

COMMISSION PARITAIRE DU SPECTACLE – CP 304	PARITAIR COMITÉ VOOR HET VERMAKELIJKHEIDSBEDRIJF - PC 304
<p>Convention collective de travail du 23 octobre 2012 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>Collectieve arbeidsovereenkomst van 23 oktober 2012 betreffende de loonvoorwaarden in de sector van podiumtoneelvoorstellingen in het Waals Gewest en in het Brussels Hoofdstedelijk Gewest.</p>
<p>Article 1 : champ d'application</p> <p>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 et qui sont inscrites au rôle linguistique francophone ou germanophone à l'ONSS, ainsi qu'à leurs travailleurs sans préjudice des conventions d'entreprises existantes.</p> <p>Par « «travailleurs » on entend le personnel féminin et masculin.</p>	<p>Artikel 1: toepassingsgebied.</p> <p>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 Brusselse Hoofdstedelijk Gewest die ingeschreven zijn op de Franse of Duitstalige taalrol bij de RSZ, evenals op hun werknemers, onverminderd de bestaande bedrijfsovereenkomsten.</p> <p>Onder "werknemers" wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk personeel.</p>
<p>Article 2 : Types de contrat de travail</p> <p>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>Le contrat de travail pour un travail nettement défini ne sera utilisé que pour du travail d'auteur artistique.</p>	<p>Artikel 2: Soorten arbeidscontract.</p> <p>Er worden twee soorten arbeidscontract toegepast: het arbeidscontract van onbepaalde duur en het arbeidscontract van bepaalde duur.</p> <p>Het arbeidscontract voor een welomschreven opdracht zal slechts gebruik worden voor het werk van een artistiek auteur.</p>
<p>Article 3 : Autres formes de relation de travail</p> <p>Il est interdit aux employeurs relevant de la commission paritaire 304 de recourir :</p> <ul style="list-style-type: none"> – à des contrats relevant de l'article 1er bis de la loi du 27 juin 1969 révisant l'arrêté-loi du 28 décembre 1969 concernant la sécurité sociale des travailleurs salariés ; – au défraiement des travailleurs au travers du "régime des petites indemnités" prévu dans la Loi-Programme 9 juillet 2004. 	<p>Artikel 3: andere vormen van arbeidsbetrekkingen</p> <p>Het is de werkgevers , die behoren tot het paritair comité 304, verboden een beroep te doen op:</p> <ul style="list-style-type: none"> - contracten die vallen onder art. 1bis van de wet van 27 juni 1969 tot herziening van de besluitwet van 28 december 1969 over de sociale zekerheid van de loontrekkers; - de terugbetaling van de werknemers via de » kleinevergoedingsregeling », voorzien in de programmawet van 8 juli

