

<u>COMMISSION PARITAIRE DU SPECTACLE – CP 304</u>	<u>PARITAIR COMITE VOOR HET VERMAKELIJKHEIDSBRDRIJF – PC 304</u>		
<p>Convention collective de travail du 15 décembre 2006 fixant les conditions de rémunération dans le secteur des spectacles d'art dramatique d'expression scénique en Région wallonne et en Région de Bruxelles-Capitale</p> <p><u>Article 1 : Champ d'application</u></p> <p>§ 1. La présente convention collective de travail s'applique aux entreprises subventionnées ou non qui produisent et/ou diffusent des spectacles d'art dramatique d'expression scénique francophone ou germanophone en Région wallonne ou en Région de Bruxelles-Capitale, ainsi qu'à leurs travailleurs.</p> <p>Par « travailleurs » on entend le personnel féminin et masculin</p> <p>§ 2. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2007, pour une période de trois ans. Elle se renouvelle par tacite reconduction pour de nouveaux termes de trois ans sauf dénonciation en tout ou en partie huit mois avant l'échéance triennale et ce, par lettre recommandée à la poste adressée à la Présidente de la Commission paritaire.</p> <p><u>Article 2 : Types de contrats de travail</u></p> <p>Deux types de contrats de travail sont appliqués : le contrat de travail à durée indéterminée et le contrat de travail à durée déterminée. Le contrat de travail pour un travail nettement défini ne sera utilisé que pour du travail d'auteur artistique (scénographie, composition, écriture, par ex.)</p>	<p>Collectieve arbeidsovereenkomst van 15 december 2006 betreffende de loonvoorwaarden in de sector van podiumtoneelvoorstellingen in het Waals Gewest en in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest</p> <p><u>Artikel 1 : Toepassingsgebied</u></p> <p>§ 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de, al dan niet gesubsidieerde ondernemingen die Frans- of Duitstalige podiumtoneelvoorstellingen produceren en/of verspreiden in het Waals of Brussels Hoofdstedelijk Gewest, alsook op hun werknemers.</p> <p>Onder "werknemers" wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk personeel.</p> <p>§ 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2007 voor een periode van drie jaar. Zij wordt stilzwijgend verlengd voor nieuwe termijnen van telkens drie jaar, behoudens indien zij acht maanden voor afloop van de driejaarlijkse termijn geheel of gedeeltelijk opgezegd wordt, en dit bij aangetekend schrijven ter post gericht aan de Voorzitter van het paritair comité.</p> <p><u>Artikel 2 : Soorten arbeidscontract</u></p> <p>Er worden twee soorten arbeidscontract toegepast : het arbeidscontract van onbepaalde duur en het arbeidscontract van bepaalde duur. Het arbeidscontract voor een welomschreven opdracht zal slechts gebruikt worden voor het werk van een artistiek auteur (scenografie, compositie, schrijven, b.v.)</p> <p><u>Artikel 3 : Beroepengroepen en minimumbezoldigingen</u></p> <p>Gelet op de specificiteit van de sector en het belang van verworven ervaring hebben de sociale partners deze ervaring willen waarderen.</p> <table border="1" data-bbox="660 1805 1401 1872"> <tr> <td>Beroepengroepen</td> <td>Bruto minimum-maandlonen</td> </tr> </table>	Beroepengroepen	Bruto minimum-maandlonen
Beroepengroepen	Bruto minimum-maandlonen		

