

<b>Commission paritaire du spectacle</b>	<b>Paritair Comité voor het vermakelijkheidsbedrijf</b>
<b>Convention collective de travail du 21 novembre 2018 remplaçant la convention collective du 18 juin 2013 fixant des conditions de rémunération dans le secteur des spectacles d'art dramatique d'expression scénique en Région wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale.</b>	<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 21 november 2018 tot vervanging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2013 betreffende de loonvoorwaarden in de sector van podiumtoneelvoorstellingen in het Waals Gewest en in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.</b>
<b>Article 1er. Champ d'application</b>	<b>Artikel 1. Toepassingsgebied</b>
<p>La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises subventionnées ou non ressortissant à la Commission paritaire du spectacle en Région wallonne ou en Région de Bruxelles-Capitale qui sont inscrites au rôle linguistique francophone ou germanophone à l'Office national de sécurité sociale, ainsi qu'à leurs travailleurs et ce sans préjudice des conventions d'entreprises existantes.</p> <p>Sont exclus du champ d'application de la présente CCT les travailleurs visés par la convention collective de travail du 28 janvier 2005 relative aux conditions de travail et de rémunération pour les Musiciens (enregistrée le 29 mars 2005 sous le numéro 74349/CO/304 et rendue obligatoire par arrêté royal du 5 août 2006, Moniteur belge du 2 octobre 2006) et l'Opéra Royal de Wallonie, et ce sans préjudice des conventions d'entreprises existantes.</p> <p>Par "travailleurs" on entend : le personnel féminin et masculin.</p>	<p>Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de al dan niet gesubsidieerde ondernemingen in het Waals of Brussels Hoofdstedelijk Gewest die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het vermakelijkheidsbedrijf vallen en die ingeschreven zijn op de Franse of Duitstalige taalrol bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid, evenals op hun werknemers, onverminderd de bestaande bedrijfsovereenkomsten.</p> <p>De werknemers bedoeld in de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 januari 2005 betreffende de arbeids- en loonvoorwaarden voor de musici (geregistreerd op 29 maart 2005 onder het nummer 74349/CO/304 en algemeen verbindend verklaard door het koninklijk besluit van 5 augustus 2006, Belgisch Staatsblad van 2 oktober 2006) en de Opéra Royal de Wallonie worden uitgesloten van het toepassingsgebied van deze CAO, onverminderd de bestaande bedrijfsovereenkomsten</p> <p>Onder "werknemers" wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk personeel.</p>
<b>Art.2 Relations de travail: principes</b>	<b>Art. 2. Arbeidsbetrekkingen: beginselen</b>
<p>Les relations de travail peuvent légalement s'établir dans le cadre de deux formes de contrat, soit sur base d'un contrat de travail pour travailleur salarié, soit en qualité de travailleur indépendant au sens de la loi.</p> <p>Les employeurs relevant de la Commission paritaire du spectacle privilégient les relations de travail organisées sur base du contrat de travailleur salarié.</p>	<p>De arbeidsbetrekkingen kunnen wettelijk worden vastgelegd in het kader van twee soorten overeenkomsten, hetzij op basis van een arbeidsovereenkomst voor loontrekkende werknemer, hetzij in de hoedanigheid van zelfstandige zoals omschreven in de wet.</p> <p>De werkgevers die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het vermakelijkheidsbedrijf vallen, geven de voorkeur aan de arbeidsbetrekkingen die worden vastgelegd op basis van een overeenkomst van loontrekkende werknemer.</p>

<p>Ils veilleront à ce que les éventuels sous-traitants ou co-contractants respectent également cette disposition.</p> <p>Les dispositions de la présente convention collective de travail visent exclusivement les travailleurs et les employeurs dont la relation de travail a été établie sur base d'un contrat de travail salarié.</p>	<p>Ze zullen erop toezien dat de eventuele onderaannemers of medecontractanten deze bepaling ook naleven.</p> <p>De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst hebben uitsluitend betrekking op de werknemers en de werkgevers van wie de arbeidsbetrekking werd vastgelegd op basis van een arbeidsovereenkomst voor loonarbeid.</p>
<p><b>Art. 3. Types de contrat de travail</b></p>	<p><b>Art. 3. Soorten arbeidsovereenkomst</b></p>
<p>Le contrat de travail pour un travail nettement défini avec rémunération à la tâche ne sera utilisé que pour du travail artistique et technico-artistique.</p> <p>Dans tous les autres cas, deux types de contrat de travail sont appliqués : le contrat de travail à durée indéterminée et le contrat de travail à durée déterminée.</p>	<p>De arbeidsovereenkomst voor een wel omschreven werk zal alleen worden gebruikt voor artistiek en kunsttechnisch werk.</p> <p>In alle andere gevallen zijn twee soorten arbeidsovereenkomst van toepassing: de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur.</p>

**Art. 4. Groupe de fonctions et rémunérations minimales**

Etant donné la spécificité du secteur et l'importance de l'expérience acquise, les partenaires sociaux ont souhaité valoriser celle-ci.

