

Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de organisaties die ressorteren onder het Paritair Comité 304 (Vermakelijkheidsbedrijf) en die cumulatief voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. de maatschappelijke zetel bevindt zich hetzij in het Vlaamse Gewest, hetzij in het Brusselse hooftstedelijke Gewest,
2. de werkgever is ingeschreven op de Nederlandse taalrol bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.
3. de werkgever betreft een organisatie die een toelage krijgt van de Vlaamse Gemeenschap op basis van het decreet van 2 april 2004 houdende de subsidiëring van kunstorganisaties, kunstenaars, organisaties voor kunsteducatie en organisaties voor sociaal-artistieke werking, internationale initiatieven, publicaties en steunpunten ' (het Kunstendecreet)
4. de werkgever betreft een professionele organisatie zoals omschreven in het kunstendecreet behorend tot één van de volgende categorieën:
 - a. kunstencentrum
 - b. festival
 - c. organisatie voor Nederlandstalige dramatische kunst
 - d. organisatie voor dans
 - e. organisatie voor muziektheater
 - f. werkplaats
 - g. organisatie voor kunsteducatie
 - h. organisatie voor sociaal artistieke werking
5. de werkgever betreft een organisatie wiens hoofdactiviteit zich situeert op het vlak van podiumkunsten, met uitsluiting van de muziek

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst regelt tevens de verhouding tussen de werknemers en de werkgevers die lid zijn van de Vlaamse Directies voor Podiumkunsten vzw en bij de C.A.O. wensen aan te sluiten door zich schriftelijk daartoe te engageren. Overeenkomstig artikel 17 van de wet van 5 december 1968, wordt deze toetreding neergelegd bij de Federale Overheidsdienst Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg.

Onder werknemers wordt verstaan het mannelijk en vrouwelijk arbeiders- en bediendenpersoneel.

Artikel 2. Functiegroepen en functies

De functies in de sector worden omschreven in het document 'functiebeschrijvingen voor de podiumkunsten'. Hierna volgt een lijst van de gehanteerde functies en functiegroepen. Verder in deze CAO wordt verwezen naar de functie aan de hand van het functienummer of de functiegroep.

Er zijn 5 functiegroepen: Artistiek, Onderhoud/logistiek, Publiekswerking, Technisch artistiek; Administratief.

¹ B.S. 06.07.2004, ed 2
10/05/06

NEERLEGGING-DÉPÔT

20 -07- 2006

REGISTR.-ENREGISTR.

28 -07- 2006

NR. 80.494/Co/304
N°

Binnen de functiegroepen onderscheiden we volgende functies²:

Artistiek:

1. artiest
3. dramaturg
4. ontwerper
5. programmator
6. regieassistent / repetitor
7. regisseur - choreograaf - muzikale leiding
8. scheppend kunstenaar

Onderhoud-logistiek

9. chauffeur
10. gebouwbeheer
 - 10.1 coördinator
 - 10.2 specialist
 - 10.3 assistent
11. kantine
 - 11.1 coördinator
 - 11.2 medewerker
12. schoonmaak
 - 12.1 coördinerend
 - 12.2 medewerker

Publiekswerking

13. dramadocent-educatief medewerker
14. onthaal/publiek
 - 14.1 coördinerend
 - 14.2 medewerker
15. pers en promotie
 - 15.1 coördinerend
 - 15.2 gespecialiseerd
 - 15.3 polyvalent
16. kassa-en baliebediende
 - 16.1 uitvoerend - coördinerend
 - 16.2 uitvoerend
17. portier – bewaker – conciërge

Technisch artistiek

18. grimeur-kapper
19. kleedster
20. atelier
 - 20.1 hoofd atelier
 - 20.2 coördinator atelieractiviteiten
 - 20.3 uitvoerend medewerker atelier
21. theatertechnici
 - 21.1 coördinerend
 - 21.2 gespecialiseerd of polyvalent technicus
 - 21.3 assistent
22. productieleider
23. rekwisiteur
24. technische leiding

Administratief

25. zakelijke leiding type 2 (klein)
26. ondersteunende diensten

² De functienummers verwijzen naar de nummering in het document 'Functiebeschrijvingen in de podiumkunsten'
CAO PC 304

- 26.1 coördinerend
- 26.2 gespecialiseerd
- 26.3 assisterend

Artikel 3. Loongroepen

Er worden vijf loongroepen onderscheiden. Voor de omschrijving van de functies wordt verwezen naar de functieclassificatie die als bijlage bij de CAO gevoegd wordt en er integraal deel van uitmaakt. De verwijzing naar de functienummers stemt overeen met de functieclassificatie (zie ook Artikel 2). De minimumlonen gelden enkel in zoverre de uitgeoefende functie volledig correspondeert met de omschrijving van de functie.

Loongroep A:

- 1. Artiest
- 3. Dramaturg
- 4. Ontwerper
- 5. Programmator
- 6. Regieassistent / repetitor die de regisseur/choreograaf moet vervangen
- 7. Regisseur / Choreograaf / Muzikale leiding
- 8. Scheppend kunstenaar
- 21.1. Theatertechnicus, coördinator die leiding geeft aan meer dan 3 personen
- 22. Productieleider
- 24. Technische leiding
- 25. Zakelijk Leider Type 2 (klein)

Loongroep B

- 6. Regieassistent / Repetitor die de regisseur/choreograaf niet moet vervangen
- 10. 1. Gebouwbeheer: coördinator
- 13. Dramadocent / Educatief medewerker
- 14. 1. Onthaal Publiek: coördinator
- 15. 1. Pers, Promotie en Communicatie: coördinator
- 20. 1. Hoofd Atelier
- 21. 1. Theatertechnicus, coördinator die geen leiding geeft of leiding geeft aan 3 of minder dan 3 personen
- 26. 1. Ondersteunende diensten: coördinator

Loongroep C +:

- 1. 10. 2. Specialist gebouwbeheer
 - 11. 1. Kantine coördinator
 - 15. 2. Pers, Promotie en Communicatie: Gespecialiseerd / polyvalent medewerker
 - 16.1. Coördinator Kassa en/of Balie
 - 20. 2. Coördinator atelier-activiteiten
 - 21.2. Gespecialiseerd of polyvalent technicus
 - 23. Rekwisiteur
 - 26. 2. Ondersteunende diensten: gespecialiseerde medewerker
- 2. a) de werknemers genoemd in loongroep C met een specifieke opleiding
b) de werknemers genoemd in loongroep C met minimum 4 jaar anciënniteit, die omwille van hun bekwaamheid kunnen gelijkgesteld worden met deze in punt 2a) van loongroep C+

Loongroep C

- 9. Chauffeur

- 12. 1. Schoonmaak : coördinator
- 15.3. Pers, Promotie en Communicatie: Assistent
- 16. 2. Kassa -en baliebediende
- 18. Grimeur/kapper
- 19. Kleedster
- 20.3. Atelier: uitvoerend medewerker
- 21. 3. Theatertechnicus: assistent
- 26. 3. Ondersteunende diensten: assistent

Loongroep D:

- 10.3. Gebouwbeheer: assistent
- 11.2. Kantine: medewerker
- 14. 2. Onthaal publiek: medewerker
- 17. Portier/ toezichter / bewaker / conciërge
- 12.2. Schoonmaak: medewerker

Artikel 4. Minimum weddeschalen

Dit artikel bepaalt de minimum weddeschalen die in de tabel als bijlagen bij deze CAO zijn opgenomen; het staat de contractanten uiteraard vrij individueel hogere weddeschalen af te spreken.

De weddeschalen in bijlage 1 gelden voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst van 4 of meer dan 4 maanden. De weddeschalen in bijlage 2 gelden voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst van minder dan 4 maanden.

De weddeschaal C geldt als minimale schaal voor de werknemers van de loongroep A van de gezeischappen waarvoor de financieringsenveloppe van de Vlaamse Gemeenschap niet méér bedraagt dan 10.488.374 BEF (260.000 €) in 1999. Dit bedrag zal met 1 % verhoogd worden telkens wanneer de lonen geïndexeerd worden overeenkomstig de CAO betreffende de aanpassing van de bezoldigingen en vergoedingen dd. 9 december 1999³. De weddeschaal D geldt dan voor alle andere werknemers van deze gezeischappen.

In geval van coproducties tussen gezeischappen moet voor de contracten die specifiek voor deze coproducties afgesloten worden de hoogst geldende weddeschalen toegepast.

Loongroep A kan ten vroegste toegepast worden vanaf de leeftijd van 22 jaar. Voor de andere loongroepen geldt een aanvangsleeftijd van 18 jaar.

Werknemers uit de loongroep A zonder diploma moeten 4 jaar relevante ervaring kunnen bewijzen, vooraleer zij kunnen uitbetaald worden conform de weddeschaal van loongroep A. Voordien is hun inschaling vrij onderhandelbaar.

Werknemers die overgaan naar een hogere loongroep, behalve van loongroep D naar loongroep C, verliezen maximaal 1/3 van hun anciënniteit.

Artikel 5. Eindejaarspremie

§1 Met ingang van 2006 wordt aan de werknemers met een arbeidsovereenkomst van 4 of meer dan 4 maanden, een eindejaarspremie toegekend. De betaling van de premie gebeurt, behalve bij uitdiensttreding cf. §4, in de loop van de maand december.

Voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst van minder dan 4 maanden, is de premie verrekend in de lonen zoals bepaald in bijlage 2.

§2 Deze premie wordt als volgt toegekend:

- Voor de werknemers die gedurende een heel jaar in dienst waren van de onderneming bedraagt deze premie minstens 300 €
- Voor de werknemers die niet gedurende een heel jaar in dienst zijn geweest, verhoudt de premie zich tot het aantal maanden effectieve prestatie (of gelijkgestelde dagen).

§3 Het bedrag van de premie mag worden herleid naar rato van de afwezigheden in de loop van het jaar, die niet voortspuiten uit de toepassing van de wettelijke, reglementaire, en conventionele bepalingen inzake jaarlijkse vakantie, wettelijke feestdagen, kort verzuim, beroepsziekte, arbeidsongeval en bevallingsrust en van minder dan 60 dagen ziekte of ongeval.

§4 Hebben recht op de premie berekend naar rato van de prestaties van het lopende werkjaar en overeenkomstig de berekeningswijze zoals bepaald in § 2, wanneer zij de onderneming verlaten voor de datum van betaling van de premie en voorzover zij een anciënniteit hebben van minstens 4 maanden op het ogenblik van hun vertrek:

1. de werknemers die, behalve om dringende reden, door de werkgever in de loop van het jaar worden ontslagen
2. de gepensioneerden
3. de bruggepensioneerden
4. de werknemers die zelf ontslag hebben genomen, voorzover zij een anciënniteit hebben van minstens 5 jaar
5. de werknemers wiens arbeidsovereenkomst afloopt (contracten van bepaalde tijd van 4 of meer dan 4 maanden)

§5 Voornoemde bepalingen zijn niet van toepassing op :

- ondernemingen die in de loop van het jaar een evenwaardig voordeel toekennen, welke ook haar benaming weze, hetzij onder de vorm van een conventionele premie, hetzij ten titel van gift.
- De ondernemingen welke op hun niveau bij overeenkomst de lonen en andere arbeidsvoorwaarden van hun werknemers regelen, voorzover de in deze overeenkomst toegekende voordelen samengenomen ten minste gelijk zijn aan de voordelen voorzien door deze collectieve arbeidsovereenkomst

§6 Ingeval van conflict over het al dan niet evenwaardig karakter van de toegekende voordelen, wordt het conflict voorgelegd aan een arbitragecommissie bestaande uit 3 vertegenwoordigers van de werkgevers en 3 vertegenwoordigers van de werknemers.

Artikel 6. Aanpassing van de lonen aan de index

De bezoldigingen worden gekoppeld aan de index overeenkomstig de CAO betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen dd. 9 december 1999, geregistreerd bij de Dienst Collectieve arbeidsbetrekkingen van het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid onder het nr. 54.498.

Artikel 7. Anciënniteit

M.b.t. de anciënniteit gelden volgende regels:

Anciënniteit wordt verworven in organisaties uit de sector van de gesubsidieerde podiumkunsten of in vergelijkbare organisaties en opgebouwd op basis van arbeidsovereenkomsten van onbepaalde tijd en van bepaalde tijd. De arbeidsprestaties geleverd in eenzeldde beroepskwalificatie in de podiumkunstensector, in welkdanig tewerkstellingsstatuut ook, komen eveneens in aanmerking voor de anciënniteitsbepaling.

Arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd, afgesloten binnen het tijdsbestek van 1 seizoen, die samengeteld de duur van 3 maanden niet overschrijden, gelden voor hun effectieve duur voor de bepaling van de anciënniteit.

Arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd, afgesloten binnen het tijdsbestek van 1 seizoen, die samengeteld minimaal 3 maanden en maximaal 6 maanden bedragen, worden beschouwd als een arbeidsovereenkomst van 6 maanden.

Arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd, afgesloten binnen het tijdsbestek van 1 seizoen, die samengeteld minimaal 6 maanden en maximaal 12 maanden bedragen, worden beschouwd als een arbeidsovereenkomst van een jaar.

Voor het personeel uit de technisch-artistieke en administratieve functiegroep wordt de bewezen nuttige beroepservaring, verworven in loondienst of in een zelfstandig statuut, in aanmerking genomen voor het bepalen van de anciënniteit.

Bij dezelfde werkgever worden de verworven sociale rechten in de loop van hetzelfde contract globaal behouden, en blijven de huidige pecuniaire rechten ongewijzigd, op voorwaarde dat ze gunstiger zijn dan de nieuw bedongen voorwaarden. Met uitzondering van de aantoonbare anciënniteit die in aanmerking genomen wordt voor de inschaling van de werknemer in de barema's, kunnen bepaalde verworven rechten niet aan een latere werkgever worden opgelegd.

Artikel 8. Betaling van het loon en vakantiegeld: modaliteiten

De betalingen worden uiterlijk de laatste werkdag van de maand uitgevoerd.

Maandelijks ontvangt de werknemer een loonstaat waarop de bedragen van de bezoldiging en de diverse afhoudingen gedetailleerd vermeld zijn, overeenkomstig de wet op de sociale documenten.

Voor arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd wordt het vakantiegeld uiterlijk de laatste dag van de arbeidsovereenkomst uitbetaald. Voor arbeidsovereenkomsten van onbepaalde tijd gebeurt de uitbetaling van het dubbel vakantiegeld uiterlijk 30 juni, en in elk geval steeds vóór de hoofdvakantie opgenomen wordt. Deze bepaling is niet van toepassing indien het vakantiegeld ten laste is van een vakantiekas.

De werkgevers verbinden zich ertoe een voldoende deel van het geheel van hun middelen voor te behouden aan het verzekeren van bezoldigingen en vergoedingen.

Artikel 9. Einde van de arbeidsovereenkomsten

De arbeidsovereenkomsten van onbepaalde tijd kunnen worden beëindigd, mits naleving van de wettelijke opzeggingsmodaliteiten, of mits wederzijds akkoord.

Bij opzegging van de arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd zal voor de werknemers uit de artistieke functiegroep ernaar gestreefd worden de einddatum van de opzeggingstermijn te laten samenvallen met 30 juni.

Ongeacht de opzeggingsmodaliteiten dient de beëindiging van de arbeidsovereenkomst van de werknemers uit de artistieke functiegroep met een contract van onbepaalde tijd, steeds schriftelijk te worden aangekondigd door de werkgever, uiterlijk op 31 januari van het lopende seizoen. Deze mededeling hoeft niet te gebeuren indien de wettelijke opzegtermijn langer is dan 5 maanden. Werknemers uit de artistieke functiegroep die zelf hun arbeidsovereenkomst van onbepaalde tijd wensen te beëindigen, dienen dit eveneens, ongeacht de opzeggingsmodaliteiten, schriftelijk mee te delen aan hun werkgever, uiterlijk op 31 januari van het lopende seizoen.

De arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd lopen ten einde bij het volmaken van de overeengekomen termijn. Wanneer een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd samenvalt met de duur van een seizoen, zal ten minste 5 maanden voor het einde van het seizoen de intentie medegedeeld worden dat de arbeidsovereenkomst zal vernieuwd worden. Als deze mededeling niet gebeurt, loopt de arbeidsovereenkomst automatisch af bij het volmaken van de overeengekomen termijn.

Artikel 10. Korte arbeidsovereenkomsten

Een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd die niet geheel overeenstemt met een volledige maand wordt bezoldigd a rato van 1/22 maandloon per repetitiedag of reisdag en 1/20 maandloon per voorstellingsdag. Indien er minstens 54 voorstellings-, repetitiedagen of reisdagen gepresteerd worden binnen de periode van drie maanden, wordt een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd afgesloten (drie maanden).

Een arbeidsovereenkomst van bepaalde tijd voor een rolovername (opneemcontract) op korte termijn wordt bezoldigd a rato van 1/11 maandloon per repetitiedag (voor de eerste vier repetitiedagen) en 1/9 maandloon per voorstellingsdag (voor de eerste 4 voorstellingsdagen).

Dit artikel geldt enkel voor werknemers die op dat ogenblik niet reeds met een arbeidsovereenkomst aan het gezelschap verbonden zijn.

Artikel 11. Inhoud van de individuele arbeidsovereenkomst

Er kunnen enkel andere prestaties worden opgedragen dan deze vermeld in de arbeidsovereenkomst, indien zij verenigbaar zijn met de beroepsbekwaamheden van de werknemer en voor zover deze wijziging hem geen materieel of moreel nadeel berokkent

De werknemer moet vóór de ondertekening van de arbeidsovereenkomst de werkgever schriftelijk op de hoogte brengen van alle verbintenissen met derden op het gebied van tewerkstelling.

Een werknemer die al met een arbeidsovereenkomst in dienst is, moet schriftelijk toestemming krijgen van de werkgever voor alle eventuele verbintenissen die hij met derden wil aangaan op het gebied van tewerkstelling op de dagen of in de periodes die door het contract gevat zijn.

Het niet nakomen van deze verplichtingen kan leiden tot verbreking van de arbeidsovereenkomst vanwege de werkgever wegens dringende redenen.

Artikel 12. Arbeidsduur en flexibiliteit

§1 Wekelijkse arbeidsduur

De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt 38 uur per week.

§2 Nieuwe **arbeidsregimes**

In uitvoering van de Wet van 17 maart 1987 en van de C.A.O. nr. 42, gesloten in de Nationale Arbeidsraad op 2 juni 1987 kunnen in de ondernemingen nieuwe arbeidsregimes worden ingevoerd, 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 zondagsarbeid, kan zondag een werkdag zijn. In dat geval heeft de werknemer recht op een rustdag, vast te stellen op een andere dag, in principe in de loop van de zes dagen volgend op de bewuste zondag. Werknemers behorend tot de functies 1 t.e.m. 9 en 18 t.e.m. 24, kunnen evenwel maximaal 10 opeenvolgende dagen arbeidsprestaties leveren in periodes van generale repetities of reisvoorstellingen.
- Indien een wettelijke feestdag valt op een normale rustdag, zal deze toegekend worden op een andere, normale werkdag
- Indien de werknemers tijdens buitenlandse tournees een vrije dag hebben, wordt die vrije dag als rustdag aangemerkt.

B.

Voor de werknemers uit de artistieke functiegroep (functies 1 t.e.m. 8) en de technisch artistieke functiegroep (functies 18 t.e.m. 24) en de chauffeurs (functie 9) kan :

- a) afgeweken worden van de dagelijkse arbeidsduur, bepaald in artikel 19 van de Arbeidswet, die kan gebracht worden op :
 - maximum 12 uur per dag bij generale repetities, festivals⁴, reisvoorstellingen en receptieve programmatie;
 - 10 uur per dag in alle andere gevallen;
- b) afgeweken worden van de wekelijkse arbeidsduur van 38 uur die kan gebracht worden
 - op maximum 84 uur per week in geval van generale repetities, festivals⁵ en reisvoorstellingen;
 - op maximum 60 uur per week in alle andere gevallen

C.

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bedraagt 38 uur. In uitvoering van artikel 26 bis van de Arbeidswet wordt de referperiode tijdens de welke de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur moet gerespecteerd worden, verlengd tot 1 jaar, aanvangend op 1 september van elk jaar om te eindigen op 31 augustus van het daaropvolgend

⁴ Bedoeld wordt het moment waarop het festival effectief plaatsvindt

⁵ Bedoeld wordt het moment waarop het festival effectief plaatsvindt

jaar, tenzij op ondernemingsvlak in het arbeidsreglement een andere referentieperiode wordt bepaald.

In de loop van de referentieperiode mag op geen enkel moment de totale duur van de verrichte arbeid de toegelaten gemiddelde arbeidsduur overschrijden met meer dan 65 uur.

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

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

D.

In geval van een tewerkstelling in het kader van een in deze paragraaf beschreven nieuwe arbeidsregeling wordt het loon, bedoeld in artikel 4 van de Wet van 17 maart 1987 berekend als één vijfde van een weekloon. Bij een arbeidsregeling van 6 werkdagen per week, wordt het loon berekend als één zesde van een weekloon. Een weekloon wordt als volgt berekend : maandloon x 3 : 13.

§3

Voor de werknemers uit de artistieke functiegroep⁶, geldt bovendien het volgende :

- er kunnen maximum twee voorstellingen per dag gegeven worden. In afwijking hiervan kunnen drie voorstellingen per dag gegeven worden, indien de voorstellingen worden gegeven op dezelfde locatie en de gezamenlijke duurtijd van de voorstellingen maximum 3 uur bedraagt;
- op een dag van twee voorstellingen kan niet bijkomend gerepeteerd worden.

§4

Voor de overige werknemers genoemd in Artikel 3, uit de loongroepen A tot en met C en niet genoemd in §3, geldt bovendien het volgende :

- behoudens in geval van afwijking, zoals voorzien in Artikel 12, §2, B, bedraagt de normale dagelijkse arbeidsduur 8 uur (exclusief de rustpauzes), met toekenning van compensatierustdagen zodat tijdens een periode van 1 jaar, gaande van 1 september van elk jaar tot 31 augustus van het daaropvolgend jaar, de gemiddelde wekelijkse arbeidsduur van 38 uur wordt gerespecteerd. Op ondernemingsvlak kan in het arbeidsreglement een andere referentieperiode bepaald worden;
- in geval, bij toepassing van Artikel 12, §2, B de dagelijkse arbeidsduur meer dan 10 uur bedraagt, wordt hetzij overloon a rato van 75% hetzij inhaalrust a rato van 75% voor elk uur boven 10 uur per dag toegekend. De beslissing omtrent de ene of andere compensatievorm ligt bij de werkgever. Per onderneming zal dezelfde compensatievorm toegepast worden;
- 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. Deze bepaling geldt niet voor de werknemers genoemd in Artikel 13

⁶ Enkel die werknemers die daadwerkelijk bij de opvoering van de voorstelling betrokken zijn.
CAO PC 304

§5

Voor alle werknemers, tewerkgesteld met een variabel uurrooster, geldt dat de uurroosters van elke maand vijftien dagen voor de aanvang van de maand aan de werknemer worden meegedeeld. In afwijking hiervan moeten de uurroosters voor de repetities slechts acht dagen vooraf meegedeeld worden. Wijzigingen aan de vooraf meegedeelde uurroosters zijn slechts in gemeenschappelijk overleg mogelijk.

Artikel 13. Deeltijdse arbeid

De minimale wekelijkse arbeidsduur van deeltijds tewerkgestelde werknemers die is vastgesteld op 1 derde van de wekelijkse arbeidsduur van voltijds tewerkgestelde werknemers op basis van artikel 11 bis van de wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, is niet van toepassing op de werknemers met de volgende functies:

- 16. Kassa - baliebediende;
- 11.2. Kantinemedewerker;
- 14.2. Onthaal publiek: medewerker;
- 17. Portiers.

Artikel 14. Carensdagen

In afwijking van de bepalingen van artikel 52 en 71 van de Wet van 3 juli 1978 betreffende de arbeidsovereenkomsten, wordt de betaling van de eerste twee carensdagen per jaar, ten laste genomen door de werkgever.