<p>Cette interdiction s'applique également à d'éventuels sous-traitants ou co-contractants qu'ils relèvent ou non de la commission paritaire 304.</p>	<p>2004.</p> <p>Dit verbod geldt eveneens voor eventuele onderaannemers of medecontractanten, die al dan niet tot het paritaire comité 304 behoren.</p>												
<p>Article 4 : Groupe de fonctions et rémunérations minimales</p> <p>Etant donné la spécificité du secteur et l'importance de l'expérience acquise, les partenaires sociaux ont souhaité valoriser celle-ci.</p>	<p>Artikel 4 : Beroepengroepen en minimumbezoldigingen.</p> <p>Geldt op de specificiteit van de sector en het belang van verworven ervaring hebben de sociale partners deze ervaring willen waarderen.</p>												
<p>§1. Montants de rémunération de base :</p>	<p>§1. Bedragen basisloon:</p>												
<p>Les montants de rémunération de base sont définis de la façon suivante.</p>	<p>De bedragen van het basisloon zijn als volgt vastgelegd:</p>												
<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="186 909 552 1122">Groupe de fonctions</th> <th data-bbox="552 909 782 1122">Rémunérations mensuelles brutes minimales (index 1/10/2012)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="186 1122 552 1659"> <p>1. Artistes de spectacle</p> <p>a. ayant moins de 12 années d'expérience acquise après la fin de l'obligation scolaire</p> <p>b. ayant 12 années et plus d'expérience acquise après la fin de l'obligation scolaire</p> </td> <td data-bbox="552 1122 782 1659"> <p>2.083,29 euros</p> <p>2.459,52 euros</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="186 1659 552 2022"> <p>2. techniciens et administratifs avec responsabilités finales</p> <p>a. ayant moins de 12 années d'expérience acquise après la fin de l'obligation</p> </td> <td data-bbox="552 1659 782 2022"> <p>1.970,78 euros</p> </td> </tr> </tbody> </table>	Groupe de fonctions	Rémunérations mensuelles brutes minimales (index 1/10/2012)	<p>1. Artistes de spectacle</p> <p>a. ayant moins de 12 années d'expérience acquise après la fin de l'obligation scolaire</p> <p>b. ayant 12 années et plus d'expérience acquise après la fin de l'obligation scolaire</p>	<p>2.083,29 euros</p> <p>2.459,52 euros</p>	<p>2. techniciens et administratifs avec responsabilités finales</p> <p>a. ayant moins de 12 années d'expérience acquise après la fin de l'obligation</p>	<p>1.970,78 euros</p>	<table border="1"> <thead> <tr> <th data-bbox="801 909 1166 1122">Beroepengroepen</th> <th data-bbox="1166 909 1396 1122">Bruto minimum maandlonen (index 1/10/2012)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="801 1122 1166 1659"> <p>1. Podiumkunstenaars</p> <p>a. met minder dan 12 jaar verworven ervaring na einde van de schoolplicht</p> <p>b. met 12 jaar en meer verworven ervaring na einde van de schoolplicht</p> </td> <td data-bbox="1166 1122 1396 1659"> <p>2.083,29 euro</p> <p>2.459,52 euro</p> </td> </tr> <tr> <td data-bbox="801 1659 1166 2022"> <p>2. Technisch en administratief personeel met eenverantwoordelijkheid</p> <p>a. met minder dan 12 jaar verworven ervaring na einde van de schoolplicht</p> </td> <td data-bbox="1166 1659 1396 2022"> <p>1.970,78 euro</p> </td> </tr> </tbody> </table>	Beroepengroepen	Bruto minimum maandlonen (index 1/10/2012)	<p>1. Podiumkunstenaars</p> <p>a. met minder dan 12 jaar verworven ervaring na einde van de schoolplicht</p> <p>b. met 12 jaar en meer verworven ervaring na einde van de schoolplicht</p>	<p>2.083,29 euro</p> <p>2.459,52 euro</p>	<p>2. Technisch en administratief personeel met eenverantwoordelijkheid</p> <p>a. met minder dan 12 jaar verworven ervaring na einde van de schoolplicht</p>	<p>1.970,78 euro</p>
Groupe de fonctions	Rémunérations mensuelles brutes minimales (index 1/10/2012)												
<p>1. Artistes de spectacle</p> <p>a. ayant moins de 12 années d'expérience acquise après la fin de l'obligation scolaire</p> <p>b. ayant 12 années et plus d'expérience acquise après la fin de l'obligation scolaire</p>	<p>2.083,29 euros</p> <p>2.459,52 euros</p>												
<p>2. techniciens et administratifs avec responsabilités finales</p> <p>a. ayant moins de 12 années d'expérience acquise après la fin de l'obligation</p>	<p>1.970,78 euros</p>												
Beroepengroepen	Bruto minimum maandlonen (index 1/10/2012)												
<p>1. Podiumkunstenaars</p> <p>a. met minder dan 12 jaar verworven ervaring na einde van de schoolplicht</p> <p>b. met 12 jaar en meer verworven ervaring na einde van de schoolplicht</p>	<p>2.083,29 euro</p> <p>2.459,52 euro</p>												
<p>2. Technisch en administratief personeel met eenverantwoordelijkheid</p> <p>a. met minder dan 12 jaar verworven ervaring na einde van de schoolplicht</p>	<p>1.970,78 euro</p>												

