

8

Commission paritaire du spectacle	Paritair Comité voor het vermakelijkheidsbedrijf
Convention collective de travail du 18 juin 2013 modifiant la convention collective du 23 octobre 2012 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.	Collectieve arbeidsovereenkomst van 18 juni 2013 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 oktober 2012 betreffende de loonvoorwaarden in de sector van podiumtooneelvoorstellingen in het Waals Gewest en in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.
Article 1er. Champ d'application	Artikel 1. Toepassingsgebied
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. 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. D'ici au 31 décembre 2014 les exclusions visées au précédent paragraphe seront reconsidérées par les partenaires sociaux au sein de la Commission Paritaire 304. Par "travailleurs" on entend : le personnel féminin et masculin.	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. 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 Tegen 31 december 2014 moeten de uitsluitingen bedoeld in de voorgaande paragraaf opnieuw besproken worden binnen het Paritair Comité 304. Onder "werknemers" wordt verstaan : het mannelijk en vrouwelijk personeel.
Art.2 Relations de travail: principes	Art. 2. Arbeidsbetrekkingen: beginselen
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. Les employeurs relevant de la Commission paritaire du spectacle privilégient les relations de travail organisées	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. De werkgevers die onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het vermakelijkheidsbedrijf

sur base du contrat de travailleur salarié. Ils veilleront à ce que les éventuels sous-traitants ou co-contractants respectent également cette disposition. 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.	vallen, geven de voorkeur aan de arbeidsbetrekkingen die worden vastgelegd op basis van een overeenkomst van loontrekkende werknemer. Ze zullen erop toezien dat de eventuele onderaannemers of medecontractanten deze bepaling ook naleven. 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.
Art. 3. Types de contrat de travail	Art. 3. Soorten arbeidsovereenkomst
Le contrat de travail pour un travail nettement défini ne sera utilisé que pour du travail de créateur artistique. 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.	De arbeidsovereenkomst voor een wel omschreven werk zal alleen worden gebruikt voor het werk als scheppend kunstenaar. In alle andere gevallen zijn twee soorten arbeidsovereenkomst van toepassing: de arbeidsovereenkomst van onbepaalde duur en de arbeidsovereenkomst van bepaalde duur.

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 la façon suivante.

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 als volgt vastgelegd :

Groupe de fonctions	Rémunérations mensuelles brutes minimales (index 1/10/2012)	Beroepengroepen	Bruto minimum maandlonen - (index 1/10/2012)
1. Artistes de spectacle		1. Podiumkunstenars	

a. ayant moins de 12 années d'expérience acquise après la fin de l'obligation scolaire b. ayant 12 années et plus d'expérience acquise après la fin de l'obligation scolaire	2 083,29 euros 2 459,52 euros	a. Met minder dan 12 jaar verworven ervaring na einde van de schoolplicht b. Met 12 jaar en meer verworven ervaring na einde van de schoolplicht	2 083,29 euros 2 459,52 euros
2. Techniciens et administratifs avec responsabilités finales a. ayant moins de 12 années d'expérience acquise après la fin de l'obligation scolaire b. ayant 12 années et plus d'expérience acquise après la fin de l'obligation scolaire (responsable de secteur)	1 970,78 euros 2 083,40 euros	2. Technisch en administratief personeel met eindverantwoordelijkheid a. Met minder dan 12 jaar verworven ervaring na einde van de schoolplicht b. met 12 jaar en meer verworven ervaring na einde van de schoolplicht (sectorverantwoordelijke)	1 970,78 euros 2 083,40 euros
3. Techniciens et administratifs avec responsabilités non finales travaillant sous le responsable de secteur (techniciens assumant aussi la régie en spectacle) a. ayant moins de 12 années d'expérience acquise après la fin de l'obligation scolaire	1 858,17 euros	3. Technisch en administratief met niet-eindverantwoordelijkheid onder sector verantwoordelijk werkend (technici die ook de technische leiding tijdens de voorstelling verzorgen) a. met minder dan 12 jaar verworven ervaring na einde van de schoolplicht	1 858,17 euros

b. ayant 12 années et plus d'expérience acquise après la fin de l'obligation scolaire	1 970,78 euros	b. met 12 jaar en meer verworven ervaring na einde van de schoolplicht	1 970,78 euros
4. Techniciens des ateliers non compris dans la catégorie 3 et administratifs occupés à des tâches d'exécution	1 745,55 euros	4. Werkplaatstechnici die niet in categorie 3 begrepen zijn en in uitvoerende taken tewerkgesteld zijn	1 745,55 euros
5. Personnel occupé à des tâches d'assistance logistique (montage, chargement, entretien, plateau)	1 632,94 euros	5. In logistieke hulptaken tewerkgesteld personeel (montage, laden, onderhoud, set)	1 632,94 euros
6. 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) Autre personnel occupé à des tâches d'accueil (hôtesses, stewards) Personnel d'appoint pour des tâches ne demandant aucune qualification	1 520,32 euros	6. Figuranten (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) Ander personeel dat onthaalfuncties verzorgt (hostesses, stewards) Hulppersonneel voor taken die geen enkele scholing vereisen	1 520,32 EUR

