschalen voor werknemers in dienst op 31 december 2008.

De inschaling gebeurt aan de hand van de inschalingstabel op basis van het salaris van de werknemer op 31 december 2008.



De werknemer wordt ingeschaald in de dichtstbijzijnde lagere baremieke stap.

In geval van deeltijdse tewerkstelling wordt voor de inschaling het salaris omgerekend naar het maandsalaris voor een voltijdse tewerkstelling.

Art. 13. Inschalingprocedure

Werknemers worden ingeschaald in de klasse die overeenstemt met de huidige functie op basis van het huidige salaris.

Op het moment van de inschaling wordt hij/zij gekoppeld aan de dichtstbijzijnde lagere baremieke stap. Indien de op deze wijze toegekende baremieke ervaringsstap lager is dan de reële anciënniteit in de onderneming en de werknemer heeft tijdens de tewerkstelling in de onderneming geen promotie gemaakt, dient het salaris gecorrigeerd te worden, rekening houdend met de reële anciënniteit in de onderneming.

Indien de op deze wijze toegekende baremieke ervaringsstap lager is dan de reële anciënniteit in de onderneming en de werknemer heeft tijdens de tewerkstelling in de onderneming wel promotie gemaakt, dan wordt de baremieke stap toegekend die overeenstemt met het reëel aantal jaren anciënniteit in de onderneming, verminderd met drie ervaringsstappen per gestegen klasse (zie voorbeelden in bijlage 3). Afhankelijk van de op die manier gecorrigeerde baremieke stap wordt het salaris al of niet aangepast.

Onder "promotie" wordt verstaan : het uitoefenen van een functie die behoort tot een hogere klasse.

Art. 14. Gelijkgestelde periodes



Bij het bepalen van het effectief aantal jaren anciënniteit binnen de onderneming worden dezelfde periodes van inactiviteit gelijkgesteld met periodes van tewerkstelling zoals voorzien in artikel 7.

HOOFDSTUK VI. *Duurtijd en opzeggingsmodaliteiten*

Art. 15. Duurtijd

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 januari 2009 en is van onbepaalde duur.

Art. 16. Opzeggingsmodaliteiten

Zij kan op verzoek van de meest gerede ondertekenende partij worden opgezegd met een opzeggingstermijn van drie maanden. Deze opzegging moet per aangetekende brief worden gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor de audiovisuele sector en aan de ondertekenende organisaties.

Bijlage 1 aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 mei 2009, gesloten in het
Paritair Comité voor de audiovisuele sector, betreffende de invoering van de
loonschalen

Loonschalen

	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

Bijlage 2 aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 mei 2009, gesloten in het Paritair Comité voor de audiovisuele sector, betreffende de invoering van de loonschalen

Geannualiseerde inschalingstabel van toepassing op de werknemers in dienst op 31 december 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

Bijlage 3 aan de collectieve arbeidsovereenkomst van 15 mei 2009, gesloten in het Paritair Comité voor de audiovisuele sector, betreffende de invoering van de loonschalen

Het "kangoeroeprincipe" : voorbeelden

Definitie van het "kangoeroeprincipe" : wanneer een werknemer promotie maakt naar een functie die behoort tot een hogere functieklassse, wordt de ervaring verminderd met één baremieke stap per gestegen functieklassse.

1. Promotie

	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

Voorbeeld 1

Voorbeeld 1 : een werknemer van klasse 3 maakt promotie naar een functie van klasse 4. Zijn ervaring werd op 1 jaar vastgelegd.

Opmerking:

In dit voorbeeld wordt gebruik gemaakt van niet geïndexeerde loonbarema's

* hij zal in zijn nieuwe klasse ingevoerd worden : 3 → 4 (verhoging met één klasse);

* de ervaring wordt met één baremieke stap
(-1 jaar) verminderd : i → start;

* zijn loon wordt aangepast naar minimum 1 802 EUR.

Voorbeeld 2 : een werknemer van klasse 1 maakt promotie naar een functie van klasse 2. Zijn ervaring werd op 15 jaar vastgelegd.