<p>scolaire</p> <p>b. ayant 12 années et plus d'expérience acquise après la fin de l'obligation scolaire</p> <p>(responsable de secteur)</p>	2.083,40 euros	<p>b. met 12 jaar en meer verworven ervaring na einde van de schoolplicht (sectorverantwoordelijke)</p>	2.083,40 euro
<p>3. techniciens et administratifs avec responsabilités non finales travaillant sous le responsable de secteur.</p> <p>(techniciens assumant aussi la régie en spectacle)</p>		<p>3. Technisch en administratief met niet-eindverantwoordelijkheid - onder sector verantwoordelijk werkend (technici die ook de De technische leiding tijdens de voorstelling verzorgen)</p>	
<p>a. ayant moins de 12 années d'expérience acquise après la fin de l'obligation scolaire</p>	1.858,17 euros	<p>a. met minder dan 12 jaar verworven ervaring na einde van de schoolplicht</p>	1.858,17 euro
<p>b. ayant 12 années et plus d'expérience acquise après la fin de l'obligation scolaire</p>	1.970,78 euros	<p>b. met 12 jaar en meer verworven ervaring na einde van de schoolplicht</p>	1.970,78 euro
<p>4. Techniciens des ateliers non compris dans la catégorie 3 et administratifs occupés à des tâches d'exécution.</p>	1.745,55 euros	<p>4. Werkplaatstechnici die niet in categorie 3 begrepen zijn en in uitvoerende taken tewerkgesteld zijn</p>	1.745,55 euro
<p>5. Personnel occupé à des tâches d'assistance logistique. (montage, chargement, entretien, plateau)</p>	1.632,94 euros	<p>5. In logistieke hulptaken tewerkgesteld personeel (montage, laden, onderhoud, set)</p>	1.632,94 euro
<p>6. Figurants (le figurant, conformément aux usages honnêtes de la profession, est celui qui tient une place, généralement muette,</p>	1.520,32 euros	<p>6. Figuranten (volgens het geijkte gebruiken In het beroep is een figurant een persoon die een, meestal stomme, plaats inneemt en</p>	1.520,32 euro