§ 2 Dispositions transitoires:

Pour la période du 1er juillet 2013 au 30 juin 2014, les dispositions transitoires reprises à l'annexe sont d'application pour les employeurs bénéficiant d'au moins 1 million d'EUR de subsides annuels d'une part, et d'autre part pour les employeurs bénéficiant de moins d'1 million d'EUR de subsides annuels et pour les employeurs non subventionnés.

Par "subsides", on entend : les montants repris dans les rubriques "subsides en capital et intérêts" et "subsides d'exploitation obtenus auprès des pouvoirs publics" du plan comptable normalisé de la Fédération Wallonie Bruxelles.

A partir du 1er juillet 2014, les montants repris au § 1er seront d'application, majorés des éventuelles indexations telles que définies dans l'article 6.

Art. 5. Contrats de travail à durée déterminée - calcul de la rémunération

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.

Art. 6. Liaison des salaires à l'index

Conformément à la convention collective de travail du 9 décembre 1999 relative à la liaison des salaires à l'index, les rémunérations sont indexées suivant l'indice santé lissé.

Tous les montants mentionnés à l'article 4 et à l'annexe sont des montants convenus à la date du 23 octobre 2012.

Ces montants seront soumis à l'évolution de l'index depuis cette date.

§ 2. Overgangsbepalingen :

Voor de periode van 1 juli 2013 tot 30 juni 2014 zijn de in bijlage opgenomen overgangsbepalingen van toepassing voor enerzijds de werkgevers die op zijn minst 1 miljoen EUR jaarsubsidie ontvangen en anderzijds voor de werkgevers die minder dan 1 miljoen EUR jaarsubsidie ontvangen en voor de niet gesubsidieerde werkgevers.

Onder "subsidie" wordt verstaan : de van de overheden bekomen bedragen die zijn opgenomen in de rubrieken "kapitaal- en rentesubsidies" en "exploitatie-subsidies" van het genormaliseerde rekeningenstelsel van de Federatie Wallonië Brussel.

Vanaf 1 juli 2014 worden de in § 1 opgenomen bedragen van toepassing, vermeerderd met de eventuele indexeringen, zoals in het artikel 6 bepaald.

Art. 5. Contracten van bepaalde duur – berekening van de bezoldiging

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. Koppeling van de lonen aan de index

In overeenstemming met de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 1999 tot koppeling van de lonen aan het indexcijfer worden de bezoldigingen aangepast aan de afgevlakte gezondheidsindex.

Alle in artikel 4 en bijlage vermelde bedragen zijn de bedragen die gangbaar zijn op 23 oktober 2012.

De bedragen volgen de evolutie van de index sinds deze datum.

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. 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.

Article 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.

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 65 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 de force majeure ne permettant pas d'octroyer à temps le repos de récupération, le dépassement de la

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. 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. 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 referteperiode vastgesteld op één jaar. De start van de referteperiode wordt bepaald in het arbeidsreglement.

In de loop van de referentieperiode, mag de totale ge-presteerde arbeidstijd op geen enkel moment de toegestane gemiddelde arbeidstijd met meer dan 65 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.

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 six 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 2ème alinéa.

§ 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.

Indien het wegens overmacht niet mogelijk 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 zes 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 9 §2, 2^e lid.

§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 referteperiode een voorlopig uurrooster ontvangen. Dit uurrooster is van indicatieve waarde en kan dus per definitie worden gewijzigd.

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.

§2. 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 en déplacement.

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^{ième} et la 12^{ième} 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 appartient à l'employeur. Par entreprise, on appliquera la même forme de compensation.

De définitieve 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 définitieve 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.

§ 2. 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 arbeidsduur zoals bepaald in artikel 19 van de arbeidswet en maximum 12 uur per dag te werken tijdens de algemene repetities, festivals en voorstellingen op verplaatsing.