**§ 1er. Montants de rémunération de base :**

Les montants de rémunération de base sont définis de dans le tableau en annexe de la présente convention collective de travail.

**Art. 4. Beroepengroepen en minimumbezoldigingen**

Geldt op de specificiteit van de sector en het belang van verworven ervaring hebben de sociale partners deze ervaring willen waarderen.

**§ 1. Bedragen basisloon :**

De bedragen van het basisloon zijn vastgelegd in de tabel die als bijlage bij deze collectieve arbeidsovereenkomst is gevoegd.

**Art. 5. Contrats de travail à durée déterminée - calcul de la rémunération** - **Art. 5. Contracten van bepaalde duur – berekening van de bezoldiging**

Si la durée de l'engagement - calculée de date à date - ne porte pas sur un ou plusieurs mois entiers, pour ce ou ces mois incomplets, le montant de la rémunération mensuelle sera établi au prorata du nombre de jours ouvrables travaillés durant le ou les mois de l'engagement.

Indien de looptijd van de tewerkstelling, van datum tot datum gerekend, niet over een of meer hele maanden gaat, wordt het bedrag van het maandloon voor deze onvolledige maand(en) berekend op basis van het aantal gepresteerde werkdagen gedurende de maand of maanden van de tewerkstelling.

**Art. 6. Liaison des salaires à l'index**

Conformément à la convention collective de travail du 4 décembre 2017 relative à la liaison des rémunérations et indemnités à l'indice santé lissé (144378/CO/304), les rémunérations sont indexées suivant l'indice santé lissé.

**Art. 6. Koppeling van de lonen aan de index**

In overeenstemming met de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst 4 december 2017 tot koppeling van de bezoldigingen en vergoedingen aan de afgevlakte gezondheidsindex(144378/CO/304) worden de bezoldigingen aangepast aan de afgevlakte gezondheidsindex.

**Art. 7. Paiement du salaire : modalités d'exécution**

Les paiements sont effectués au plus tard le dernier jour ouvrable du mois.

Le travailleur reçoit chaque mois un état salarial mentionnant les montants de la rémunération et les retenues diverses, conformément à la loi sur les documents sociaux.

**Art. 7. Betaling van het loon : uitvoeringswijze**

De betalingen gebeuren ten laatste op de laatste werkdag van de maand.

De werknemer ontvangt elke maand een loonstaat die de bedragen van de bezoldigingen en de verschillende inhoudingen vermeldt, in overeenstemming met de wet op de sociale documenten.

**Art. 8. Précision sur le contenu du contrat de travail individuel**

Aucune prestation autre que celles indiquées dans le contrat ne peut être imposée au travailleur.

Le travailleur est tenu d'informer l'employeur par écrit de tous ses engagements professionnels avec des tiers avant la signature du contrat de travail.

Tant que l'horaire mensuel n'a pas été communiqué conformément à l'article 9, § 5, le travailleur est tenu d'obtenir l'autorisation écrite de son employeur pour tous les autres engagements professionnels qu'il veut souscrire durant le jour ou les périodes reprises dans son contrat. Une fois que cet horaire aura été communiqué, le travailleur est libre en dehors de cet horaire.

**Art. 8. Uitleg over de inhoud van het individuele arbeidsovereenkomst**

Er mag aan de werknemer geen andere prestatie opgelegd worden dan die welke in de arbeidsovereenkomst staan.

De werknemer is gehouden zijn werkgever schriftelijk in te lichten over al zijn beroepsverplichtingen ten opzichte van derden vóór de ondertekening van het arbeidscontract.

Zolang het maandrooster niet overeenkomstig artikel 9, § 5, is meegedeeld dient de werknemer de schriftelijke machtiging van zijn werkgever te bekomen voor alle beroepsverplichtingen die hij wil aangaan gedurende de dagen of periodes die in zijn contract vermeld worden. Eens het maandrooster aan de werknemer meegedeeld is deze vrij buiten het rooster.

**Art. 9. Durée du travail et flexibilité.****§ 1er. Règles générales****§ 1.1. Durée de travail**

La durée de travail hebdomadaire normale est de 38 heures par semaine. Pour l'application de l'article 26 bis de la loi du 16 mars 1971, la période de référence est fixée à 1 an. Le début de la période de référence est fixée dans le règlement de travail. A défaut de définition dans le règlement de travail, la période de référence débute au 1<sup>er</sup> mars.

Au cours de la période de référence, la durée totale de travail effectué ne peut, à aucun moment dépasser la durée de travail moyenne autorisée de plus de 143 heures

Dans les contrats à durée déterminée de moins d'un an, la durée de travail hebdomadaire moyenne doit être respectée pendant la durée du contrat.

En cas d'impossibilité d'octroyer à temps le repos de récupération, le dépassement de la durée de travail hebdomadaire par rapport à la durée de travail hebdomadaire moyenne est payé en tant qu'heures supplémentaires conformément à l'article 29 de la loi du 16 mars 1971.

**§ 1.2. Jour de repos hebdomadaire**

La journée de repos hebdomadaire est normalement fixée au dimanche.