* hij zal in zijn nieuwe klasse ingevoerd worden : 1 → 2 (verhoging met één klasse);

* de ervaring wordt met één baremieke stap
(-3 jaar) verminderd : ± 5 → 12;

* zijn loon wordt aangepast naar minimum 1 907 EUR.



Voorbeeld 3 : een werknemer van klasse 3 maakt promotie naar een functie van klasse 5. Zijn ervaring werd op 35 jaar vastgelegd.

* hij zal in zijn nieuwe klasse ingevoerd worden : 3 → 5 (verhoging met twee klassen);

* de ervaring wordt met twee baremieke stap
(-8 jaar) verminderd : 35 → 27;

* zijn loon wordt aangepast naar minimum 2 897 EUR.

2. Inschaling werknemers in dienst op 31 december 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

Voorbeeld 3

De werknemer wordt ingeschaald in de dichtsbijzijnde lagere baremieke stap. In geval van deeltijdse tewerkstelling wordt voor de inschaling het salaris omgerekend naar het maandsalaris voor een voltijdse tewerkstelling. Werknemers worden ingeschaald in de klasse die overeenstemt met de huidige functie op basis van het huidige salaris.



Op het moment van de inschaling wordt hij/zij gekoppeld aan de dichtstbijzijnde lagere baremieke stap.

Indien de op deze wijze toegekend baremieke ervaringsstap lager is dan de reële anciënniteit in de onderneming en de werknemer heeft tijdens de tewerkstelling in de onderneming wel promotie gemaakt, wordt de baremieke stap toegekend die overeenstemt met het reëel aantal jaren anciënniteit in de onderneming, verminderd met drie ervaringsstappen per gestegen klasse (zie voorbeelden). Afhankelijk van de op die manier gecorrigeerde baremieke stap wordt het salaris al of niet aangepast.

Voorbeeld 1 : een werknemer van klasse 2 heeft 5 jaar anciënniteit in de onderneming en heeft een loon van 1 705 EUR (baremaloon 1 781 EUR) op 31 december 2008. Hij heeft vóór 31 december 2008 in de onderneming promotie gemaakt van een functie van klasse 1 naar een functie van klasse 2.

* Hij zal in klasse 2 ingevoerd worden.

* De ervaring wordt 3 jaar verminderd wegens de promotie van 1 klasse naar klasse 2 in het verleden (1 klasse gestegen = -3 jaar ervaring) : 5 → 2.

* Zijn loon moet minimum 1 703 EUR bedragen.

* Geen aanpassing van het loon noodzakelijk.

Voorbeeld 2 : een werknemer van klasse 5 heeft 21 jaar anciënniteit in de onderneming en heeft een loon van 2 500 EUR (baremaloon 2 770 EUR) op 31 december 2008. Hij heeft vóór 31 december 2008 in de onderneming promotie gemaakt van een functie van klasse 3 naar een functie van klasse 5.

* Hij zal in klasse 5 ingevoerd worden.



* De ervaring wordt 2 x 3 jaar (6 jaar) verminderd wegens de promotie van 3 klasse naar klasse 5 in het verleden (2 klassen gestegen = -6 jaar ervaring) : 2 → 15.

* Zijn loon moet minimum 2 586 EUR bedragen.

* Aanpassing van het loon vanaf 1 januari 2009.

Voorbeeld 3 : een werknemer van klasse 5 heeft 40 jaar anciënniteit in de onderneming en heeft een loon van 2 960 EUR (baremaloon 2 984 EUR) op 31 december 2008. Hij heeft vóór 31 december 2008 in de onderneming promotie gemaakt van een functie van klasse 2 naar een functie van klasse 5.

* Hij zal in klasse 5 ingevoerd worden.

* De ervaring wordt 3 x 3 jaar (9 jaar) verminderd wegens de promotie van 2 klasse naar klasse 5 in het verleden (3 klassen gestegen = -9 jaar ervaring) : 40 → 31.

* Zijn loon moet minimum 2 931 EUR bedragen.

* In klasse 5 correspondeert zijn loon met ervaring 35 jaar (baremaloon 2 955 EUR).

* Hij wordt ingeschaald in klasse 5 met een ervaring van 35 jaar.