



ERRATUM

Commission paritaire du spectacle

**CCT n° 138114/CO/304
du 19/12/2016**

Correction du texte français :

- A l'article 3, second alinéa, "(cf. 0 de la présente CCT)" devrait être corrigé en "(cf. **article 4** de la présente CCT)".
- A l'article 4, fonctions "Artistique", points 3.3 et 3.4 "**2.5** travailleurs" doit être corrigé en "**25** travailleurs".
- A l'article 4, "Artistique", point 9., à l'article 5, § 1^{er}, "Groupe salarial A", point 9. et "Groupe salarial B", point 4., "direction musicale" doit être remplacée par "**chef d'orchestre**".
- En note de bas de page à l'article 9 (après le tableau), le montant de "1.051,52" doit être corrigé en "1.051,82".
- A l'article 24, la phrase "**Le délai de préavis prend cours le jour de la notification**" doit disparaître.
- A l'annexe 3, "liquidation à 126,82% " doit être remplacé par "liquidation à **134,59%**".
- A l'annexe 4, "Barèmes article 7 § 2" doit être remplacé par "Barèmes article **6, § 2, 2^o**".

ERRATUM

**Paritair Comité voor het
vermakelijkheidsbedrijf**

**CAO nr. 138114/CO/304
van 19/12/2016**

Verbetering van de Franstalige tekst :

- In artikel 3, tweede lid, moet "(cf. 0 de la présente CCT)" als volgt verbeterd worden : "(cf. **article 4** de la présente CCT)".
- In artikel 4, functies "Artistique", punten 3.3 et 3.4 "**2.5** travailleurs" moet als volgt verbeterd worden "**25** travailleurs".
- In artikel 4, "Artistique", punt 9., artikel 5, § 1, "Groupe salarial A", punt 9. en "Groupe salarial B", punt 4., moet "direction musicale" vervangen worden door "**chef d'orchestre**".
- In de voetnoot pagina van artikel 9 (na het tabel), moet het bedrag van "1.051,52" als volgt verbeterd worden : "1.051,82".
- In artikel 24, moet de zin "**Le délai de préavis prend cours le jour de la notification**" verdwijnen.
- In bijlage 3, moet "liquidation à 126,82% " vervangen worden door "liquidation à **134,59%**".
- In bijlage 4, moet "Barèmes article 7 § 2" als volgt verbeterd worden "Barèmes article **6, § 2, 2^o**".

Correction du texte néerlandais :

- A l'annexe 3, il faut ajouter "%" après "vereffening tegen 134,59".

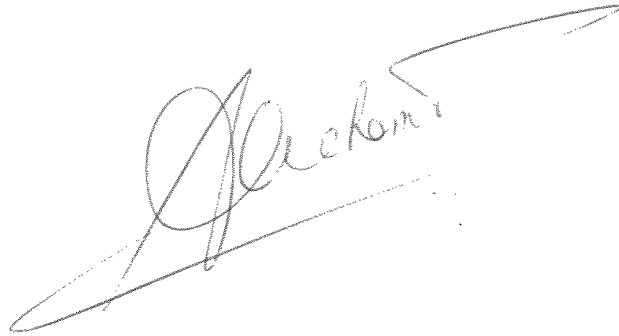
Décision du

Verbetering van de Nederlandstalige tekst :

- In bijlage 3, moet "%" ingevoegd worden na "vereffening tegen 134,59".

Beslissing van

27 -07- 2017

A handwritten signature in black ink, appearing to read "A. K. K.", is written over a horizontal line. The signature is stylized and cursive.

Paritair Comité 304
Collectieve Arbeidsovereenkomst van 19 december 2016 houdende loon-
en arbeidsvoorwaarden Nederlands taalgebied

HOOFDSTUK 1 – Toepassingsgebied	2
Artikel 1.	2
Artikel 2.	2
HOOFDSTUK 2 – Algemene bepalingen	3
Artikel 3. Toepassing algemene bepalingen	3
Artikel 4. Functiegroepen en functies.....	3
Artikel 5. Loongroepen en minimum weddeschalen sector van de podiumkunsten (buiten orkesten, muziekgroepen en koren).....	5
§1 Loongroepen	5
§ 2. Minimum weddeschalen sector van de podiumkunsten.....	6
Artikel 6. Loongroepen en weddeschalen– sector van de orkesten, muziekgroepen en koren	7
§1. Loongroepen – sector muziek.....	7
§2. Minimum weddeschalen - Sector van de muziek	7
§2.1. Maandlonen:	7
§2.2. Dienstvergoedingen en uurlonen bij orkesten, muziekgroepen en koren.....	7
Artikel 7. Bepalingen mbt loon en weddeschalen gemeenschappelijk aan de sectoren muziek en podiumkunsten	8
Artikel 8. Bepaling van de anciënniteit voor de inschaling in de maandbarema's	9
Artikel 9. Weddeschalen jeugdige werknemers	9
Artikel 10. Aanpassing van de lonen aan de index.....	9
Artikel 11. Betaling van het loon en vakantiegeld: modaliteiten	10
Artikel 12. Verbintenissen met derden	10
Artikel 13. Arbeidsduur en flexibiliteit	10
Artikel 14. Deeltijdse arbeid	12
Artikel 15. Jaarlijkse vakantie	12
Artikel 16. Reisvoorstellungen.....	12
Artikel 17. Kostuums, rekwisieten en werkkledij.....	14
Artikel 18. Vorming	14
Artikel 19. Conflicten	14
HOOFDSTUK 3: Bijzondere bepalingen	15
Artikel 20. Eindejaarspremie en ecocheques	15
Artikel 21. Jaarlijkse vakantie- specifieke regeling sector podiumkunsten	15
Artikel 22. Structureel overleg en vakbondsvergaderingen	16
Hoofdstuk IV: Overgangsbepalingen, duurtijd en opzeggingsmodaliteiten	16
Artikel 23. Overgangsbepalingen:	16
Artikel 24. Duurtijd en opzeggingsmodaliteiten	16

HOOFDSTUK 1 – Toepassingsgebied

Artikel 1.

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die cumulatief voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. Ressorteren onder het Paritair Comité voor het Vermakelijkheidsbedrijf
2. De maatschappelijke zetel bevindt zich hetzij in het Vlaamse Gewest, hetzij in het Brusselse hoofdstedelijke Gewest,
3. De werkgever is ingeschreven op de Nederlandse taalrol bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

en hun werknemers zelfs als ze gelegenhedswerk verrichten,

1° die ongeacht de plaats en de omstandigheden voor publiek :

a) vertoningen geven in het kader van schouwspel- of kermisvoorstellingen;

b) individueel of collectief een kunst beoefenen behorende tot onder meer iedere vorm van muziek, zang, dans, gesproken woord, mime, behendigheids- of krachtoefeningen;

2° die, in om het even welke functie, meewerken aan de voorstelling zelf;

3° die, in om het even welke functie, meewerken aan de voorbereiding en/of de organisatie van de voorstelling;

Artikel 2.

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is ook van toepassing als de werkgever van de in artikel 1 genoemde werknemers voor andere activiteiten onder de bevoegdheid van een ander paritair comité valt. Dit op voorwaarde dat de maatschappelijke zetel zich bevindt in het Vlaamse Gewest of het Brusselse hoofdstedelijke gewest en de werkgever is ingeschreven op de Nederlandse taalrol bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid.

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is evenwel niet van toepassing op

1° de werknemers en hun werkgevers voor de activiteiten die tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het hotelbedrijf (PC302) behoren;

2° de betaalde sportbeoefenaars en hun werkgevers (PC223);

3° de werknemers en hun werkgevers die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het filmbedrijf (PC303);

4° de werknemers die hoofdzakelijk hoofdarbeid verrichten en hun werkgevers die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de audiovisuele sector (PC227).

HOOFDSTUK 2 – Algemene bepalingen

Artikel 3. Toepassing algemene bepalingen

De bepalingen uit dit hoofdstuk gelden voor de werkgevers en hun werknemers omschreven in artikel 1 van deze cao.

Voor de werkgevers en hun werknemers omschreven in artikel 2 van deze cao en behorende tot functie 1.1. en 1.2. (zie Artikel 4 van deze cao), zijn alleen volgende bepalingen van toepassing: Artikel 5, Artikel 6, Artikel 9, Artikel 10 en Artikel 14.

Artikel 4. Functiegroepen en functies

Hierna volgt een lijst van de gehanteerde functies en functiegroepen. Verder in deze CAO wordt verwezen naar de functies aan de hand van het functienummer of de functiegroep. Een nadere beschrijving van de functies bevindt zich in de brochure 'Podiumkunsten en Muziek functiebeschrijvingen'.

Binnen de 5 functiegroepen onderscheiden we volgende functies:

Artistiek

1 Artiest

- 1.1 Artiest Type 1 - vertolker
- 1.2 Artiest Type 2 - creator
- 1.3 Artiest Type 3 - coördinator

2 Artistiek Participatief Medewerker

3 Artistieke Leiding

- 3.1 Type 1 - geen directiefunctie < 25 werknemers en < 2,5 mio
- 3.2 Type 2 - geen directiefunctie > 25 werknemers en > 2,5 mio
- 3.3 Type 3 - algemeen directeur < 25 werknemers en < 2,5 mio
- 3.4 Type 4 - algemeen directeur > 25 werknemers en > 2,5 mio

4 Assistent van de regisseur/choreograaf/dirigent

5 Auteur/Componist

6 Dramaturg

7 Ontwerper

8 Programmator

9 Regisseur/Choreograaf/Dirigent

Onderhoud – Logistiek

10 Chauffeur

- 10.1 Type 1 - rijbewijs B of BE
- 10.2 Type 2 - rijbewijs C
- 10.3 Type 3 - rijbewijs CE
- 10.4 Type 4 - rijbewijs D

11 Gebouwbeheer

- 11.1 Coördinator
- 11.2 Gespecialiseerd medewerker
- 11.3 Assistent

12 Kantine

- 12.1 Coördinator
- 12.2 Medewerker
- 13 Portier - Bewaker - Conciërge
- 14 Schoonmaak
- 14.1 Coördinator
- 14.2 Medewerker

Publieks- en Commerciële Werking

- 15 Educatief Medewerker
- 16 Kassa- en Baliebediende
 - 16.1 Coördinator
 - 16.2 Uitvoerend medewerker
- 17 Onthaal - Publiek
 - 17.1 Coördinator
 - 17.2 Medewerker
- 18 Pers en Promotie / Communicatie
 - 18.1 Coördinator
 - 18.2 Gespecialiseerd / Polyvalent medewerker
 - 18.3 Assistent
- 19 Verantwoordelijke Spreiding

Technisch – Artistiek

- 20 Atelier
 - 20.1 Coördinator
 - 20.1.A Type 1 - max 5 medewerkers
 - 20.1.B Type 2 - ± 10 medewerkers
 - 20.2 Uitvoerend medewerker
- 21 Grimeur - Kapper
- 22 Kleedster
- 23 Podiumtechnici
 - 23.1 Coördinator
 - 23.2 Gespecialiseerd medewerker
 - 23.3 Assistent
- 24 Productieleider
 - 24.1 Type 1 - klein
 - 24.2 Type 2 - groter en/of complexer
- 25 Rekwisiteur
- 26 Technische Leiding
 - 26.1 Type 1 - maximaal 5 technici
 - 26.2 Type 2 - ±10 technici

Administratief – Ondersteunend

- 27 Coördinator Vrijwilligerswerk
- 28 Ondersteunende Diensten
 - 28.1 Coördinator
 - 28.2 Gespecialiseerd medewerker
 - 28.3 Assistent
- 29 Preventieadviseur
- 30 Zakelijke Leiding
 - 30.1 Type 1 - geen directiefunctie < 25 werknemers en < 2,5 mio
 - 30.2 Type 2 - geen directiefunctie > 25 werknemers en > 2,5 mio
 - 30.3 Type 3 - algemeen directeur < 25 werknemers en < 2,5 mio

Artikel 5. Loongroepen en minimum weddeschalen sector van de podiumkunsten;
 (buiten orkesten, muziekgroepen en koren)

Onder podiumkunsten dient verstaan te worden: de activiteit op het vlak van theater, muziektheater, dans, kunsteducatie, sociaal artistiek werk. Kunstencentra, festivals en werkplaatsen wiens hoofdactiviteit zich situeert op één van deze disciplines worden ook beschouwd als behorend tot de podiumkunsten.

Bij twijfel tussen muziek of podiumkunsten, kan de vraag voorgelegd worden aan het bureau omschreven in artikel 19.

§1. Loongroepen

In de sector van de podiumkunsten onderscheiden we volgende loongroepen.

Een nadere beschrijving van de functies bevindt zich in de brochure 'Podiumkunsten en Muziek functiebeschrijvingen.

Loongroep A

1.1	Artiest – Type 1
1.2	Artiest – Type 2
1.3	Artiest – Type 3
2	Artistiek Participatief Medewerker
3.1	Artistieke Leiding – Type 1
5	Auteur/Componist
6	Dramaturg
7	Ontwerper
8	Programmator
9	Regisseur/Choreograaf/Dirigent
24.2	Productieleider – Type 2
26.2	Technische Leiding – Type 2
29	Preventieadviseur
30.1	Zakelijke Leiding – Type 1

Loongroep B

4	Assistent van de regisseur/choreograaf/dirigent
11.1	Gebouwbeheer - coördinator
15	Educatief medewerker
17.1	Onthaal/Publiek – coördinator
18.1	Pers en Promotie/Communicatie – coördinator
19	Verantwoordelijke Spreiding
20.1.B	Atelier – coördinator – Type 2
23.1	Podiumtechnicus – coördinator
24.1	Productieleider – Type 1
26.1	Technische Leiding – Type 1
27	Coördinator Vrijwilligerswerk
28.1	Ondersteunende Diensten – coördinator

Loongroep C+

10.3	Chauffeur – Type 3
10.4	Chauffeur – Type 4
11.2	Gebouw Beheer – gespecialiseerd medewerker
12.1	Kantine – coördinator
16.1	Kassa- en Baliebediende - coördinator
18.2	Pers en Promotie/Communicatie – gespecialiseerd medewerker
20.1.A	Atelier – coördinator – Type 1
23.2	Podiumtechnicus – gespecialiseerd medewerker
25	Rekwisiteur
28.2	Ondersteunende Diensten – gespecialiseerd medewerker

Loongroep C

10.1	Chauffeur – Type 1
10.2	Chauffeur – Type 2
14.1	Schoonmaak – coördinator
16.2	Kassa- en Baliebediende – uitvoerend medewerker
18.3	Pers en Promotie/Communicatie – assistent
20.2	Atelier – uitvoerend medewerker
21	Grimeur / Kapper
22	Kleedster
23.3	Podiumtechnicus – assistent
28.3	Ondersteunende Diensten – assistent

Loongroep D

11.3	Gebouwbeheer – assistent
12.2	Kantine – medewerker
13	Portier / Bewaker / Conciërge
14.2	Schoonmaak – medewerker
17.2	Onthaal / Publiek – medewerker

§2. Minimum weddeschalen sector van de podiumkunsten

De weddeschalen in bijlage 1 gelden voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst van 4 of meer dan 4 maanden. De weddeschalen in bijlage 2 gelden voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst van minder dan 4 maanden. Contractanten zijn vrij om individueel hogere weddeschalen af te spreken.

