

## Paritair Comité voor het gemakelijkheidsbedrijf

## Commission paritaire du spectacle

**Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2017 tot wijziging van de cao van 19/12/2016 (registratienummer 138114/CO/304) houdende loon en arbeidsvoorwaarden Nederlands taalgebied.**

**Convention collective de travail du 28 juin 2017 modifiant la cct du 19 décembre 2016 (numéro d'enregistrement 138114/CO/304) concernant les conditions de travail et de salaire. Zone linguistique néerlandophone**

### Hoofdstuk 1 TOEPASSINGSGBIED

### CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION

#### Artikel 1.

#### Article 1er

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

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

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.

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 ;

en hun werknemers zelfs als ze gelegenhedswerk verrichten,

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

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;

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

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

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

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

#### Artikel 2

#### Article 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.

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.

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is evenwel niet van toepassing op

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

- 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).

- 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).

## HOOFDSTUK 2 : VOORWERP

Artikel 3

Artikel 7 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2016 (n°138114/CO/304) wordt vervangen door :

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 (304.870,40 € op 01/07/2017) 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 1999. 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 +.

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

Artikel 4

Artikel 13 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2016 (n°138114/CO/304) wordt vervangen door :

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.

## CHAPITRE 2: OBJET

Article 3

Article 7 de la convention collective du 19 décembre 2016 (n°138114/CO/304) est remplacé par :

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 (304.870,40 € au 01/07/2017). 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. 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 favorable pour le travailleur a été convenu de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

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 4

Article 13 de la convention collective du 19 décembre 2016 (n°138114/CO/304) est remplacé par

Article 13 Duréé du travail et flexibilité**§ 1er. Duréé 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 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 toegekend worden op een andere, normale werkdag.
- Indien de werknemers tijdens buitenlandse toernees een vrije dag hebben, wordt die vrije dag als rustdag aange-merkt.

### 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:
  1. maximum 12 uur per dag bij generale repetities, festivals, voorstellingen en receptieve programmering;
  2. 10 uur per dag in alle andere gevallen;
- b) afgeweken worden van de wekelijkse arbeidsduur van 38 uur die kan gebracht worden
  1. op maximum 84 uur per week in geval van generale repetities, festivals en reisvoorstellingen;
  2. op maximum 60 uur per week in alle andere gevallen
- c) afgeweken worden van de nachtrust, bepaald in artikel 38 ter 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 referentieperiode bepaald worden

## § 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.

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:
  1. maximum 12 heures par jour lors de répétitions générales, festivals, représentations et programmation réceptive;
  2. 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 :
  1. maximum 84 heures par semaine dans les cas de répétitions générales, festivals et représentations en déplacement;
  2. maximum 60 heures par semaine dans tous les autres cas.
- c) de déroger au repos nocturne, prévu à l'article 38 ter 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.**

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 143 uren. 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.

Overschrijdingen van de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis geven aanleiding tot overloon van 150 %.

**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 5

Artikel 21 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2016 (n°138114/CO/304) wordt vervangen door

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

**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.

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 143 heures. 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.

Les dépassements de la durée de travail hebdomadaire moyenne sur une base annuelle donnent lieu à un sursalaire de 150 %.

**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 5

Article 21 de la convention collective du 19 décembre 2016 (n°138114/CO/304) est remplacé par

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 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.

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.

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

Elke voor onbepaalde duur aangeworven werknemer behorend tot de artistiek of technisch-artistieke functiegroep (functies 1 t.e.m. 9 en functies 20 t.e.m. 26) kan jaarlijks een ononderbroken betaald verlof van minimaal 4 weken opnemen; alle andere voor onbepaalde duur aangeworven werknemers kunnen jaarlijks minimaal 3 weken ononderbroken opnemen. De planning van dit verlof moet gebeuren overeenkomstig de aanvraagprocedure en binnen de periode zoals vastgelegd in het arbeidsreglement.

#### Art. 6. Duur van de overeenkomst en opzeggingsmodaliteiten

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

Zij kan door elk der partijen worden opgezegd met een opzeggingstermijn van drie maanden die loopt vanaf de betekening van de opzegging. De opzegging dient betekend te worden bij een ter post aangetekende brief, gericht aan de voorzitter van het Paritair Comité voor het vermakelijkheidsbedrijf, waarvan deze laatste een kopie aan elk der ondertekende partijen laat geworden.

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

Chaque travailleur engagé à durée indéterminée, qui appartient aux groupes fonctionnels artistique ou technico-artistique (fonction 1 à 9 inclus et 20 à 26 inclus) peut, chaque année prendre son congé payé ininterrompu de 4 semaines minimum; les autres travailleurs engagés à durée indéterminée peuvent prendre trois semaines de congé payé ininterrompu minimum. La planification de ce congé se fait selon la procédure de demande et dans le délai fixés par le règlement du travail.

#### Art. 6. Durée de la convention et modalités de dénonciation

La présente convention collective de travail est conclue pour une durée indéterminée à partir du 1 juillet 2017.

Elle peut être dénoncée par chacune des parties moyennant un préavis de trois mois qui prend cours dès la notification de la dénonciation. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée à la poste, adressée au président de la Commission paritaire du spectacle, ce dernier fait parvenir une copie à chacune des parties signataires.