Artikel 15. Jaarlijkse vakantie

De werknemers met flexibele arbeidstijden behorend tot de artistiek of technisch-artistieke functiegroep (functies 1 t.e.m. 8 en functies 18 t.e.m. 24) met een arbeidsovereenkomst van vier maanden of meer, hebben naast de wettelijke vakantie recht op 10 dagen extra jaarlijks verlof in het stelsel van de vijfdagenweek en 12 in het stelsel van de zesdagenweek. In deze 2 weken is geen enkele compensatiedag noch wettelijke feestdag inbegrepen. Deze minimum supplementaire vakantietijd mag teruggebracht worden tot één week op voorstel van de werkgever en mits akkoord van de werknemer, indien de werkgever een eindejaarspremie betaalt die minstens gelijk is aan anderhalve week loon. Voor kunstencentra die reeds een eindejaarspremie betalen van minstens anderhalve week loon, bedraagt de supplementaire vakantie één week.

De twee weken extra vakantie worden beschouwd als compensatiedagen. Het recht hierop wordt opgebouwd in verhouding tot de duur van de arbeidsovereenkomst, of voor arbeidsovereenkomsten van onbepaalde tijd, in het vakantiejaar (en niet in het vakantiedienstjaar). Wanneer deze dagen niet worden opgenomen in de loop van de arbeidsovereenkomst, zal de werkgever bij afloop van de arbeidsovereenkomst een percentage bijbetalen in de vorm van een premie. Eén week extra vakantie (als er een eindejaarspremie is) staat dan voor 2 %, twee weken voor 4 % van het brutoloon. Deze bepaling geldt enkel voor arbeidsovereenkomsten van 4 of meer dan 4 maanden. Deze vakantiedagen kunnen niet opgenomen worden bij de volgende werkgever

De jaarlijkse vakantieperiode(s) voor het vast personeel wordt (worden) uiterlijk op 15 december bepaald, na overleg tussen de werkgever en de werknemers. Afwijking kan worden toegestaan in overeenkomst met de werknemers.

Elke voor onbepaalde tijd aangeworven werknemer behorend tot de artistiek of technisch-artistieke functiegroep (functies 1 t.e.m. 8 en functies 18 t.e.m. 24) heeft jaarlijks recht op een ononderbroken betaald verlof van minimaal 4 weken; alle andere werknemers hebben recht op minimaal 3 weken.

Artikel 16. Reisvoorstellingen

§ 1. De werknemer die voor het gezelschap op reis gaat in de Benelux zal hiervoor een forfaitaire kostenvergoeding ontvangen. Deze vergoeding betreft kosten eigen aan de werkgever. Daarbij worden de volgende basisbedragen onderscheiden: lunchgeld, dinergeld, ontbijt.

1. Lunchgeld

wordt uitgekeerd indien de overeenkomstige eerste lunchperiode (zijnde 12-14u of 18-20u) volledig binnen de werkuren valt. Dit lunchgeld is uitkoopbaar met een broodmaaltijd, behalve voor theatertechnici (functie 21).

2. Dinergeld

wordt uitgekeerd indien de daarmee overeenkomstige periode (zijnde 18 tot 20 u) volledig binnen de werkuren valt, en de werknemer reeds een lunch of lunchgeld heeft gekregen. Dit dinergeld is uitkoopbaar met een volwaardige warme maaltijd, behalve voor theatertechnici (functie 21).

3. Ontbijtgeld

wordt uitgekeerd indien de werktijd vóór 7 uur aanvangt. Het ontbijtgeld is niet verschuldigd wanneer overnacht werd in een hotelkamer en ontbijt werd aangeboden in het hotel.

§ 2. 1. Het lunchgeld bedraagt 7,48 EURO (in 1999).
2. Het dinergeld bedraagt 14,96 EURO (in 1999).
3. Het ontbijtgeld bedraagt 3,87 EURO (in 1999)

De globale vergoeding per dag kan echter nooit meer bedragen dan 22,44 EURO (in 1999). Deze bedragen zullen geïndexeerd worden zoals in Artikel 6 bepaald is.

§3. Indien een séjour wordt uitbetaald voor lunch of diner, of indien voor een overeenkomstige maaltijd wordt gezorgd, wordt in principe een rustpauze van telkens 1 uur voorzien. De effectief opgenomen rusttijd wordt niet als werktijd beschouwd en als dusdanig niet in rekening gebracht bij de berekening van de totale arbeidsduur die dag.

§ 4. Uitgezonderd schriftelijke toestemming van de werkgever dient het vervoermiddel van de werkgever te worden gebruikt. Voor een rondreis in het buitenland mag reizen per vliegtuig of schip niet worden geweigerd.

§ 5. Als de werknemer met schriftelijke toestemming van de werkgever of op verzoek van de werkgever zijn eigen wagen gebruikt, gebeurt de terugbetaling op basis van de Michelinkaart en langs de kortste weg volgens het tarief dat de Staat toekent aan zijn personeel op basis van het K.B. van 18 januari 1965, gewijzigd door het K.B. van 20 juli 2000. Dit bedrag wordt aangepast overeenkomstig de modaliteiten voorzien in het K.B. van 20 juli 2000.

Indien de werkgever een collectieve omniurnautoverzekering afsluit en betaalt voor verplaatsingen in dienstverband voor de privé-wagens van de werknemers, kan de vergoeding beperkt worden.

De werkgever komt tussen in de kosten voor het openbaar vervoer voor het woon-werkverkeer van de werknemers overeenkomstig de wettelijke regeling dienaangaande.

§ 6. De verplaatsingsduur vanaf de standplaats wordt als werktijd beschouwd.

§ 7. Overnachtingsmodaliteiten

Na overleg met de werknemers zal de werkgever voor elke reisvoorstelling beslissen wie blijft overnachten, of wie terugkeert. Er wordt in het eerste geval door de werkgever een hotel voorzien dat voldoende comfortabel is, ontbijt inbegrepen. Voor langere tournees kan een overleg plaatsvinden teneinde de privacy van de werknemers te garanderen.

§ 8. Séjours buiten de Benelux zullen telkens het voorwerp uitmaken van specifiek overleg tussen werkgever en werknemer. De verplaatsingskosten en de overnachtingskosten buiten de Benelux zijn ten laste van de werkgever.

Artikel 17. Kostuums, rekwisieten en werkkledij

De door de werkgever opgelegde zichtbare kostuums en rekwisieten worden door hem geleverd. De werknemer kan niet verplicht worden een hem toebehorend kledingstuk als kostuum te gebruiken. Deze bepaling geldt niet voor muzikanten voor zover ze hun gebruikelijke concertkledij moeten dragen.

De door het A.R.A.B. opgelegde werkkledij wordt door de werkgever geleverd en onderhouden. De verplicht gestelde kledij moet effectief gedragen worden.

De werknemer is verplicht de kledij en het materiaal dat aan hem wordt toevertrouwd als een goed huisvader te beheren.

De werkgever zal een verzekeringspolis afsluiten tegen diefstal met inbraak, brand en ongevallen, voor het materiaal dat de werknemer op verzoek van de werkgever voor beroepsdoeleinden ter beschikking stelt.

Hij zal er eveneens zorg voor dragen dat de persoonlijke bezittingen die de werknemer noodzakelijkerwijze bij zich heeft wanneer hij naar het werk komt, zoals kleding, geldbeugel e.d.m., maximaal beveiligd kunnen worden.

Dit ontslaat de werknemer niet van de plicht er zelf zorgzaam voor te zijn.

Artikel 18. Opname van een spektakel

Een regeling aangaande de vergoeding van werknemers die betrokken zijn bij een volledige of gedeeltelijke opname van een spektakel (uitgezonderd korte gedeelten - maximum 3' antenne - bedoeld als promotie) met gelijk welk heden bekend of onbekend middel zal in de toekomst het voorwerp uitmaken van een aparte sectorale overeenkomst tussen de partners van deze CAO.

Artikel 19. Structureel overleg en vakbondsvergaderingen

Minstens één keer per jaar organiseren werkgevers een overlegvergadering met hun werknemers. Dergelijke vergadering heeft betrekking op financiële informatie en informatie m.b.t. de evolutie van de tewerkstelling.

Indien op basis van de gegevens van de sociale balans van het voorafgaande jaar gemiddeld meer dan 20 VTE in dienst zijn, geldt bovendien het volgende:

- Op verzoek van minstens ¼ (te berekenen ten opzichte van het aantal VTE dat op het moment van de aanvraag in dienst is van deze werkgever) van de werknemers kunnen bijkomende vergaderingen plaatsvinden. Het totaal aantal vergaderingen over één seizoen, kan evenwel nooit meer bedragen dan 4.
- Werknemers die aangesloten zijn bij een vakbond, mogen hun vakbondssecretaris op deze vergadering uitnodigen. Zij melden de komst van de secretaris vooraf aan de directie.

Deze regeling zal minstens één maal per jaar het voorwerp uitmaken van een evaluatie ten gronde door de ondertekenaars van deze CAO en eventuele bijstellingen kunnen worden doorgevoerd op basis van deze evaluatie.

Eventuele conflicten kunnen aanhangig gemaakt worden bij het verzoeningsbureau zoals omschreven in Artikel 22

Artikel 20. Vorming

De ondertekenaars van deze CAO verklaren de intentie te hebben om na te gaan op welke wijze engagementen m.b.t. vorming in de sector kunnen gerealiseerd worden. Als eerste stap ter uitvoering van deze intentie verzoeken zij de Minister van Cultuur aan te dringen bij zijn collega van Economie om alle gunstmaatregelen t.a.v. werkgevers mbt vorming ook van toepassing te laten zijn in de gesubsidieerde sector van de podiumkunsten.

Artikel 21. Indexering van de werkingstoelagen

Teneinde de verplichtingen die uit deze CAO voortvloeien ook in de toekomst ten voile te kunnen naleven, verzoeken de ondertekenaars van deze CAO de Minister van Cultuur de indexering van de werkingstoelagen te bewerkstelligen.

Artikel 22. Conflicten

Voor het oplossen van eventuele conflicten wordt een verzoeningsbureau opgericht, samengesteld uit 3 effectieve vertegenwoordigers van de werknemers, 3 effectieve vertegenwoordigers van de werkgevers en onder voorzitterschap van een sociale bemiddelaar van het departement arbeid en tewerkstelling. Naast deze effectieve vertegenwoordigers zullen ook plaatsvervangers aangeduid worden, die bij afwezigheid de plaats kunnen innemen van de effectieve vertegenwoordigers.

Artikel 23. Duurtijd en opzeggingsmodaliteiten

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2006 en geldt voor onbepaalde duur. Zij kan worden opgezegd door elk van de ondertekenende partijen, middels een aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor het gemakkelijheidsbedrijf en met een opzegtermijn van 6 maanden.