Een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd die niet geheel overeenstemt met een volledige maand wordt bezoldigd a rato van 1/22 maandloon per repetitiedag of reisdag en 1/20 maandloon per voorstellingsdag, dit ongeacht de duurtijd van de prestatie. Indien er minstens 54 voorstellings-, repetitiedagen of reisdagen gepresteerd worden binnen de periode van drie maanden, wordt een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd afgesloten (drie maanden).

Een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd voor een rolovername (opneemcontract) op korte termijn wordt bezoldigd a rato van 1/11 maandloon per repetitiedag (voor de eerste vier repetitiedagen) en 1/9 maandloon per voorstellingsdag (voor de eerste 4 voorstellingsdagen), dit ongeacht de duurtijd van de prestatie.

6

Dit artikel geldt enkel voor werknemers die op dat ogenblik niet reeds met een⁷ arbeidsovereenkomst aan het gezelschap verbonden zijn

Artikel 6. Loongroepen en weddeschalen – sector van de orkesten, muziekgroepen en koren

§1. Loongroepen – sector orkesten, muziekgroepen en koren

In de sector van de muziek onderscheiden we volgende loongroepen.

Een nadere beschrijving van de functies bevindt zich in de brochure 'Podiumkunsten en Muziek functiebeschrijvingen'.

Loongroep A

1.1 Artiest – Type 1
7 Ontwerper

Loongroep B

23.1 Podiumtechnicus – coördinator
28.1 Ondersteunende Diensten – coördinator

Loongroep C+

17.2 Artiest Type 1 – vertolker (enkel zangers)

Loongroep C

23.3 Podiumtechnicus – assistent
28.3 Ondersteunende Diensten – assistent

Loongroep D

13 Portier / Bewaker / Conciërge
14.2 Schoonmaak – medewerker
17.2 Onthaal / Publiek – medewerker

§2. Minimum weddeschalen - Sector van de muziek

§2.1. Maandlonen

De weddeschalen in bijlage 3 gelden voor de werknemers uit de muzieksector die met een maandloon worden tewerkgesteld.

§2.2. Dienstvergoedingen en uurlonen bij orkesten, muziekgroepen en koren

Werknemers werkzaam bij een orkest, muzikensemble of koor, kunnen ook worden vergoed middels een dienstvergoeding of uurloon.

8
Werknemers die in een periode van drie maand minder dan 54 dagen arbeidsprestaties leveren, kunnen worden aangeworven per dienst, voorzover er in deze periode niet meer dan 4 opeenvolgende weken gepresteerd worden. Wanneer binnen een periode van 3 maanden meer dan 54 dagen gepresteerd worden of wanneer minstens 4 opeenvolgende weken prestaties geleverd worden, worden zij automatisch aangeworven met een maandloon. Het spreekt voor zich dat contractanten vrij zijn hogere weddeschalen af te spreken.

Voor de werknemers die per dienst worden aangeworven gelden de barema's voorzien in bijlage 4. Een dienst is een aaneengesloten periode van 3 uur en 30 minuten voor een repetitie of een uitvoering, met inbegrip van een verplichte pauze van 30 minuten. Bij de betaling van het loon wordt ervan uitgegaan dat elke eerste begonnen dienst telt voor minstens één dienst.

Wanneer twee repetities op één dag plaatsvinden, wordt de tweede repetitiedienst als een volledige dienst vergoed van zodra hij twee uur bedraagt. Wanneer een tweede repetitiedienst geen twee uur bedraagt, wordt hij proportioneel berekend overeenkomstig de uurlonen vermeld in bijlage 4.

Artikel 7. Bepalingen mbt loon en weddeschalen gemeenschappelijk aan de sectoren muziek en podiumkunsten

Voorzover voor de bepaling van het loon gerefereerd wordt aan de weddeschalen per maand, geldt de weddeschaal C als minimale schaal voor de werknemers van de loongroep A van de organisaties die geen subsidie krijgen van de Vlaamse Gemeenschap of waarvan de financieringsenveloppe (bij aanvang van een subsidieperiode) van de Vlaamse Gemeenschap niet méér bedraagt dan 260.000 € per jaar in 1999 (301.852 € op 01/07/2016) Dit bedrag zal met 1 % verhoogd worden telkens wanneer de lonen geïndexeerd worden overeenkomstig de CAO betreffende de aanpassing van de bezoldigingen en vergoedingen van 9 december 1999¹. De weddeschaal D geldt dan voor alle andere werknemers van deze organisaties.

Wanneer individuele kunstenaars een projectsubsidie of werkbeurs ontvangen van de Vlaamse Gemeenschap en het beheer ervan zelf doen of toevertrouwen aan een andere organisatie, wordt voor de toepassing van deze regel enkel rekening gehouden met het aan de kunstenaar toegewezen bedrag.

In geval van coproducties tussen organisaties moet voor de contracten die specifiek voor deze coproducties afgesloten worden de hoogst geldende weddeschalen worden toegepast.

Werknemers uit de loongroep A zonder diploma moeten 4 jaar relevante ervaring kunnen bewijzen, vooraleer zij kunnen uitbetaald worden conform de weddeschaal van loongroep A. Voordien is hun inschaling vrij onderhandelbaar.

Werknemers die overgaan naar een hogere loongroep, behalve van loongroep D naar loongroep C, verliezen 1/3 van hun anciënniteit, tenzij in overleg tussen werkgever en werknemer een voor de werknemer gunstigere regeling wordt afgesproken.

De werknemers uit loongroep C met een specifieke opleiding vallen onder loongroep C +.

¹ geregistreerd bij de Dienst Collectieve arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg onder het nr 54.498

De werknemers uit loongroep C met minimum 4 jaar anciënniteit vallen onder loongroep C^o + voor zover zij, omwille van hun bekwaamheid, kunnen gelijkgesteld worden met voornoemde werknemers met een specifieke opleiding.

Artikel 8. Bepaling van de anciënniteit voor de inschaling in de maandbarema's

1. Voor de inschaling in de barema's wordt rekening gehouden met relevante anciënniteit verworven in de sector van het gemakelijkheidsbedrijf (PC 304) en opgebouwd op basis van arbeidsovereenkomsten van onbepaalde tijd en van bepaalde tijd, volgens volgende berekeningswijze:
 - Arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd, afgesloten binnen het tijdsbestek van 1 seizoen, die samengeteld de duur van 3 maanden niet overschrijden, gelden voor hun effectieve duur voor de bepaling van de anciënniteit.
 - Arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd, afgesloten binnen het tijdsbestek van 1 seizoen, die samengeteld minimaal 3 maanden en maximaal 6 maanden bedragen, worden beschouwd als een arbeidsovereenkomst van 6 maanden.
 - Arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd, afgesloten binnen het tijdsbestek van 1 seizoen, die samengeteld minimaal 6 maanden en maximaal 12 maanden bedragen, worden beschouwd als een arbeidsovereenkomst van een jaar
2. De arbeidsprestaties geleverd in eenzelfde functie buiten de sector van het gemakelijkheidsbedrijf, in om het even welk statuut, komen ook in aanmerking voor de anciënniteitsbepaling.

Artikel 9. Weddeschalen jeugdige werknemers

Voor studenten van minder dan 21 jaar die worden aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor studenten, mogen de volgende percentages worden toegepast op de overeenstemmende weddeschalen:

vanaf 16 jaar	70 %
vanaf 17 jaar	76 %
vanaf 18 jaar	82 %
vanaf 19 jaar	88 %
vanaf 20 jaar	94 %

De toepassing van dit percentage kan voor de werknemers evenwel nooit leiden tot een loon dat lager is dan hetgeen bepaald is in de CAO nr 43. Dat loon geldt als absolute ondergrens²

Artikel 10. Aanpassing van de lonen aan de index

Alle lonen en barema's worden, tenzij anders bepaald, gekoppeld aan de schommelingen van de index overeenkomstig de CAO betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen van 9 december 1999³.

² in 2016 bedraagt dit € 1.501,82

³ geregistreerd bij de Dienst Collectieve arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg onder het nr. 54.498

Artikel 11. Betaling van het loon en vakantiegeld: modaliteiten

De betalingen worden bij voorkeur op de laatste werkdag van de maand uitgevoerd en uiterlijk op de zevende werkdag volgend op de laatste werkdag van elke maand waarin prestaties worden geleverd.

Voor arbeidsovereenkomsten van minder dan een maand gebeurt de betaling uiterlijk op de eerste betaaldag die volgt op de datum waarop de dienstbetrekking eindigt, overeenkomstig het eerste lid van dit artikel.

Maandelijks ontvangt de werknemer een loonstaat waarop de bedragen van de bezoldiging en de diverse afhoudingen gedetailleerd vermeld zijn, overeenkomstig de wet op de sociale documenten.

Voor arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd wordt het vakantiegeld betaald bij uitdiensttreding. Deze bepaling is niet van toepassing voor kunstenaars en arbeiders waarvoor het vakantiegeld ten laste is van een vakantiekas.

Artikel 12. Verbintenissen met derden

De werknemer moet vóór de ondertekening van de arbeidsovereenkomst of, wanneer hij reeds in dienst is tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst, de werkgever op de hoogte brengen van alle verbintenissen die hij met derden heeft of wil aangaan op het gebied van tewerkstelling op de dagen of in de periodes die door het contract gevat zijn.

Het niet nakomen van deze verplichtingen kan leiden tot verbreking van de arbeidsovereenkomst vanwege de werkgever wegens dringende redenen

Artikel 13. Arbeidsduur en flexibiliteit

§1 Wekelijkse arbeidsduur

De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt 38 uur per week.

De normale werkdag telt 7,6 uren, rustpauzes niet meegerekend.

§2 Nieuwe arbeidsregimes

In uitvoering van de Wet van 17 maart 1987 en van de C.A.O. nr. 42, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 2 juni 1987 kunnen in de ondernemingen nieuwe arbeidsregimes worden ingevoerd. Deze regimes moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement middels de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement zoals voorzien bij de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Hierbij zijn volgende afwijkingen van de Wet van 16 maart 1971 mogelijk:

A.

- De normale wekelijkse rustdag is vastgesteld op zondag. Aangezien de werkgevers niet vallen onder het verbod op zondagsarbeid, kan zondag een werkdag zijn. In dat geval heeft de werknemer recht op een rustdag, vast te stellen op een andere dag, in principe in de loop van de zes dagen volgend op de bewuste zondag.
- Werknemers behorend tot de functies 1 t.e.m. 10 en 20 t.e.m. 26, kunnen evenwel maximaal 10 opeenvolgende dagen arbeidsprestaties leveren in periodes van repetities of reisvoorstellingen.

- Indien een wettelijke feestdag valt op een normale rustdag, zal deze toegekend¹¹ worden op een andere, normale werkdag
- Indien de werknemers tijdens buitenlandse tournees een vrije dag hebben, wordt die vrije dag als rustdag aangemerkt.

B.

Voor de werknemers uit de artistieke functiegroep (functies 1 t.e.m. 9) en de technisch artistieke functiegroep (functies 20 t.e.m. 26) en de chauffeurs (functie 10) kan:

a) afgeweken worden van de dagelijkse arbeidsduur, bepaald in artikel 19 van de Arbeidswet, die kan gebracht worden op:

- maximum 12 uur per dag bij generale repetities, festivals, voorstellingen en receptieve programmatie;
- 10 uur per dag in alle andere gevallen;

b) afgeweken worden van de wekelijkse arbeidsduur van 38 uur die kan gebracht worden

- op maximum 84 uur per week in geval van generale repetities, festivals en reisvoorstellingen;
- op maximum 60 uur per week in alle andere gevallen

c) afgeweken worden van de nachtrust, bepaald in artikel 38 van de Arbeidswet, op voorwaarde dat de werknemer, in elke periode van 24 uren tussen de beëindiging en de hervatting van het werk, recht heeft op een rusttijd van minstens 8 uren.

Ingeval, bij toepassing van deze afwijkingen de dagelijkse arbeidsduur meer dan 10 uur bedraagt, wordt hetzij overloon a rato van 75% hetzij inhaalrust a rato van 75% voor elk uur boven 10 uur per dag toegekend. De beslissing omtrent de ene of andere compensatievorm ligt bij de werkgever.

Voor de werknemers uit de overige functiegroepen bedraagt de normale dagelijkse arbeidsduur 7,6 uur (exclusief de rustpauzes), met toekenning van compensatierustdagen zodat tijdens een periode van 1 jaar, gaande van 1 september van elk jaar tot 31 augustus van het daaropvolgend jaar, de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur wordt gerespecteerd. Op ondernemingsvlak kan in het arbeidsreglement een andere referteperiode bepaald worden.

C.

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bedraagt 38 uur. In uitvoering van artikel 26 bis van de Arbeidswet wordt de referteperiode tijdens de welke de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur moet gerespecteerd worden, verlengd tot 1 jaar, aanvangend op 1 september van elk jaar om te eindigen op 31 augustus van het daaropvolgend jaar, tenzij op ondernemingsvlak in het arbeidsreglement een andere referteperiode wordt bepaald.

In de loop van de referteperiode mag op geen enkel moment de totale duur van de verrichte arbeid de toegelaten gemiddelde arbeidsduur overschrijden met meer dan **78 uren** gedurende de eerste 3 maanden en **91 uren** gedurende de volgende maanden. Deze grens zal in overeenstemming gebracht worden met de grens bepaald in artikel 26 bis van de arbeidswet telkens wanneer deze grens wijzigt.

Bij overeenkomsten voor bepaalde tijd moet de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur gerespecteerd worden tijdens de duur van de overeenkomst. In geval van overmacht die het niet toelaat tijdig inhaalrust toe te kennen, wordt de overschrijding van de werkelijke arbeidsduur in vergelijking met de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur betaald.

D.

In geval van een tewerkstelling in het kader van een in deze paragraaf beschreven nieuwe arbeidsregeling wordt het loon, bedoeld in artikel 4 van de Wet van 17 maart 1987 (voor een feestdag of een andere betaalde afwezigheidsdag) berekend als één vijfde van een weekloon. Bij een arbeidsregeling van 6 werkdagen per week, wordt het loon berekend als één zesde van een weekloon. Een weekloon wordt als volgt berekend: maandloon x 3: 13.

§3 Mededeling variabele uurroosters

Voor alle werknemers, tewerkgesteld met een variabel uurrooster, geldt dat de uurroosters van elke maand acht dagen voor de aanvang van de maand aan de werknemer worden meegedeeld. Wijzigingen aan de vooraf meegedeelde uurroosters zijn slechts in gemeenschappelijk overleg mogelijk.