<p>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>wiens afwezigheid de voorstelling niet in gevaar brengt)</p> <p>Ander personeel dat onthaalfuncties verzorgt (hostesses, stewards)</p> <p>Hulppersoneel voor taken die geen enkele scholing vereisen</p>	
<p>§2. Dispositions transitoires :</p> <p>Pour la période du 1^{er} juillet 2013 au 30 juin 2014, les dispositions transitoires reprises à l'annexe 1 sont d'application pour les employeurs bénéficiant d'au moins 1 million d'euros de subsides annuels d'une part, et d'autre part pour les employeurs bénéficiant de moins d'1 million d'euros de subsides annuels et pour les employeurs non subventionnés.</p> <p><i>Par "subsides", on entend les montants repris dans les rubriques "subsides en capital & intérêts" et « subsides d'exploitation obtenus auprès des pouvoirs publics » du plan comptable normalisé de la Fédération Wallonie Bruxelles</i></p> <p>A partir du 1er juillet 2014, les montants repris au §1 seront d'application, majorés des éventuelles indexations telles que définies dans l'article 6.</p>		<p>§2. Overgangsbepalingen:</p> <p>Voor de periode van 1 juli 2013 tot 30 juni 2014 zijn de in bijlage 1 opgenomen overgangsbepalingen van toepassing voor enerzijds de werkgevers die op zijn minst 1 miljoen € jaarsubsidie ontvangen en anderzijds voor de werkgevers die minder dan 1 miljoen jaarsubsidie ontvangen en voor de niet gesubsidieerde werkgevers.</p> <p>Onder subsidie wordt verstaan de van de overheden bekomen bedragen die zijn opgenomen in de rubrieken "kapitaal - & rentesubsidies" en "exploitatie-subsidies" van het genormaliseerde rekeningstelsel van de federatie Wallonië Brussel.</p> <p>Vanaf 1 juli 2014 worden de in §1 opgenomen bedragen van toepassing, vermeerderd met de eventuele indexeringen, zoals in het artikel 6 bepaald.</p>	
<p>Article 5: Contrats de travail à durée déterminée – Calcul de la rémunération</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 mensuelle sera établi au prorata du nombre de jours ouvrables travaillés durant le ou les mois de l'engagement.</p>		<p>Artikel 5 : Contracten van bepaalde duur - Berekening van de bezoldiging.</p> <p>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 berekend op basis van het aantal gepresteerde werkdagen gedurende de maand of maanden van de tewerkstelling.</p>	
<p>Article 6 : Liaison des salaires à l'index</p> <p>Conformément à la convention collective du travail du 9 décembre 1999 relative à la liaison des salaires à l'index, les rémunérations sont</p>		<p>Artikel 6 : koppeling van de lonen aan de index.</p> <p>In overeenstemming met de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 9 december 1999 tot koppeling van de lonen aan</p>	

<p>indexées suivant l'indice santé lissé.</p> <p>Tous les montants mentionnés à l'article 4 et à l'annexe 1 sont des montants convenus à la date de la signature de la présente convention collective de travail.</p> <p>Ces montants seront soumis à l'évolution de l'index depuis cette date.</p>	<p>het indexcijfer worden de bezoldigingen aangepast aan de afgevlakte gezondheidsindex.</p> <p>Alle in artikel 4 en bijlage 1 vermelde bedragen zijnde bedragen die gangbaar zijn op het moment van de ondertekening van onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst.</p> <p>De bedragen volgen de evolutie van de index sinds deze datum.</p>
<p>Article 7 : Paiement du salaire : modalités</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>Artikel 7: Betaling van het loon; uitvoeringswijze.</p> <p>De betalingen worden ten laatste op het 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, in overeenstemming met de wet op het sociale document.</p>
<p>Article 8 : Précision sur le contenu du contrat de travail individuel</p> <p>Aucune prestation autre que celles indiquées dans 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 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 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>Artikel 8 : Uitleg over de inhoud van het individueel contract.</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>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 perioden die in zijn contract vermeld worden. Eens het maandrooster aan de werknemer meegedeeld is deze vrij buiten het rooster.</p>
<p>Article 9. Durée du travail et flexibilité.</p> <p>§1. Durée de travail hebdomadaire La durée de travail hebdomadaire normale est de 38 heures par semaine.</p>	<p>Artikel 9. Arbeidsduur en flexibiliteit</p> <p>§1. Wekelijkse arbeidsduur De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt 38 uur per week.</p>

§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 :

- A. 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, en principe dans le courant des six jours suivant le dimanche concerné.
- B. Les travailleurs appartenant aux groupes de fonctions 1, 2 et 3 définis à l'art 4 §1, à l'exclusion des fonctions administratives de ces groupes peuvent cependant fournir 10 jours consécutifs de prestations de travail au maximum dans des périodes de répétitions générales ou de représentations en déplacement.

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, le travailleur occupé dans un nouveau régime de travail aura droit à la rémunération afférente à 10 jours fériés par an.

Si, lors de tournées à l'étranger, les travailleurs ont un jour libre, cette journée libre sera considérée comme jour de repos.