Etant 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, dans le courant des quinze jours suivant le dimanche concerné.

Si les nécessités de service impliquent 10 jours de travail d'affilée, le dimanche sera récupéré à l'issue de cette période en sus du jour de repos obligatoire prévu à l'article 9§2 2<sup>ème</sup> alinéa.

**Art. 9. Arbeidsduur en flexibiliteit****§ 1. Algemene regels****§ 1.1. Arbeidstijd**

De normale werkweek bedraagt 38 uur per week. Voor de toepassing van artikel 26 bis van de wet van 16 maart 1971, wordt de referentieperiode vastgesteld op één jaar. De start van de referentieperiode wordt bepaald in het arbeidsreglement. Als er geen definitie in het arbeidsreglement is, begint de referentieperiode op 1 maart.

In de loop van de referentieperiode, mag de totale gepresterde arbeidstijd op geen enkel moment de toegestane gemiddelde arbeidstijd met meer dan 143 uur overschrijden

In arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur van minder dan één jaar moet gedurende de looptijd van de arbeidsovereenkomst de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd in acht worden genomen.

Indien het onmogelijk is om tijdig recuperatierust toe te kennen, wordt de overschrijding van de werkweek in vergelijking tot de gemiddelde wekelijkse arbeidstijd, betaald als overwerk overeenkomstig artikel 29 van de wet van 16 maart 1971.

**§ 1.2. Wekelijkse rustdag**

De wekelijkse rustdag wordt normaliter vastgesteld op de zondag.

Aangezien het verbod op zondagsarbeid niet geldt voor de werkgevers, kan de zondag een werkdag zijn. In dit geval hebben de werknemers recht op een rustdag die wordt bepaald op een andere dag, in de loop van de vijftien dagen die volgen op de bedoelde zondag.

Als het omwille van het werk noodzakelijk is 10 opeenvolgende dagen te werken, zal de zondag als recuperatierust kunnen worden genomen na deze periode bovenop de verplichte rustdag zoals bepaald in artikel

### § 1.3. Jour férié

Si un jour férié légal tombe un jour de repos normal ou un jour habituel d'inactivité ce jour férié sera octroyé à un autre jour de travail normal.

En tout état de cause, tous les travailleurs auront droit à la rémunération afférente à 10 jours fériés par an.

### § 1.4. Nombre de représentations

Pour les travailleurs des groupes de fonctions 1, 2 et 3 définis à l'art 4 §1, à l'exclusion des fonctions administratives de ces groupes, deux représentations par jour au maximum peuvent être données.

En dérogation à ce qui précède, lorsque la représentation est de courte durée, moins de 60 minutes, la durée totale des représentations ne pourra excéder 3 heures.

### § 1.5. Horaires

Pour tous les travailleurs occupés dans un horaire variable, il faut qu'un horaire provisoire leur soit fourni au minimum un mois avant le début de la période de référence. Cet horaire a une valeur indicative, il est par essence susceptible d'être modifié.

Les horaires définitifs de chaque mois sont communiqués au plus tard **quinze jours calendrier avant le début du mois**. En dérogation au point précédent, les horaires pour les répétitions ne doivent être communiqués que huit jours calendriers à l'avance. Des modifications aux horaires définitifs qui ont été communiqués à l'avance ne sont possibles qu'en concertation commune.

Dans tous les cas, les horaires sont ceux prévus au règlement de travail.

### § 1.6. Organisation de la journée de travail

Une pause d'une heure doit être prévue entre 12 et 14 heures, et en tout cas une pause de 30 minutes toutes les 4 heures.

En toutes circonstances, une journée de travail de moins de 4 heures sera comptabilisée pour 4 heures pour le calcul du salaire.

### §1.3.Feestdag

Indien een wettelijke feestdag op een normale rustdag of op een dag van inactiviteit valt, wordt die feestdag toegekend op een andere, normale werkdag.

In ieder geval hebben alle werknemers recht op een vergoeding voor 10 feestdagen per jaar.

### § 1.4. Aantal voorstellingen

De werknemers van de functiegroepen 1, 2 en 3 in de zin van artikel 4, § 1, met uitzondering van de administratieve functies van deze groepen, mogen maximaal twee voorstellingen per dag geven.

In afwijking van wat voorafgaat, mag, wanneer de voorstelling van korte duur is, minder dan 60 minuten, de totale duur van de voorstellingen niet meer bedragen dan 3 uur.

### §1.5. Uurroosters

Alle werknemers met een variabel uurrooster moeten ten minste één maand vóór de start van de referentieperiode een voorlopig uurrooster ontvangen. Dit uurrooster is van indicatieve waarde en kan dus per definitie worden gewijzigd.

De definitieve uurroosters van elke maand worden uiterlijk vijftien kalenderdagen vóór het begin van de maand bekendgemaakt. In afwijking van wat voorafgaat, moeten de uurroosters voor de repetities slechts acht dagen van tevoren worden bekendgemaakt. Wijzigingen aan de definitieve uurroosters die van tevoren werden bekendgemaakt, zijn alleen mogelijk na gezamenlijk overleg.