Artikel 14. Deeltijdse arbeid

De minimale wekelijkse arbeidsduur van deeltijds tewerkgestelde werknemers die is vastgesteld op één derde van de wekelijkse arbeidsduur van voltijds tewerkgestelde werknemers op basis van artikel 11 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is niet van toepassing op de werknemers uit loongroep D. Voor deze werknemers wordt de minimale duur van elke prestatie die op basis van artikel 21 van de Arbeidswet is vastgelegd op 3 uren, op basis van hetzelfde artikel verminderd tot 2 uren.

Artikel 15. Jaarlijkse vakantie

Indien er op ondernemingsvlak een collectieve vakantie geldt voor het vast personeel, wordt de periode hiervan uiterlijk op 15 december van het voorafgaande jaar bepaald, na overleg tussen de werkgever en de werknemers. Afwijking kan worden toegestaan in overeenkomst met de werknemers.

Artikel 16. Reisvoorstellungen**Forfaitaire kostenvergoedingen (séjours) verplaatsingen in België**

- § 1. De werknemer die voor het gezelschap op reis gaat in België zal hiervoor een forfaitaire kostenvergoeding ontvangen. Deze vergoeding betreft kosten eigen aan de werkgever.
- § 2. De forfaitaire kostenvergoedingen (séjours) die, conform de Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 februari 2013⁴, worden toegekend, zijn:
 - 1. Voor een lichte maaltijd: 6,00 euro
 - 2. Voor een hoofdmaaltijd: 18,00 euro

⁴ geregistreerd bij de Dienst Collectieve arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg onder het nr 113873

13

Deze vergoedingen zijn uitkoopbaar met een maaltijd. Bij ondernemingen die een systeem van maaltijdcheques hebben ingevoerd, wordt de séjour alvorens te worden uitgekeerd, verminderd met de werkgeversbijdrage op de maaltijdcheque.

Deze vergoedingen kunnen om de twee jaar aangepast worden in functie van de door de RSZ gehanteerde bedragen en worden bijgevolg niet automatisch geïndexeerd overeenkomstig de cao betreffende de aanpassing van de bezoldigingen en vergoedingen van 9 december 1999.

- §3. Indien een forfaitaire kostenvergoeding wordt uitbetaald voor lunch of diner, of indien voor een overeenkomstige maaltijd wordt gezorgd, wordt in principe een rustpauze van telkens 1 uur voorzien. De effectief opgenomen rusttijd wordt niet als werktijd beschouwd en als dusdanig niet in rekening gebracht bij de berekening van de totale arbeidsduur die dag.

Verplaatsingen in opdracht en vervoer

- § 4. Uitgezonderd toestemming van de werkgever dient voor de verplaatsingen van de vaste werkplaats naar een andere werkplaats het vervoermiddel van de werkgever te worden gebruikt. Voor een rondreis in het buitenland mag reizen per vliegtuig of schip niet worden geweigerd.

- § 5. Als de werknemer met toestemming van de werkgever of op verzoek van de werkgever zijn eigen wagen gebruikt, gebeurt de terugbetaling op basis van de Michelinkaart of een courante routeplanner en langs de kortste weg volgens het tarief dat de Staat toekent aan zijn personeel op basis van het K.B. van 18 januari 1965, gewijzigd door het K.B. van 20 juli 2000. Dit bedrag wordt aangepast overeenkomstig de modaliteiten voorzien in het K.B. van 20 juli 2000.

Indien de werkgever een collectieve omniumautoverzekering afsluit en betaalt voor verplaatsingen in dienstverband voor de privé-wagens van de werknemers, kan de vergoeding beperkt worden.

- § 6. Voor de bepaling van de arbeidstijd bij verplaatsingen naar een andere werkplaats dan de vaste werkplaats, zal een regeling worden uitgewerkt binnen de onderneming of in de arbeidsovereenkomst.
- § 7. Het vervoer van materiaal, zware of grote muziekinstrumenten zal het voorwerp uitmaken van een regeling binnen de onderneming of van de arbeidsovereenkomst.

Woon-werkverkeer

- § 8. Woon-werkverkeer is de verplaatsing van de werknemer van zijn of haar thuisadres naar de werkplaats zoals omschreven in de arbeidsovereenkomst.

De werkgever komt tussen in de kosten voor het openbaar vervoer voor het woon-werkverkeer van de werknemers overeenkomstig de wettelijke regeling dienaangaande.

Wanneer ingevolge de beperkte duur van de arbeidsovereenkomst geen abonnement kan worden aangekocht voor de verplaatsing naar de werkplaats, wordt de tussenkomst van de werkgever vastgelegd op 75 % van de prijs voor een ticket in tweede klas van het openbaar vervoer en dit ongeacht het vervoermiddel.

Arbeidsomstandigheden bij tournees buiten België

- § 9. Na overleg met de werknemers zal de werkgever voor elke reisvoorstelling beslissen wie blijft overnachten, of wie terugkeert. Er wordt in het eerste geval door de werkgever een hotel voorzien dat voldoende comfortabel is, ontbijt inbegrepen.

§ 10. Verblijven (séjours), overnachtingen en arbeidsomstandigheden buiten België zullen¹⁴ het voorwerp uitmaken van specifiek overleg tussen werkgever en werknemer.

Artikel 17. Kostuums, rekwisieten en werkkledij

De door de werkgever opgelegde kostuums en rekwisieten worden door hem geleverd. De werknemer kan niet verplicht worden een hem toebehorend kledingstuk als kostuum te gebruiken.

Deze bepaling geldt niet voor muzikanten voor zover ze hun concertkledij moeten dragen.

De door het K.B. van 13 juni 2005 betreffende het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen opgelegde werkkledij wordt door de werkgever geleverd en onderhouden. De verplicht gestelde kledij moet effectief gedragen worden.

De werknemer is verplicht de door de werkgever ter beschikking gestelde kostuums, rekwisieten en werkkledij die aan hem worden toevertrouwd als een goed huisvader te beheren.

De werkgever zal een polis 'alle risico's' afsluiten tegen diefstal met inbraak, brand en ongevallen, voor het materiaal dat de werknemer op verzoek van de werkgever voor beroepsdoeleinden ter beschikking stelt.

Hij zal er eveneens zorg voor dragen dat de persoonlijke bezittingen die de werknemer noodzakelijkerwijze bij zich heeft wanneer hij naar het werk komt, zoals kleding, geldbeugel e.d.m., maximaal beveiligd kunnen worden.

Dit ontslaat de werknemer niet van de plicht er zelf zorgzaam voor te zijn.

Artikel 18. Vorming

Voor organisaties met vijf of meer voltijds equivalenten bedraagt het gemiddeld aantal opleidingsuren per VTE 6,38 uur in 2016. Het betreft interne en externe vorming en formele en informele opleiding.

Voor verdere details wordt verwezen naar de cao van 26 augustus 2008⁵.

Artikel 19. Conflicten

Voor het oplossen van eventuele conflicten wordt een verzoeningsbureau opgericht, samengesteld uit 3 effectieve vertegenwoordigers van de werknemers, 3 effectieve vertegenwoordigers van de werkgevers en onder voorzitterschap van een sociale bemiddelaar van de FOD werk, arbeid en sociaal overleg. Naast deze effectieve vertegenwoordigers zullen ook plaatsvervangers aangeduid worden, die bij afwezigheid de plaats kunnen innemen van de effectieve vertegenwoordigers.

⁵ geregistreerd bij de Dienst Collectieve arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg onder het nr 89187 verlengd op 30 augustus 2011 en op 5 december 2012 en zijn latere wijzigingen.

HOOFDSTUK 3: Bijzondere bepalingen

Onverminderd de bepalingen uit Hoofdstuk 2 van deze cao, gelden de bepalingen uit hoofdstuk 3 voor de werkgevers omschreven in hoofdstuk 1, Artikel 1 van deze cao, voor zover zij een toelage krijgen van de Vlaamse Gemeenschap op basis van het decreet van 13 december 2013 houdende de ondersteuning van de professionele kunsten en zijn latere wijzigingen, en hun werknemers.

Artikel 20. Eindejaarspremie en ecocheques

Werknemers met een arbeidsovereenkomst van 4 of meer dan 4 maand komen in aanmerking voor een eindejaarspremie van minimaal 425 € bruto overeenkomstig de modaliteiten en de voorwaarden omschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 oktober 2013⁶.

Werknemers met contracten van bepaalde duur die tewerkgesteld zijn bij werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de cao van 5 december 2012⁷ kunnen op basis en overeenkomstig de modaliteiten van deze cao in aanmerking komen voor ecocheques

Artikel 21. Jaarlijkse vakantie- specifieke regeling sector podiumkunsten

De werknemers met flexibele arbeidstijden behorend tot de artistiek of technisch-artistieke functiegroep (functies 1 t.e.m. 9 en functies 20 t.e.m. 26) met een arbeidsovereenkomst van vier maanden of meer, hebben naast de wettelijke vakantie recht op 10 dagen extra jaarlijks verlof in het stelsel van de vijfdagenweek en 12 in het stelsel van de zesdagenweek. In deze 2 weken is geen enkele compensatiedag noch wettelijke feestdag inbegrepen.

Deze minimum supplementaire vakantietijd mag teruggebracht worden tot één week op voorstel van de werkgever en mits akkoord van de werknemer, indien de werkgever een eindejaarspremie betaalt die minstens gelijk is aan een volledige dertiende maand. De twee weken extra vakantie worden beschouwd als compensatiedagen.

Het recht hierop wordt opgebouwd in verhouding tot de duur van de arbeidsovereenkomst, of voor arbeidsovereenkomsten van onbepaalde tijd, in het vakantiejaar (en niet in het vakantiedienstjaar). Wanneer deze dagen niet worden opgenomen in de loop van de arbeidsovereenkomst, zal de werkgever bij afloop van de arbeidsovereenkomst een percentage bijbetalen in de vorm van een premie. Eén week extra vakantie (als er een eindejaarspremie is) staat dan voor 2 %, twee weken voor 4 % van het brutoloon.

Deze bepaling geldt enkel voor arbeidsovereenkomsten van 4 of meer dan 4 maanden. Deze vakantiedagen kunnen niet opgenomen worden bij de volgende werkgever

⁶ geregistreerd bij de Dienst Collectieve arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg onder het nr 117353/CO/304, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 januari 2014 (reg 120649/CO/304) overeenkomstig de modaliteiten die in beide cao's zijn vastgelegd en voorzover zij gewerkt hebben bij een werkgever die ressorteert onder het toepassingsgebied van de cao van 1 oktober 2013 zoals later gewijzigd

⁷ geregistreerd bij de Dienst Collectieve arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg onder het nr. 112627/CO/304, gewijzigd door de cao van 27 februari 2013 (reg 114271/CO/304),

Artikel 22. Structureel overleg en vakbondsvergaderingen

Ondernemingen zonder ondernemingsraad, organiseren minstens één keer per jaar een overlegvergadering met hun werknemers. Dergelijke vergadering heeft betrekking op financiële informatie en informatie m.b.t. de evolutie van de tewerkstelling.

Indien op basis van de gegevens van de sociale balans van het voorafgaande jaar gemiddeld meer dan 20 VTE in dienst zijn, geldt bovendien het volgende:

- Op verzoek van minstens $\frac{1}{4}$ (te berekenen ten opzichte van het aantal VTE dat op het moment van de aanvraag in dienst is van deze werkgever) van de werknemers kunnen bijkomende vergaderingen plaatsvinden. Het totaal aantal vergaderingen over één seizoen, kan evenwel nooit meer bedragen dan 4.
- Werknemers die aangesloten zijn bij een vakbond, mogen hun vakbondssecretaris op deze vergadering uitnodigen. Zij melden de komst van de secretaris vooraf aan de directie.

Eventuele conflicten kunnen aanhangig gemaakt worden bij het verzoeningsbureau zoals omschreven in Artikel 19.

Hoofdstuk IV: Overgangsbepalingen, duurtijd en opzeggingsmodaliteiten

Artikel 23. Overgangsbepalingen:

Bij dezelfde werkgever worden de verworven sociale rechten op basis van eerdere cao's behouden op voorwaarde dat ze gunstiger zijn dan de in onderhavige cao bedongen voorwaarden.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt, in de mate ze ervan afwijkt, voor de muzieksector de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 januari 2005⁸, voor die werkgevers en werknemers die onder het toepassingsgebied van deze cao vallen.

Zij vervangt voor de sector van de podiumkunsten de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 2009⁹, gewijzigd op 6 februari 2013, voor die werkgevers en werknemers die onder het toepassingsgebied van deze cao vallen.

Artikel 24. Duurtijd en opzeggingsmodaliteiten

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2017 en geldt voor onbepaalde duur.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd door elk van de ondertekenende partijen, middels een aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor het gemakelijkheidsbedrijf en met een opzegtermijn van 6 maanden.

⁸ geregistreerd bij de Dienst Collectieve arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg onder het nr 74349 gewijzigd op 10 december 2007, en zijn latere wijzigingen

⁹ geregistreerd bij de Dienst Collectieve arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg onder het nr 95487

Commission paritaire 304
Convention collective de travail du 19 décembre 2016 concernant les
conditions de travail et de salaire
Zone linguistique néerlandophone

Chapitre 1er: Champ d'application.....	2
Article 1 ^{er}	2
Article 2.....	2
Chapitre 2: dispositions générales.....	3
Article 3. Application des dispositions générales.....	3
Article 4. Groupes de fonction et fonctions.....	3
Article 5. Groupes salariaux et échelles barémiques minimales secteur des arts de la scène (hors orchestres, groupes de musique et chœurs).....	5
§1er Groupes salariaux.....	5
§ 2. Echelles barémiques minimales secteur des arts de la scène.....	6
Article 6. Groupes salariaux et échelles barémiques minimales - secteur des orchestres, groupes de musique et chœurs.....	7
§1. Groupes salariaux – secteur de la musique.....	7
§ 2. Echelles barémiques minimales - secteur de la musique.....	7
§2.1. Salaires mensuels:.....	7
§2.2. Indemnités de service et salaires horaires dans les orchestres, les groupes de musique et les chœurs.....	8
Article 7. Dispositions relatives à la rémunération et aux barèmes communes aux secteurs de la musique et des arts de la scène.....	8
Article 8. Détermination de l'ancienneté pour l'insertion dans les barèmes mensuels.....	9
Article 9. Echelles barémiques minimales jeunes travailleurs.....	9
Article 10. Adaptation des salaires à l'index.....	10
Article 11. Paiement du salaire et du pécule de vacances: modalités.....	10
Article 12. Engagements avec des tiers.....	10
Artikel 13. Durée du travail et flexibilité.....	10
Article 14 Travail à temps partiel.....	12
Article 15 Vacances annuelles.....	12
Article 16. Représentations en déplacement.....	13
Article 17. Costumes, accessoires et vêtements de travail.....	14
Article 18. Formation.....	14
Article 19. Conflits.....	15
Chapitre 3: dispositions particulières.....	15
Article 20. Prime de fin d'année et éco-chèques.....	15
Article 21. Vacances annuelles- régime spécifique secteur des arts de la scène.....	15
Article 22. Concertation structurelle et réunions syndicales.....	16
Chapitre IV: Dispositions transitoires, durée et modalités de dénonciation.....	16
Article 23. Dispositions transitoires.....	16
Article 24. Durée et modalités de dénonciation.....	17

Chapitre 1er: Champ d'application

Article 1er

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs qui remplissent cumulativement les conditions suivantes:

1. ressortir à la Commission paritaire du spectacle
2. avoir un siège social qui se trouve soit dans la Région flamande, soit dans la Région de Bruxelles-Capitale,
3. être inscrit au rôle néerlandophone auprès de l'Office national de la sécurité sociale ;

et à leurs travailleurs, même lorsqu'ils effectuent du travail occasionnel,

1° qui, devant un public, indépendamment du lieu et des circonstances :

- a) donnent des représentations dans le cadre de spectacles ou de kermesses;
- b) exercent, à titre individuel ou collectif, un art relevant notamment de chaque forme de la musique, du chant, de la danse, de la parole, du mime, des jeux d'adresse ou de force;

2° qui, dans n'importe quelle fonction, collaborent à la représentation proprement dite;

3° qui, dans n'importe quelle fonction, collaborent à la préparation et/ou l'organisation de la représentation,

Article 2

La présente convention collective de travail s'applique aussi lorsque l'employeur des travailleurs cités à l'article 1er ressortit à une autre commission paritaire pour d'autres activités. Ce à condition que le siège social se trouve dans la Région flamande ou dans la Région de Bruxelles-Capitale et que l'employeur soit inscrit au rôle néerlandophone auprès de l'Office national de la sécurité sociale.