- C. Pour les travailleurs des groupes de fonctions 1, 2, 3 et 4 définis à l'art 4 §1, à l'exclusion des fonctions

§2. Nieuwe arbeidsstelsels

In uitvoering van de wet van 17 maart 1987 en de collectieve arbeidsovereenkomst n°42, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 2 juni 1987, kunnen in de ondernemingen nieuwe arbeidsstelsels worden ingevoerd, waarbij de volgende afwijkingen van de Wet van 16 maart 1971 mogelijk zijn:

- A. De normale wekelijkse rustdag is vastgesteld op zondag. Aangezien de werkgevers niet vallen onder het verbod op zondagwerk, kan zondag een werkdag zijn. In dat geval heeft de werknemer recht op een rustdag, vast te stellen op een andere dag, in principe in de loop van de zes dagen volgend op de bewuste zondag.
- B. Werknemers die behoren tot de functiegroepen 1, 2 en 3, vastgesteld in artikel 4§1, kunnen, met uitzondering van de administratieve functies van deze groepen, evenwel maximaal 10 opeenvolgende dagen arbeidsprestaties leveren in periodes van algemene repetities of reisvoorstellingen.

Indien een wettelijke feestdag op een normale rustdag of op een gewoonlijke dag van inactiviteit valt, dan zal deze feestdag worden toegekend op een andere normale werkdag.

Hoe dan ook heeft de werknemer die in een nieuw arbeidsstelsel aan de slag is, recht op het loon dat betrekking heeft op 10 dagen feestdagen per jaar.

Indien de werknemers tijdens buitenlandse toernees een vrije dag hebben, wordt die vrije dag als rustdag beschouwd.

- C. Met uitzondering van de administratieve functies kan voor de werknemers van de functiegroepen 1, 2, 3 en 4,

administratives de ces groupes
il est possible :

- a) 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, représentations en déplacement et programmation réceptive
 - 8 heures par jour dans tous les autres cas.
- b) de déroger à la durée de travail hebdomadaire de 38 heures, qui pourra être portée à :
 - 84 heures par semaine maximum en cas de répétitions générales, festivals et représentations en déplacement.
 - 38 heures par semaine maximum dans tous les autres cas.
- c) au cours de la période de référence de 13 semaines, 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, 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 durée de travail hebdomadaire par rapport à la durée de travail hebdomadaire moyenne est payé.

- D. En cas d'occupation dans le cadre d'un nouveau régime de travail décrit dans le présent paragraphe, le salaire visé à l'article 4 de la loi du 17 mars 1987 sera calculé comme un cinquième du salaire

vastgesteld in art.4 §1:

- a) Worden afgeweken van de dagelijkse arbeidsduur, bepaald in artikel 19 van de Arbeidswet en kan die worden gebracht op:
 - Maximum 12 uur per dag bij generale repetities, festivals, reisvoorstellingen en receptieve programmatie
 - 8 uur per dag in alle andere gevallen
- b) Worden afgeweken van de wekelijkse arbeidsduur van 38 uur, die kan gebracht kan worden op:
 - Maximum 84 uur per week in geval van de generale repetities, festivals en reisvoorstellingen;
 - Maximum 38 uur per week in alle andere gevallen.
- c) In de loop van de referentieperiode van 13 weken mag op geen enkel moment de totale duur van de verrichte arbeid de toegelaten gemiddelde arbeidsduur overschrijden met meer dan 65 uur.

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

- D. In geval van een tewerkstelling in het raam van een in deze paragraaf beschreven nieuw arbeidsstelsel wordt het loon, bedoeld in artikel 4 van de wet van 17 maart 1987 berekend als een vijfde van het weekloon in het raam van

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 X 3 : 13.

§3. 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, 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 heures maximum.