In alle gevallen gelden de uurroosters die in het arbeidsreglement zijn opgenomen.

### §1.6 . Organisatie van de werkdag

Er moet worden voorzien in een pauze tussen 12 uur en 14 uur en in ieder geval een pauze van 30 minuten om de 4 uur.

In alle omstandigheden moet een werkdag van ten minste 4 uur in rekening worden gebracht voor 4 uur voor de berekening van het loon.

## § 2nd. Nouveaux régimes de travail.

En exécution de la loi du 17 mars 1987 et de la convention collective de travail n°42 conclue au Conseil National du travail du 2 juin 1987, des nouveaux régimes de travail peuvent être introduits dans les entreprises, avec les possibilités suivantes de déroger à la loi du 16 mars 1971 :

### § 2.1. Dépassement de la durée journalière habituelle

Il est possible de déroger à la durée de travail quotidienne, telle que fixée à l'article 19 de la loi sur le travail, et de la porter à 12 heures par jour maximum lors de répétitions générales, festivals et représentations.

Pour les fonctions administratives des groupes 2 et 3 et l'ensemble des groupes de fonction 4 et 5 ainsi que pour les fonctions d'accueil et d'appoint du groupe 6 visées à l'article 4§1 de la présente convention, au cas où la durée de travail journalière dépasse 10 heures, la 11<sup>ième</sup> et la 12<sup>ième</sup> heure sont payées 150 % ou sont récupérées à hauteur de 200 % (1 heure prestée donne droit à 2 heures de récupération).

La décision quant au choix de l'une ou l'autre forme de compensation est concertée au sein de l'entreprise. Pour ce personnel, la durée hebdomadaire reste fixée à 38h/semaine en moyenne sur une période de référence de 13 semaines.

### § 2.2. Dépassement de la durée hebdomadaire habituelle

Pour le groupe de fonction 1 et les fonctions techniques des groupes 2 et 3, il est en outre possible de déroger à la durée de travail hebdomadaire de 38 heures, qui pourra être portée à **72 heures par semaine maximum** en cas de répétitions générales, festivals et représentations. Ces travailleurs, ainsi que les figurants, peuvent fournir **10 jours consécutifs de prestations** de travail au maximum dans des périodes de répétitions générales, festivals ou de représentations. Le 11<sup>ème</sup> jour est obligatoirement un jour de repos.

### § 3<sup>ème</sup> . Dispositions communes :

En cas d'occupation dans le cadre d'un nouveau régime

## § 2de. Nieuwe arbeidstijdregelingen

In uitvoering van de wet van 17 maart 1987 en van Cao nr. 42 van de Nationale Arbeidsraad van 2 juni 1987, kunnen nieuwe arbeidstijdregelingen in de ondernemingen worden ingevoerd met de volgende mogelijkheden om af te wijken van de Wet van 16 maart 1971:

### §2.1 Overschrijding van de gewone dagduur.

Het is mogelijk af te wijken van de dagelijkse arbeidduur zoals bepaald in artikel 19 van de arbeidswet en maximum 12 uur per dag te werken tijdens de algemene repetities, festivals en voorstellingen.

Voor de administratieve functies van de groepen 2 en 3 en alle functiegroepen 4 en 5 alsook voor de onthaalen en de hulp functies van groep 6 bedoeld in artikel 4 §1 van deze overeenkomst worden, indien de dagelijkse arbeidduur meer bedraagt dan 10 uur, het elfde en twaalfde uur voor 150% betaald of worden deze aan 200% gecompenseerd (1 gepresteerd uur geeft recht op 2 uur recuperatie).

De beslissing over de keuze van de ene of de andere vorm van compensatie is afgestemd binnen het bedrijf. Voor dit personeel blijft de wekelijkse duur vastgesteld op gemiddeld 38 uur / week op een referentieperiode van 13 weken.

### § 2.2. Overschrijding van de gewone wekelijkse arbeidduur

Voor de functiegroep 1 en de technische functies van de groepen 2 en 3 is het bovendien mogelijk af te wijken van de wekelijkse arbeidduur van 38 uur; deze kan verhoogd worden tot maximum 72 uur per week in geval van generale repetities, festivals en voorstellingen. Deze werknemers en de figuranten kunnen ten hoogste 10 opeenvolgende dagen arbeidsprestaties leveren in periodes van de generale repetitie, festivals of voorstellingen. De 11<sup>o</sup> dag is een verplichte rustdag.

### § 3. Gemeenschappelijke bepalingen:

Bij een tewerkstelling overeenkomstig de nieuwe ar-

de travail, le salaire visé à l'article 4 de la loi du 17 mars 1987 sera calculé comme un cinquième du salaire hebdomadaire dans le cadre d'un régime de travail de 5 jours /semaine. En cas de régime de travail de 6 jours ouvrables par semaine, le salaire sera calculé comme un sixième du salaire hebdomadaire. Le salaire hebdomadaire se calcule comme suit : salaire mensuel multiplié par 3 et divisé par 13.

