

Paritair comité 304  
Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2016 houdende loon-  
en arbeidsvoorwaarden  
Nederlands taalgebied  
Officieus gecoördineerde versie

HOOFDSTUK 1 – Toepassingsgebied .....	2
Artikel 1.....	2
Artikel 2.....	2
HOOFDSTUK 2 – Algemene bepalingen .....	3
Artikel 3. Toepassing algemene bepalingen .....	3
Artikel 4. Functiegroepen en functies .....	3
Artikel 5. Loongroepen en minimum weddeschalen sector van de podiumkunsten (buiten orkesten, muziekgroepen en koren).....	5
§1 Loongroepen .....	5
§ 2. Minimum weddeschalen sector van de podiumkunsten .....	6
Artikel 6. Loongroepen en weddeschalen– sector van de orkesten, muziekgroepen en koren .....	7
§1. Loongroepen – sector muziek.....	7
§2. Minimum weddeschalen - Sector van de muziek .....	7
§2.1. Maandlonen: .....	7
§2.2. Dienstvergoedingen en uurlonen bij orkesten, muziekgroepen en koren.....	7
Artikel 7. Bepalingen mbt loon en weddeschalen gemeenschappelijk aan de sectoren muziek en podiumkunsten	8
Artikel 8. Bepaling van de anciënniteit voor de inschaling in de maandbarema's .....	9
Artikel 9. Weddeschalen jeugdige werknemers .....	9
Artikel 10. Aanpassing van de lonen aan de index .....	9
Artikel 11. Betaling van het loon en vakantiegeld: modaliteiten .....	10
Artikel 12. Verbintenissen met derden .....	10
Artikel 13. Arbeidsduur en flexibiliteit .....	10
Artikel 14. Deeltijdse arbeid .....	12
Artikel 15. Jaarlijkse vakantie .....	12
Artikel 16. Reisvoorstellingen .....	12
Artikel 17. Kostuums, rekwisieten en werkkledij .....	14
Artikel 18. Vorming .....	14
Artikel 19. Conflicten .....	15
HOOFDSTUK 3: Bijzondere bepalingen .....	16
Artikel 20. Eindejaarspremie en ecocheques .....	16
Artikel 21. Jaarlijkse vakantie- specifieke regeling sector podiumkunsten.....	16
Artikel 22. Structureel overleg en vakbondsvergaderingen .....	17
Hoofdstuk IV: Overgangsbepalingen, duurtijd en opzeggingsmodaliteiten.....	17
Artikel 23. Overgangsbepalingen: .....	17
Artikel 24. Duurtijd en opzeggingsmodaliteiten .....	17

## HOOFDSTUK 1 – Toepassingsgebied

### Artikel 1.

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die cumulatief voldoen aan de volgende voorwaarden:

1. Ressorteren onder het Paritair Comité voor het Vermakelijkheidsbedrijf
2. De maatschappelijke zetel bevindt zich hetzij in het Vlaamse Gewest, hetzij in het Brusselse hoofdstedelijke Gewest,
3. De werkgever is ingeschreven op de Nederlandse taalrol bij de Rijksdienst voor Sociale Zekerheid.

en hun werknemers zelfs als ze gelegenhedswerk verrichten,

1° die ongeacht de plaats en de omstandigheden voor publiek :

a) vertoningen geven in het kader van schouwspel- of kermisvoorstellingen;

b) individueel of collectief een kunst beoefenen behorende tot onder meer iedere vorm van muziek, zang, dans, gesproken woord, mime, behendigheids- of krachtoefeningen;

2° die, in om het even welke functie, meewerken aan de voorstelling zelf;

3° die, in om het even welke functie, meewerken aan de voorbereiding en/of de organisatie van de voorstelling;

### Artikel 2.

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is ook van toepassing als de werkgever van de in artikel 1 genoemde werknemers voor andere activiteiten onder de bevoegdheid van een ander paritair comité valt. Dit op voorwaarde dat de maatschappelijke zetel zich bevindt in het Vlaamse Gewest of het Brusselse hoofdstedelijke gewest en de werkgever is ingeschreven op de Nederlandse taalrol bij de Rijksdienst voor sociale zekerheid.

Deze Collectieve Arbeidsovereenkomst is evenwel niet van toepassing op

1° de werknemers en hun werkgevers voor de activiteiten die tot de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het hotelbedrijf (PC302) behoren;

2° de betaalde sportbeoefenaars en hun werkgevers (PC223);

3° de werknemers en hun werkgevers die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het filmbedrijf (PC303);

4° de werknemers die hoofdzakelijk hoofdarbeid verrichten en hun werkgevers die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de audiovisuele sector (PC227).

### Artikel 3. Toepassing algemene bepalingen

De bepalingen uit dit hoofdstuk gelden voor de werkgevers en hun werknemers omschreven in artikel 1 van deze cao.