<u>Article 3 : Groupes de fonctions et rémunérations minimales</u> Etant donné la spécificité du secteur et l'importance de l'expérience acquise, les partenaires sociaux ont souhaité valoriser celle-ci.			
Groupes de fonctions	Rémunérations mensuelles brutes minimales		
1. Artistes de spectacles ayant moins de 12 années d'expérience acquise après la fin de l'obligation scolaire	1.800 €	1. Podiumkunstenaars met minder dan 12 jaar verworven ervaring na einde van de schoolplicht	1.800 €
Artistes de	2.183,98 €	Podiumkunstenaars met 12 jaar en meer verworven ervaring na einde van de schoolplicht	2.183,98 €
2. Techniciens et administratifs avec responsabilités finales		2. Technisch en administratief personeel met ein-verantwoordelijkheid	
1) ayant moins de 12 années d'expérience acquise	1.750 €	1) met minder dan 12 jaar verworven ervaring na einde van de schoolplicht	1.750 €
		2) met 12 jaar en meer verworven ervaring na einde van de schoolplicht	1.850 €
		(sectorverantwoordelijke)	
		3. Technisch en administratief personeel met niet-eindverantwoordelijkheid (onder sector verantwoordelijk werkend) : Technici die ook de technische leiding tijdens de voorstelling verzorgen	

plus d'expérience acquise après la fin de l'obligation scolaire		1) met minder dan 12 jaar verworven ervaring na einde van de schoolplicht	1.650€
(Responsable de secteur)		2) met 12 jaar en meer verworven ervaring na einde van de schoolplicht	1.750 €
3. Techniciens et administratifs avec responsabilités non finales travaillant sous le responsable de secteur.		4. Werkplaatstechnici die niet in categorie 3 begrepen zijn en in uitvoerende taken tewerkgesteld zijn	1.550 €
(Techniciens assumant aussi la régie en spectacle)	1.650 €	5. In logistieke hulptaken tewerkgesteld personeel (montage, laden, onderhoud, set)	1.450 €
1) ayant moins de 12 années d'expérience acquise après la fin de l'obligation scolaire	1.750 €	6. Figuranten (volgens de 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)	1.350 €
2) ayant 12 années et plus d'expérience acquise après la fin de l'obligation scolaire		Ander personeel dat onthaalfuncties verzorgt (hostessen, stewards)	
		Hulppersoneel voor taken die geen enkele scholing vereisen	
4. Techniciens des ateliers non compris dans la catégorie 3 et administratifs occupés à des tâches d'exécution	1.550 €	<u>Artikel 4 : Contracten van bepaalde duur – Berekening van de bezoldiging</u>	
5. Personnel occupé à des tâches d'assistance logistique. (Montage, chargement,	1.450 €	Indien de looptijd van de tewerkstelling, van datum tot datum gerekend, niet over een of meer hele maanden gaat is het bedrag van de met een maanddeel overeenkomende bezoldiging gelijk aan de bruto maandwedge, gedeeld door het aantal kalenderdagen van de overeenkomende maand en vermenigvuldigd met het aantal kalenderdagen van het betrokken maanddeel.	
		<u>Artikel 5 : Koppeling van de lonen aan de index</u>	