Les dépassements des limites normales de la durée du travail ne sont autorisés que s'ils ont été prévus dans l'horaire figurant dans le règlement de travail. Cette dérogation n'autorise pas l'employeur à occuper ses travailleurs en dehors des horaires de travail prévus au règlement de travail (loi du 17 mars 1987, art.8).

Les horaires et autres modalités d'application découlant des nouveaux régimes de travail visés par cet art 9 sont formalisés dans le règlement de travail des institutions.

#### **Art. 10. Vacances annuelles**

Sauf fermeture annuelle fixe, la période principale de vacances doit être convenue avant le 1er avril de chaque année.

#### **Art. 11. Défraiements lors de prestations hors siège**

##### **§ 1er. Défraiements lors de déplacements en Belgique et au Luxembourg**

Les sièges d'exploitation de l'employeur sont listés de façon exhaustive dans le règlement de travail.

Le travailleur, qui preste en dehors d'un rayon de 15 km des sièges d'exploitation de l'employeur définis dans son contrat de travail, perçoit une indemnité forfaitaire pour ses repas. Ces indemnités constituent des frais propres à l'employeur.

§1.1. Le montant maximum de ce défraiement journalier est fixé par la CCT du 6/2/2013 à 24,00 euros.

beidstijdregeling, wordt het loon, zoals bedoeld in artikel 4 van de wet van 17 maart 1987, berekend als één vijfde van het wekelijks loon in het geval een vijfdaagse werkweek. In het geval van een zesdaagse werkweek wordt het loon berekend als één zesde van het weekloon. Het weekloon wordt als volgt berekend: maandloon vermenigvuldigd met 3 en gedeeld door 13.

Overschrijdingen van de normale arbeidstijdgrenzen worden enkel toegestaan als ze zijn opgenomen in het arbeidsreglement. Deze afwijking geeft de werkgever niet het recht zijn werknemers buiten de in het arbeidsreglement opgenomen werkuren tewerk te stellen (Wet van 17 maart 1987, art.8).

De uurroosters en andere uitvoeringsmodaliteiten die voortvloeien uit de nieuwe arbeidstijdregelingen zoals bedoeld onder dat art. 9, worden geformaliseerd in het arbeidsreglement van de instellingen.

#### **Art. 10. Jaarlijkse vakantie**

Behoudens jaarlijkse vaste sluiting dient de vakantieperiode voor 1 april van elk jaar worden afgesproken.

#### **Art. 11. Terugbetaling bij prestaties buiten de zetel**

##### **§1. Terugbetaling bij verplaatsingen in België en Luxemburg**

De plaatsen die de werkgever uitbaat, worden exhaustief opgesomd in het arbeidsreglement.

De werknemer die arbeidsprestaties levert buiten een straal van 15 km van de plaatsen die de werkgever uitbaat en die zijn bepaald in zijn arbeidsovereenkomst, ontvangt een forfaitaire vergoeding voor zijn maaltijden. Deze vergoedingen zijn kosten die eigen zijn aan de werkgever.

§ 1.1. Het maximum bedrag van deze dagelijkse terugbetaling wordt door de cao van 6/2/2013 bepaald op 24,00 euro.

Ce défraiement se décompose en 18,00 euros pour un repas principal et 6,00 euros pour un repas plus léger.

§1.2. Un défraiement repas est dû si entre 12 et 14h, le travailleur est en déplacement au moins 1h pour le compte de l'employeur.

Un défraiement repas est dû si entre 18 et 20h, le travailleur est en déplacement au moins 1h pour le compte de l'employeur.

Lorsqu'un défraiement repas est dû, le montant forfaitaire est de 18,00 euros. Lorsque deux défraiements sont dus, le second s'élève à 6,00 euros.

Des frais supérieurs à 24,00 euros peuvent être remboursés sur base de justificatifs moyennant l'accord préalable de l'employeur.

Moyennant l'accord du travailleur dans un délai fonctionnel, ces défraiements peuvent être remplacés par un repas organisé par l'employeur.

§1.3. Lorsque le logement est prévu par l'employeur, le petit-déjeuner et le logement sont pris en charge par l'employeur.

Dans le cas où le travailleur doit être à disposition de l'employeur avant 7h du matin, et qu'il n'y a pas de logement prévu, le petit-déjeuner est remboursé au travailleur sur base de justificatifs.

## **§ 2. Défraiements lors d'autres déplacements à l'étranger**

§ 2.1. Le montant minimum octroyé par repas sera égal au tiers de l'indemnité forfaitaire journalière reprise à la Catégorie 2 et appliquée par le SPF Affaires Étrangères en vigueur pour le pays dans lequel le travail est effectué.

Moyennant l'accord du travailleur dans un délai fonctionnel, les défraiement déjeuner et dîner peuvent être remplacés par un repas organisé par l'employeur.

L'indemnité est due également les éventuels jours

Deze terugbetaling wordt opgesplitst in 18,00 euro voor een hoofdmaaltijd en 6,00 euro voor een lichtere maaltijd.