La présente convention collective de travail ne s'applique toutefois pas :

- 1° aux travailleurs et à leurs employeurs en ce qui concerne les activités ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302);
- 2° aux sportifs rémunérés et à leurs employeurs (CP 223);
- 3° aux travailleurs et à leurs employeurs ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie cinématographique (CP 303);
- 4° aux travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement intellectuel et à leurs employeurs ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur audio-visuel (CP 227).

Article 3. Application des dispositions générales

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux employeurs et à leurs travailleurs décrits à l'article 1er de la présente CCT.

Pour les employeurs et leurs travailleurs décrits à l'article 2 de la présente CCT et appartenant aux fonctions 1.1. et 1.2. (cf. ~~0*~~ de la présente CCT), seules les dispositions suivantes sont d'application: article 5, article 6, article 9, article 10 et article 14.

x article 4

Article 4. Groupes de fonctions et fonctions

Une liste des fonctions et groupes de fonctions utilisés figure ci-après. Dans la suite de la présente CCT, il sera fait référence aux fonctions sur la base du numéro de fonction ou du groupe de fonctions.

Une description plus précise des fonctions peut être consultée dans la brochure "Descriptions de fonction Arts de la scène et Musique".

Au sein des 5 groupes de fonctions, nous distinguons les fonctions suivantes :

Artistique

1. Artiste
 - 1.1 Artiste Type 1 - interprète
 - 1.2 Artiste Type 2 - créateur
 - 1.3 Artiste Type 3 - coordinateur
2. Collaborateur participatif artistique
3. Direction artistique
 - 3.1 Type 1 - pas de fonction de direction < 25 travailleurs et < 2,5 mio
 - 3.2 Type 2 - pas de fonction de direction > 25 travailleurs et > 2,5 mio
 - 3.3 Type 3 - directeur général < 25 travailleurs et < 2,5 mio
 - 3.4 Type 4 - directeur général > 25 travailleurs et > 2,5 mio
4. Assistant régisseur/chorégraphe/direction musicale
5. Auteur/compositeur
6. Dramaturge
7. Concepteur
8. Programmateur
9. Régisseur/chorégraphe/direction musicale *chef d'orchestre*

Entretien - Logistique

10. Chauffeur
 - 10.1 Type 1 - permis B ou BE
 - 10.2 Type 2 - permis C
 - 10.3 Type 3 - permis CE
 - 10.4 Type 4 - permis D
11. Gestionnaire de bâtiment
 - 11.1 Coordinateur
 - 11.2 Collaborateur spécialisé
 - 11.3 Assistant

- 12 Cantine
 - 12.1 Coordinateur
 - 12.2. Collaborateur
- 13. Portier - surveillant - concierge
- 14. Nettoyage
 - 14.1 Coordinateur
 - 14.2. Collaborateur

Action commerciale et auprès du public

- 15. Collaborateur éducatif
- 16. Employé de caisse - réception
 - 16.1 Coordinateur
 - 16.2. Collaborateur d'exécution
- 17. Accueil du public
 - 17.1 Coordinateur
 - 17.2. Collaborateur
- 18. Presse et Promotion / Communication
 - 18.1 Coordinateur
 - 18.2 Collaborateur spécialisé/ polyvalent
 - 18.3 Assistant
- 19. Responsable de la diffusion

Technico-artistique

- 20 Atelier
 - 20.1 Coordinateur
 - 20.1.A Type 1 - max 5 collaborateurs
 - 20.1.B Type 2 - ± 10 collaborateurs
 - 20.2. Collaborateur d'exécution
- 21. Maquilleur - coiffeur
- 22. Habilleuse
- 23. Technicien de scène
 - 23.1 Coordinateur
 - 23.2 Collaborateur spécialisé
 - 23.3 Assistant
- 24. Chef de production
 - 24.1 Type 1 - petit
 - 24.2 Type 2 - plus grand et/ou plus complexe
- 25. Accessoiriste
- 26. Direction technique
 - 26.1 Type 1 - maximum 5 techniciens
 - 26.2 Type 2 - ±10 techniciens

Administratif - appui

- 27. Coordinateur bénévolat
- 28. Services d'appui
 - 28.1 Coordinateur
 - 28.2 Collaborateur spécialisé
 - 28.3 Assistant
- 29. Conseiller en prévention
- 30. Direction des affaires
 - 30.1 Type 1 - pas de fonction de direction < 25 travailleurs et < 2,5 mio
 - 30.2 Type 2 - pas de fonction de direction > 25 travailleurs et > 2,5 mio

30.3 Type 3 - directeur général < 25 travailleurs et < 2,5 mio

30.4 Type 4 - directeur général > 25 travailleurs et > 2,5 mio

Article 5. Groupes salariaux et échelles barémiques minimales secteur des arts de la scène (hors orchestres, groupes de musique et chœurs)

Par arts de la scène, il convient d'entendre : l'activité dans le domaine du théâtre, du théâtre musical, de la danse, de l'éducation artistique, des animations socio-artistiques. Les centres artistiques, festivals et ateliers dont l'activité principale se situe dans une de ces disciplines sont également considérés comme faisant partie des arts de la scène. En cas de doute entre musique ou arts de la scène, la question peut être soumise au bureau décrit à l'article 19.

§1er Groupes salariaux

Dans le secteur des arts de la scène, on distingue les groupes salariaux suivants.

Une description plus précise des fonctions peut être consultée dans la brochure "Descriptions de fonction Arts de la scène et Musique".

Groupe salarial A

- 1.1 Artiste – Type 1
- 1.2 Artiste – Type 2
- 1.3 Artiste – Type 3
- 2. Collaborateur participatif artistique
- 3.1. Direction artistique - Type 1
- 5. Auteur / Compositeur
- 6. Dramaturge
- 7. Concepteur
- 8. Programmateur
- 9. Régisseur/chorégraphe/~~direction musicale~~ *chef d'orchestre*
- 24.2. Chef de production - Type 2
- 26.2. Direction technique - Type 2
- 29. Conseiller en prévention
- 30.1. Direction des affaires - Type 1

Groupe salarial B

- 4. Assistant régisseur/chorégraphe/~~direction musicale~~ *chef d'orchestre*
- 11.1. Gestionnaire de bâtiment- coordinateur
- 15. Collaborateur éducatif
- 17.1. Accueil du public- coordinateur
- 18.1. Presse et Promotion / Communication - coordinateur
- 19. Responsable de la diffusion
- 20.1.B Atelier – coordinateur – Type 2
- 23.1 Technicien de scène – coordinateur
- 24.1. Chef de production - Type 1
- 26.1. Direction technique - Type 1
- 27. Coordinateur bénévolat
- 28.1 Services d'appui - coordinateur

Groupe salarial C+

- 10. 3. Chauffeur - Type 3
- 10. 4. Chauffeur - Type 4
- 11.2. Gestion bâtiment - Collaborateur spécialisé
- 12.1. Cantine - coordinateur
- 16. 1. Employé de caisse - réception - coordinateur
- 18.2. Presse et Promotion / Communication - collaborateur spécialisé
- 20.1.A Atelier – coordinateur – Type 1
- 23.2. Technicien de scène – collaborateur spécialisé
- 25. Accessoiriste
- 28.2. Services d'appui – collaborateur spécialisé

Groupe salarial C

- 10. 1. Chauffeur - Type 1
- 10. 2. Chauffeur - Type 2
- 14.1. Nettoyage- coordinateur
- 16.2. Employé de caisse - réception - collaborateur d'exécution
- 18.3. Presse et Promotion / Communication - assistant
- 20.2. Atelier - Collaborateur d'exécution
- 21. Maquilleur - Coiffeur
- 22. Habilleuse
- 23.3. Technicien de scène – assistant
- 28.3. Services d'appui - assistant

Groupe salarial D

- 11.3. Gestionnaire de bâtiment - assistant
- 12.2. Collaborateur cantine
- 13. Portier - surveillant - concierge
- 14.2. Nettoyage - collaborateur
- 17.2. Accueil du public - collaborateur

§ 2. Echelles barémiques minimales secteur des arts de la scène

Les échelles barémiques de l'annexe 1 s'appliquent aux travailleurs ayant un contrat de travail de 4 mois ou plus. Les échelles barémiques de l'annexe 2 s'appliquent aux travailleurs ayant un contrat de travail de moins de 4 mois. Les parties contractantes sont libres de convenir, à titre individuel, d'échelles barémiques plus élevées.

Un contrat de travail à durée déterminée qui ne coïncide pas entièrement avec un mois complet est rémunéré à raison de 1/22 du salaire mensuel par jour de répétition ou jour de voyage et de 1/20 du salaire mensuel par jour de représentation, quelle que soit la durée de la prestation. S'il faut prêter au moins 54 jours de représentation, de répétition ou de voyage au cours de la période de trois mois, un contrat de travail à durée déterminée (trois mois) est conclu.

Un contrat de travail à durée déterminée pour une reprise de rôle (contrat de reprise) à bref délai est rémunéré raison de 1/11 du salaire mensuel par jour de répétition (pour les quatre premiers jours de répétition) et de 1/9 du salaire mensuel par jour de

représentation (pour les quatre premiers jours de représentation), ce quelle que soit la durée de la prestation.

Le présent article s'applique uniquement aux travailleurs qui ne sont pas déjà, à ce moment, liés par un contrat de travail à la troupe.

Article 6. Groupes salariaux et échelles barémiques - secteur des orchestres, groupes de musique et choeurs

§1er. Groupes salariaux – secteur des orchestres, groupes de musique et choeurs

Dans le secteur de la musique, on distingue les groupes salariaux suivants.

Une description plus précise des fonctions peut être consultée dans la brochure "Descriptions de fonction Arts de la scène et Musique".

Groupe salarial A

- 1.1 Artiste – Type 1
- 7. Concepteur

Groupe salarial B

- 23.1 Technicien de scène – coordinateur
- 28.1 Services d'appui - coordinateur

Groupe salarial C+

- 17.2 Artiste Type 1 - interprète (uniquement chanteurs)

Groupe salarial C

- 23.3 Technicien de scène – assistant
- 28.3. Services d'appui - assistant

Groupe salarial D

- 13. Portier - surveillant - concierge
- 14.2. Nettoyage - collaborateur
- 17.2. Accueil du public - collaborateur

§ 2. Echelles barémiques minimales - secteur de la musique

§2.1. Salaires mensuels

Les échelles barémiques de l'annexe 3 s'appliquent aux travailleurs du secteur de la musique occupés sur la base d'un salaire mensuel.

§2.2. Indemnités de service et salaires horaires dans les orchestres, les groupes de musique et les chœurs⁸

Les travailleurs actifs dans un orchestre, un ensemble de musique ou un chœur peuvent également être indemnisés au moyen d'une indemnité de service ou d'un salaire horaire.

Les travailleurs qui accomplissent des prestations de travail pendant moins de 54 jours sur une période de trois mois, peuvent être recrutés par service, pour autant qu'ils n'accomplissent pas des prestations pendant plus de 4 semaines consécutives durant cette période de trois mois. S'ils accomplissent des prestations de travail pendant plus de 54 jours sur une période de trois mois ou s'ils travaillent plus de 4 semaines consécutives, ils sont recrutés automatiquement sur la base d'un salaire mensuel. Il va de soi que les contractants sont libres de prévoir des barèmes supérieurs.

Pour les travailleurs qui sont recrutés par service, les barèmes prévus à l'annexe 4 sont d'application. Un service est une période de 3 heures 30 minutes pour une répétition ou une représentation, en ce compris une pause obligatoire de 30 minutes. Pour le paiement du salaire, on partira du principe que chaque premier service commencé compte pour au moins un service.

Quand deux répétitions ont lieu le même jour, le deuxième service est rémunéré comme un service complet dès qu'il dure deux heures. Quand un deuxième service ne dure pas deux heures, il est calculé proportionnellement en conformité avec les salaires horaires mentionnés à l'annexe 4.

Article 7. Dispositions relatives à la rémunération et aux barèmes communes aux secteurs de la musique et des arts de la scène

Pour autant que pour la fixation du salaire, on fasse référence aux échelles barémiques mensuelles, le barème C constitue l'échelle minimale pour les travailleurs du groupe salarial A des troupes qui ne reçoivent pas de subventions de la Communauté flamande ou pour lesquelles l'enveloppe de financement de la Communauté flamande (au début de la période de subvention) n'excède pas 260.000 euros par an en 1999 (301.852 € au 01/07/2016). Ce montant sera majoré de 1 % à chaque fois que les salaires seront adaptés à l'indice des prix à la consommation, conformément à la Convention collective de travail relative à l'adaptation des salaires et indemnités du 9 décembre 1999.¹ Le barème D s'applique à tous les autres travailleurs de ces troupes.

Lorsque des artistes individuels perçoivent une subvention pour un projet ou une bourse de travail de la Communauté flamande et qu'ils en assurent eux-mêmes la gestion ou qu'ils confient celle-ci à une autre organisation, on tiendra uniquement compte pour l'application de la présente règle du montant octroyé à l'artiste.

En cas de coproduction entre troupes, il convient d'appliquer aux contrats conclus spécifiquement pour ces coproductions les barèmes les plus élevés en vigueur.

Les travailleurs du groupe salarial A, sans diplôme, doivent justifier de 4 ans d'expérience pertinente avant de pouvoir être rémunérés conformément aux barèmes du groupe salarial A. Avant cela, leur barémisation est librement négociable.

Les travailleurs passant à un groupe salarial supérieur, sauf s'il s'agit d'un passage du groupe salarial D au groupe C, perdent 1/3 de leur ancienneté, sauf si un régime plus

¹ Enregistrée au service des Relations collectives de travail du service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale sous la référence 54.498

favorable pour le travailleur a été convenu de commun accord entre l'employeur et le travailleur.⁹

Les travailleurs du groupe salarial C ayant une formation spécifique relèvent du groupe salarial C+.