entretien, plateau)		Overeenkomstig de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 9 september 1999 tot koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen worden, de bezoldigingen worden aangepast aan de index volgens de formule en de spilindex die in de openbare dienst gangbaar zijn.
<p>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)</p> <p>Autre personnel occupé à des tâches d'accueil (hôtesses, stewards)</p> <p>Personnel d'appoint pour des tâches ne demandant aucune qualification</p>	<p>1.35 0 €</p>	<p><u>Artikel 6. Betaling van het loon : uitvoeringswijze</u></p> <p>De betalingen ten laatste worden uitgevoerd op de laatste werkdag van de maand.</p> <p>De werknemer ontvangt elke maand een loonstaat die de bedragen van de bezoldiging en de verschillende inhoudingen vermeldt, overeenkomstig de wet op de sociale documenten.</p> <p><u>Artikel 7: Uitleg over de inhoud van het individueel contract</u></p> <p>Er mag aan de werknemer geen andere prestatie opgelegd worden dan die welke in het contract staan.</p> <p>De werknemer is gehouden zijn werkgever schriftelijk in te lichten over al zijn beroepsverplichtingen ten opzichte van derden voor de ondertekening van het arbeidscontract.</p>
<p><u>Article 4 : Contrats de travail à durée déterminée – Calcul de la rémunération</u></p> <p>Si la durée de l'engagement – calculée de date à date – ne porte pas sur un ou plusieurs mois entiers, le montant de la rémunération correspondant à une fraction de mois sera égal à la rémunération mensuelle brute divisée par le nombre de jour-calendrier de la fraction du mois en question.</p> <p><u>Article 5 : Liaison des salaires à l'index</u></p> <p>Conformément à la convention collective de travail sectorielle du 9 septembre 1999 relative à la liaison des salaires à l'index, les rémunérations sont indexées suivant la formule et l'indice-pivot en vigueur dans les services publics.</p>		<p>Zolang het maandrooster niet overeenkomstig artikel 8, § 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 perioden die in zijn contract vermeld worden. Eens het maandrooster aan de werknemer meegedeeld is deze vrij buiten het rooster</p> <p><u>Artikel 8 : Arbeidsduur en nieuwe arbeidsstelsels</u></p> <p>§ 1 . <u>Normale arbeidsduur</u></p> <p>De gewone wekelijkse arbeidsduur wordt op 38 uur bepaald.</p> <p>§ 2. <u>Grenzen van de arbeidsduur</u></p> <p>Overuren worden bij onthaal, generale repetities, festivals en tournees toegelaten. In geen geval mag de arbeidsduur meer dan 12 uur per dag bedragen, noch meer dan 84 uur per week, noch meer dan 387 uur per periode van 9 weken.</p> <p>§ 3. <u>Toegelaten overuren</u></p> <p>a) Voor wat de contracten van onbepaalde duur betreft worden de uren arbeid boven 342 uur tijdens een periode van 9 weken beschouwd als</p>

<p><u>Article 6 : Paiement du salaire – Modalités</u></p> <p>Les paiements sont effectués au plus tard le dernier jour ouvrable du mois.</p> <p>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.</p> <p><u>Article 7 : Précisions sur le contenu du contrat de travail individuel</u></p> <p>Aucune prestation autre que celles indiquées sur le contrat ne peut être imposée au travailleur.</p> <p>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.</p> <p>Tant que l’horaire mensuel n’a pas été communiqué conformément à l’article 8 § 5, le travailleur est tenu d’obtenir l’autorisation écrite de son employeur pour tous les autres engagements professionnels qu’il veut souscrire durant les jours ou les périodes reprises dans son contrat. Une fois que cet horaire aura été communiqué le travailleur est libre, en dehors de cet horaire.</p> <p><u>Article 8 : Durée du travail et nouveaux régimes de travail</u></p> <p><u>§ 1. Durée du travail</u></p> <p>La durée de travail hebdomadaire est fixée à 38 heures.</p> <p><u>§ 2. Limites du temps de travail</u></p>	<p>overuren. Zij maken het voorwerp uit van 50 % overloon en een inhaalrust die moet opgenomen worden tijdens de 9 weken die volgen op de periode van 9 weken waarin zij gepresteerd werden.</p> <p>Op verzoek van de werknemer kan 2/5 van de overuren worden ingehaald tegen uiterlijk de 31 augustus die volgt op de prestaties voor zover hij vooraf de werkgever daarvan op de hoogte heeft gebracht tegen uiterlijk de 1 juni die volgt op de prestaties.</p> <p>De berekening van de 9 weken begint op de eerste maandag van de maand september. Voor een arbeidsovereenkomst van bepaalde duur die na de eerste maandag van september ingaat, begint de berekening van de 9 weken op de maandag waarop de activiteit begint of, als de activiteit niet op een maandag begint, op de maandag die volgt op de aanvang van de activiteit.</p> <p>b) voor wat de contracten van bepaalde duur betreft worden de uren arbeid boven 38 tijdens een week beschouwd als overuren. Zij maken het voorwerp uit van 20 % overloon en een inhaalrust die moet opgenomen worden tijdens de maand die volgt op die waarin zij gepresteerd werden. Als de duur van het contract niet toelaat de uren in te halen zullen de overuren, bovenop het overloon van 50 %, betaald worden aan 100 %.</p> <p>c) De overuren zijn niet deelbaar.</p> <p><u>§ 4. betreffende het aantal voorstellingen en repetities</u></p> <p>a) het overeengekomen brutomaandloon omvat maximum 26 voorstellingen per schijf van 30 kalenderdagen vanaf de première. Alle bijkomende voorstellingen tijdens die periode zullen betaald worden tegen 1/26 van het overeengekomen maandloon.</p> <p>b) Er kunnen maximum twee voostellingen per dag gegeven worden. In afwijking van wat voorafgaat kunnen drie voorstellingen gegeven worden als die voorstellingen op de zelfde plaats gebeuren en als de totale duur van de drie voorstellingen maximum 3 uur bedraagt.</p> <p>c) Als er meer dan een voorstelling per dag is, is er geen repetitie toegestaan.</p>
---	--