§1.2 Een maaltijdvergoeding wordt betaald, als de werknemer tussen 12u en 14u ten minste 1u op verplaatsing is voor rekening van de werkgever.

Een maaltijdvergoeding wordt betaald als de werknemer tussen 18u en 20u ten minste 1u op verplaatsing is voor rekening van de werkgever.

Wanneer een maaltijdvergoeding wordt betaald, is het forfaitaire bedrag 18 euro. Wanneer twee vergoedingen worden betaald, bedraagt de tweede 6,00 euro.

Kosten boven 24,00 euro kunnen worden terugbetaald op basis van bewijsstukken mits het voorafgaande akkoord van de werkgever.

Mits akkoord van de werknemer binnen een functionele termijn kunnen deze terugbetalingen vervangen worden door een maaltijd die wordt georganiseerd door de werkgever.

§ 1.3. Wanneer in het logement wordt voorzien door de werkgever, betaalt de werkgever het ontbijt en het logement.

Als de werknemer ter beschikking van de werkgever moet staan vóór 7u 's morgens en er niet in logement is voorzien, wordt het ontbijt op basis van bewijsstukken terugbetaald aan de werknemer.

## **§2. Terugbetalingen bij andere verplaatsingen in het buitenland.**

§ 2.1 Het minimumbedrag dat per maaltijd wordt toegekend, gelijk zijn aan het derde van de dagelijkse forfaitaire vergoeding vervat in Categorie 2 die wordt toegepast door de FOD Buitenlandse Zaken van kracht voor het land waarin het werk wordt uitgevoerd.

Mits het akkoord van de werknemer binnen een functionele termijn, kunnen de terugbetalingen voor het ontbijt en het middagmaal vervangen worden door een maaltijd die wordt georganiseerd door de werkgever.

De vergoeding is ook verschuldigd voor de eventue-



libres visés à l'article 9§1.2b.

le vrije dagen bedoeld in artikel 9§1.2b.

§ 2.2. Lors des déplacements à l'étranger, le logement et le petit déjeuner sont pris en charge par l'employeur.

§ 2.2 Bij verplaatsingen in het buitenland betaalt de werkgever het logement en het ontbijt.

§ 3. Sauf autorisation écrite de l'employeur ou requête de celui-ci, le moyen de transport organisé par l'employeur sera utilisé.

§ 3. Behalve bij schriftelijke toelating of verzoek door de werkgever wordt het door de werkgever georganiseerde vervoermiddel gebruikt.

§ 4. Si le travailleur utilise son propre véhicule à partir du siège habituel de l'entreprise avec l'autorisation écrite de l'employeur ou à la requête de l'employeur, le remboursement se fait sur la base du trajet le plus rapide déterminé avec le logiciel <http://viamichelin.be> au tarif accordé par l'Etat à son personnel sur la base de l'arrêté royal du 18 janvier 1965 et ses modifications.

§ 4. Als de werknemer zijn eigen voertuig gebruikt vanaf de gebruikelijke zetel van het bedrijf, met de schriftelijke toelating van de werkgever of op diens vraag, gebeurt de terugbetaling op basis van het snelste traject dat met de computer wordt berekend <http://viamichelin.be>. Aan het tarief dat de Overheid aan haar personeel toekent op grond van het koninklijk besluit van 18 januari 1965 en de wijzigingen ervan.

Cette indemnité kilométrique est adaptée chaque année au 1er juillet suivant la référence établie par le SPF Economie.

Deze kilometervergoeding wordt elk jaar aangepast tot 1 juli volgens de referentie opgesteld door de FOD Economie.

§ 5. Au cas où la distance à parcourir après le service du soir entre le lieu de la prestation et le lieu habituel de l'entreprise est excessive, l'employeur réservera un logement suffisamment confortable.

§ 5. Ingeval de af te leggen afstand na de avonddienst tussen de plaats van voorstelling en de zetel van de werkgever overdreven is zal de werkgever voor voldoende comfortabel logies zorgen.

La distance sera en tout cas considérée comme excessive si elle implique plus de deux heures de route.

De afstand zal in elk geval als overdreven beschouwd worden als hij meer dan twee uur reizen vereist.

## **Art. 12. Costumes, accessoires et vêtements de travail**

Les costumes visibles et les accessoires de théâtre imposés par l'employeur sont fournis par celui-ci. Le travailleur ne peut pas être obligé d'utiliser comme costume de spectacle un vêtement lui appartenant.

## **Art. 12. Kostuums, accessoires, arbeidskledij en beschermingsmiddelen**

De zichtbare kostuums en theateraccessoires die door de werkgever worden opgelegd, worden door hem geleverd. De werknemer kan niet verplicht worden een kledingstuk dat hem toebehoort als theaterkostuum te gebruiken.

Les vêtements de travail imposés par la réglementation en matière de prévention, de protection et de bien-être au travail sont fournis et entretenus par l'employeur. Les vêtements de sécurité doivent être effectivement portés.

De door de reglementering inzake preventie, bescherming en welzijn op het werk opgelegde arbeidskledij wordt geleverd en onderhouden door de werkgever. De kledij van de veiligheidsuitrusting moet daadwerkelijk gedragen worden.