Voor de administratieve functies van de groepen 2 en 3 en alle functiegroepen 4 en 5 alsook voor de onthaal- en de hulp functies van groep 6 bedoeld in artikel 4 §1 van deze overeenkomst worden, indien de dagelijkse arbeidsduur 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 werkgever kiest voor de ene of voor de andere vorm van compensatie. Per onderneming wordt dezelfde vorm van compensatie toegepast.

§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 84 heures par semaine maximum en cas de répétitions générales, festivals et représentations en déplacement.

Ces travailleurs, ainsi que les figurants, peuvent fournir 10 jours consécutifs de prestations de travail au maximum dans des périodes de répétitions générales ou de représentations en déplacement. Le 11^{ème} jour est obligatoirement un jour de repos.

3. Dispositions communes :

En cas d'occupation dans le cadre d'un nouveau régime 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 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. Jours de carence

En dérogation aux dispositions des articles 52 et 71 de la loi du 3 juillet 1978 relative aux contrats de travail, le paiement des jours de carence est pris en charge par l'employeur.

§2.2. overschrijding van de gewone wekelijkse arbeidsduur

Voor de functiegroep 1 en de technische functies van de groepen 2 en 3 is het bovendien mogelijk af te wijken van de wekelijkse arbeidsduur van 38 uur; deze kan verhoogd worden tot maximum 84 uur per week in geval van generale repetities, festivals en voorstellingen op verplaatsing.

Deze werknemers en de figuranten kunnen ten hoogste 10 opeenvolgende dagen arbeidsprestaties leveren in periodes van de generale repetitie of voorstellingen op verplaatsing. De 11^e dag is een verplichte rustdag.

3. Gemeenschappelijke bepalingen:

Bij een tewerkstelling overeenkomstig de nieuwe arbeidstijdregeling, 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. Carenzdagen

In afwijking van de bepalingen van de artikelen 52 en 71 van de wet van 3 juli 1978 aangaande de arbeidsovereenkomsten, worden de carenzdagen door de werkgever betaald.

Art. 11. Vacances annuelles

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

Art. 12. 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.

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

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

§1.3. 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 dûs, 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.

Art. 11. Jaarlijkse vakantie

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

Art. 12. 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.

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

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

§1.3 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.

§1.4. 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. Jusqu'au 31 décembre 2014, 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 Etrangères (AM du 27 02 2006) pour le pays dans lequel le travail est effectué. Les partenaires sociaux s'engagent à revoir ces défraiements et le cas échéant à établir un nouveau tableau des défraiements pour le 31 décembre 2014.

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 libres visés à l'article 9§1.2b.

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

§3. Dans les entreprises où un différentiel positif se dégagerait suite à l'application de la convention collective du travail du 6 février 2013 fixant le montant des indemnités forfaitaires de repas dans le secteur, cette somme sera réinvestie au bénéfice des travailleurs selon des formules adaptées au sein de l'entreprise d'ici au plus tard le 30 juin 2014.

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

§ 5. 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

§ 1.4 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 Tot 31 december 2014 zal 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 (MB van 27 02 2006) voor het land waarin het werk wordt uitgevoerd. De sociale partners verbinden zich ertoe deze terugbetalingen te herzien en indien nodig een nieuwe tabel van terugbetalingen op te maken tegen 31 december 2014.

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 eventuele vrije dagen bedoeld in artikel 9§1.2b.

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

§3 In ondernemingen waar een positief saldo zou ontstaan na de toepassing van de collectieve arbeidsovereenkomst van 6 februari 2013 tot vastlegging van het bedrag van de forfaitaire maaltijdvergoedingen in de sector, zal dit saldo opnieuw worden geïnvesteerd ten voordele van de werknemers volgens aangepaste formules binnen de onderneming, uiterlijk tegen 30 juni 2014.

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

§ 5. Als de werknemer zijn eigen voertuig gebruikt vanaf de gebruikelijke zetel van het bedrijf, met de schriftelijke toelating van de werkgever of op diens

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.

Cette indemnité kilométrique est adaptée chaque année au 1er juillet.

Au 1er juillet 2012, l'indemnité forfaitaire s'élève à 0,3456 EUR/km.

§ 6. 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.

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

Art. 13. 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.

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.

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

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.

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.

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.

Op 1 juli van elk jaar wordt deze kilometervergoeding aangepast.

Op 1 juli 2012 bedraagt de forfaitaire vergoedingen 0,3456 EUR/km.

§ 6. 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.

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

Art. 13. 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.

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.

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

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.

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.

Art. 14. 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.

Article 15.