Brussel, 7 juli 2006

CAO PODIUMKUNSTEN: Artikel 4: minimum weddeschalen BIJLAGE 1

lonen op 01/07/2006

Geïndexeerd op 1/09/200E IN EURO Vereffeningspercentage

1,1262

werknemers met een arbeidsovereenkomst van 4 of meer dan 4 maanden

J A R E N	A				B				C+				C				D			
	100% jaar- loon	index jaar- loon	index maand- loon	index uur- loon	100% jaar- loon	index jaar- loon	index maand- loon	index uur- loon	100% jaar- loon	index jaar- loon	index maand- loon	index uur- loon	100% jaar- loon	index jaar- loon	index maand- loon	index uur- loon	100% jaar- loon	index jaar- loon	index maand- loon	index uur- loon
0	21.277,65	23.962,89	1.996,91	12,13	21.277,65	23.962,89	1.996,91	12,13	18.670,26	21.026,45	1.752,20	10,64	16.062,87	18.090,01	1.507,50	9,15	15.934,68	17.945,63	1.495,47	9,08
1	21.277,65	23.962,89	1.996,91	12,13	21.594,93	24.320,21	2.026,68	12,31	18.987,54	21.383,77	1.781,98	10,82	16.380,15	18.447,33	1.537,28	9,34	16.199,64	18.244,03	1.520,34	9,23
2	21.277,65	23.962,89	1.996,91	12,13	21.912,21	24.677,53	2.056,46	12,49	19.304,82	21.741,09	1.811,76	11,00	16.697,43	18.804,65	1.567,05	9,52	16.464,60	18.542,43	1.545,20	9,38
3	22.566,35	25.414,22	2.117,85	12,86	22.229,49	25.034,85	2.086,24	12,67	19.622,10	22.098,41	1.841,53	11,18	17.014,71	19.161,97	1.596,83	9,70	16.729,56	18.840,83	1.570,07	9,53
4	22.566,35	25.414,22	2.117,85	12,86	22.229,49	25.034,85	2.086,24	12,67	19.622,10	22.098,41	1.841,53	11,18	17.014,71	19.161,97	1.596,83	9,70	16.729,56	18.840,83	1.570,07	9,53
5	23.855,05	26.865,56	2.238,80	13,60	22.546,77	25.392,17	2.116,01	12,85	19.933,72	22.449,35	1.870,78	11,36	17.320,67	19.506,54	1.625,55	9,87	17.046,84	19.198,15	1.599,85	9,72
6	23.855,05	26.865,56	2.238,80	13,60	22.546,77	25.392,17	2.116,01	12,85	19.933,72	22.449,35	1.870,78	11,36	17.320,67	19.506,54	1.625,55	9,87	17.046,84	19.198,15	1.599,85	9,72
7	25.143,75	28.316,89	2.359,74	14,33	22.969,91	25.868,71	2.155,73	13,09	20.298,27	22.859,91	1.904,99	11,57	17.626,63	19.851,11	1.654,26	10,05	17.364,12	19.555,47	1.629,62	9,90
8	25.143,75	28.316,89	2.359,74	14,33	22.969,91	25.868,71	2.155,73	13,09	20.298,27	22.859,91	1.904,99	11,57	17.626,63	19.851,11	1.654,26	10,05	17.364,12	19.555,47	1.629,62	9,90
9	26.432,45	29.768,23	2.480,69	15,06	23.816,50	26.822,14	2.235,18	13,57	21.091,93	23.753,73	1.979,48	12,02	18.367,36	20.685,32	1.723,78	10,47	17.681,40	19.912,79	1.659,40	10,08
10	26.432,45	29.768,23	2.480,69	15,06	23.816,50	26.822,14	2.235,18	13,57	21.091,93	23.753,73	1.979,48	12,02	18.367,36	20.685,32	1.723,78	10,47	17.681,40	19.912,79	1.659,40	10,08
11	27.721,15	31.219,56	2.601,63	15,80	24.663,09	27.775,57	2.314,63	14,06	21.885,59	24.647,55	2.053,96	12,47	19.108,09	21.519,53	1.793,29	10,89	17.998,68	20.270,11	1.689,18	10,26
12	27.721,15	31.219,56	2.601,63	15,80	24.663,09	27.775,57	2.314,63	14,06	21.885,59	24.647,55	2.053,96	12,47	19.108,09	21.519,53	1.793,29	10,89	17.998,68	20.270,11	1.689,18	10,26
13	29.009,85	32.670,90	2.722,57	16,53	25.403,82	28.609,78	2.384,15	14,48	22.626,32	25.481,76	2.123,48	12,90	19.848,82	22.353,74	1.862,81	11,31	18.421,82	20.746,65	1.728,89	10,50
14	29.009,85	32.670,90	2.722,57	16,53	25.403,82	28.609,78	2.384,15	14,48	22.626,32	25.481,76	2.123,48	12,90	19.848,82	22.353,74	1.862,81	11,31	18.421,82	20.746,65	1.728,89	10,50
15	30.298,56	34.122,23	2.843,52	17,27	26.144,54	29.443,99	2.453,67	14,90	23.229,36	26.160,91	2.180,08	13,24	20.589,54	23.187,94	1.932,33	11,73	18.844,96	21.223,20	1.768,60	10,74
16	30.298,56	34.122,23	2.843,52	17,27	26.144,54	29.443,99	2.453,67	14,90	23.229,36	26.160,91	2.180,08	13,24	20.589,54	23.187,94	1.932,33	11,73	18.844,96	21.223,20	1.768,60	10,74
17	31.587,26	35.573,57	2.964,46	18,00	26.885,27	30.278,19	2.523,18	15,32	24.107,77	27.150,17	2.262,51	13,74	21.330,27	24.022,15	2.001,85	12,16	19.268,10	21.699,74	1.808,31	10,98
18	31.587,26	35.573,57	2.964,46	18,00	26.885,27	30.278,19	2.523,18	15,32	24.107,77	27.150,17	2.262,51	13,74	21.330,27	24.022,15	2.001,85	12,16	19.268,10	21.699,74	1.808,31	10,98
19	32.875,96	37.024,90	3.085,41	18,74	27.626,00	31.112,40	2.592,70	15,75	24.848,50	27.984,38	2.332,03	14,16	22.071,00	24.856,36	2.071,36	12,58	19.691,25	22.176,28	1.848,02	11,22
20	32.875,96	37.024,90	3.085,41	18,74	27.626,00	31.112,40	2.592,70	15,75	24.848,50	27.984,38	2.332,03	14,16	22.071,00	24.856,36	2.071,36	12,58	19.691,25	22.176,28	1.848,02	11,22
21	34.164,66	38.476,24	3.206,35	19,47	28.369,48	31.949,71	2.662,48	16,17	25.590,60	28.820,14	2.401,68	14,59	22.811,73	25.690,57	2.140,88	13,00	20.114,39	22.652,82	1.887,74	11,46
22	34.164,66	38.476,24	3.206,35	19,47	28.369,48	31.949,71	2.662,48	16,17	25.590,60	28.820,14	2.401,68	14,59	22.811,73	25.690,57	2.140,88	13,00	20.114,39	22.652,82	1.887,74	11,46
23	35.453,36	39.927,58	3.327,30	20,21	29.117,25	32.791,84	2.732,65	16,60	26.334,85	29.658,31	2.471,53	15,01	23.552,46	26.524,77	2.210,40	13,42	20.537,53	23.129,37	1.927,45	11,71
24	35.453,36	39.927,58	3.327,30	20,21	29.117,25	32.791,84	2.732,65	16,60	26.334,85	29.658,31	2.471,53	15,01	23.552,46	26.524,77	2.210,40	13,42	20.537,53	23.129,37	1.927,45	11,71
25	36.742,06	41.378,91	3.448,24	20,94	29.865,01	33.633,98	2.802,83	17,02	27.079,10	30.496,48	2.541,37	15,43	24.293,18	27.358,98	2.279,92	13,85	20.960,67	23.605,91	1.967,16	11,95
26	36.742,06	41.378,91	3.448,24	20,94	29.865,01	33.633,98	2.802,83	17,02	27.079,10	30.496,48	2.541,37	15,43	24.293,18	27.358,98	2.279,92	13,85	20.960,67	23.605,91	1.967,16	11,95
27	38.030,76	42.830,25	3.569,19	21,68	30.612,78	34.476,11	2.873,01	17,45	27.823,34	31.334,65	2.611,22	15,86	25.033,91	28.193,19	2.349,43	14,27	21.383,81	24.082,45	2.006,87	12,19
28	38.030,76	42.830,25	3.569,19	21,68	30.612,78	34.476,11	2.873,01	17,45	27.823,34	31.334,65	2.611,22	15,86	25.033,91	28.193,19	2.349,43	14,27	21.383,81	24.082,45	2.006,87	12,19
29	39.319,47	44.281,58	3.690,13	22,41	31.360,54	35.318,24	2.943,19	17,87	28.567,59	32.172,82	2.681,07	16,28	25.774,64	29.027,40	2.418,95	14,69	21.806,96	24.558,99	2.046,58	12,43

CAO PODIUMKUNSTEN: Artikel 4: minimum weddeschalen

BIJLAGE 2

Lonen op 01/07/2006

werknemers met een arbeidsovereenkomst van minder dan 4 maanden

geïndexeerd op 01/09/2005

vereffeningspercentage

1,1262

J A R E N	A			B			C+			C			D		
	100%	index	index	100%	index	index	100%	index	index	100%	index	index	100%	index	index
	maand- loon	maand- loon	uur- loon	maand- loon	maand- loon	uur- loon	maand- loon	maand- loon	uur- loon	maand- loon	maand- loon	uur- loon	maand- loon	maand- loon	uur- loon
0	1.847,57	2.080,73	12,64	1.847,57	2.080,73	12,64	1.621,16	1.825,75	11,09	1.394,76	1.570,78	9,54	1.383,63	1.558,24	9,46
1	1.847,57	2.080,73	12,64	1.875,12	2.111,75	12,82	1.648,71	1.856,78	11,28	1.422,31	1.601,81	9,73	1.406,64	1.584,15	9,62
2	1.847,57	2.080,73	12,64	1.902,66	2.142,78	13,01	1.676,26	1.887,81	11,46	1.449,86	1.632,83	9,92	1.429,64	1.610,06	9,78
3	1.959,46	2.206,75	13,40	1.930,21	2.173,81	13,20	1.703,81	1.918,83	11,65	1.477,41	1.663,86	10,10	1.452,65	1.635,97	9,94
4	1.959,46	2.206,75	13,40	1.930,21	2.173,81	13,20	1.703,81	1.918,83	11,65	1.477,41	1.663,86	10,10	1.452,65	1.635,97	9,94
5	2.071,36	2.332,77	14,17	1.957,76	2.204,83	13,39	1.730,87	1.949,31	11,84	1.503,98	1.693,78	10,29	1.480,20	1.667,00	10,12
6	2.071,36	2.332,77	14,17	1.957,76	2.204,83	13,39	1.730,87	1.949,31	11,84	1.503,98	1.693,78	10,29	1.480,20	1.667,00	10,12
7	2.183,26	2.458,79	14,93	1.994,51	2.246,21	13,64	1.762,52	1.984,96	12,05	1.530,54	1.723,70	10,47	1.507,75	1.698,03	10,31
8	2.183,26	2.458,79	14,93	1.994,51	2.246,21	13,64	1.762,52	1.984,96	12,05	1.530,54	1.723,70	10,47	1.507,75	1.698,03	10,31
9	2.295,16	2.584,81	15,70	2.068,02	2.329,00	14,14	1.831,44	2.062,57	12,53	1.594,86	1.796,13	10,91	1.535,30	1.729,05	10,50
10	2.295,16	2.584,81	15,70	2.068,02	2.329,00	14,14	1.831,44	2.062,57	12,53	1.594,86	1.796,13	10,91	1.535,30	1.729,05	10,50
11	2.407,06	2.710,83	16,46	2.141,53	2.411,79	14,65	1.900,35	2.140,18	13,00	1.659,18	1.868,57	11,35	1.562,85	1.760,08	10,69
12	2.407,06	2.710,83	16,46	2.141,53	2.411,79	14,65	1.900,35	2.140,18	13,00	1.659,18	1.868,57	11,35	1.562,85	1.760,08	10,69
13	2.518,96	2.836,86	17,23	2.205,85	2.484,22	15,09	1.964,67	2.212,61	13,44	1.723,50	1.941,00	11,79	1.599,59	1.801,46	10,94
14	2.518,96	2.836,86	17,23	2.205,85	2.484,22	15,09	1.964,67	2.212,61	13,44	1.723,50	1.941,00	11,79	1.599,59	1.801,46	10,94
15	2.630,86	2.962,88	17,99	2.270,16	2.556,66	15,53	2.017,04	2.271,58	13,80	1.787,82	2.013,44	12,23	1.636,33	1.842,84	11,19
16	2.630,86	2.962,88	17,99	2.270,16	2.556,66	15,53	2.017,04	2.271,58	13,80	1.787,82	2.013,44	12,23	1.636,33	1.842,84	11,19
17	2.742,76	3.088,90	18,76	2.334,48	2.629,09	15,97	2.093,31	2.357,48	14,32	1.852,13	2.085,87	12,67	1.673,07	1.884,22	11,44
18	2.742,76	3.088,90	18,76	2.334,48	2.629,09	15,97	2.093,31	2.357,48	14,32	1.852,13	2.085,87	12,67	1.673,07	1.884,22	11,44
19	2.854,66	3.214,92	19,52	2.398,80	2.701,53	16,41	2.157,63	2.429,92	14,76	1.916,45	2.158,31	13,11	1.709,82	1.925,59	11,69
20	2.854,66	3.214,92	19,52	2.398,80	2.701,53	16,41	2.157,63	2.429,92	14,76	1.916,45	2.158,31	13,11	1.709,82	1.925,59	11,69
21	2.966,56	3.340,94	20,29	2.463,36	2.774,23	16,85	2.222,06	2.502,49	15,20	1.980,77	2.230,74	13,55	1.746,56	1.966,97	11,95
22	2.966,56	3.340,94	20,29	2.463,36	2.774,23	16,85	2.222,06	2.502,49	15,20	1.980,77	2.230,74	13,55	1.746,56	1.966,97	11,95
23	3.078,46	3.466,96	21,05	2.528,29	2.847,36	17,29	2.286,69	2.575,27	15,64	2.045,09	2.303,18	13,99	1.783,30	2.008,35	12,20
24	3.078,46	3.466,96	21,05	2.528,29	2.847,36	17,29	2.286,69	2.575,27	15,64	2.045,09	2.303,18	13,99	1.783,30	2.008,35	12,20
25	3.190,36	3.592,98	21,82	2.593,22	2.920,48	17,74	2.351,31	2.648,05	16,08	2.109,41	2.375,62	14,43	1.820,04	2.049,73	12,45
26	3.190,36	3.592,98	21,82	2.593,22	2.920,48	17,74	2.351,31	2.648,05	16,08	2.109,41	2.375,62	14,43	1.820,04	2.049,73	12,45
27	3.302,26	3.719,00	22,59	2.658,15	2.993,60	18,18	2.415,94	2.720,83	16,52	2.173,73	2.448,05	14,87	1.856,78	2.091,11	12,70
28	3.302,26	3.719,00	22,59	2.658,15	2.993,60	18,18	2.415,94	2.720,83	16,52	2.173,73	2.448,05	14,87	1.856,78	2.091,11	12,70
29	3.414,16	3.845,03	23,35	2.723,08	3.066,73	18,62	2.480,56	2.793,61	16,97	2.238,04	2.520,49	15,31	1.893,53	2.132,49	12,95