Le travailleur est obligé de gérer en bon père de famille les vêtements et le matériel qui lui sont confiés par l'employeur.

De werknemer is verplicht als een goede huisvader de kledij en het materieel die hem door de werkgever worden toevertrouwd te beheren.

L'employeur conclura une police d'assurance 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.

De werkgever sluit een verzekeringspolis af tegen diefstal met braak, brand en ongevallen voor het materieel dat de werknemer toebehoort en dat deze voor beroepsdoeleinden op vraag van de werkgever gebruikt.

Il veillera également à ce que les objets personnels que le travailleur porte sur lui quand il vient travailler, tels qu'habillement, porte-monnaie, etc., puissent être protégés.

Hij zorgt er tevens voor dat de persoonlijke voorwerpen die de werknemer bij zich draagt als hij komt werken, zoals kledij, geldbeugel enz., beschermd kunnen worden.

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

Deze bepaling ontlast de werknemer niet van de verplichting zelf oplettend om te gaan met zijn persoonlijke bezittingen.

### **Art. 13. Captation d'un spectacle**

En cas de captation totale ou partielle d'un spectacle (à l'exception de séquences brèves, maximum 3 minutes d'antenne, servant à la promotion du spectacle), un accord préalable à la captation doit être obtenu par l'employeur auprès des artistes interprètes.

Il est rappelé que, conformément à la loi du 30 juin 1994 relative au droit d'auteur et aux droits voisins, le contrat conclu avec l'organisme "capteur" doit prévoir, pour les artistes, une rémunération distincte pour chaque mode d'exploitation.

### **Art. 13. Captatie van een voorstelling**

In geval van gehele of gedeeltelijke captatie van een voorstelling (met uitzondering van korte sequenties, maximum 3 minuten antennetijd, ter promotie van een voorstelling) dient vooraf door de werkgever het akkoord van de uitvoerende kunstenaars bekomen te worden.

Er wordt aan herinnerd dat, volgens de wet van 30 juni 1994 betreffende de auteursrechten en de naburige rechten, het contract met het capterend orgaan voor de artiesten een voor elke gebruikswijze verschillende vergoeding moet vaststellen.

**Art. 14. Entrée en vigueur et dénonciation de la convention**

§ 1<sup>er</sup> La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 18 juin 2013 enregistrée sous le numéro 115649/CO/304.

§ 2. La présente convention collective de travail entre en vigueur à la date de sa signature pour une durée indéterminée.

§ 3. La présente convention peut être dénoncée moyennant un préavis de huit mois et ce par lettre recommandée à la poste adressée au président de la commission paritaire.

**Art. 14. Inwerkingtreding en opzegging van de overeenkomst**

§1er Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2013 geregistreerd onder het nr: 115649/CO/304.

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op de datum van ondertekening voor onbepaalde duur.

§ 3. Deze overeenkomst kan worden opgezegd mits een opzeg van 8 maanden en dit via een ter post aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité.

BAREMES CCT CP 304 - GROUPE FRANCOPHONE

Groupe de fonctions	
1	<b>Artistes de spectacle</b>
A	a. ayant moins de 12 années
B	b. ayant 12 années et plus d'expérience acquise après la fin de l'obligation scolaire
2	<b>Techniciens et administratifs avec responsabilités finales (responsable de secteur)</b>
A	a. ayant moins de 12 années
B	b. ayant 12 années et plus d'expérience acquise après la fin de l'obligation scolaire
3	<b>Techniciens et administratifs avec responsabilités non finales travaillant sous le responsable de secteur (techniciens assumant aussi la régie en spectacle)</b>
A	a. ayant moins de 12 années
B	b. ayant 12 années et plus d'expérience acquise après la fin de l'obligation scolaire
4	<b>Techniciens des ateliers non compris dans la catégorie 3 Administratifs occupés à des tâches d'exécution</b>
5	<b>Personnel occupé à des tâches d'assistance logistique (montage, chargement, entretien, plateau)</b>
6A	<b>Figurants (le figurant, conformément aux usages honnêtes de la profession est celui qui tient une place, généralement muette, et dont l'absence ne compromettrait pas le spectacle)</b>
B	<b>Autre personnel occupé à des tâches d'accueil (hôtesses, stewards)</b>
C	<b>Personnel d'appoint pour des tâches ne demandant aucune qualification</b>