Les partenaires sociaux s'engagent dès le lendemain de la signature de la présente convention collective de travail à travailler à une nouvelle convention collective de travail sur la base d'une classification de fonctions et d'y faire correspondre de nouvelles échelles de rémunérations adéquates.

Ils s'engagent à faire aboutir leurs travaux pour le 31 décembre 2014.

Art. 16. Entrée en vigueur et dénonciation de la convention

§1^{er} La présente convention collective de travail remplace la convention collective de travail du 23 octobre 2012 enregistrée sous le numéro 112182/CO/304.

§ 2. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er juillet 2013 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.

13

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

Art. 14. 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.

Artikel 15.

De sociale partners verbinden zich ertoe om de dag na de ondertekening van deze collectieve arbeidsovereenkomst werk te maken van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst op basis van een functieclassificatie en de nieuwe aangepaste loonschalen ermee te laten overeenstemmen.

Ze beloven hun werkzaamheden tegen 31 december 2014 af te ronden.

Art. 16. Inwerkingtreding en opzegging van de overeenkomst

§1^{er} Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 oktober 2012 geregistreerd onder het nr: 112182/CO/304.

§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2013 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.

COMMISSION PARITAIRE DU SPECTACLE -- CP 304

Annexe 1 - Convention collective de travail du 18 juin 2013

modifiant la convention collective du 23 octobre 2012 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.

Groupes de fonctions	REMUNERATIONS MENSUELLES MINIMALES*		
	du 1er juillet 2013 au 30 juin 2014 Entreprises bénéficiant <u>de moins</u> d'1 million d'euros de subsides annuels et Entreprises non subventionnées.	du 1er juillet 2013 au 30 juin 2014 Entreprises bénéficiant <u>d'au moins</u> 1 million d'euros de subsides annuels.	à partir du 1er juillet 2014 Entreprises subventionnées et non subventionnées
Groupe 1 a	2.083,29 €	2.083,29 €	2.083,29 €
Groupe 1 b	2.272,21 €	2.364,01 €	2.459,52 €
Groupe 2 a	1.820,70 €	1.894,26 €	1.970,78 €
Groupe 2 b	1.924,74 €	2.002,50 €	2.083,40 €
Groupe 3 a	1.716,66 €	1.786,01 €	1.858,17 €
Groupe 3 b	1.820,70 €	1.894,26 €	1.970,78 €
Groupe 4	1.612,62 €	1.677,77 €	1.745,55 €
Groupe 5	1.508,58 €	1.569,53 €	1.632,94 €
Groupe 6**	1.472,40 €	1.472,40 €	1.520,32 €

*rémunérations minimales en date du 23 octobre 2012 et soumises à indexation conformément à l'article 6 de la présente convention.

**sans préjudice des dispositions légales prévues par la loi en matière du Revenu Minimum Mensuel Moyen Garanti (RMMG).

Bijlage 1 – Cao van 18 juni 2013 tot wijziging van de collectieve arbeidsovereenkomst van 23 oktober 2012 betreffende de loonvoorwaarden in de sector van podiumtoneelvoorstellingen in het Waals Gewest en in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.

BEROEPENGROEPEN	Maandelijkse minimumbezoldigingen *		
	Vanaf 1 juli 2013 tot 30 juni 2014 Ondernemingen die jaarlijks <u>minder</u> <u>dan</u> € 1.000.000 aan subsidies ontvangen en niet- gesubsidieerde ondernemingen	Van 1 juli 2013 tot 30 juni 2014 Ondernemingen die jaarlijks <u>ten minste</u> € 1.000.000 aan subsidies ontvangen	Vanaf 1 juli 2014 gesubsidieerde en niet-gesubsidieerde ondernemingen
Groep 1 a	2.083,29€	2.083,29€	2.083,29€
Groep 1 b	2.272,21€	2.364,01€	2.459,52€
Groep 2 a	1.820,70€	1.894,26€	1.970,78€
Groep 2 b	1.924,74€	2.002,50€	2.083,40€
Groep 3 a	1.716,66€	1.786,01€	1.858,17€
Groep 3 b	1.820,70€	1.894,26€	1.970,78€
Groep 4	1.612,62€	1.677,77€	1.745,55€
Groep 5	1.508,58€	1.569,53€	1.632,94€
Groep 6 **	1.472,40€	1.472,40€	1.520,32€

* minimumlonen op 23 oktober 2012 en geïndexeerd in overeenstemming met artikel 6 van deze Cao.

** onverminderd de wettelijke bepalingen van de wet op het Gewaarborgd Gemiddeld Minimum Maandinkomen (GGMMI)