Les travailleurs du groupe salarial C ayant au minimum 4 ans d'ancienneté relèvent du groupe salarial C+ pour autant qu'en raison de leur compétence, ils puissent être assimilés aux travailleurs précités ayant une formation spécifique.

Article 8. Détermination de l'ancienneté pour l'insertion dans les barèmes mensuels

1. Pour l'insertion dans les barèmes, il est tenu compte de l'ancienneté pertinente acquise dans le secteur du spectacle (CP 304) et constituée sur la base de contrats de travail à durée indéterminée et déterminée, selon les modalités de calcul suivantes :
 - Des contrats de travail à durée déterminée, conclus dans une période d'une saison et qui, au total, ne dépassent pas une durée de trois mois, sont pris en compte pour la fixation de l'ancienneté à concurrence de leur durée effective.
 - Des contrats de travail à durée déterminée, conclus dans une période d'une saison qui, au total, ont une durée de 3 mois minimum et 6 mois maximum, sont considérés comme des contrats de travail de 6 mois pour la fixation de l'ancienneté.
 - Des contrats de travail à durée déterminée, conclus dans une période d'une saison qui, au total, ont une durée de 6 mois minimum et 12 mois maximum, sont considérés comme des contrats de travail d'un an pour la fixation de l'ancienneté.
2. Les prestations de travail fournies dans une même fonction en dehors du secteur du spectacle, dans n'importe quel statut, sont également prises en compte pour la détermination de l'ancienneté.

Article 9. Echelles barémiques minimales jeunes travailleurs

Pour les étudiants de moins de 21 ans qui sont engagés dans les liens d'un contrat de travail étudiant, on peut appliquer les pourcentages suivants aux barèmes correspondants :

à partir de 16 ans	70 %
à partir de 17 ans	76 %
à partir de 18 ans	82 %
à partir de 19 ans	88 %
à partir de 20 ans	94 %

L'application de ce pourcentage ne peut toutefois jamais entraîner pour les travailleurs le paiement d'un salaire inférieur à celui fixé dans la CCT n°43. Ce salaire est la limite inférieure absolue.²

² en 2016, ce salaire s'élève à 1.501,82 euros

Article 10. Adaptation des salaires à l'index

Toutes les rémunérations et tous les barèmes sont liés à l'index conformément à la Convention collective de travail relative à la liaison des salaires à l'indice des prix à la consommation du 9 décembre 1999³.

Article 11. Paiement du salaire et du pécule de vacances: modalités

Les paiements sont effectués au plus tard le dernier jour ouvrable du mois et au plus tard le septième jour ouvrable suivant le dernier jour ouvrable de chaque mois au cours duquel des prestations ont été accomplies.

Pour les contrats de travail de moins d'un mois, le paiement s'effectue au plus tard au premier jour de paiement, fixé conformément au premier alinéa du présent article, suivant la date de fin de la prestation.

Le travailleur reçoit mensuellement une feuille de paie détaillant les montants de la rémunération et les retenues diverses, conformément à la loi sur les documents sociaux.

Pour les contrats de travail à durée déterminée, le pécule de vacances est payé au plus tard le dernier jour du contrat. Cette disposition ne s'applique pas aux artistes et ouvriers dont le pécule de vacances est à charge d'une caisse de vacances.

Articles 12. Engagements avec des tiers

Le travailleur doit, avant la signature du contrat de travail ou s'il est déjà en service pendant la durée du contrat de travail, aviser l'employeur de tous les engagements qu'il a ou qu'il veut conclure avec des tiers en matière d'emploi pour les jours ou pendant les périodes couverts par le contrat.

Le non-respect de ces obligations peut entraîner la rupture du contrat par l'employeur pour faute grave.

Article 13. Durée du travail et flexibilité

§ 1er. Durée de travail hebdomadaire

La durée de travail hebdomadaire normale est de 38 heures par semaine.

La journée de travail normale compte 7,6 heures, pauses de repos non incluses.

§ 2. Nouveaux régimes de travail

En exécution de la loi du 17 mars 1987 et de la C.C.T. n° 42, conclue au Conseil national du travail le 2 juin 1987, des nouveaux régimes de travail peuvent être introduits dans les entreprises. Ces régimes doivent être repris dans le règlement de travail via la procédure de modification du règlement de travail prévue par la loi du 8 avril 1965 instituant les règlements de travail.

³ enregistrée auprès du Service des Relations collectives de travail du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale sous le n°54.498

On a les possibilités suivantes de déroger à la loi du 16 mars 1971 :

A.

- La journée de repos hebdomadaire est normalement fixée au dimanche. Étant donné que l'interdiction du travail dominical ne s'applique pas aux employeurs, le dimanche peut être un jour de travail. Dans ce cas, le travailleur a droit à un jour de repos, à fixer un autre jour, en principe dans le courant des six jours suivant le dimanche concerné.
- Les travailleurs appartenant aux fonctions 1 à 10 incluse et 20 à 26 incluse peuvent cependant fournir au maximum 10 jours consécutifs de prestations de travail dans des périodes de répétitions ou de représentations en déplacement.
- Si un jour férié légal tombe un jour de repos normal, ce jour férié sera octroyé un autre jour de travail normal.
- - Si, lors de tournées à l'étranger, les travailleurs ont un jour libre, cette journée libre sera considérée comme jour de repos.

B.

Pour les travailleurs du groupe des fonctions artistiques (fonctions 1 à 9 incluse) et du groupe des fonctions technico-artistiques (fonctions 20 à 26 incluse) et les chauffeurs (fonction 10), il est possible:

a) de déroger à la durée de travail journalière, telle que fixée à l'article 19 de la loi sur le travail, et de la porter à:

- maximum 12 heures par jour lors de répétitions générales, festivals, représentations et programmation réceptive;
- 10 heures par jour dans tous les autres cas;

b) de déroger à la durée de travail hebdomadaire de 38 heures, qui pourra être portée à :

- maximum 84 heures par semaine dans les cas de répétitions générales, festivals et représentations en déplacement;
- maximum 60 heures par semaine dans tous les autres cas.

c) de déroger au repos nocturne, prévu à l'article 38 de la Loi sur le travail, à condition que le travailleur, au cours de chaque période de 24 heures, ait droit à un temps de repos d'au moins 8 heures entre la fin et la reprise du travail.

Si, en application de ces dérogations, la durée de travail quotidienne dépasse 10 heures, on octroie par jour soit un sursalaire à concurrence de 75% soit un repos compensatoire à hauteur de 75% pour chaque heure dépassant les 10 heures par jour. La décision quant au choix de l'une ou l'autre forme de compensation appartient à l'employeur.

Pour les travailleurs des autres groupes de fonctions, la durée de travail quotidienne normale est de 7,6 heures (à l'exclusion des pauses de repos), avec octroi de jours de repos compensatoire de sorte que pendant une période d'un an s'étalant du 1er septembre de chaque année au 31 août de l'année suivante, la durée de travail hebdomadaire moyenne de 38 heures soit respectée. Au niveau de l'entreprise, une période de référence différente peut être fixée dans le règlement de travail.

C.

La durée de travail hebdomadaire moyenne est de 38 heures. En exécution de l'article 26bis de la loi sur le travail, la période de référence durant laquelle la durée de travail hebdomadaire moyenne doit être respectée, est portée à 1 an, commençant le 1er septembre de chaque année pour se terminer au 31 août de

l'année suivante, sauf si une autre période de référence est fixée au niveau de l'entreprise dans le règlement de travail de travail.¹²

Dans le courant de la période de référence, la durée totale du travail accompli ne peut à aucun moment dépasser la durée de travail moyenne autorisée de plus de **78 heures** pendant les trois premiers mois et de **91 heures** pendant les mois suivants. Cette limite sera harmonisée avec la limite fixée à l'article 26bis de la Loi sur le travail chaque fois que cette limite change.

Dans les contrats de travail à durée déterminée, la durée de travail hebdomadaire moyenne doit être respectée pendant la durée du contrat. En cas de force majeure qui ne permette pas d'octroyer à temps le repos compensatoire, le dépassement de la durée de travail effective par rapport à la durée de travail hebdomadaire moyenne est payé.

D.

En cas d'occupation dans le cadre d'un nouveau régime de travail décrit dans le présent paragraphe, le salaire, visé à l'article 4 de la Loi du 17 mars 1987 (pour un jour férié ou un autre jour d'absence rémunérée), sera calculé comme un cinquième du salaire hebdomadaire. En cas de régime de travail de 6 jours ouvrables par semaine, le salaire sera calculé comme un sixième du salaire hebdomadaire. Un salaire hebdomadaire se calcule comme suit : salaire mensuel x 3 : 13.

§3 Communication des horaires variables

Pour tous les travailleurs occupés dans un horaire variable, les horaires de chaque mois doivent être communiqués au travailleur huit jours avant le début du mois. Des modifications aux horaires qui ont été communiqués à l'avance ne sont possibles qu'en concertation commune.

Article 14. Travail à temps partiel

La durée de travail hebdomadaire minimale des travailleurs occupés à temps partiel, fixée à un tiers de la durée de travail hebdomadaire normale des travailleurs occupés à temps plein sur la base de l'article 11bis de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, ne s'applique pas aux travailleurs du groupe salarial D.

Pour ces travailleurs, la durée minimale de chaque prestation, qui est fixée en vertu de l'article 21 de la Loi sur le travail à 3 heures, peut être ramenée à 2 heures sur la base du même article.

Article 15. Vacances annuelles

Si des vacances collectives s'appliquent au niveau de l'entreprise au personnel fixe, leur période est fixée au plus tard le 15 décembre de l'année précédente, après concertation entre l'employeur et les travailleurs. En accord avec les travailleurs, une dérogation peut être octroyée.

6

Indemnités forfaitaires (séjours) déplacements en Belgique

§1er. Le travailleur qui part en déplacement en Belgique pour sa troupe perçoit une indemnité forfaitaire. Cette indemnité concerne des frais propres à l'employeur.

§ 2. Les indemnités forfaitaires (séjours) qui sont octroyées conformément à la convention collective du 6 février 2013⁴ s'élèvent à :

1. 6 euros pour une collation
2. 18 euros pour un repas principal

Ces indemnités peuvent être remplacées par un repas équivalent. Dans les entreprises qui ont instauré un système de chèques repas, le séjour avant d'être versé est diminué de la quote-part patronale sur le chèque repas.

Ces indemnités pourront être adaptées tous les deux ans, en fonction des montants utilisés par l'ONSS et ne sont par conséquent pas automatiquement indexées conformément à la convention collective de travail concernant la liaison des rémunérations et indemnités à l'indice des prix à la consommation du 9 décembre 1999.

§3. S'il est prévu un séjour avec déjeuner ou dîner ou un repas correspondant, il sera en principe prévu une pause de 1 heure à chaque fois. Ce repos effectivement pris n'est pas considéré comme temps de travail et n'est donc pas comptabilisé comme tel dans le calcul de la durée du travail totale du jour concerné.

Déplacements en mission et transport

§4. Sauf autorisation écrite de l'employeur, il convient d'utiliser pour les déplacements de la résidence de travail à un autre lieu de travail, le moyen de transport de l'employeur. Pour une tournée à l'étranger, le voyage en avion ou en bateau ne peut être refusé.

§5. Si le travailleur utilise son propre véhicule avec l'autorisation de l'employeur ou à la demande de ce dernier, le remboursement se fera sur la base de la carte Michelin ou d'un planificateur d'itinéraire courant et par le chemin le plus court selon le tarif accordé par l'Etat à son personnel sur la base de l'AR du 18 janvier 1965, modifié par l'AR du 20 juillet 2000. Ce montant est adapté selon les modalités prévues dans l'AR du 20 juillet 2000.

Si l'employeur conclut une assurance voiture omnium collective et paie, pour les déplacements de service, pour les véhicules privés des travailleurs, l'indemnité peut être limitée.

§6. Pour déterminer le temps de travail lors des déplacements vers un autre lieu de travail que la résidence de travail, un règlement sera élaboré au sein de l'entreprise ou dans le contrat de travail.

§7. Le transport de matériel, d'instruments lourds ou encombrants sera convenu dans un règlement au sein de l'entreprise ou dans le contrat de travail.

⁴ Enregistrée au service des relations collectives de travail du service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale sous la référence 113873/CO/304

Déplacements domicile- lieu de travail

§8. Il s'agit des déplacements du travailleur de son domicile vers le lieu de travail décrit dans le contrat de travail.

L'employeur intervient dans les coûts des transports publics pour les déplacements domicile-lieu de travail des travailleurs conformément au régime légal en la matière.

Lorsque, suite à la durée limitée du contrat de travail, une carte de train ou abonnement ne peut être acheté pour le déplacement vers le lieu de travail, l'intervention de l'employeur est fixée à 75 % du prix d'un billet de seconde classe des transports en commun et ce quel que soit le moyen de transport.

Conditions de travail lors de tournées à l'étranger

§9. Après concertation avec les travailleurs, l'employeur décidera pour chaque représentation en déplacement qui restera loger ou qui rentrera. Dans le premier cas, l'employeur prévoira un hôtel suffisamment confortable, petit déjeuner inclus.

§ 10. Les séjours, nuitées et conditions de travail à l'étranger feront toujours l'objet d'une concertation spécifique entre l'employeur et le travailleur.

Article 17. Costumes, accessoires et vêtements de travail

Les costumes et accessoires imposés par l'employeur sont fournis par ce dernier. Le travailleur ne peut pas être obligé d'utiliser un vêtement lui appartenant comme costume de spectacle.

Cette disposition ne s'applique pas aux musiciens pour autant qu'ils doivent porter leurs vêtements de concert.

Les vêtements de travail imposés par l'AR du 13 juin 2005 concernant l'utilisation d'équipements de protection individuelle sont fournis et entretenus par l'employeur. Les vêtements obligatoires doivent être effectivement portés.

Le travailleur est obligé de gérer en bon père de famille les costumes, accessoires et vêtements de travail mis à sa disposition par l'employeur.

L'employeur conclura une police d'assurance 'tous risques' contre le vol avec effraction, l'incendie et les accidents, pour le matériel appartenant au travailleur et utilisé à des fins professionnelles à la requête de l'employeur.

Il veillera également à ce que les objets personnels que le travailleur porte sur lui quand il vient travailler, tels qu'habits, portemonnaie, etc., soient protégés au maximum.

Cette disposition ne dispense pas le travailleur de l'obligation d'être lui-même attentif à ses effets personnels.

Article 18. Formation

Pour les organisations comptant au moins 5 équivalents temps plein, le nombre moyen d'heures de formation par ETP s'élève à 6,38 heures en 2016. Cela concerne la formation interne et externe, formelle et informelle.

Pour de plus amples détails, on renvoie à la CCT du 26 août 2008⁵.