CAO PODIUMKUNSTEN: Artikel 4: minimum weddeschalen**BIJLAGE 3**

financieringsenveloppe < 260,000 €

geïndexeerd op 01/09/2005

100% basis-bedrag	index bedrag
260.000	275.995

CAO PODIUMKUNSTEN: Artikel 16: reisvoorstellingen**BIJLAGE 3**

geïndexeerd op 01/09/2005

Vereffeningspercentage: 1,1262

	100% basis-bedrag	index bedrag
per dag	22,44	25,27
lunchgeld	7,48	8,42
dinergeld	14,96	16,85
ontbijtgeld	3,87	4,36

Artikel 1.	Toepassingsgebied.....	1
Artikel 2.	Functiegroepen en functies.....	12
Artikel 3.	Loongroepen.....	3
	Loongroep A:.....	3
	Loongroep B.....	3
	Loongroep C +:.....	3
	Loongroep C.....	34
	Loongroep D:.....	4
Artikel 4.	Minimum weddeschalen.....	4
Artikel 5.	Eindejaarspremie.....	5
Artikel 6.	Aanpassing van de lonen aan de index.....	5
Artikel 7.	Anciënniteit.....	6
Artikel 8.	Betaling van het loon en vakantiegeld: modaliteiten.....	6
Artikel 9.	Einde van de arbeidsovereenkomsten.....	7
Artikel 10.	Korte arbeidsovereenkomsten.....	7
Artikel 11.	Inhoud van de individuele arbeidsovereenkomst.....	7
Artikel 12.	Arbeidsduur en flexibiliteit.....	8
Artikel 13.	Deeltijdse arbeid.....	10
Artikel 14.	Carensdagen.....	10
Artikel 15.	Jaarlijkse vakantie.....	10
Artikel 16.	Reisvoorstellingen.....	11
Artikel 17.	Kostuums, rekwisieten en werkkledij.....	12
Artikel 18.	Opname van een spektakel.....	12
Artikel 19.	Structureel overleg en vakbondsvergaderingen.....	13
Artikel 20.	Vorming.....	13
Artikel 21.	Indexering van de werkingstoelagen.....	13
Artikel 22.	Conflicten.....	13
Artikel 23.	Duurtijd en opzeggingsmodaliteiten.....	14

CONVENTION COLLECTIVE DE TRAVAIL «ARTS DE LA SCENE» CONCLUE LE 7
JUILLET 2006

Article 1^{er}. Champ d'application

La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs et aux travailleurs des organisations ressortissant à la Commission paritaire du spectacle (n° 304) et qui, cumulativement, satisfont aux conditions suivantes :

1. le siège social se trouve soit dans la Région flamande, soit dans la Région Bruxelles-Capitale ;
2. l'employeur est inscrit au rôle néerlandophone auprès de l'Office national de la sécurité sociale ;
3. l'employeur est une organisation qui reçoit un subside de la Communauté flamande sur la base du décret du 2 avril 2004 portant le subventionnement d'organisations artistiques, d'artistes, d'organisations d'éducation artistique et d'organisations d'action socio-artistique, d'initiatives internationales, de publications et de points d'appui¹ (le décret des Arts) ;
4. l'employeur est une organisation professionnelle telle que décrite au décret des Arts, appartenant à une des catégories suivantes :
 - a. centre artistique ;
 - b. festival ;
 - c. organisation d'art dramatique néerlandophone ;
 - d. organisation de danse ;
 - e. organisation de théâtre musical ;
 - f. atelier ;
 - g. organisation d'éducation artistique ;
 - h. organisation d'action socio-artistique ;
5. l'employeur est une organisation dont l'activité principale se situe au niveau des arts de la scène, à l'exception de la musique.

La présente convention collective de travail règle également les relations entre les travailleurs et les employeurs affiliés à l'asbl « *Vlaamse Directies voor Podiumkunsten* » et qui désirent s'associer à cette convention collective de travail en s'y engageant par écrit. Conformément à l'article 17 de la loi du 5 décembre 1968, cette adhésion est déposée auprès du Service public fédéral emploi, travail et concertation sociale.

Par travailleurs, on entend le personnel ouvrier et employé, tant masculin que féminin.

Article 2. Fonctions et groupes de fonctions

Les fonctions dans le secteur sont décrites dans le document « descriptions de fonctions des arts de la scène ». Suit une liste de fonctions et groupes de fonctions utilisés. Dans cette convention collective de travail il est renvoyé aux fonctions au moyen du numéro de la fonction ou du groupe de fonctions.

Il y a 5 groupes de fonctions : Artistique, Entretien/Logistique, Relations avec le public, Technique artistique, Administratif.

¹ M.B. du 06.07.2004, éd. 2

NEERLEGGING-DÉPÔT

20-07-2006

REGISTR.-ENREGISTR.

28-07-2006

NR. 8
N° 80.494/Co/304

Au sein des groupes de fonctions, on distingue les fonctions suivantes :

Artistique :

1. artiste ;
2. directeur artistique ;
3. concepteur ;
4. programmeur ;
5. assistant metteur en scène / répétiteur ;
6. metteur en scène - chorégraphe - direction musicale ;
7. artiste créateur.

Entretien - Logistique

8. chauffeur ;
9. gestion du bâtiment
 - 9.1. coordonnateur
 - 9.2. spécialiste
 - 9.3. assistant
10. cantine
 - 10.1. coordonnateur
 - 10.2. collaborateur
11. nettoyage
 - 11.1. coordonnant
 - 11.2. collaborateur

Relations avec le public

12. chargé de cours dramatique - collaborateur éducatif
13. accueil du public
 - 13.1. coordonnant
 - 13.2. collaborateur
14. presse et promotion
 - 14.1. coordonnant
 - 14.2. spécialiste
 - 14.3. polyvalent
15. employé caisse - réception
 - 15.1. exécutant - coordonnant
 - 15.2. exécutant
16. portier - surveillant - concierge

Technico-artistique

17. maquilleur - coiffeur
18. habilleuse
19. atelier
 - 19.1. chef atelier
 - 19.2. coordonnateur activités d'atelier
 - 19.3. collaborateur exécutant atelier
20. techniciens de théâtre
 - 20.1. coordonnant
 - 20.2. technicien spécialisé ou polyvalent
 - 20.3. assistant
21. chef de production
22. accessoiriste
23. direction technique

Administratif

24. direction administrative de type 2 (petit)

25. services d'appui

25.1. coordonnant

25.2. spécialisé

25.3. assistant

Article 3. Groupes salariaux

On distingue cinq groupes salariaux. Pour la description des fonctions, on renvoie à la classification de fonctions jointe comme annexe à la convention collective de travail et en faisant partie intégrante. Le renvoi aux numéros de fonction correspond à la classification de fonctions (voir aussi article 2à). Les salaires minima ne s'appliquent que pour autant que la fonction exercée correspond exactement à la description de la fonction.

Groupe salarial A :

1. artiste

3. directeur artistique

4. concepteur

5. programmeur

6. assistant metteur en scène / répétiteur remplaçant le metteur en scène/chorégraphe

7. metteur en scène - chorégraphe - direction musicale

8. artiste créateur

21.1. technicien de théâtre, coordonnateur dirigeant plus de 3 personnes

22. chef de production

24. direction technique

25. directeur administratif de type 2 (petit)

Groupe salarial B :

6. assistant metteur en scène / répétiteur qui ne doit pas remplacer le metteur en scène/chorégraphe

10.1. gestion de bâtiment : coordonnateur

13. chargé de cours dramatique / collaborateur éducatif

14.1. accueil du public : coordonnateur

15.1. presse, promotion et communication : coordonnateur

20.1. chef atelier

21.1. technicien de théâtre, coordonnateur qui ne dirige pas ou qui dirige 3 personnes ou moins

26.1. services d'appui : coordonnateur

Groupe salarial C+ :

1. 10.2. spécialiste gestion de bâtiment

11.1. coordonnateur cantine

15.2. presse, promotion et communication : collaborateur spécialisé/polyvalent

16.1. coordonnateur caisse et/ou réception

20.2. coordonnateur activités d'atelier

21.2. technicien spécialisé ou polyvalent

23. accessoiriste

26. services d'appui : collaborateur spécialisé

2. a) les travailleurs cités au groupe salarial C qui ont une formation spécifique

b) les travailleurs cités au groupe salarial C qui ont 4 ans d'ancienneté minimum et qui peuvent être assimilés, en raison de leur compétence, à ceux du point 2a) du groupe salarial C+

Groupe salarial C :

9. chauffeur
12.1. nettoyage : coordonnateur
1 5.3. presse, promotion et communication : assistant
1 6.2. employé caisse et réception
18. maquilleur/coiffeur
19. habilleuse
20.3. atelier : collaborateur exécutant
21.3. technicien de théâtre : assistant
26.3. services d'appui : assistant

Groupe salarial D :

10.3. gestion du bâtiment : assistant
11.2. cantine : collaborateur
14.2. accueil du public : collaborateur
1 7. portier/surveillant/veilleur/concierge
12.2. nettoyage : collaborateur

Article 4. Barèmes minima

Cet article prévoit les barèmes minima repris dans le tableau en annexe de cette convention collective de travail ; les parties contractantes ont évidemment la faculté de convenir individuellement d'échelles salariales plus élevées.

Les barèmes salariaux en annexe 1^{re} s'appliquent aux travailleurs liés par un contrat de travail de 4 mois ou plus. Les barèmes en annexe 2 s'appliquent aux travailleurs liés par un contrat de travail de moins que 4 mois.

Le barème C constitue l'échelle minimale pour les travailleurs du groupe salarial A des troupes dont l'enveloppe de financement de la Communauté flamande n'excède pas 1 0 488 374 BEF (200 000 €) en 1 999. Ce montant sera majoré de 1 % chaque fois que les salaires sont adaptés à l'indice des prix à la consommation, conformément à la convention collective de travail relative à l'adaptation des salaires et indemnités du 9 décembre 1999. Le barème D s'applique à tous les autres travailleurs de ces troupes. En cas de coproduction entre troupes, les plus hauts barèmes en vigueur doivent être appliqués pour les contrats conclus spécifiquement pour ces coproductions. Le groupe salarial A ne peut être appliqué qu'à partir de l'âge de 22 ans. Pour les autres groupes salariaux, un âge de départ de 18 ans est appliqué. Les travailleurs du groupe salarial A, sans diplôme, doivent justifier de 4 ans d'expérience pertinente avant de pouvoir être rémunérés conformément au barème de groupe salarial A. Avant cela, leur barémisation est librement négociable.

Les travailleurs passant à un groupe salarial supérieur, sauf du groupe salarial D au groupe C, perdent 1/3 de leur ancienneté maximum.