<p>Les heures supplémentaires sont autorisées à l'occasion des accueils, des répétitions générales, des festivals et des tournées. En aucun cas, la durée du temps de travail ne peut dépasser 12 heures par jour, ni 84 heures par semaine, ni 387 heures par période de 9 semaines.</p> <p><u>§ 3. Heures supplémentaires autorisées</u></p> <p>a) En ce qui concerne les contrats à durée indéterminée, les heures prestées au-delà de 342 heures sur une période de 9 semaines seront considérées comme des heures supplémentaires. Elles feront l'objet d'un sursalaire de 50 % et d'un repos compensatoire à prendre dans les 9 semaines qui suivent le terme de la période de 9 semaines pendant laquelle elles auront été effectuées.</p> <p>A la demande du travailleur, 2/5 des heures supplémentaires pourront être récupérées au plus tard pour le 31 août qui suit les prestations, pour autant qu'il en ait informé l'employeur, anticipativement, au plus tard le 1^{er} juin précédant les prestations.</p> <p>La période de calcul des 9 semaines débute le 1^{er} lundi du mois de septembre. Pour un contrat à durée indéterminée débutant après le 1^{er} lundi du mois de septembre, le calcul des 9 semaines se fera à partir du lundi de début d'activité ou, à défaut de commencer le travail un</p>	<p><u>§ 5. Mededeling van de variabele uurroosters</u></p> <p>Voor alle werknemers die in een variabele uurrooster zijn tewerkgesteld dient de uurroosters van elke maand acht kalenderdagen voor het begin van de prestaties aan de werknemers meegedeeld te worden. Wijzigingen aan de vooraf meegedeelde uurroosters zijn slechts mogelijk bij onderlinge overeenkomst.</p> <p><u>Artikel 9 : Jaarlijkse vakantie</u></p> <p>Behoudens jaarlijkse vaste sluiting dienen de vakantieperiodes voor 1 april van elk jaar woorden afgesproken.</p> <p><u>Artikel 10 : Terugbetaling bij prestaties buiten de zetel</u></p> <p>§ 1. De werknemer die werkt buiten een straal van 15 km van de normale arbeidsplaats van het bedrijf ontvangt een forfaitaire maaltijdvergoeding. Die vergoedingen vormen eigen prestaties van de werkgever. De vergoedingen bestaan uit een ontbijtvergoedingen, een middagmaalvergoeding en een avondmaalvergoeding.</p> <p>a) ontbijtvergoeding : deze vergoeding wordt betaald indien de arbeidsperiode voor 7 uur begint. De ontbijtvergoeding is niet verschuldigd indien op hotel overnacht wordt en het ontbijt in het hotel verzorgd wordt.</p> <p>b) Middagmaalvergoeding : deze vergoeding wordt betaald als de werknemers tussen 12 en 14 uur gedurende minstens 1 uur ter beschikking van de werkgever staat. De middagmaalvervoering kan vervangen worden door en degelijke volledige maltijd.</p> <p>c) Avondmaalvergoeding : de vergoeding wordt betaald als de werknemer tussen 18 en 20 uur gedurende minstens 1 uur ter beschikking van de werkgever staat. De avondmaalvergoeding kan vervangen worden door een degelijke volledige maaltijd.</p> <p>§ 2. a) Vanaf 1 juli 2006 bedraagt de ontbijtvergoeding 7 €.</p> <p>b) Vanaf 1 juli 2006 bedraagt de middagmaalvergoeding 18,21 €.</p> <p>c) Vanaf 1 juli 2006 bedraagt de avondmaalvergoeding 18,21€.</p> <p>De vergoedingen worden op 1 september van elk jaar geïndexeerd op basis van de gezondheidsindex van de voorafgaande maand.</p>
--	--