§4. En outre, les dispositions suivantes s'appliquent aux autres travailleurs cités à l'article 4 §1, appartenant aux groupes de fonctions 4, 5, 6 et 1, 2, 3 administratifs

- a) Sauf en cas de dérogation, comme prévu à l'article 9, §2, B, la durée de travail journalière normale est de 8 heures (sans les pauses), avec octroi de jour de repos compensatoire de sorte que, sur une période de 13 semaines, la durée de travail hebdomadaire moyenne soit respectée. Au niveau de l'entreprise, une période de référence différente peut être fixée dans le règlement de travail.
- b) Au cas où la durée de travail journalière dépasse 10 heures, la 11^{ème} heure et les suivantes sont payées 150 % ou sont récupérées à hauteur de 200 % (1 heure prestée donne droit à 2 H 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

een 5-dagenwerkweek.

Bij een arbeidstelsel van 6 werkdagen per week wordt het loon berekend als een zesde van het weekloon. Het weekloon wordt als volgt berekend: maandloon x 3 : 13.

§3. Voor de werknemers van de functiegroepen 1,2 en 3, vastgesteld in artikel 4 §1, kunnen, met uitsluiting van de administratieve functies van deze groepen, per dag maximum twee voorstellingen worden gegeven. In afwijking hiervan kunnen drie voorstellingen per dag worden gegeven indien de voorstellingen op dezelfde plaats worden gegeven en de gezamenlijke duur van de drie voorstellingen maximum drie uur bedraagt.

§4. Bovendien zijn de volgende bepalingen van toepassing op de andere werknemers, vermeld in artikel 4,§1, behorend tot de administratieve functiegroepen 4,5,6 en 1,2,3.

- a) Behoudens in geval van afwijking, zoals voorzien in artikel 9,§2,B, bedraagt de normale dagelijkse arbeidsduur 8 uur (zonder de rustpauzes), met toekenning van compensatierustdagen zodat tijdens een periode van 13 weken de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur wordt gerespecteerd. Op ondernemingsvlak kan in het arbeidsreglement een andere referentieperiode worden bepaald.
- b) In geval de dagelijkse arbeidsduur meer dan 10 uur bedraagt, worden het 11^{de} uur en de volgende aan 150% betaald of aan 200% gerecupereerd (1 gepresteerd uur geeft recht op 2 uur recuperatie).

De beslissing omtrent de ene of andere compensatievorm ligt bij de werkgever.

Per onderneming wordt dezelfde

forme de compensation.	vorm van compensatie toegepast.
<p>c) En cas d'occupation dans un emploi à temps plein, chaque journée de travail entamée comptera pour 4 heures minimum. Au cas où une journée de travail prévue est supprimée ou que la journée de travail dure moins de 4 heures, cette journée de travail sera comptabilisée pour 4 heures pour le calcul du salaire.</p> <p>§5. Pour tous les travailleurs occupés dans un horaire variable, il faut que les horaires de chaque mois leur soient communiqués quinze jours avant le début du mois. En dérogation au point précédent, les horaires pour les répétitions ne doivent être communiqués que huit jours à l'avance. Des modifications aux horaires qui ont été communiqués à l'avance ne sont possibles qu'en concertation commune.</p> <p>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).</p> <p>§6. 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.</p> <p>Dans tous les autres cas, les horaires sont ceux prévus au règlement de travail.</p> <p>§7. Dans tous les cas, les heures dépassant la durée de travail hebdomadaire moyenne sur une base annuelle ou dépassant la durée hebdomadaire moyenne d'un contrat à durée déterminée sont payées à 150%.</p>	<p>c) In geval van tewerkstelling in een voltijdse betrekking, bedraagt elke begonnen arbeidsdag minimum 4 uur. In geval een voorziene arbeidsdag niet doorgaat of de arbeidsdag korter is dan 4 uur, wordt deze arbeidsdag voor de berekening van het loon in rekening gebracht voor 4 uur.</p> <p>§5. Voor alle werknemers, tewerkgesteld met een variabel uurrooster, geldt dat de uurroosters van elke maand vijftien dagen voor de aanvang van de maand worden meegedeeld aan de werknemer. In afwijking hiervan moeten de uurroosters voor de repetities slechts acht dagen vooraf worden meegedeeld. Wijzigingen aan de vooraf meegedeelde uurroosters zijn slechts mogelijk in gemeenschappelijk overleg.</p> <p>Overschrijdingen van de normale grenzen van de arbeidsduur zijn slechts toegestaan indien ze voorzien werden in het arbeidsreglement opgenomen uurrooster. Deze afwijking geeft de werkgever niet de toestemming om zijn werknemers te werk te stellen buiten de uurroosters voorzien in het arbeidsreglement (wet van 17 maart 1987, art. 8).</p> <p>§6. De uurroosters en andere toepassingsmodaliteiten die voortvloeien uit de door dit artikel 9 beoogde nieuwe arbeidsstelsels, zijn geformaliseerd in het arbeidsreglement van de instellingen.</p> <p>In alle andere gevallen zijn de uurroosters zoals ze voorzien zijn in het arbeidsreglement.</p> <p>§7. In elk geval worden de uren, die de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur op jaarbasis of de gemiddelde wekelijkse duur van een contract van bepaalde duur overschrijden, betaald aan 150 %</p>
<p>Article 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.</p>	<p>Artikel 10 : carensdag In afwijking van de bepalingen van de artikels 52 en 71 van de wet van 3 juli 1978 aangaande de arbeidsovereenkomsten, wordt de carensdag door de werkgever betaald.</p>