Article 5. Prime de fin d'année

§ 1^{er}. À partir de 2006, une prime de fin d'année est octroyée à tous les travailleurs liés par un contrat de travail de 4 mois ou plus. Le paiement de la prime se fait, sauf en cas de démission (cf. § 4), au courant du mois de

décembre. Pour les travailleurs liés par un contrat de travail de moins que 4 mois, la prime est calculée dans les salaires tels que prévus à l'annexe 2.

§ 2. La prime est octroyée comme suit :

- Pour les travailleurs qui étaient pendant toute une année au service de l'entreprise, la prime s'élève à 300 € au moins ;
- Pour les travailleurs qui n'étaient pas durant toute une année au service, la prime est fonction du nombre de mois de prestations effectives (ou de jours assimilés).

§ 3. Le montant de la prime peut être réduit à raison des absences au cours de l'année qui ne découlent pas de l'application de dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles en matière de vacances annuelles, de jours fériés, de petits chômages de maladie professionnelle, d'accidents de travail, de congé d'accouchement et de maladie ou accident de moins de 60 jours.

§ 4. Ont droit à la prime, calculée au prorata des prestations de l'exercice en cours et conformément au mode de calcul comme prévue au § 2, lorsqu'ils quittent l'entreprise avant la date de paiement de la prime et pour autant qu'ils aient une ancienneté d'au moins 4 mois au moment de leur départ :

1. les travailleurs qui sont licenciés par leur employeur au cours de l'année, sauf pour motif grave ;
2. les pensionnés ;
3. les prépensionnés ;
4. les travailleurs qui ont démissionné de leur propre initiative pour autant qu'ils aient acquis une ancienneté d'au moins 5 ans ;
5. les travailleurs dont le contrat de travail prend fin (contrats de durée déterminée de 4 mois ou plus).

§ 5. Les dispositions susmentionnées ne s'appliquent pas :

- aux entreprises qui octroient un avantage équivalent dans le courant de l'année, quelle que soit sa dénomination, soit sous la forme d'une prime conventionnelle, soit sous la forme d'un don ;
- aux entreprises qui règlent à leur niveau les salaires et autres conditions de travail de leurs travailleurs par convention, pour autant que les conditions prévues dans ces conventions soient, dans l'ensemble, au moins équivalentes aux avantages prévus par la présente convention collective de travail.

§ 6. En cas de conflit au sujet du caractère équivalent ou non des avantages octroyés, le conflit est soumis à une commission d'arbitrage composée de 3 représentants des employeurs et 3 représentants des travailleurs.

Article 6. Adaptation des salaires à l'indice

Les rémunérations sont liées à l'indice conformément à la convention collective de travail relative à la liaison des salaires au taux de l'indice des prix à la consommation du 9 décembre 1999, enregistrée sous le numéro 54 498 auprès du Service des relations collectives de travail du Service public fédéral emploi, travail et concertation sociale.

Article 7. Ancienneté

En ce qui concerne l'ancienneté, les règles suivantes sont appliquées : L'ancienneté est acquise dans les organisations du secteur des arts subventionnés de la scène et constituée sur la base de contrats de travail de durée indéterminée et indéterminée. Les prestations de travail fournies dans une même qualification professionnelle au sein du secteur des arts de la

scène, dans quel statut d'emploi que ce soit, sont également pris en considération pour la détermination de l'ancienneté.

Les contrats de travail de durée déterminée, conclus dans le cadre d'une même saison et qui, additionnés, ne dépassent pas la durée de 3 mois comptent pour leur durée effective pour la détermination de l'ancienneté.

Les contrats de travail de durée déterminée, conclus dans le cadre d'une même saison et qui, additionnés, s'élèvent à 3 mois minimum à 6 mois maximum, sont considérés comme un contrat de travail de 6 mois.

Les contrats de travail de durée déterminée, conclus dans le cadre d'une même saison et qui, additionnés, s'élèvent à 6 mois minimum à 12 mois maximum, sont considérés comme un contrat de travail d'un an.

Pour le personnel du groupe de fonction technico-artistique et administratif, l'expérience professionnelle utile prouvée, sous statut salarié ou indépendant, est prise en compte pour la détermination de l'ancienneté.

Auprès du même employeur, les droits sociaux acquis au cours du même contrat sont globalement conservés et les droits pécuniaires actuels restent inchangés, à condition qu'ils soient plus favorables que les conditions nouvellement négociées. A l'exception de l'ancienneté justifiable prise en compte pour la catégorisation du travailleur dans les barèmes, certains droits acquis ne peuvent être imposés à un employeur futur.

Article 8. Paiement du salaire et du pécule de vacances : modalités

Les paiements sont effectués au plus tard le dernier jour ouvrable du mois. Le travailleur reçoit mensuellement une feuille de paie mentionnant en détail les montants de la rémunération et des retenues diverses, conformément à la loi sur les documents sociaux.

Pour les contrats de travail de durée déterminée, le pécule de vacances est payé au plus tard le dernier jour du contrat. Pour les contrats de travail de durée indéterminée, le paiement du double pécule de vacances se fait au plus tard le 30 juin, et en tout cas avant que les vacances principales ne soient prises. Cette disposition ne s'applique pas lorsque le pécule de vacances est à charge d'une caisse de vacances.

Les employeurs s'engagent à provisionner une part suffisante de leurs moyens pour garantir les rémunérations et indemnités.

Article 9. Fin des contrats de travail

Les contrats de travail de durée indéterminée peuvent être terminés moyennant le respect des modalités légales de licenciement, ou moyennant accord mutuel.

En cas de résiliation du contrat de travail de durée indéterminée, il sera tenu, pour les travailleurs du groupe fonctionnel artistique, à faire coïncider la date finale du délai de préavis avec le 30 juin.

Sans préjudice des modalités de licenciement, la cessation du contrat de travail des travailleurs du groupe fonctionnel artistique avec un contrat de durée indéterminée devra toujours être communiquée par écrit par l'employeur, au plus tard le 31 janvier de la saison en cours. Cette communication ne doit se faire si le délai légal de préavis dépasse 5 mois. Les travailleurs du groupe fonctionnel artistique qui souhaitent mettre eux-mêmes fin à leur contrat de travail de durée indéterminée doivent également le communiquer par écrit à leur employeur, sans préjudice des modalités de préavis, et au plus tard le 31 janvier de la saison en cours.

Les contrats de travail de durée déterminée prennent fin à échéance de la durée convenue. Lorsqu'un contrat de travail de durée déterminée

correspond à la durée d'une saison, l'intention de renouveler le contrat de travail sera communiquée au moins 5 mois avant la fin de la saison. Si cette communication n'a pas lieu, le contrat de travail se termine automatiquement à échéance de la durée convenue.

Article 10. Contrats de travail de courte durée

Un contrat de travail de durée déterminée qui ne coïncide pas avec un mois entier est rémunéré à raison de 1/22 du salaire mensuel par jour de répétition ou de voyage et 1/20 du salaire mensuel par jour de représentation. S'il faut travailler au moins 54 jours de représentation, de répétition ou de voyage dans la période de trois mois, un contrat de travail de durée déterminée (trois mois) est conclu.

Un contrat de travail de durée déterminée pour une reprise de rôle (contrat de reprise) à bref délai est rémunéré à raison de 1/11 du salaire mensuel par jour de répétition (pour les quatre premiers jours de répétition) et 1/9 du salaire mensuel par jour de représentation (pour les quatre premiers jours de représentations).

Cet article s'applique aussi aux travailleurs qui ne sont pas déjà, à ce moment, liés par un contrat de travail à la troupe.

Article 11. Contenu du contrat de travail individuel

Il ne peut être imposé d'autres prestations que celles qui sont mentionnées au contrat de travail que si elles sont compatibles avec les compétences professionnelles du travailleur et pour autant que cette modification ne lui cause pas de dommage matériel ou moral.

Le travailleur doit, avant la signature du contrat de travail, informer par écrit l'employeur de tous les engagements envers des tiers au niveau de l'emploi. Un travailleur qui est déjà engagé par un contrat de travail doit obtenir l'autorisation écrite de son employeur pour tout engagement éventuel qu'il veut conclure avec des tiers au niveau de l'emploi aux jours ou aux périodes compris dans le contrat.

Le non-respect de ces obligations peut amener la dissolution du contrat par l'employeur pour motif grave.

Article 12. Durée de travail et flexibilité

§ 1^{er}. Durée de travail hebdomadaire

La durée de travail hebdomadaire normale est de 38 heures par semaine.

§ 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 le 12 juin 1987, de nouveaux régimes de travail peuvent être introduits dans les entreprises, les dérogations à la loi du 16 mars 1971 étant possibles :

A.

- La journée de repos hebdomadaire est fixée au dimanche. Etant donné que les employeurs ne relèvent pas de l'interdiction du travail dominical, 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 au courant des six jours suivant le dimanche concerné. Les travailleurs appartenant aux fonctions 1 à 9 inclus et 18 à 24 inclus peuvent cependant fournir au maximum 10 jours consécutifs de prestations de travail dans les périodes de répétitions générales ou de représentations en déplacement.

- Si un jour férié tombe un jour de repos normal, il sera octroyé un autre jour de travail normal.
- Si les travailleurs, lors de tournées à l'étranger, ont un jour libre, ce jour sera considéré comme jour de repos.

B.

Pour les travailleurs du groupe fonctionnel artistique (fonctions 1 à 8 inclus) et du groupe fonctionnel technico-artistique (fonctions 18 à 24 inclus) et les chauffeurs (fonction 9) il est possible :

a) de déroger à la durée de travail quotidienne normale telle que fixée à l'article 19 de la loi sur le travail, durée qui pourra être portée à :

- 12 heures par jour maximum lors de répétitions générales, festivals, représentations en déplacement et programmation réceptive ;
- 10 heures par jour dans tous les autres cas.

b) de déroger à la durée de travail hebdomadaire de 38 heures, qui pourra être portée à :

- 84 heures par semaine maximum en cas de répétitions générales, festivals et représentations en déplacement ;
- 60 heures par semaine maximum dans tous les autres cas.

C.

La durée de travail hebdomadaire moyenne est de 38 heures. En exécution de l'article 26bis de la loi sur le travail, la période de référence durant laquelle la durée de travail hebdomadaire moyenne doit être respectée, est prolongée à un an, commençant le 1^{er} septembre de chaque année pour se terminer au 31 août de l'année suivante, à moins qu'une autre période de référence n'est convenue dans le règlement de travail au niveau de l'entreprise.

Au cours de la période de référence, la durée totale de travail effectué ne peut à aucun moment dépasser de plus de 65 heures la durée de travail moyenne autorisée.

Dans les contrats de travail de durée déterminée, la durée de travail hebdomadaire moyenne doit être respectée pour la durée du contrat. En cas de force majeure qui ne permette pas d'octroyer à temps le repos de récupération, le dépassement de la durée de travail hebdomadaire est payée en comparaison de la durée de travail hebdomadaire moyenne.

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

D.

En cas d'occupation dans le cadre d'un nouveau régime de travail repris dans ce paragraphe, le salaire, visé à l'article 4 de la loi du 17 mars 1987 sera calculé comme un cinquième du salaire hebdomadaire. En cas d'un régime de travail de 6 jours ouvrables par semaine, le salaire sera calculé comme un sixième du salaire hebdomadaire. Un salaire hebdomadaire est calculé comme suit : salaire mensuel x 3 : 13.

§3. Pour les travailleurs du groupe fonctionnel artistique, est également valable ce qui suit :

- 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 au maximum ;
- S'il y a plus d'une représentation par jour, aucune répétition n'est autorisée.

§ 4. Pour les autres travailleurs cités à l'article 3, des groupes A à C inclus, et qui ne sont pas cités au § 3, est en outre valable ce qui suit :

- sauf en cas de dérogation, comme prévu à l'article 1 2, § 2, B, la durée de travail journalière normale est de 8 heures (sans les pauses), avec octroi de jours de récupération de façon que, sur un période d'un an, allant du 1^{er} septembre au 31 août de l'année suivante, la durée de travail hebdomadaire moyenne est respectée. Au niveau de l'entreprise, une période de référence différente peut être reprise dans le règlement de travail ;
- au cas où, en application de l'article 1 2, § 2, B, la durée de travail journalière dépasse 10 heures, soit un sursalaire à raison de 75 %, soit un congé de récupération à raison de 75 % pour chaque heure de dépassement des 10 heures par jour, est octroyé. La décision au sujet de l'une ou l'autre forme de compensation repose auprès de l'employeur. Par entreprise, la même forme de compensation sera appliquée ;
- en cas d'occupation dans un emploi à temps plein, chaque journée de travail commencée comptera pour 4 heures minimum. Au cas où une journée de travail prévue serait 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. Cette disposition ne s'applique pas aux travailleurs cités à l'article 1 3.