<p>lundi, à partir du lundi qui suit le début d'activité.</p> <p>b) En ce qui concerne les contrats à durée déterminée, les heures prestées au-delà de 38 heures sur une semaine seront considérées comme des heures supplémentaires. Elles feront l'objet d'un sursalaire de 50 % et d'un repos compensatoire à prendre dans le mois qui suit celui au cours duquel elles auront été effectuées. Si la durée du contrat ne permet pas cette récupération, les heures supplémentaires, outre le sursalaire de 50 %, seront payées à 100 %.</p> <p>c) Les heures supplémentaires sont indivisibles.</p>	<p>Deze vergoedingen gelden bij verplaatsingen in België en in Luxemburg.</p> <p>Voor de andere verplaatsingen in het buitenland is het bedrag dat per maaltijd wordt toegekend gelijk aan een derde van de dagelijkse vergoeding toegepast door de FOD Buitenlandse Zaken (MB van 27.02.2006) voor het land waarin het werk wordt verricht.</p> <p>Bij verplaatsingen in het buitenland zorgt de werkgever voor de overnachtingkosten: de ontbijtvergoeding wordt niet verschuldigd als de overnachting in een hotel met ontbijt inbegrepen gebeurt; de middagmaalvergoeding en de avondmaalvergoeding kunnen worden vervangen door een behoorlijke en volledige maaltijd.</p> <p>§ 3. Er dient een pauze van een uur ingelast te worden tussen 12 en 14 uur en in elk geval alle vier uren.</p> <p>§ 4. Behalve bij schriftelijke toelating of verzoek door de werkgever wordt het door de werkgever georganiseerde vervoermiddel gebruikt.</p> <p>§ 5. Als de werknemer zijn eigen voertuig gebruikt vanaf de gebruikelijke plaats van het bedrijf, met de schriftelijke toelating van de werkgever of op diens vraag, gebeurt de terugbetaling op basis van de Michelinkaart en langs de kortste weg aan het door de Overheid aan haar personeel op grond van het KB van 18 januari 1965 en zijn wijzigingen toegekend tarief.</p> <p>Op 1 juli 2006 bedraagt de forfaitaire vergoeding 0,2903 €/km.</p> <p>§ 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.</p> <p>De afstand zal in elk geval als overdreven beschouwd worden als hij meer dan twee uur reizen vereist.</p>
<p><u>§ 4 . Quant au nombre de représentations et de répétitions</u></p> <p>a) Le salaire mensuel brut convenu comprend maximum 26 représentations par tranche de 30 jours calendrier à partir de la première. Toute représentation supplémentaire dans cette période sera payée à concurrence d' 1/26ème du salaire mensuel convenu.</p> <p>b) Deux représentations par jour au maximum peuvent être données. En dérogation à ce qui précède, trois représentations par jour peuvent être données si les représentations ont lieu au même endroit et si la durée totale des trois représentations est de 3</p>	<p><u>Artikel 11 : Kostuums, accessoires en arbeidskledij en beschermingsmiddelen</u></p> <p>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.</p>