15

Article 19. Conflits

Un bureau de conciliation, composé de 3 représentants effectifs des travailleurs, 3 représentants effectifs des employeurs et présidé par un conciliateur social du Service public fédéral emploi, travail et concertation sociale, est installé pour la résolution d'éventuels conflits. Outre ces représentants effectifs, on désignera des représentants suppléants, qui pourront remplacer les représentants effectifs lorsque ceux-ci sont absents.

Chapitre 3: dispositions particulières

Sans préjudice des dispositions du Chapitre 2 de la présente CCT, les dispositions du chapitre 3 s'appliquent aux employeurs décrits au chapitre 1er article 1 de la présente CCT, pour autant qu'ils reçoivent une subvention de la Communauté flamande sur la base du décret du 13 décembre 2013 relatif au soutien des arts professionnels et ses modifications ultérieures, ainsi qu'à leurs travailleurs.

Article 20. Prime de fin d'année et éco-chèques

Les travailleurs ayant un contrat de travail de 4 mois ou plus entrent en ligne de compte pour une prime de fin d'année de 425€ minimum brut, conformément aux modalités et conditions décrites dans la convention collective de travail du 1er octobre 2013.⁶

Les travailleurs occupés dans les liens d'un contrat à durée déterminée chez des employeurs relevant du champ d'application de la CCT du 5 décembre 2012⁷ peuvent entrer en ligne de compte pour des éco-chèques sur la base et conformément aux modalités de cette CCT.

Article 21. Vacances annuelles- régime spécifique secteur des arts de la scène

Les travailleurs ayant des horaires flexibles appartenant aux groupes de fonctions artistiques ou technico-artistiques (fonctions 1 à 9 incluse et 20 à 26 incluse) occupés dans les liens d'un contrat de travail de quatre mois ou plus ont droit, outre aux vacances légales, à 10 jours de congé annuel supplémentaire dans le régime de la

⁵ Enregistrée au service des Relations collectives de travail du service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale sous la référence 89187 prorogée le 30 août 2011 et le 5 décembre 2012 et ses modifications ultérieures

⁶ Enregistrée au service des Relations collectives de travail du service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale sous la référence 117353/CO/304, modifiée par la convention collective de travail du 28 janvier 2014 (enreg 120649/CO/304) conformément aux modalités fixées dans les deux CCT et pour autant qu'ils aient travaillé chez un employeur ressortissant au champ d'application de la CCT du 1er octobre 2013 telle que modifiée ultérieurement

⁷ Enregistrée au service des Relations collectives de travail du service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale sous la référence 112617/CO/304, modifiée par la convention collective de travail du 27 février 2013 (enreg 114271/CO/304)

semaine de cinq jours et à 12 jours dans le régime de la semaine de six jours. Ces deux semaines n'incluent aucun jour de compensation ni jour férié légal. ¹⁶

Ce temps de vacances minimum supplémentaire peut être ramené à une seule semaine sur proposition de l'employeur et moyennant l'accord du travailleur, si l'employeur paie une prime de fin d'année qui est au moins égale à un treizième mois complet. Les deux semaines de vacances supplémentaires sont considérées comme des jours de compensation.

Le droit à ces vacances supplémentaires est constitué proportionnellement à la durée du contrat de travail ou, pour les contrats à durée indéterminée, durant l'année de vacances (et non durant l'exercice de vacances). Si ces jours ne sont pas pris au cours du contrat de travail, l'employeur paiera, à l'échéance du contrat de travail, un pourcentage en supplément sous forme de prime. Une semaine de vacances supplémentaires (s'il existe une prime de fin d'année) équivaut alors à 2 p.c., deux semaines à 4 p.c. du salaire brut.

Cette disposition ne s'applique qu'aux contrats de travail de 4 mois ou plus. Ces jours de vacances ne peuvent être pris auprès de l'employeur suivant.

Article 22. Concertation structurelle et réunions syndicales

Au moins une fois par an, les entreprises sans conseil d'entreprise organisent une réunion de concertation avec leurs travailleurs. Une telle réunion concernera l'information financière et l'information relative à l'évolution de l'emploi.

Si, sur la base des données du bilan social de l'année précédente, plus de 20 ETP sont occupés en moyenne, les modalités suivantes s'appliquent :

- à la demande d'au moins 1/4 travailleurs (à calculer par rapport au nombre d'ETP occupés par l'employeur au moment de la demande), des réunions supplémentaires peuvent avoir lieu. Le nombre total de réunions du cours d'une même saison ne pourra cependant être supérieur à 4.
- Les travailleurs affiliés à un syndicat ont le droit d'inviter leur secrétaire syndical à cette réunion. Ils annonceront au préalable la venue du secrétaire à la direction.

Le bureau de conciliation peut être saisi d'éventuels conflits, comme décrit à l'article 19.

Chapitre IV: Dispositions transitoires, durée et modalités de dénonciation

Article 23. Dispositions transitoires :

Chez le même employeur, les droits sociaux acquis sur la base de CCT précédentes sont maintenus à condition qu'ils soient plus favorables que les conditions négociées dans la présente CCT.

6

La présente convention collective de travail remplace, dans la mesure où elle y déroge,¹⁷ pour le secteur de la musique, la convention collective de travail du 28 janvier 2005⁸, pour les employeurs et travailleurs qui entrent dans le champ d'application de cette CCT.

Elle remplace, pour le secteur des arts de la scène, la convention collective du 29 janvier 2009⁹, modifiée le 6 février 2013, pour les employeurs et les travailleurs qui entrent dans le champ d'application de cette CCT.

Article 24. Durée et modalités de dénonciation

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

La présente convention collective de travail peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant la notification d'un préavis de 6 mois par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire du spectacle. Le délai de préavis prend cours le jour de la notification.

⁸ Enregistrée au service des Relations Collectives de travail du service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale sous le numéro 74349 modifiée le 10 décembre 2007, et ses modifications ultérieures

⁹ Enregistrée au service des Relations Collectives de travail du service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale sous le numéro 95487

CAO 19 december 2016 Artikele 5 §2 : minimum weddeschalen

BIJLAGE 1

Ionen op 1 juli 2016
 werknemers met een arbeidsovereenkomst van 4 of meer dan 4 maanden

geïndexeerd op 1 juli 2016 Verrekeningspercentage: 1,3459

J	A				B				C+				C				D			
	100%	index	index	index	100%	index	index	index	100%	index	index	index	100%	index	index	index	100%	index	index	index
A	jaar-	jaar-	maand-	uur-	jaar-	jaar-	maand-	uur-	jaar-	jaar-	maand-	uur-	jaar-	jaar-	maand-	uur-	jaar-	jaar-	maand-	uur-
E	loon	loon	loon	loon	loon	loon	loon	loon	loon	loon	loon	loon	loon	loon	loon	loon	loon	loon	loon	loon
0	21 277,65	28 637,58	2 386,47	14,49	21 277,65	28 637,58	2 386,47	14,49	18 670,26	25 128,30	2 094,03	12,72	16 062,87	21 619,02	1 801,59	10,94	15 934,68	21 446,48	1 787,21	10,85
1	21 277,65	28 637,58	2 386,47	14,49	21 594,93	29 064,61	2 422,05	14,71	18 987,54	25 555,33	2 129,61	12,93	16 380,15	22 046,05	1 837,17	11,16	16 199,64	21 803,09	1 816,92	11,03
2	21 277,65	28 637,58	2 386,47	14,49	21 912,21	29 491,64	2 457,64	14,92	19 304,82	25 982,36	2 165,20	13,15	16 697,43	22 473,07	1 872,76	11,37	16 464,60	22 159,70	1 846,64	11,21
3	22 566,35	30 372,05	2 531,00	15,37	22 229,49	29 918,67	2 493,22	15,14	19 622,10	26 409,38	2 200,78	13,37	17 014,71	22 900,10	1 908,34	11,59	16 729,56	22 516,31	1 876,36	11,39
4	22 566,35	30 372,05	2 531,00	15,37	22 229,49	29 918,67	2 493,22	15,14	19 622,10	26 409,38	2 200,78	13,37	17 014,71	22 900,10	1 908,34	11,59	16 729,56	22 516,31	1 876,36	11,39
5	23 855,05	32 106,51	2 675,54	16,25	22 546,77	30 345,69	2 528,81	15,36	19 933,72	26 828,79	2 235,73	13,58	17 320,67	23 311,89	1 942,66	11,80	17 046,84	22 943,34	1 911,95	11,61
6	23 855,05	32 106,51	2 675,54	16,25	22 546,77	30 345,69	2 528,81	15,36	19 933,72	26 828,79	2 235,73	13,58	17 320,67	23 311,89	1 942,66	11,80	17 046,84	22 943,34	1 911,95	11,61
7	25 143,75	33 840,97	2 820,08	17,13	22 969,91	30 915,20	2 576,27	15,65	20 298,27	27 319,44	2 276,62	13,83	17 626,63	23 723,68	1 976,97	12,01	17 364,12	23 370,37	1 947,53	11,83
8	25 143,75	33 840,97	2 820,08	17,13	22 969,91	30 915,20	2 576,27	15,65	20 298,27	27 319,44	2 276,62	13,83	17 626,63	23 723,68	1 976,97	12,01	17 364,12	23 370,37	1 947,53	11,83
9	26 432,45	35 575,44	2 964,62	18,00	23 816,50	32 054,62	2 671,22	16,22	21 091,93	28 387,63	2 365,64	14,37	18 367,36	24 720,63	2 060,05	12,51	17 681,40	23 797,39	1 983,12	12,04
10	26 432,45	35 575,44	2 964,62	18,00	23 816,50	32 054,62	2 671,22	16,22	21 091,93	28 387,63	2 365,64	14,37	18 367,36	24 720,63	2 060,05	12,51	17 681,40	23 797,39	1 983,12	12,04
11	27 721,15	37 309,90	3 109,16	18,88	24 663,09	33 194,05	2 766,17	16,80	21 885,59	29 455,81	2 454,65	14,91	19 108,09	25 717,58	2 143,13	13,01	17 998,68	24 224,42	2 018,70	12,26
12	27 721,15	37 309,90	3 109,16	18,88	24 663,09	33 194,05	2 766,17	16,80	21 885,59	29 455,81	2 454,65	14,91	19 108,09	25 717,58	2 143,13	13,01	17 998,68	24 224,42	2 018,70	12,26
13	29 009,85	39 044,36	3 253,70	19,76	25 403,82	34 191,00	2 849,25	17,30	22 626,32	30 452,76	2 537,73	15,41	19 848,82	26 714,52	2 226,21	13,52	18 421,82	24 793,93	2 066,16	12,55
14	29 009,85	39 044,36	3 253,70	19,76	25 403,82	34 191,00	2 849,25	17,30	22 626,32	30 452,76	2 537,73	15,41	19 848,82	26 714,52	2 226,21	13,52	18 421,82	24 793,93	2 066,16	12,55
15	30 298,56	40 778,83	3 398,24	20,64	26 144,54	35 187,94	2 932,33	17,81	23 229,36	31 264,40	2 605,37	15,82	20 589,54	27 711,47	2 309,29	14,02	18 844,96	25 363,44	2 113,62	12,84
16	30 298,56	40 778,83	3 398,24	20,64	26 144,54	35 187,94	2 932,33	17,81	23 229,36	31 264,40	2 605,37	15,82	20 589,54	27 711,47	2 309,29	14,02	18 844,96	25 363,44	2 113,62	12,84
17	31 587,26	42 513,29	3 542,77	21,51	26 885,27	36 184,89	3 015,41	18,31	24 107,77	32 446,65	2 703,89	16,42	21 330,27	28 708,41	2 392,37	14,53	19 268,10	25 932,94	2 161,08	13,12
18	31 587,26	42 513,29	3 542,77	21,51	26 885,27	36 184,89	3 015,41	18,31	24 107,77	32 446,65	2 703,89	16,42	21 330,27	28 708,41	2 392,37	14,53	19 268,10	25 932,94	2 161,08	13,12
19	32 875,96	44 247,75	3 687,31	22,39	27 626,00	37 181,83	3 098,49	18,82	24 848,50	33 443,60	2 786,97	16,92	22 071,00	29 705,36	2 475,45	15,03	19 691,25	26 502,45	2 208,54	13,41
20	32 875,96	44 247,75	3 687,31	22,39	27 626,00	37 181,83	3 098,49	18,82	24 848,50	33 443,60	2 786,97	16,92	22 071,00	29 705,36	2 475,45	15,03	19 691,25	26 502,45	2 208,54	13,41
21	34 164,66	45 982,22	3 831,85	23,27	28 369,48	38 182,48	3 181,87	19,32	25 590,60	34 442,39	2 870,20	17,43	22 811,73	30 702,30	2 558,53	15,54	20 114,39	27 071,96	2 256,00	13,70
22	34 164,66	45 982,22	3 831,85	23,27	28 369,48	38 182,48	3 181,87	19,32	25 590,60	34 442,39	2 870,20	17,43	22 811,73	30 702,30	2 558,53	15,54	20 114,39	27 071,96	2 256,00	13,70
23	35 453,36	47 716,68	3 976,39	24,15	29 117,25	39 188,90	3 265,74	19,83	26 334,85	35 444,08	2 953,67	17,94	23 552,46	31 699,25	2 641,60	16,04	20 537,53	27 641,46	2 303,46	13,99
24	35 453,36	47 716,68	3 976,39	24,15	29 117,25	39 188,90	3 265,74	19,83	26 334,85	35 444,08	2 953,67	17,94	23 552,46	31 699,25	2 641,60	16,04	20 537,53	27 641,46	2 303,46	13,99
25	36 742,06	49 451,14	4 120,93	25,03	29 865,01	40 195,32	3 349,61	20,34	27 079,10	36 445,76	3 037,15	18,44	24 293,18	32 696,20	2 724,68	16,55	20 960,67	28 210,97	2 350,91	14,28
26	36 742,06	49 451,14	4 120,93	25,03	29 865,01	40 195,32	3 349,61	20,34	27 079,10	36 445,76	3 037,15	18,44	24 293,18	32 696,20	2 724,68	16,55	20 960,67	28 210,97	2 350,91	14,28
27	38 030,76	51 185,61	4 265,47	25,90	30 612,78	41 201,74	3 433,48	20,85	27 823,34	37 447,44	3 120,62	18,95	25 033,91	33 693,14	2 807,76	17,05	21 383,81	28 780,48	2 398,37	14,57
28	38 030,76	51 185,61	4 265,47	25,90	30 612,78	41 201,74	3 433,48	20,85	27 823,34	37 447,44	3 120,62	18,95	25 033,91	33 693,14	2 807,76	17,05	21 383,81	28 780,48	2 398,37	14,57
29	39 319,47	52 920,07	4 410,01	26,78	31 360,54	42 208,15	3 517,35	21,36	28 567,59	38 449,12	3 204,09	19,46	25 774,64	34 690,09	2 890,84	17,56	21 806,96	29 349,98	2 445,83	14,85

**CCT 19 décembre 2016: Article 5 §2: échelles barémiques minimales
salaires au 1er juillet 2016**

indexé le 1er juillet 2016

pourcentage de liquidation:

1,3459

J A R E N	A			B			C+			C			D							
	100% salaire annuel	index salaire annuel	index salaire mensuel	100% salaire annuel	index salaire annuel	index salaire mensuel	100% salaire annuel	index salaire annuel	index salaire mensuel	100% salaire annuel	index salaire annuel	index salaire mensuel	100% salaire annuel	index salaire annuel	index salaire mensuel					
0	21.277,65	28.637,58	2.386,47	14,49	21.277,65	28.637,58	2.386,47	14,49	18.670,26	25.128,30	2.094,03	12,72	16.062,87	21.619,02	1.801,59	10,94	15.934,68	21.446,48	1.787,21	10,85
1	21.277,65	28.637,58	2.386,47	14,49	21.594,93	29.064,61	2.422,05	14,71	18.987,54	25.555,33	2.129,61	12,93	16.380,15	22.046,05	1.837,17	11,16	16.199,64	21.803,09	1.816,92	11,03
2	21.277,65	28.637,58	2.386,47	14,49	21.912,21	29.491,64	2.457,64	14,92	19.304,82	25.982,36	2.165,20	13,15	16.697,43	22.473,07	1.872,76	11,37	16.464,60	22.159,70	1.846,64	11,21
3	22.566,35	30.372,05	2.531,00	15,37	22.229,49	29.918,67	2.493,22	15,14	19.622,10	26.409,38	2.200,78	13,37	17.014,71	22.900,10	1.908,34	11,59	16.729,56	22.516,31	1.876,36	11,39
4	22.566,35	30.372,05	2.531,00	15,37	22.229,49	29.918,67	2.493,22	15,14	19.622,10	26.409,38	2.200,78	13,37	17.014,71	22.900,10	1.908,34	11,59	16.729,56	22.516,31	1.876,36	11,39
5	23.855,05	32.106,51	2.675,54	16,25	22.546,77	30.345,69	2.528,81	15,36	19.933,72	26.828,79	2.235,73	13,58	17.320,67	23.311,89	1.942,66	11,80	17.046,84	22.943,34	1.911,95	11,61
6	23.855,05	32.106,51	2.675,54	16,25	22.546,77	30.345,69	2.528,81	15,36	19.933,72	26.828,79	2.235,73	13,58	17.320,67	23.311,89	1.942,66	11,80	17.046,84	22.943,34	1.911,95	11,61
7	25.143,75	33.840,97	2.820,08	17,13	22.969,91	30.915,20	2.576,27	15,65	20.298,27	27.319,44	2.276,62	13,83	17.626,63	23.723,68	1.976,97	12,01	17.364,12	23.370,37	1.947,53	11,83
8	25.143,75	33.840,97	2.820,08	17,13	22.969,91	30.915,20	2.576,27	15,65	20.298,27	27.319,44	2.276,62	13,83	17.626,63	23.723,68	1.976,97	12,01	17.364,12	23.370,37	1.947,53	11,83
9	26.432,45	35.575,44	2.964,62	18,00	23.816,50	32.054,62	2.671,22	16,22	21.091,93	28.387,63	2.365,64	14,37	18.367,36	24.720,63	2.060,05	12,51	17.681,40	23.797,39	1.983,12	12,04
10	26.432,45	35.575,44	2.964,62	18,00	23.816,50	32.054,62	2.671,22	16,22	21.091,93	28.387,63	2.365,64	14,37	18.367,36	24.720,63	2.060,05	12,51	17.681,40	23.797,39	1.983,12	12,04
11	27.721,15	37.309,90	3.109,16	18,88	24.663,09	33.194,05	2.766,17	16,80	21.885,59	29.455,81	2.454,65	14,91	19.108,09	25.717,58	2.143,13	13,01	17.998,68	24.224,42	2.018,70	12,26
12	27.721,15	37.309,90	3.109,16	18,88	24.663,09	33.194,05	2.766,17	16,80	21.885,59	29.455,81	2.454,65	14,91	19.108,09	25.717,58	2.143,13	13,01	17.998,68	24.224,42	2.018,70	12,26
13	29.009,85	39.044,36	3.253,70	19,76	25.403,82	34.191,00	2.849,25	17,30	22.626,32	30.452,76	2.537,73	15,41	19.848,82	26.714,52	2.226,21	13,52	18.421,82	24.793,93	2.066,16	12,55
14	29.009,85	39.044,36	3.253,70	19,76	25.403,82	34.191,00	2.849,25	17,30	22.626,32	30.452,76	2.537,73	15,41	19.848,82	26.714,52	2.226,21	13,52	18.421,82	24.793,93	2.066,16	12,55
15	30.298,56	40.778,83	3.398,24	20,64	26.144,54	35.187,94	2.932,33	17,81	23.229,36	31.264,40	2.605,37	15,82	20.589,54	27.711,47	2.309,29	14,02	18.844,96	25.363,44	2.113,62	12,84
16	30.298,56	40.778,83	3.398,24	20,64	26.144,54	35.187,94	2.932,33	17,81	23.229,36	31.264,40	2.605,37	15,82	20.589,54	27.711,47	2.309,29	14,02	18.844,96	25.363,44	2.113,62	12,84
17	31.587,26	42.513,29	3.542,77	21,51	26.885,27	36.184,89	3.015,41	18,31	24.107,77	32.446,65	2.703,89	16,42	21.330,27	28.708,41	2.392,37	14,53	19.268,10	25.932,94	2.161,08	13,12
18	31.587,26	42.513,29	3.542,77	21,51	26.885,27	36.184,89	3.015,41	18,31	24.107,77	32.446,65	2.703,89	16,42	21.330,27	28.708,41	2.392,37	14,53	19.268,10	25.932,94	2.161,08	13,12
19	32.875,96	44.247,75	3.687,31	22,39	27.626,00	37.181,83	3.098,49	18,82	24.848,50	33.443,60	2.786,97	16,92	22.071,00	29.705,36	2.475,45	15,03	19.691,25	26.502,45	2.208,54	13,41
20	32.875,96	44.247,75	3.687,31	22,39	27.626,00	37.181,83	3.098,49	18,82	24.848,50	33.443,60	2.786,97	16,92	22.071,00	29.705,36	2.475,45	15,03	19.691,25	26.502,45	2.208,54	13,41
21	34.164,66	45.982,22	3.831,85	23,27	28.369,48	38.182,48	3.181,87	19,32	25.590,60	34.442,39	2.870,20	17,43	22.811,73	30.702,30	2.558,53	15,54	20.114,39	27.071,96	2.256,00	13,70
22	34.164,66	45.982,22	3.831,85	23,27	28.369,48	38.182,48	3.181,87	19,32	25.590,60	34.442,39	2.870,20	17,43	22.811,73	30.702,30	2.558,53	15,54	20.114,39	27.071,96	2.256,00	13,70
23	35.453,36	47.716,68	3.976,39	24,15	29.117,25	39.188,90	3.265,74	19,83	26.334,85	35.444,08	2.953,67	17,94	23.552,46	31.699,25	2.641,60	16,04	20.537,53	27.641,46	2.303,46	13,99
24	35.453,36	47.716,68	3.976,39	24,15	29.117,25	39.188,90	3.265,74	19,83	26.334,85	35.444,08	2.953,67	17,94	23.552,46	31.699,25	2.641,60	16,04	20.537,53	27.641,46	2.303,46	13,99
25	36.742,06	49.451,14	4.120,93	25,03	29.865,01	40.195,32	3.349,61	20,34	27.079,10	36.445,76	3.037,15	18,44	24.293,18	32.696,20	2.724,68	16,55	20.960,67	28.210,97	2.350,91	14,28
26	36.742,06	49.451,14	4.120,93	25,03	29.865,01	40.195,32	3.349,61	20,34	27.079,10	36.445,76	3.037,15	18,44	24.293,18	32.696,20	2.724,68	16,55	20.960,67	28.210,97	2.350,91	14,28
27	38.030,76	51.185,61	4.265,47	25,90	30.612,78	41.201,74	3.433,48	20,85	27.823,34	37.447,44	3.120,62	18,95	25.033,91	33.693,14	2.807,76	17,05	21.383,81	28.780,48	2.398,37	14,57
28	38.030,76	51.185,61	4.265,47	25,90	30.612,78	41.201,74	3.433,48	20,85	27.823,34	37.447,44	3.120,62	18,95	25.033,91	33.693,14	2.807,76	17,05	21.383,81	28.780,48	2.398,37	14,57
29	39.319,47	52.920,07	4.410,01	26,78	31.360,54	42.208,15	3.517,35	21,36	28.567,59	38.449,12	3.204,09	19,46	25.774,64	34.690,09	2.890,84	17,56	21.806,96	29.349,98	2.445,83	14,85

CAO 19 december 2016: Artikel 5 §2: minimum weddeschalen

BILJAGE 2

Lonen op 1 juli 2016

werknemers met een arbeidsovereenkomst van minder dan 4 maanden

geïndexeerd op 1 juli 2016

vereffeningspercentage

1,3459

J A R E N	A			B			C+			C			D		
	100%	index	index	100%	index	index	100%	index	index	100%	index	index	100%	index	index
0	1 847,57	2 486,64	15,10	1 847,57	2 486,64	15,10	1 621,16	2 181,92	13,25	1 394,76	1 877,21	11,40	1 383,63	1 862,23	11,31
1	1 847,57	2 486,64	15,10	1 875,12	2 523,72	15,33	1 648,71	2 219,00	13,48	1 422,31	1 914,29	11,63	1 406,64	1 893,19	11,50
2	1 847,57	2 486,64	15,10	1 902,66	2 560,80	15,55	1 676,26	2 256,08	13,70	1 449,86	1 951,37	11,85	1 429,64	1 924,16	11,69
3	1 959,46	2 637,24	16,02	1 930,21	2 597,88	15,78	1 703,81	2 293,16	13,93	1 477,41	1 988,45	12,08	1 452,65	1 955,12	11,87
4	1 959,46	2 637,24	16,02	1 930,21	2 597,88	15,78	1 703,81	2 293,16	13,93	1 477,41	1 988,45	12,08	1 452,65	1 955,12	11,87
5	2 071,36	2 787,85	16,93	1 957,76	2 634,96	16,00	1 730,87	2 329,58	14,15	1 503,98	2 024,20	12,29	1 480,20	1 992,20	12,10
6	2 071,36	2 787,85	16,93	1 957,76	2 634,96	16,00	1 730,87	2 329,58	14,15	1 503,98	2 024,20	12,29	1 480,20	1 992,20	12,10
7	2 183,26	2 938,45	17,84	1 994,51	2 684,41	16,30	1 762,52	2 372,18	14,41	1 530,54	2 059,96	12,51	1 507,75	2 029,28	12,32
8	2 183,26	2 938,45	17,84	1 994,51	2 684,41	16,30	1 762,52	2 372,18	14,41	1 530,54	2 059,96	12,51	1 507,75	2 029,28	12,32
9	2 295,16	3 089,06	18,76	2 068,02	2 783,34	16,90	1 831,44	2 464,93	14,97	1 594,86	2 146,52	13,04	1 535,30	2 066,36	12,55
10	2 295,16	3 089,06	18,76	2 068,02	2 783,34	16,90	1 831,44	2 464,93	14,97	1 594,86	2 146,52	13,04	1 535,30	2 066,36	12,55
11	2 407,06	3 239,67	19,67	2 141,53	2 882,28	17,50	1 900,35	2 557,69	15,53	1 659,18	2 233,09	13,56	1 562,85	2 103,44	12,77
12	2 407,06	3 239,67	19,67	2 141,53	2 882,28	17,50	1 900,35	2 557,69	15,53	1 659,18	2 233,09	13,56	1 562,85	2 103,44	12,77
13	2 518,96	3 390,27	20,59	2 205,85	2 968,85	18,03	1 964,67	2 644,25	16,06	1 723,50	2 319,66	14,09	1 599,59	2 152,89	13,07
14	2 518,96	3 390,27	20,59	2 205,85	2 968,85	18,03	1 964,67	2 644,25	16,06	1 723,50	2 319,66	14,09	1 599,59	2 152,89	13,07
15	2 630,86	3 540,88	21,50	2 270,16	3 055,41	18,56	2 017,04	2 714,73	16,49	1 787,82	2 406,22	14,61	1 636,33	2 202,34	13,37
16	2 630,86	3 540,88	21,50	2 270,16	3 055,41	18,56	2 017,04	2 714,73	16,49	1 787,82	2 406,22	14,61	1 636,33	2 202,34	13,37
17	2 742,76	3 691,48	22,42	2 334,48	3 141,98	19,08	2 093,31	2 817,38	17,11	1 852,13	2 492,79	15,14	1 673,07	2 251,79	13,67
18	2 742,76	3 691,48	22,42	2 334,48	3 141,98	19,08	2 093,31	2 817,38	17,11	1 852,13	2 492,79	15,14	1 673,07	2 251,79	13,67
19	2 854,66	3 842,09	23,33	2 398,80	3 228,55	19,61	2 157,63	2 903,95	17,64	1 916,45	2 579,35	15,66	1 709,82	2 301,24	13,98
20	2 854,66	3 842,09	23,33	2 398,80	3 228,55	19,61	2 157,63	2 903,95	17,64	1 916,45	2 579,35	15,66	1 709,82	2 301,24	13,98
21	2 966,56	3 992,69	24,25	2 463,36	3 315,43	20,13	2 222,06	2 990,68	18,16	1 980,77	2 665,92	16,19	1 746,56	2 350,69	14,28

22	2 966,56	3 992,69	24,25	2 463,36	3 315,43	20,13	2 222,06	2 990,68	18,16	1 980,77	2 665,92	16,19	1 746,56	2 350,69	14,28
23	3 078,46	4 143,30	25,16	2 528,29	3 402,82	20,66	2 286,69	3 077,65	18,69	2 045,09	2 752,49	16,72	1 783,30	2 400,14	14,58
24	3 078,46	4 143,30	25,16	2 528,29	3 402,82	20,66	2 286,69	3 077,65	18,69	2 045,09	2 752,49	16,72	1 783,30	2 400,14	14,58
25	3 190,36	4 293,91	26,08	2 593,22	3 490,21	21,20	2 351,31	3 164,63	19,22	2 109,41	2 839,05	17,24	1 820,04	2 449,59	14,88
26	3 190,36	4 293,91	26,08	2 593,22	3 490,21	21,20	2 351,31	3 164,63	19,22	2 109,41	2 839,05	17,24	1 820,04	2 449,59	14,88
27	3 302,26	4 444,51	26,99	2 658,15	3 577,60	21,73	2 415,94	3 251,61	19,75	2 173,73	2 925,62	17,77	1 856,78	2 499,05	15,18
28	3 302,26	4 444,51	26,99	2 658,15	3 577,60	21,73	2 415,94	3 251,61	19,75	2 173,73	2 925,62	17,77	1 856,78	2 499,05	15,18
29	3 414,16	4 595,12	27,91	2 723,08	3 664,99	22,26	2 480,56	3 338,59	20,27	2 238,04	3 012,18	18,29	1 893,53	2 548,50	15,48

**cct du 19 décembre 2016 Article 5 §2: échelles barémiques minimales
Salaires au 1er juillet 2016
travailleurs engagés avec un contrat de travail de moins de 4 mois**