§ 5. Pour tous les travailleurs occupés dans un horaire variable, les horaires de chaque mois doivent être communiqués aux travailleurs quinze jours avant le début du mois. En dérogation, 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 que de commun accord.

Article 13. Travail à temps partiel

La durée de travail minimale des travailleurs occupés à temps partiel, fixée à un tiers de la durée de travail hebdomadaire normale de travailleurs occupés à temps plein, sur la base de l'article 11 bis de la loi du 3 juillet 1 978 relative aux contrats de travail, ne s'applique pas aux travailleurs dans les fonctions suivantes :

- 1 6. employé de caisse - réception ;
- 11.2. collaborateur cantine ;
- 14.2. accueil du public : collaborateur ;
- 17. portiers.

Article 14. Jours de carence

En dérogation des dispositions des article 52 et 71 de la loi du 3 juillet 1 978 relative aux contrats de travail, le paiement des deux premiers jours de carence par an est prise en charge par l'employeur.

Article 15. Vacances annuelles

Les travailleurs occupés dans des horaires flexibles, appartenant aux groupes fonctionnels artistique ou technico-artistique (fonctions 1 à 8 inclus et 1 8 à 24 inclus) liés par un contrat de travail de quatre mois ou plus ont droit, outre les vacances légales, à 1 0 jours supplémentaires de congé par an dans le régime de la semaine de cinq jours et 1 2 dans le régime de la semaine de six jours. Dans ces deux semaines ne sont inclus aucun jour de récupération ni jour férié. Ces vacances supplémentaires minima peuvent être ramenées à une semaine sur proposition de l'employeur et moyennant

l'accord du travailleur, si l'employeur paie une prime de fin d'année au moins égale à une semaine et demie de salaire. Pour les centres des arts qui paient déjà une prime de fin d'année d'au moins une semaine et demie de salaire, les vacances supplémentaires se limitent à une semaine.

Les deux semaines de vacances supplémentaires sont considérées comme jours de compensation. Son droit est constitué en fonction de la durée du contrat de travail ou, pour les contrats de durée indéterminée, durant l'année de vacances (et non durant l'exercice de vacances). Lorsque ces jours ne sont pas pris au cours du contrat de travail, l'employeur paiera, à l'échéance du contrat de travail, un pourcentage en supplément sous forme d'une prime. Une semaine de vacances supplémentaires (lorsqu'il existe une prime de fin d'année) équivaut alors à 2 %, deux semaines à 4 % du salaire brut. Cette disposition ne s'applique que pour les contrats de travail de 4 mois ou plus. Ces jours de vacances ne peuvent être pris auprès de l'employeur suivant. La/les période(s) des vacances annuelles pour le personnel fixe est/sont fixée(s) au plus tard le 15 décembre, après concertation entre l'employeur et les travailleurs. Une dérogation peut être octroyée en accord avec les travailleurs.

Chaque travailleur engagé à durée indéterminée, qui appartient aux groupes fonctionnels artistique ou technico-artistique (fonction 1 à 8 inclus et 18 à 24 inclus) a droit, chaque année, à un congé payé ininterrompu de 4 semaines minimum ; les autres travailleurs ont droit à trois semaines minimum.

Article 16. Représentations en déplacement

§ 1^{er}. Le travailleur qui est en déplacement dans le Benelux pour sa troupe perçoit une indemnité forfaitaire pour ses repas. Ces indemnités constituent des frais propres à l'employeur. Ces indemnités se composent des montants de base suivants : défraiement déjeuner, défraiement dîner et défraiement petit déjeuner.

1. Défraiement déjeuner : ce défraiement est payé si la première période correspondant au repas (soit entre 12 et 14 h ou entre 18 et 20 h) tombe entièrement dans les heures de travail. Ce défraiement dîner peut être remplacé par un repas froid, sauf pour les techniciens de théâtre (fonction 21).
2. Défraiement dîner : ce défraiement est payé si la période correspondante (soit entre 18 et 20 h) tombe entièrement dans les heures de travail et si le travailleur a déjà reçu un déjeuner ou un défraiement déjeuner. Ce défraiement dîner peut être remplacé par un repas chaud correct et complet, sauf pour les techniciens de théâtre (fonction 21).
3. Défraiement petit déjeuner : ce défraiement est payé si la journée de travail commence avant 7 h. 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.

- § 2.
1. le défraiement déjeuner s'élève à 7,48 EUR (en 1999) ;
 2. le défraiement dîner s'élève à 14,96 EUR (en 1999) ;
 3. le défraiement petit déjeuner s'élève à 3,87 EUR (en 1999).

Le total du défraiement par jour ne peut cependant jamais dépasser 22,44 EUR (en 1999). Ces montants seront indexés comme prévu à l'article 6.

§ 3. Si un défraiement est payé pour le déjeuner ou le dîner, ou si un repas correspondant est servi, une pause d'une heure sera chaque fois prévue. Le temps de repos effectivement pris n'est pas considéré comme temps de

travail et ne sera donc pas pris en compte pour le calcul de la durée de travail totale de ce jour.

§ 4. Sauf autorisation écrite de l'employeur, on utilisera le moyen de transport organisé par l'employeur. Pour une tournée à l'étranger, on ne peut refuser de voyager en bateau ou en avion.

§ 5. Si le travailleur utilise sa propre voiture à partir du lieu 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, modifié par l'A.R. du 20 juillet 2000. Ce montant est adapté conformément aux modalités prévues par l'A.R. du 20 juillet 2000.

Quand l'employeur souscrit à une assurance voiture omnium collective et paie pour les déplacements dans le cadre du service pour les voitures privées des travailleurs, l'indemnité peut être limitée.

L'employeur intervient dans les frais de transport public pour le transport du domicile au travail des travailleurs suivent les règles de la réglementation légale en la matière.

§ 6. La durée de déplacement à partir du siège de l'entreprise est considérée comme temps de travail.

§ 7. Modalités de séjour

après concertation avec les travailleurs, l'employeur décidera pour chaque représentation en déplacement qui restera loger ou qui retourne. Dans le premier cas, l'employeur prévoira un hôtel suffisamment confortable, petit déjeuner inclus. Pour les tournées plus longues, on pourra se concerter afin de préserver la vie privée des travailleurs.

§ 8. Les séjours en dehors du Benelux feront chaque fois l'objet d'une concertation spécifique entre l'employeur et le travailleur. Les frais de déplacement et de séjour de nuit en dehors du Benelux sont à charge de l'employeur.

Article 17. 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. Cette disposition ne s'applique pas aux musiciens pour autant qu'ils doivent porter leur tenue de concert normale.

Les vêtements de travail imposés par le RGPT sont fournis et entretenus par l'employeur. Les vêtements obligatoires 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 nécessairement sur lui quand il vient travailler, tels qu'habillement, portemonnaie, etc., puissent être protégés le mieux possible.

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

Article 18. Télédiffusion d'un spectacle

Un règlement pour la télédiffusion totale ou partielle d'un spectacle (à l'exception de séquences brèves, max. 3 minutes d'antenne, servant à la promotion du spectacle), par tout moyen aujourd'hui connu ou inconnu, fera l'objet à l'avenir d'une convention sectorielle séparée entre les partenaires de la présente convention collective de travail.

Article 19. Concertation structurelle et réunions syndicales

Au moins une fois par an, les employeurs organisent une réunion avec leurs travailleurs. Une telle réunion concernera l'information financière et l'information relative à l'évolution de l'emploi.

Si, sur la base des données du bilan social de l'année précédente, plus de 20 UTP sont occupés en moyenne, il s'applique ce qui suit :

- à la demande d'au moins $\frac{1}{4}$ des travailleurs (à calculer par rapport au nombre d'UTP occupé par l'employeur au moment de la demande), des réunions supplémentaires peuvent avoir lieu. Le nombre total des réunions en une saison ne pourra cependant dépasser 4.
- Les travailleurs affiliés à un syndicat ont le droit d'inviter leur secrétaire syndical à cette réunion. Ils annonceront la venue du secrétaire au préalable à la direction.

Ce système fera au moins une fois par an l'objet d'une évaluation en profondeur par les signataires de cette convention collective de travail et d'éventuelles corrections pourront être effectuées sur la base de cette évaluation.

Le bureau de conciliation peut être saisi d'éventuels conflits, comme décrits à l'article 22 ci-après.

Article 20. Formation

Les signataires de la présente convention collective de travail déclarent avoir l'intention d'examiner de quelle façon les engagements en matière de formation peuvent être réalisés dans le secteur. Comme première démarche en vue de la mise en œuvre de cette intention, ils prient le Ministre de la Culture d'insister auprès de son collègue de l'Économie de permettre que toutes les mesures en matière de formation en faveur des employeurs soient applicables également au secteur subventionné des arts de la scène.

Article 21. Indexation des subventions de fonctionnement

Afin de pouvoir respecter entièrement à l'avenir les obligations découlant de la présente convention collective de travail, les signataires de cette convention collective de travail prient le Ministre de la Culture de réaliser l'indexation des subventions de fonctionnement.

Article 22. Conflits

Un bureau de conciliation, composé de 3 représentants effectifs des travailleurs, 3 représentants effectifs des employeurs et présidé par un conciliateur social du Service public fédéral emploi, travail et concertation sociale, est installé pour la résolution d'éventuels conflits. Outre les représentants effectifs, des représentants suppléants, qui pourront remplacer les représentants effectifs en cas d'absence, seront désignés.

Article 23. Durée de validité et modalités de dénonciation

Cette convention collective de travail prend effet au 1^{er} juillet 2006 et est valable pour une durée indéterminée. Elle peut être dénoncée par chacune des parties signataires moyennant une lettre recommandée à la poste, adressée au Président de la Commission paritaire du spectacle et un délai de préavis de six mois.

Bruxelles, le 7 juillet 2006



CCT ARTS DE LA SCENE : Article 4 : Bénéfices ou moins ANNEXE A
 Salaires en CHF 2006
 Traitements avec un contrat de travail de 4 ans ou plus