<p>Article 11 : Vacances annuelles</p> <p>Sauf fermeture annuelle fixe, la période principale de vacances doit être convenue avant le 1er avril de chaque année</p>	<p>Artikel 11 : Jaarlijkse vakantie</p> <p>Behoudens jaarlijkse vaste sluiting dienen de vakantieperiode voor 1 april van elk jaar woorden afgesproken.</p>
<p>Article 12 : Défraiements lors de prestations hors siège</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. Elles se composent du défraiement petit-déjeuner, du défraiement déjeuner et du défraiement dîner.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Défraiement petit - déjeuner : ce défraiement est payé si la période de travail commence avant 7H. b) 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. c) Défraiement déjeuner : ce défraiement est payé si entre 12H et 14H le travailleur est à la disposition de l'employeur pendant au moins 1heure. Ce défraiement déjeuner peut être remplacé par un repas correct et complet. d) Défraiement dîner : ce défraiement est payé si entre 18H et 20H, le travailleur est à la disposition de l'employeur pendant au moins 1heure. Ce défraiement dîner peut être remplacé par un repas correct et complet. <p>§ 2. Les montants de ces défraiements font l'objet d'une convention de travail séparée.</p> <p>Conformément à la convention collective du</p>	<p>Artikel 12 : terugbetaling bij prestaties buiten de zetel.</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 kosten eigen aan de werkgever. De vergoedingen bestaat uit een ontbijtvergoeding, een middagmaalvergoeding en een avondmaalvergoeding.</p> <ul style="list-style-type: none"> a) Ontbijtvergoeding: deze vergoeding wordt betaald indien de arbeidsperiode voor 7 uur begint. b) De ontbijtvergoeding is niet verschuldigd indien op hotel overnacht wordt en het ontbijt in het hotel verzorgd wordt. c) Middagmaalvergoeding: deze vergoeding wordt betaald als de werknemers tussen 12 en 14 uur gedurende minstens 1 uur ter beschikking van de werkgever staat. De middagmaalvergoeding kan vervangen worden door een degelijke volledige maaltijd. d) Avondmaalvergoeding: de vergoeding wordt betaald als de werknemer tussen 18 en 20 uur gedurende tenminste 1 uur ter beschikking van de werkgever staat. De avondmaalvergoeding kan vervangen worden door een degelijke volledige maaltijd. <p>§2. De bedragen van deze vergoedingen maken het onderwerp uit van een afzonderlijke arbeidsovereenkomst.</p> <p>In overeenstemming met de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst van 9</p>

travail du 9 décembre 1999 relative à la liaison des à l'index, les défraiements sont indexés suivant l'indice santé lissé.