ANNEXE 2

Indexés le 1er juillet 2016

pourcentage de liquidation

1,3459

A N N E E	A			B			C+			C			D		
	100%	Index	Index	100%	Index	Index	100%	Index	Index	100%	Index	Index	100%	Index	Index
	salaire mensuel	salaire mensuel	salaire horaire	salaire mensuel	salaire mensuel	salaire horaire	salaire mensuel	salaire mensuel	salaire horaire	salaire mensuel	salaire mensuel	salaire horaire	salaire mensuel	salaire mensuel	salaire horaire
0	1.847,57	2.486,64	15,10	1.847,57	2.486,64	15,10	1.621,16	2.181,92	13,25	1.394,76	1.877,21	11,40	1.383,63	1.862,23	11,31
1	1.847,57	2.486,64	15,10	1.875,12	2.523,72	15,33	1.648,71	2.219,00	13,48	1.422,31	1.914,29	11,63	1.406,64	1.893,19	11,50
2	1.847,57	2.486,64	15,10	1.902,66	2.560,80	15,55	1.676,26	2.256,08	13,70	1.449,86	1.951,37	11,85	1.429,64	1.924,16	11,69
3	1.959,46	2.637,24	16,02	1.930,21	2.597,88	15,78	1.703,81	2.293,16	13,93	1.477,41	1.988,45	12,08	1.452,65	1.955,12	11,87
4	1.959,46	2.637,24	16,02	1.930,21	2.597,88	15,78	1.703,81	2.293,16	13,93	1.477,41	1.988,45	12,08	1.452,65	1.955,12	11,87
5	2.071,36	2.787,85	16,93	1.957,76	2.634,96	16,00	1.730,87	2.329,58	14,15	1.503,98	2.024,20	12,29	1.480,20	1.992,20	12,10
6	2.071,36	2.787,85	16,93	1.957,76	2.634,96	16,00	1.730,87	2.329,58	14,15	1.503,98	2.024,20	12,29	1.480,20	1.992,20	12,10
7	2.183,26	2.938,45	17,84	1.994,51	2.684,41	16,30	1.762,52	2.372,18	14,41	1.530,54	2.059,96	12,51	1.507,75	2.029,28	12,32
8	2.183,26	2.938,45	17,84	1.994,51	2.684,41	16,30	1.762,52	2.372,18	14,41	1.530,54	2.059,96	12,51	1.507,75	2.029,28	12,32
9	2.295,16	3.089,06	18,76	2.068,02	2.783,34	16,90	1.831,44	2.464,93	14,97	1.594,86	2.146,52	13,04	1.535,30	2.066,36	12,55
10	2.295,16	3.089,06	18,76	2.068,02	2.783,34	16,90	1.831,44	2.464,93	14,97	1.594,86	2.146,52	13,04	1.535,30	2.066,36	12,55
11	2.407,06	3.239,67	19,67	2.141,53	2.882,28	17,50	1.900,35	2.557,69	15,53	1.659,18	2.233,09	13,56	1.562,85	2.103,44	12,77
12	2.407,06	3.239,67	19,67	2.141,53	2.882,28	17,50	1.900,35	2.557,69	15,53	1.659,18	2.233,09	13,56	1.562,85	2.103,44	12,77
13	2.518,96	3.390,27	20,59	2.205,85	2.968,85	18,03	1.964,67	2.644,25	16,06	1.723,50	2.319,66	14,09	1.599,59	2.152,89	13,07
14	2.518,96	3.390,27	20,59	2.205,85	2.968,85	18,03	1.964,67	2.644,25	16,06	1.723,50	2.319,66	14,09	1.599,59	2.152,89	13,07
15	2.630,86	3.540,88	21,50	2.270,16	3.055,41	18,56	2.017,04	2.714,73	16,49	1.787,82	2.406,22	14,61	1.636,33	2.202,34	13,37
16	2.630,86	3.540,88	21,50	2.270,16	3.055,41	18,56	2.017,04	2.714,73	16,49	1.787,82	2.406,22	14,61	1.636,33	2.202,34	13,37
17	2.742,76	3.691,48	22,42	2.334,48	3.141,98	19,08	2.093,31	2.817,38	17,11	1.852,13	2.492,79	15,14	1.673,07	2.251,79	13,67
18	2.742,76	3.691,48	22,42	2.334,48	3.141,98	19,08	2.093,31	2.817,38	17,11	1.852,13	2.492,79	15,14	1.673,07	2.251,79	13,67
19	2.854,66	3.842,09	23,33	2.398,80	3.228,55	19,61	2.157,63	2.903,95	17,64	1.916,45	2.579,35	15,66	1.709,82	2.301,24	13,98
20	2.854,66	3.842,09	23,33	2.398,80	3.228,55	19,61	2.157,63	2.903,95	17,64	1.916,45	2.579,35	15,66	1.709,82	2.301,24	13,98
21	2.966,56	3.992,69	24,25	2.463,36	3.315,43	20,13	2.222,06	2.990,68	18,16	1.980,77	2.665,92	16,19	1.746,56	2.350,69	14,28

22	2.966,56	3.992,69	24,25	2.463,36	3.315,43	20,13	2.222,06	2.990,68	18,16	1.980,77	2.665,92	16,19	1.746,56	2.350,69	14,28
23	3.078,46	4.143,30	25,16	2.528,29	3.402,82	20,66	2.286,69	3.077,65	18,69	2.045,09	2.752,49	16,72	1.783,30	2.400,14	14,58
24	3.078,46	4.143,30	25,16	2.528,29	3.402,82	20,66	2.286,69	3.077,65	18,69	2.045,09	2.752,49	16,72	1.783,30	2.400,14	14,58
25	3.190,36	4.293,91	26,08	2.593,22	3.490,21	21,20	2.351,31	3.164,63	19,22	2.109,41	2.839,05	17,24	1.820,04	2.449,59	14,88
26	3.190,36	4.293,91	26,08	2.593,22	3.490,21	21,20	2.351,31	3.164,63	19,22	2.109,41	2.839,05	17,24	1.820,04	2.449,59	14,88
27	3.302,26	4.444,51	26,99	2.658,15	3.577,60	21,73	2.415,94	3.251,61	19,75	2.173,73	2.925,62	17,77	1.856,78	2.499,05	15,18
28	3.302,26	4.444,51	26,99	2.658,15	3.577,60	21,73	2.415,94	3.251,61	19,75	2.173,73	2.925,62	17,77	1.856,78	2.499,05	15,18
29	3.414,16	4.595,12	27,91	2.723,08	3.664,99	22,26	2.480,56	3.338,59	20,27	2.238,04	3.012,18	18,29	1.893,53	2.548,50	15,48

CAO 19 december 2016

134,59%

BIJLAGE 3 / ANNEXE 3

Barèmes article 6, §2 - indice pivot 103,14 (base 1996) - liquidation à 126,82% - 134,59

Weddeschalen artikel 6, §2 - spilindexcijfer 103,14 (basis1996) vereffening tegen 134,59

Toepassing vanaf/ application à partir du

1/07/2016

A N C	A			B			C+			C			D		
	jaarloon salaire annuel	maand-loon salaire mensuel	uurloon salaire horaire	jaarloon salaire annuel	maand-loon salaire mensuel	uurloon salaire horaire	jaarloon salaire annuel	maand-loon salaire mensuel	uurloon salaire horaire	jaarloon salaire annuel	maand-loon salaire mensuel	uurloon salaire horaire	jaarloon salaire annuel	maand-loon salaire mensuel	uurloon salaire horaire
0	28 284,02	2 357,00	14,31	28 284,02	2 357,00	14,31	24 818,07	2 068,17	12,54	21 352,12	1 779,33	10,81	21 181,70	1 765,16	10,71
1	28 491,48	2 374,28	14,41	28 705,78	2 392,16	14,51	25 239,82	2 103,33	12,78	21 773,87	1 814,50	11,01	21 533,92	1 794,48	10,91
2	29 566,73	2 463,90	14,95	29 127,53	2 427,30	14,75	25 661,58	2 138,46	12,98	22 195,63	1 849,63	11,24	21 886,11	1 823,84	11,08
3	30 196,78	2 516,41	15,28	29 549,28	2 462,43	14,95	26 083,33	2 173,60	13,21	22 617,38	1 884,80	11,44	22 238,33	1 853,20	11,24
4	31 432,11	2 619,34	15,91	29 549,28	2 462,43	14,95	26 083,33	2 173,60	13,21	22 617,38	1 884,80	11,44	22 238,33	1 853,20	11,24
5	31 432,11	2 619,34	15,91	29 971,04	2 497,59	15,18	26 497,58	2 208,13	13,41	23 024,09	1 918,66	11,64	22 660,09	1 888,34	11,48
6	32 659,58	2 721,63	16,52	29 971,04	2 497,59	15,18	26 497,58	2 208,13	13,41	23 024,09	1 918,66	11,64	22 660,09	1 888,34	11,48
7	32 659,58	2 721,63	16,52	30 533,52	2 544,47	15,45	26 982,16	2 248,50	13,65	23 430,80	1 952,56	11,84	23 081,84	1 923,50	11,68
8	33 881,80	2 823,49	17,15	30 533,52	2 544,47	15,45	26 982,16	2 248,50	13,65	23 430,80	1 952,56	11,84	23 081,84	1 923,50	11,68
9	33 881,80	2 823,49	17,15	31 658,89	2 638,22	16,01	28 037,16	2 336,45	14,18	24 415,43	2 034,64	12,34	23 503,60	1 958,63	11,88
10	35 153,80	2 929,49	17,78	31 658,89	2 638,22	16,01	28 037,16	2 336,45	14,18	24 415,43	2 034,64	12,34	23 503,60	1 958,63	11,88
11	35 153,80	2 929,49	17,78	32 784,26	2 732,01	16,58	29 092,16	2 424,36	14,71	25 400,07	2 116,68	12,85	23 925,35	1 993,77	12,11
12	36 422,13	3 035,19	18,42	32 784,26	2 732,01	16,58	29 092,16	2 424,36	14,71	25 400,07	2 116,68	12,85	23 925,35	1 993,77	12,11
13	36 422,13	3 035,19	18,42	33 768,89	2 814,09	17,08	30 076,80	2 506,40	15,21	26 384,71	2 198,72	13,35	24 487,83	2 040,64	12,38
14	37 686,76	3 140,55	19,08	33 768,89	2 814,09	17,08	30 076,80	2 506,40	15,21	26 384,71	2 198,72	13,35	24 487,83	2 040,64	12,38
15	37 686,76	3 140,55	19,08	34 753,53	2 896,13	17,58	30 878,41	2 573,20	15,61	27 369,35	2 280,80	13,85	25 050,32	2 087,52	12,68
16	38 947,79	3 245,65	19,72	34 753,53	2 896,13	17,58	30 878,41	2 573,20	15,61	27 369,35	2 280,80	13,85	25 050,32	2 087,52	12,68
17	38 947,79	3 245,65	19,72	35 738,17	2 978,17	18,08	32 046,08	2 670,52	16,21	28 353,99	2 362,84	14,35	25 612,77	2 134,39	12,95
18	40 206,68	3 350,55	20,35	35 738,17	2 978,17	18,08	32 046,08	2 670,52	16,21	28 353,99	2 362,84	14,35	25 612,77	2 134,39	12,95
19	40 206,68	3 350,55	20,35	36 722,81	3 060,25	18,58	33 030,72	2 752,56	16,72	29 338,62	2 444,88	14,85	26 175,25	2 181,27	13,25
20	41 462,76	3 455,24	20,99	36 722,81	3 060,25	18,58	33 030,72	2 752,56	16,72	29 338,62	2 444,88	14,85	26 175,25	2 181,27	13,25
21	41 462,76	3 455,24	20,99	37 711,08	3 142,59	19,08	34 017,19	2 834,77	17,22	30 323,26	2 526,96	15,35	26 737,73	2 228,15	13,55
22	42 716,38	3 559,70	21,62	37 711,08	3 142,59	19,08	34 017,19	2 834,77	17,22	30 323,26	2 526,96	15,35	26 737,73	2 228,15	13,55
23	42 716,38	3 559,70	21,62	38 705,10	3 225,43	19,58	35 006,50	2 917,21	17,72	31 307,90	2 609,00	15,85	27 300,22	2 275,02	13,81
24	43 967,57	3 663,97	22,25	38 705,10	3 225,43	19,58	35 006,50	2 917,21	17,72	31 307,90	2 609,00	15,85	27 300,22	2 275,02	13,81
25	43 967,57	3 663,97	22,25	39 699,08	3 308,27	20,09	35 995,81	2 999,66	18,22	32 292,54	2 691,04	16,35	27 862,70	2 321,90	14,11
26	45 216,71	3 768,06	22,89	39 699,08	3 308,27	20,09	35 995,81	2 999,66	18,22	32 292,54	2 691,04	16,35	27 862,70	2 321,90	14,11
27	45 216,71	3 768,06	22,89	40 693,06	3 391,08	20,59	36 985,12	3 082,10	18,72	33 277,18	2 773,08	16,85	28 425,15	2 368,78	14,38
28	46 464,63	3 872,06	23,52	40 693,06	3 391,08	20,59	36 985,12	3 082,10	18,72	33 277,18	2 773,08	16,85	28 425,15	2 368,78	14,38
29	47 307,80	3 942,32	23,96	41 687,07	3 473,93	21,09	37 974,43	3 164,54	19,22	34 261,81	2 855,16	17,35	28 987,63	2 415,65	14,68

CAO 19-12-2016

BIJLAGE/ANNEXE 4

IN EURO

6, § 2, 2

134,59%

Weddeschalen artikel 6, §2,2° op 1 juli 2016/Barèmes article 7-§2 au 1 juillet 2016

indice pivot 103,14 (base 1996) - liquidation à 134,59 %

spilindexcijfer 103,14 (basis1996) - vereffening tegen 134,59 %

Artistieke groep / Groupe Artistique

	<u>Vergoeding per dienst</u> <u>Indemnité par service</u>	<u>Vergoeding per dienst</u> <u>Indemnité par service</u>
	<ul style="list-style-type: none"> - Musici/Musiciens - Zangers/chanteurs - andere podiumartiesten / autres artistes de spectacle ; met uitzondering van koorzangers; A l'exception des choristes 	Koorzangers/Choristes
Concertdienst / Service concert	106,76	96,09
Repetitiedienst voor één repetitie op één dag Service répétition pour une répétition en un jour	70,73	63,73
Repetitiedienst voor twee repetities op één dag Service répétition pour deux répétitions en un jour	53,38	48,04
Uurloon voor 2de repetitie van <2uur op één dag (art7§2)	19,63	17,66

Technische groep / Groupe technique

	<u>Uurloon / Salaire horaire</u>
Klank en licht met eindverantwoordelijkheid Son et lumière avec responsabilité finale	17,52
Techniek uitvoerend / Technique d'exécution	13,85

Administratieve groep / Groupe administratif

	<u>Uurloon / Salaire horaire</u>
Met eindverantwoordelijkheid Responsable final	17,52
Uitvoerend / Exécutant	13,85