Voor de werkgevers en hun werknemers omschreven in artikel 2 van deze cao en behorende tot functie 1.1. en 1.2. (zie Artikel 4 van deze cao), zijn alleen volgende bepalingen van toepassing: Artikel 5, Artikel 6, Artikel 9, Artikel 10 en Artikel 14.

### Artikel 4. Functiegroepen en functies

Hierna volgt een lijst van de gehanteerde functies en functiegroepen. Verder in deze CAO wordt verwezen naar de functies aan de hand van het functienummer of de functiegroep. Een nadere beschrijving van de functies bevindt zich in de brochure 'Podiumkunsten en Muziek functiebeschrijvingen'.

Binnen de 5 functiegroepen onderscheiden we volgende functies:

#### **Artistiek**

##### 1 Artiest

- 1.1 Artiest Type 1 - vertolker
- 1.2 Artiest Type 2 - creator
- 1.3 Artiest Type 3 - coördinator

##### 2 Artistiek Participatief Medewerker

##### 3 Artistieke Leiding

- 3.1 Type 1 - geen directiefunctie < 25 werknemers en < 2,5 mio
- 3.2 Type 2 - geen directiefunctie > 25 werknemers en > 2,5 mio
- 3.3 Type 3 - algemeen directeur < 25 werknemers en < 2,5 mio
- 3.4 Type 4 - algemeen directeur > 25 werknemers en > 2,5 mio

##### 4 Assistent van de regisseur/choreograaf/dirigent

##### 5 Auteur/Componist

##### 6 Dramaturg

##### 7 Ontwerper

##### 8 Programmator

##### 9 Regisseur/Choreograaf/Dirigent

#### **Onderhoud – Logistiek**

##### 10 Chauffeur

- 10.1 Type 1 - rijbewijs B of BE
- 10.2 Type 2 - rijbewijs C
- 10.3 Type 3 - rijbewijs CE
- 10.4 Type 4 - rijbewijs D

##### 11 Gebouwbeheer

- 11.1 Coördinator
- 11.2 Gespecialiseerd medewerker
- 11.3 Assistent

##### 12 Kantine

- 12.1 Coördinator
- 12.2 Medewerker
- 13 Portier - Bewaker - Conciërge
- 14 Schoonmaak
- 14.1 Coördinator
- 14.2 Medewerker

### **Publieks- en Commerciële Werking**

- 15 Educatief Medewerker
- 16 Kassa- en Baliebediende
  - 16.1 Coördinator
  - 16.2 Uitvoerend medewerker
- 17 Onthaal - Publiek
  - 17.1 Coördinator
  - 17.2 Medewerker
- 18 Pers en Promotie / Communicatie
  - 18.1 Coördinator
  - 18.2 Gespecialiseerd / Polyvalent medewerker
  - 18.3 Assistent
- 19 Verantwoordelijke Spreiding

### **Technisch – Artistiek**

- 20 Atelier
  - 20.1 Coördinator
    - 20.1.A Type 1 - max 5 medewerkers
    - 20.1.B Type 2 - ± 10 medewerkers
  - 20.2 Uitvoerend medewerker
- 21 Grimeur - Kapper
- 22 Kleedster
- 23 Podiumtechnici
  - 23.1 Coördinator
  - 23.2 Gespecialiseerd medewerker
  - 23.3 Assistent
- 24 Productieleider
  - 24.1 Type 1 - klein
  - 24.2 Type 2 - groter en/of complexer
- 25 Rekwisiteur
- 26 Technische Leiding
  - 26.1 Type 1 - maximaal 5 technici
  - 26.2 Type 2 - ±10 technici

### **Administratief – Ondersteunend**

- 27 Coördinator Vrijwilligerswerk
- 28 Ondersteunende Diensten
  - 28.1 Coördinator
  - 28.2 Gespecialiseerd medewerker
  - 28.3 Assistent
- 29 Preventieadviseur
- 30 Zakelijke Leiding
  - 30.1 Type 1 - geen directiefunctie < 25 werknemers en < 2,5 mio
  - 30.2 Type 2 - geen directiefunctie > 25 werknemers en > 2,5 mio
  - 30.3 Type 3 - algemeen directeur < 25 werknemers en < 2,5 mio

Artikel 5. Loongroepen en minimum weddeschalen sector van de podiumkunsten;  
(buiten orkesten, muziekgroepen en koren)

Onder podiumkunsten dient verstaan te worden: de activiteit op het vlak van theater, muziektheater, dans, kunsteducatie, sociaal artistiek werk. Kunstencentra, festivals en werkplaatsen wiens hoofdactiviteit zich situeert op één van deze disciplines worden ook beschouwd als behorend tot de podiumkunsten.

Bij twijfel tussen muziek of podiumkunsten, kan de vraag voorgelegd worden aan het bureau omschreven in artikel 19.

§1. Loongroepen

In de sector van de podiumkunsten onderscheiden we volgende loongroepen.