1	1/07/2013	REGIME (sur base hebdomadaire) 38h	Employeurs beneficiant d'au moins 1 million d'EUR de subsides annuels	GROUPE DE FONCTIONS					
				1a	Rémunérations mensuelles minimales	2.124,96			
				1b		2.411,29			
				2a		1.932,15			
				2b		2.042,55			
				3a		1.821,73			
				3b		1.932,15			
			4		1.711,33				
			5		1.600,92				
			6		1.501,85				
			Employeurs beneficiant de moins d'1 million d'EUR de subsides annuels et employeurs non subventionnés	GROUPE DE FONCTIONS					
				1a	Rémunérations mensuelles minimales	2.124,96			
				1b		2.317,65			
				2a		1.857,11			
2b		1.963,23							
3a		1.750,99							
3b		1.857,11							
4		1.644,87							
5		1.538,75							
6		1.501,85							
2	1/07/2014	REGIME (sur base hebdomadaire) 38h		GROUPE DE FONCTIONS					
				1a	Rémunérations mensuelles minimales	2.124,96			
				1b		2.508,71			
				2a		2.010,20			
				2b		2.125,07			
				3a		1.895,33			
				3b		2.010,20			
			4		1.780,46				
			5		1.665,60				
			6		1.550,73				
			3	1/07/2016	REGIME (sur base hebdomadaire) 38h		GROUPE DE FONCTIONS		
							1a		2.167,45
							1b		2.558,88
							2a		2.050,40
2b		2.167,57							
3a		1.933,24							
3b		2.050,40							
4		1.816,07							
5		1.698,91							
6		1.581,74							
4	1/07/2017	REGIME (sur base hebdomadaire) 38h					GROUPE DE FONCTIONS		
							1a	Rémunérations mensuelles minimales	2.210,79
							1b		2.610,04
							2a		2.091,39
			2b		2.210,90				
			3a		1.971,89				
			3b		2.091,39				
			4		1.852,38				
			5		1.732,88				
			6		1.613,36				

## BAREMA'S CAO PC 304 - FRANSTALIGE GROEP

Functiegroep	
<b>1 Podiumkunstenaars</b>	
A	a. met minder dan 12 jaar
B	b. met 12 jaar en meer ervaring verworven na de leerplicht
<b>2 Technisch en administratief personeel met eindverantwoordelijkheid (sectorverantwoordelijke)</b>	
A	a. met minder dan 12 jaar
B	b. met 12 jaar en meer ervaring verworven na de leerplicht
<b>3 Technisch en administratief personeel zonder eindverantwoordelijkheid dat werkt onder het gezag van de sectorverantwoordelijke (technici die ook de technische leiding tijdens de voorstelling verzorgen)</b>	
A	a. met minder 12 jaar
B	b. met 12 jaar en meer ervaring verworven na de schoolplicht
<b>4 Werkplaatstechnici die niet in categorie 3 begrepen zijn niet in categorie 3 Administratief personeel tewerkgesteld in uitvoerende taken</b>	
<b>5 In logistieke hulptaken tewerkgestel personeel (montage, laden, onderhoud, set)</b>	
<b>6A Figurante (volgens het geijkte gebruiken in het beroep is een figurant een persoon die een, meestal stomme, plaats inneemt en wiens afwezigheid de voorstelling niet in gevaar brengt)</b>	
B	Ander personeel dat onthaalfuncties verzorgt (hostessen, stewards)
C	Hulppersoneel voor taken die geen enkele scholing vereisen

1	1/07/2013	STELSEL (op weekbasis) 38h	Werkgevers die jaarlijks minstens 1 miljoen euro subsidies genieten	FUNCTIEGROEP					
				1a	Minimummaandlonen	2.124,96			
				1b		2.411,29			
				2a		1.932,15			
				2b		2.042,55			
				3a		1.821,73			
				3b		1.932,15			
			4		1.711,33				
			5		1.600,92				
			6		1.501,85				
			Werkgevers die jaarlijks minstens 1 miljoen euro subsidies genieten en niet-gesubsidieerde werkgevers	FUNCTIEGROEP					
				1a	Minimummaandlonen	2.124,96			
				1b		2.317,65			
				2a		1.857,11			
2b		1.963,23							
3a		1.750,99							
3b		1.857,11							
4		1.644,87							
5		1.538,75							
6		1.501,85							
2	1/07/2014	STELSEL (op weekbasis) 38u		FUNCTIEGROEP					
				1a	Minimummaandlonen	2.124,96			
				1b		2.508,71			
				2a		2.010,20			
				2b		2.125,07			
				3a		1.895,33			
				3b		2.010,20			
			4		1.780,46				
			5		1.665,60				
			6		1.550,73				
			3	1/07/2016	STELSEL (op weekbasis) 38u		FUNCTIEGROEP		
							1a		2.167,45
							1b		2.558,88
							2a		2.050,40
2b		2.167,57							
3a		1.933,24							
3b		2.050,40							
4		1.816,07							
5		1.698,91							
6		1.581,74							
4	1/07/2017	STELSEL (op weekbasis) 38u					FUNCTIEGROEP		
							1a	Minimummaandlonen	2.210,79
							1b		2.610,04
							2a		2.091,39
			2b		2.210,90				
			3a		1.971,89				
			3b		2.091,39				
			4		1.852,38				
			5		1.732,88				
			6		1.613,36				
			5	1/10/2018	STELSEL (op weekbasis) 38u		FUNCTIEGROEP		
							1a	Minimummaandlonen	2.254,95
							1b		2.662,18
							2a		2.133,17
2b		2.255,07							
3a		2.011,28							
3b		2.133,17							
4		1.889,38							
5		1.767,49							
6		1.645,59							