Ces défraiements s'appliquent lors de déplacements en Belgique et au Luxembourg.

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.

Lors des déplacements à l'étranger, le logement est pris en charge par l'employeur : le 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 h et 14 h, et en tous cas une pause de 30 minutes 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 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 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'A.R. du 18 janvier 1965 et ses modifications.

Cette indemnité kilométrique est adaptée chaque année au 1^{er} juillet.
Au 1^{er} juillet 2012, l'indemnité forfaitaire s'élève à 0,3456 euro/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.

december 1999 tot koppeling aan het indexcijfer worden de vergoedingen aangepast aan de afgevlakte gezondheidsindex.

Deze vergoedingen gelden bij verplaatsingen in België en in Luxemburg.

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.

Bij verplaatsingen in het buitenland zorgt de werkgever voor de overnachtingkosten: de ontbijtvergoeding is 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.

§3. Er dient een pauze van een uur ingelast te worden tussen 12 en 14 uur en in elk geval een pauze van 30 minuten om de vier uur.

§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 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 toegekende tarief.

Op 1 juli van elk jaar wordt deze kilometervergoeding aangepast.

Op 1 juli 2012 bedraagt de forfaitaire vergoeding 0,3456 €/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.

<p>La distance sera en tout cas considérée comme excessive, si elle implique plus de deux heures de route.</p>	<p>De afstand zal in elk geval als overdreven beschouwd worden als hij meer dan twee uur reizen vereist.</p>
<p>Article 13 : Costumes, accessoires et vêtements de travail</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>Le travailleur est obligé de gérer en bon père de famille les vêtements et le matériel qui lui sont confiés par l'employeur.</p> <p>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.</p> <p>Il veillera également à ce que les objets personnels que le travailleur porte sur lui quand il vient travailler, tels qu'habillement, portemonnaie, etc., puissent être protégés.</p> <p>Cette disposition ne dispense pas le travailleur de l'obligation d'être lui-même attentif à ses effets personnels.</p>	<p>Artikel 13: Kostuums, accessoires, arbeidskledij en beschermingsmiddelen.</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>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 bezittingen.</p>
<p>Article 14 : Captation d'un spectacle</p> <p>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 du spectacle) un accord préalable à la captation doit être obtenu par l'employeur auprès des artistes interprètes.</p>	<p>Artikel 14: Captatie van een voorstelling</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>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>	<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 moet vaststellen.</p>
<p>Article 15 :</p> <p>Les partenaires sociaux s'engagent dès le lendemain de la signature du présent document à travailler à une nouvelle convention collective de travail sur base d'une classification de fonctions et d'y faire correspondre de nouvelles échelles de rémunérations adéquates.</p> <p>Ils s'engagent à faire aboutir leurs travaux pour le 31 décembre 2014.</p>	<p>Artikel 15 :</p> <p>De sociale partners verbinden zich ertoe om de dag na de ondertekening van onderhavig document werk te maken van een nieuwe collectieve arbeidsovereenkomst op basis van een functieclassificatie en de nieuwe aangepaste loonschalen ermee te laten overeenstemmen.</p> <p>Ze beloven hun werkzaamheden tegen 31 december 2014 af te ronden.</p>
<p>Article 16 : Entrée en vigueur et dénonciation de la convention</p> <p>§1. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2013 pour une durée indéterminée.</p> <p>§2. 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.</p>	<p>Artikel 16 : Inwerkingtreding en opzegging van de overeenkomst</p> <p>§1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2013 voor onbepaalde duur.</p> <p>§2. Onderhavige overeenkomst kan worden opgezegd mits een opzeg van 8 maanden en dit via aangetekende brief aan de voorzitter van het paritair comité.</p>