

COMMISSION PARITAIRE DU SPECTACLE (304)

Convention collective de travail du 28 mars 2019 visant à préciser le concept de "rémunération à la tâche" dans le secteur.

Préambule

Cette convention collective de travail constitue une première étape pour résoudre la problématique de l'application de la règle du cachet.

Les membres de la commission paritaire 304 sont conscients que cette disposition ne prend pas en compte la situation globale des travailleurs du secteur.

Dès lors, comme le mentionnait le document porté par les représentants de 4 commissions paritaires, déposé sur le bureau du ministre de l'emploi le 28 février 2018 la CP304 s'engage à créer un groupe de travail avec pour objectif principal des propositions visant à améliorer la situation globale des travailleurs du secteur.

Article 1^{er}

La présente convention collective de travail est conclue afin de spécifier, pour le secteur, la définition de "rémunération à la tâche" de la réglementation du chômage (la règle de calcul spécifique de l'article 10 de l'AM - Arrêté ministériel portant les modalités d'application de la réglementation du chômage de 26 novembre 1991).

Article 2

La présente convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et travailleurs ressortissant à la Commission paritaire n°304.

Par "travailleurs", on entend le personnel ouvrier et employé.

Article 3

Concrètement, cette CCT trouve son origine dans le souci d'un traitement uniforme de la rémunération à la tâche pour des artistes en Belgique.

Article 4 : clarification du concept rémunération à la tâche

1. La rémunération doit être fonction de la charge totale de la prestation fournie (laquelle prend par exemple en compte la préparation individuelle, etc.) plutôt qu'en fonction du nombre d'heures effectivement prestées.
2. Il ne s'agit pas d'une rémunération à la tâche si le salaire brut est égal ou inférieure aux nombres d'heures d'horaire de travail multiplié par le salaire horaire des barèmes sectorielles.
3. Le contrat peut contenir un horaire de travail, cela n'exclut pas l'emploi contre rémunération à la tâche. En effet, l'horaire peut ne comporter qu'une partie de la prestation complète quant aux jours de répétition, de représentation, d'exposition, des moments de lecture, jours de tournage, etc.

Article 5

Pour payer un travailleur avec une rémunération à la tâche, les critères suivants doivent être remplis. Si l'un des critères ci-après n'est pas rempli, on appliquera les rémunérations convenues dans les CCT sectorielles ou d'entreprise en vigueur.

1. Un contrat est conclu entre le travailleur et l'employeur/donneur d'ordre: soit un contrat de travail, soit un contrat sous article 1 bis.
2. Le contrat précité précise explicitement que le mode de rémunération est la rémunération à la tâche.
3. Il doit s'agir d'une prestation artistique, répondant à la définition suivante dans l'article 1^{er} bis de la loi du 27 juin 1969: " par la fourniture de prestations et/ou la production d'œuvres de nature artistique", il y a lieu d'entendre "la création et/ou l'exécution ou l'interprétation d'œuvres artistiques dans les secteurs de l'audiovisuel et des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre et de la chorégraphie ».
4. La mission ou la tâche doit être inscrite dans le contrat.

Article 6

Sur le formulaire C4, concernant l'unité de temps, l'employeur cochera soit "par tâche", soit "assujetti en vertu de l'article 1bis".

Article 7

Les critères supplémentaires fixés à l'article 5 ne s'appliquent pas aux contrats de travail conclus avant l'entrée en vigueur de la présente CCT.

Article 8

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} septembre 2019 et est conclue pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant notification d'un délai de préavis de six mois, par lettre recommandée à la poste et adressée au Président de la Commission paritaire.

PARITAIR COMITE VOOR HET VERMAKELIJKHEIDSBEDRIJF (304)

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 maart 2019 ter verduidelijking van het begrip taakloon in de sector.

Preambule

Deze CAO is een eerste stap om het probleem van de toepassing van de cachetregel op te lossen.

Leden van PC 304 zijn zich bewust dat deze bepaling geen rekening houdt met de globale situatie van de werknemers van de sector.

Bijgevolg, zoals voorzien in het document van de vertegenwoordigers van de 4 Paritaire Comit es, zoals neergelegd op het bureau van de Minister van Werk op 28/2/2018, verbindt het paritair comité zich ertoe een werkgroep in het leven te roepen met als voornaamste doelstelling voorstellen te ontwikkelen om de globale situatie van de werknemers in de sector te verbeteren.

artikel 1

Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten om de definitie van taakloon in de werkloosheidsreglementering (de specifieke berekeningsregel van artikel 10 van het Ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering) te specificeren voor de sector.

artikel 2

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en werknemers die ressorteren onder Paritair Comité nr. 304.

Onder werknemers wordt verstaan : het werklieden- en bediendenpersoneel.

artikel 3

Deze cao vindt zijn oorsprong in de bezorgdheid voor een uniforme en een gelijke behandeling van het taakloon voor artiesten over het hele Belgische grondgebied.

Artikel 4 : verduidelijking begrip taakloon

1. Taakloon is een vergoeding die in functie staat van de totale geleverde prestatie (hierbij wordt er bijvoorbeeld rekening gehouden met individuele voorbereiding, ...) eerder dan in functie van het aantal gepresteerde arbeidsuren.
2. Als het brutoloon gelijk of minder is dan het aantal ingeplande uren vermenigvuldigd met het uurloon zoals vastgelegd in de sectorale cao is er geen sprake van taakloon.
3. Het contract kan een uurrooster bevatten, dit sluit een vergoeding tegen taakloon niet uit. Het uurrooster kan slechts een deel van het werk bevatten, zoals repetities, voorstellingen, leesmomenten, opnamedagen enzovoort,...

Artikel 5

Onderstaande criteria dienen vervuld te zijn om een werknemer uit te betalen tegen een taakloon. Indien één van de onderstaande criteria niet vervuld zijn, gelden de afgesproken lonen uit de sectorale of onderneming cao's.

1. Er is een overeenkomst afgesloten tussen de artiest en de werkgever/opdrachtgever : dit is ofwel een arbeidsovereenkomst, ofwel een overeenkomst onder artikel 1bis.
2. De bovenstaande overeenkomst bepaalt expliciet dat de vergoedingswijze taakloon is.
3. Het moet gaan om een artistieke prestatie, volgens de definitie in artikel 1bis van de wet van 27 juni 1969 : *“Onder het leveren van artistieke prestaties en/of het produceren van artistieke werken” dient te worden verstaan “de creatie en/of uitvoering of interpretatie van artistieke oeuvres in de audiovisuele en de beeldende kunsten, in de muziek, de literatuur, het spektakel, het theater en de choreografie”.*
4. De opdracht of taak moet duidelijk omschreven zijn in de overeenkomst.

Artikel 6

Op het formulier C4 zal de werkgever aankruisen of de tijdseenheid wordt vermeld “per taak” of “onderworpen krachtens artikel 1bis.

Artikel 7

De bijkomende criteria bepaald in artikel 5 zijn niet van toepassing op contracten die gesloten zijn voor de ingangsdatum van deze cao.

Artikel 8

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 01/09/2019 en wordt gesloten voor onbepaalde tijd. Zij kan worden opgezegd door elke partij, met een opzeggingstermijn van zes maanden, betekend per ter post aangetekende brief gericht aan de voorzitter van het paritair comité.