A	100% salaire annuel		index		B		C+		C		D	
	100% salaire annuel	index	100% salaire annuel	index	100% salaire annuel	index	100% salaire annuel	index	100% salaire annuel	index	100% salaire annuel	index
0	21.277,65	23.962,89	1.996,91	12,13	21.277,65	23.962,89	1.996,91	12,13	16.062,67	18.090,01	1.507,50	9,15
1	21.777,85	23.962,89	1.996,91	12,13	21.594,93	24.320,21	2.026,68	12,31	16.380,16	18.447,33	1.537,28	9,34
2	21.277,65	23.962,89	1.996,91	12,13	21.912,21	24.677,53	2.056,46	12,49	16.697,43	18.804,66	1.567,05	9,52
3	22.566,35	25.414,22	2.117,85	12,86	22.229,49	25.034,83	2.086,24	12,67	17.014,71	19.161,97	1.596,83	9,70
4	22.566,35	25.414,22	2.117,85	12,86	22.229,49	25.034,85	2.086,24	12,67	17.014,71	19.161,97	1.596,83	9,70
5	23.855,5	26.863,56	2.238,8°	13,60	22.546,77	25.392,17	2.116,01	12,85	17.320,23	19.506,54	1.625,55	9,87
6	23.855,5	26.863,56	2.238,8°	13,60	22.546,77	25.392,17	2.116,01	12,85	17.320,23	19.506,54	1.625,55	9,87
7	25.143,75	28.316,89	2.359,74	14,33	22.969,91	25.868,71	2.155,73	13,02	17.626,83	19.851,11	1.654,26	10,05
8	25.143,75	28.316,89	2.359,74	14,33	22.969,91	25.868,71	2.155,73	13,02	17.626,83	19.851,11	1.654,26	10,05
9	26.432,45	29.768,23	2.480,69	15,06	23.816,50	26.822,14	2.235,18	13,57	18.367,38	20.685,32	1.733,76	10,47
10	26.432,45	29.768,23	2.480,69	15,06	23.816,50	26.822,14	2.235,18	13,57	18.367,38	20.685,32	1.733,76	10,47
11	27.721,15	31.219,56	2.601,63	15,80	24.663,09	27.775,57	2.314,63	14,06	19.108,02	21.519,53	1.793,29	10,89
12	27.721,15	31.219,56	2.601,63	15,80	24.663,09	27.775,57	2.314,63	14,06	19.108,02	21.519,53	1.793,29	10,89
13	29.009,85	32.670,90	2.722,57	16,53	25.403,82	28.609,78	2.384,15	14,48	19.848,82	22.353,74	1.862,81	11,31
14	29.009,85	32.670,90	2.722,57	16,53	25.403,82	28.609,78	2.384,15	14,48	19.848,82	22.353,74	1.862,81	11,31
15	30.298,55	34.122,23	2.843,52	17,27	26.144,54	29.443,98	2.453,67	14,90	20.589,54	23.187,54	1.932,33	11,72
16	30.298,55	34.122,23	2.843,52	17,27	26.144,54	29.443,98	2.453,67	14,90	20.589,54	23.187,54	1.932,33	11,72
17	31.587,25	35.573,57	2.964,48	18,00	26.885,27	30.278,15	2.523,18	15,32	21.330,27	24.022,15	2.001,85	12,16
18	31.587,25	35.573,57	2.964,48	18,00	26.885,27	30.278,15	2.523,18	15,32	21.330,27	24.022,15	2.001,85	12,16
19	32.875,95	37.024,90	3.085,41	18,74	27.626,00	31.112,4°	2.592,70	15,75	22.071,0°	24.856,38	2.071,36	12,58
20	32.875,95	37.024,90	3.085,41	18,74	27.626,00	31.112,4°	2.592,70	15,75	22.071,0°	24.856,38	2.071,36	12,58
21	34.164,65	38.476,24	3.206,35	19,47	28.369,48	31.949,71	2.662,48	16,17	22.811,73	25.690,57	2.140,88	13,00
22	34.164,65	38.476,24	3.206,35	19,47	28.369,48	31.949,71	2.662,48	16,17	22.811,73	25.690,57	2.140,88	13,00
23	35.453,36	39.927,58	3.327,3°	20,21	29.117,25	32.791,84	2.732,65	16,58	23.552,46	26.524,77	2.210,40	13,42
24	35.453,36	39.927,58	3.327,3°	20,21	29.117,25	32.791,84	2.732,65	16,58	23.552,46	26.524,77	2.210,40	13,42
25	36.742,06	41.378,91	3.448,24	20,94	29.865,01	33.633,95	2.802,83	17,02	24.293,18	27.358,98	2.279,92	13,83
26	36.742,06	41.378,91	3.448,24	20,94	29.865,01	33.633,95	2.802,83	17,02	24.293,18	27.358,98	2.279,92	13,83
27	38.030,76	42.830,25	3.569,19	21,68	30.612,78	34.476,11	2.873,01	17,45	25.033,91	28.193,19	2.349,43	14,27
28	38.030,76	42.830,25	3.569,19	21,68	30.612,78	34.476,11	2.873,01	17,45	25.033,91	28.193,19	2.349,43	14,27
29	39.319,47	44.281,58	3.690,13	22,41	31.360,54	35.318,24	2.943,19	17,87	25.774,64	29.027,4°	2.418,95	14,69
30	39.319,47	44.281,58	3.690,13	22,41	31.360,54	35.318,24	2.943,19	17,87	25.774,64	29.027,4°	2.418,95	14,69

ANNEXE E

LETTERS DE LA SÈNE : Article 4 : Salaires minimums
 Salaires au 01/01/2006
 Transcrits avec un confort de lecture
 Indice au 01/01/2005

pourcentage de liquidation 1,166

A	A			B			C+			C			D		
	100%	index	index	100%	index	index	100%	index	index	100%	index	index	100%	index	index
N	salaires mensuel	salaires mensuel	salaires mensuel	salaires mensuel	salaires mensuel	salaires mensuel	salaires mensuel	salaires mensuel	salaires mensuel	salaires mensuel	salaires mensuel	salaires mensuel	salaires mensuel	salaires mensuel	salaires mensuel
0	1.847,57	2.080,78	12,64	1.847,57	2.080,73	11,34	1.825,75	1.825,75	11,09	1.394,76	1.570,78	9,54	1.383,68	1.558,24	11,24
1	1.847,57	2.080,3	12,64	1.875,2	2.111,75	11,28	1.856,78	1.856,78	11,28	1.422,81	1.601,81	9,73	1.406,64	1.584,15	9,62
2	1.847,57	2.080,78	12,64	1.902,66	2.142,78	11,01	1.887,88	1.887,88	11,46	1.449,86	1.632,88	9,92	1.429,64	1.610,06	9,78
3	1.959,48	2.206,78	13,40	1.930,81	2.173,81	11,20	1.918,88	1.918,88	11,65	1.477,41	1.663,86	10,10	1.452,65	1.635,97	9,94
4	1.959,48	2.206,75	13,40	1.930,81	2.173,88	13,20	1.918,88	1.918,88	11,65	1.477,41	1.663,86	10,10	1.452,65	1.635,97	9,94
5	2.071,86	2.332,77	14,17	1.957,76	2.204,88	11,08	1.949,88	1.949,88	11,84	1.503,88	1.693,78	10,29	1.480,20	1.667,00	11,12
6	2.071,86	2.332,77	14,17	1.957,76	2.204,88	11,08	1.949,88	1.949,88	11,84	1.503,88	1.693,78	10,29	1.480,20	1.667,00	11,12
7	2.183,26	2.458,78	14,08	1.994,58	2.246,88	11,64	1.984,88	1.984,88	11,05	1.530,54	1.723,78	10,47	1.507,75	1.698,03	10,81
8	2.183,26	2.458,78	14,08	1.994,58	2.246,88	11,64	1.984,88	1.984,88	11,05	1.530,54	1.723,78	10,47	1.507,75	1.698,03	10,81
9	2.295,86	2.584,81	15,70	2.068,02	2.329,00	14,14	1.831,44	1.831,44	11,53	1.594,88	1.796,88	10,91	1.535,30	1.729,05	11,50
10	2.295,86	2.584,81	15,70	2.068,02	2.329,00	14,14	1.831,44	1.831,44	11,53	1.594,88	1.796,88	10,91	1.535,30	1.729,05	11,50
11	2.407,06	2.710,88	16,48	2.141,58	2.411,78	14,65	1.900,88	1.900,88	11,00	1.659,88	1.868,57	11,35	1.562,85	1.760,08	10,69
12	2.407,06	2.710,88	16,48	2.141,58	2.411,78	14,65	1.900,88	1.900,88	11,00	1.659,88	1.868,57	11,35	1.562,85	1.760,08	10,69
13	2.518,86	2.836,86	17,23	2.205,88	2.484,88	15,09	1.964,67	1.964,67	11,44	1.723,50	1.941,00	11,79	1.599,58	1.801,46	10,94
14	2.518,86	2.836,86	17,23	2.205,88	2.484,88	15,09	1.964,67	1.964,67	11,44	1.723,50	1.941,00	11,79	1.599,58	1.801,46	10,94
15	2.630,86	2.962,88	17,99	2.270,88	2.556,88	15,53	2.017,04	2.017,04	11,80	1.787,88	2.013,44	12,23	1.636,38	1.842,84	11,19
16	2.630,86	2.962,88	17,99	2.270,88	2.556,88	15,53	2.017,04	2.017,04	11,80	1.787,88	2.013,44	12,23	1.636,38	1.842,84	11,19
17	2.742,78	3.088,80	18,76	2.334,48	2.629,88	15,97	2.093,88	2.093,88	14,32	1.852,88	2.085,87	12,67	1.673,07	1.884,22	11,44
18	2.742,78	3.088,80	18,76	2.334,48	2.629,88	15,97	2.093,88	2.093,88	14,32	1.852,88	2.085,87	12,67	1.673,07	1.884,22	11,44
19	2.854,66	3.214,88	19,52	2.398,80	2.701,58	16,41	2.157,68	2.157,68	14,76	1.916,45	2.158,88	13,11	1.709,88	1.925,59	11,69
20	2.854,66	3.214,88	19,52	2.398,80	2.701,58	16,41	2.157,68	2.157,68	14,76	1.916,45	2.158,88	13,11	1.709,88	1.925,59	11,69
21	2.966,56	3.340,84	20,29	2.463,86	2.774,88	16,85	2.222,06	2.222,06	15,20	1.980,77	2.230,74	13,55	1.746,58	1.966,97	11,95
22	2.966,56	3.340,84	20,29	2.463,86	2.774,88	16,85	2.222,06	2.222,06	15,20	1.980,77	2.230,74	13,55	1.746,58	1.966,97	11,95
23	3.078,46	3.466,86	21,05	2.528,28	2.847,88	17,29	2.286,68	2.286,68	15,64	2.045,88	2.303,88	13,99	1.783,30	2.008,35	12,20
24	3.078,46	3.466,86	21,05	2.528,28	2.847,88	17,29	2.286,68	2.286,68	15,64	2.045,88	2.303,88	13,99	1.783,30	2.008,35	12,20
25	3.190,86	3.592,88	21,82	2.593,88	2.920,48	17,71	2.351,88	2.351,88	16,08	2.109,48	2.375,68	14,43	1.820,04	2.049,73	12,45
26	3.190,86	3.592,88	21,82	2.593,88	2.920,48	17,71	2.351,88	2.351,88	16,08	2.109,48	2.375,68	14,43	1.820,04	2.049,73	12,45
27	3.302,86	3.718,00	22,59	2.658,88	2.998,00	18,18	2.415,94	2.415,94	16,58	2.173,78	2.448,08	14,87	1.856,78	2.091,11	12,70
28	3.302,86	3.718,00	22,59	2.658,88	2.998,00	18,18	2.415,94	2.415,94	16,58	2.173,78	2.448,08	14,87	1.856,78	2.091,11	12,70
29	3.414,16	3.845,88	23,38	2.723,88	3.066,78	18,62	2.480,56	2.480,56	16,97	2.238,04	2.520,48	15,31	1.893,58	2.132,49	12,95

CCT ARTS DE LA SCENE : Article 4 : échelles salariales minimales**ANNEXE 3****Enveloppe de financement < 260.000 €**

indexé au 01/09/2005

100 % montant de base	Montant de l'indice
260.000	275.995

CCT ARTS DE LA SCENE : Article 4 : représentations en déplacement**ANNEXE 3**

indexé au 01/09/2005

Pourcentage de liquidation : 1,1262

	100 % montant de base	Montant de l'indice
Par jour	22,44	25,27
Défraiement déjeuner	7,48	8,42
Défraiement dîner	14,96	16,85
Défraiement petit déjeuner	3,87	4,36

TABLE DES MATIERES

Article 1 ^{er} . Champ d'application.....	2
Article 2. Fonctions et groupes de fonctions.....	2
Entretien- Logistique.....	3
Relations avec le public.....	3
Technico-artistique.....	3
Administratif.....	4
Article 3. Groupes salariaux.....	4
Article 4. Barèmes.....	5
Article 5. Prime de d'année.....	5
Article 6. Adaptation des salaires à l'indice.....	6
Article 7. Ancienneté.....	6
Article 8. Paiement du salaire et du pécule de vacances : modalités.....	7
Article 9. Fin des contrats travail.....	7
Article 10. Contrats de travail de courte durée.....	8
Article 11. Contenu du contrat de travail individuel.....	8
Article 12. Durée travail et flexibilité.....	8
Article 13. Travail partiel.....	10
Article 14. Jours de carence.....	10
Article 15. Vacances annuelles.....	10
Article 16. Représentations en déplacement.....	
Article 17. Costumes, accessoires et vêtements de travail.....	12
Article 18. Télédiffusion d'un spectacle.....	13
Article Concertation structurelle et réunions syndicales.....	
Article 20. Formation.....	13
Article 21. Indexation des subventions de fonctionnement.....	13
Article 22. Conflits.....	13
Article 23. Durée de validité et modalités de dénonciation.....	14