<p>heures au maximum.</p> <p>c) S'il y a plus d'une représentation par jour, aucune répétition n'est autorisée.</p> <p><u>§ 5. Communication des horaires variables</u></p> <p>Pour tous les travailleurs occupés dans un horaire variable, les horaires de chaque mois doivent être communiqués aux travailleurs huit jours calendriers avant le début des prestations. Des modifications aux horaires qui ont été communiquées à l'avance ne sont possible que de commun accord.</p> <p><u>Article 9 : Vacances annuelles</u></p> <p>Sauf fermeture annuelle fixe, les périodes de vacances doivent être convenues avant le 1^{er} avril de chaque année.</p> <p><u>Article 10 : Défraiements lors de prestations hors sièges</u></p> <p>§ 1. Le travailleur qui preste en dehors d'un rayon de 15 km du lieu habituel de travail de l'entreprise, perçoit une indemnité forfaitaire pour ses repas. Ces indemnités constituent des frais propres à l'employeur. Ces indemnités se composent du défraiement petit déjeuner, du défraiement déjeuner et du défraiement dîner.</p> <p>a) Défraiement petit déjeuner : ce défraiement est payé si la période de travail commence avant 7 heures. Le défraiement petit déjeuner n'est pas dû si l'on passe la nuit à l'hôtel et que le petit déjeuner est prévu à l'hôtel.</p> <p>b) Défraiement déjeuner :</p>	<p>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.</p> <p>De werknemer is verplicht als een goede huisvader de kledij en het materieel die hem door de werkgever worden toevertrouwd te beheren.</p> <p>De werkgever sluit een verzekeringpolis 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.</p> <p>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.</p> <p>Deze bepaling ontlast de werknemer niet van de verplichting zelf oplettend om te gaan met zijn persoonlijke bezettingen.</p> <p><u>Artikel 12 : Captatie van een voorstelling</u></p> <p>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.</p> <p>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 vaststellen.</p>
---	--

<p>ce défraiement est payé si entre 12 heures et 14 heures, le travailleur est à la disposition de l'employeur pendant au moins 1 heure. Ce défraiement déjeuner peut être remplacé par un repas correct et complet.</p> <p>c) Défraiement dîner : ce défraiement est payé si entre 18 heures et 20 heures, le travailleur est à la disposition de l'employeur pendant au moins 1 heure. Ce défraiement dîner peut être remplacé par un repas correct et complet.</p> <p>§ 2. a) au 1^{er} juillet 2006 le défraiement petit déjeuner s'élève à 7 €.</p> <p>b) Au 1^{er} juillet 2006 le défraiement déjeuner s'élève à 18,21 €.</p> <p>c) Au 1^{er} juillet 2006 le défraiement dîner s'élève à 18,21 €.</p> <p>Les défraiements sont indexés au 1^{er} septembre de chaque année sur base de l'indice santé du mois précédent.</p> <p>Ces défraiement s'appliquent lors de déplacements en Belgique et au Luxembourg.</p> <p>Pour les autres déplacements à l'étranger, le montant octroyé par repas sera égal au tiers de l'indemnité journalière appliquée par le SPF Affaires Etrangères (AM du 27.02.2006) pour le pays dans lequel le travail est effectué</p> <p>Lors des déplacements à l'étranger, le logement est pris en charge par l'employeur : le</p>	
--	--

défraiement petit déjeuner n'est pas dû si on passe la nuit à l'hôtel et que le petit déjeuner y est prévu ; le défraiement déjeuner et le défraiement dîner peuvent être remplacés par un repas correct et complet.

§ 3. Une pause d'une heure doit être prévue entre 12 heures et 14 heures et en tous les cas toutes les 4 heures.

§ 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 sa propre voiture à partir du lieu habituel de l'entreprise avec l'autorisation de l'employeur ou à la requête de celui-ci, le remboursement se fait sur base de la carte Michelin et par le chemin le plus court au tarif accordé par l'Etat à son personnel sur base de l'arrêté royal du 18 janvier 1965 et ses modifications.

Au 1^{er} juillet 2006, l'indemnité forfaitaire s'élève à 0,2903 €/km.

§ 6. Au cas où la distance à parcourir après le service du soir entre le lieu de la prestation et 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.

Article 11 : Costumes, accessoires, vêtements de travail et équipements de protection individuels

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.

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

Article 12 : Captation d'un spectacle

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

<p>l'employeur auprès des artistes interprètes.</p> <p>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.</p>	