Een nadere beschrijving van de functies bevindt zich in de brochure 'Podiumkunsten en Muziek functiebeschrijvingen.

**Loongroep A**

1.1	Artiest – Type 1
1.2	Artiest – Type 2
1.3	Artiest – Type 3
2	Artistiek Participatief Medewerker
3.1	Artistieke Leiding – Type 1
5	Auteur/Componist
6	Dramaturg
7	Ontwerper
8	Programmator
9	Regisseur/Choreograaf/Dirigent
24.2	Productieleider – Type 2
26.2	Technische Leiding – Type 2
29	Preventieadviseur
30.1	Zakelijke Leiding – Type 1

**Loongroep B**

4	Assistent van de regisseur/choreograaf/dirigent
11.1	Gebouwbeheer - coördinator
15	Educatief medewerker
17.1	Onthaal/Publiek – coördinator
18.1	Pers en Promotie/Communicatie – coördinator
19	Verantwoordelijke Spreiding
20.1.B	Atelier – coördinator – Type 2
23.1	Podiumtechnicus – coördinator
24.1	Productieleider – Type 1
26.1	Technische Leiding – Type 1
27	Coördinator Vrijwilligerswerk
28.1	Ondersteunende Diensten – coördinator

**Loongroep C+**

10.3	Chauffeur – Type 3
10.4	Chauffeur – Type 4
11.2	Gebouw Beheer – gespecialiseerd medewerker
12.1	Kantine – coördinator
16.1	Kassa- en Baliebediende - coördinator
18.2	Pers en Promotie/Communicatie – gespecialiseerd medewerker
20.1.A	Atelier – coördinator – Type 1
23.2	Podiumtechnicus – gespecialiseerd medewerker
25	Rekwisiteur
28.2	Ondersteunende Diensten – gespecialiseerd medewerker

**Loongroep C**

10.1	Chauffeur – Type 1
10.2	Chauffeur – Type 2
14.1	Schoonmaak – coördinator
16.2	Kassa- en Baliebediende – uitvoerend medewerker
18.3	Pers en Promotie/Communicatie – assistent
20.2	Atelier – uitvoerend medewerker
21	Grimeur / Kapper
22	Kleedster
23.3	Podiumtechnicus – assistent
28.3	Ondersteunende Diensten – assistent

**Loongroep D**

11.3	Gebouwbeheer – assistent
12.2	Kantine – medewerker
13	Portier / Bewaker / Conciërge
14.2	Schoonmaak – medewerker
17.2	Onthaal / Publiek – medewerker

**§2. Minimum weddeschalen sector van de podiumkunsten**

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. Contractanten zijn vrij om individueel hogere weddeschalen af te spreken.

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, dit ongeacht de duurtijd van de prestatie. 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 ongeacht de duurtijd van de prestatie.

Dit artikel geldt enkel voor werknemers die op dat ogenblik niet reeds met een<sup>7</sup> arbeidsovereenkomst aan het gezelschap verbonden zijn

Artikel 6. Loongroepen en weddeschalen – sector van de orkesten, muziekgroepen en koren

**§1. Loongroepen – sector orkesten, muziekgroepen en koren**

In de sector van de muziek onderscheiden we volgende loongroepen.

Een nadere beschrijving van de functies bevindt zich in de brochure 'Podiumkunsten en Muziek functiebeschrijvingen'.

**Loongroep A**

1.1            Artiest – Type 1  
7                Ontwerper

**Loongroep B**

23.1           Podiumtechnicus – coördinator  
28.1           Ondersteunende Diensten – coördinator

**Loongroep C+**

17.2           Artiest Type 1 – vertolker (enkel zangers)

**Loongroep C**

23.3           Podiumtechnicus – assistent  
28.3           Ondersteunende Diensten – assistent

**Loongroep D**

13             Portier / Bewaker / Conciërge  
14.2           Schoonmaak – medewerker  
17.2           Onthaal / Publiek – medewerker

**§2. Minimum weddeschalen - Sector van de muziek**

§2.1. Maandlonen

De weddeschalen in bijlage 3 gelden voor de werknemers uit de muzieksector die met een maandloon worden tewerkgesteld.

§2.2. Dienstvergoedingen en uurlonen bij orkesten, muziekgroepen en koren

Werknemers werkzaam bij een orkest, muziekensemble of koor, kunnen ook worden vergoed middels een dienstvergoeding of uurloon.

8  
Werknemers die in een periode van drie maand minder dan 54 dagen arbeidsprestaties leveren, kunnen worden aangeworven per dienst, voorzover er in deze periode niet meer dan 4 opeenvolgende weken gepresteerd worden. Wanneer binnen een periode van 3 maanden meer dan 54 dagen gepresteerd worden of wanneer minstens 4 opeenvolgende weken prestaties geleverd worden, worden zij automatisch aangeworven met een maandloon. Het spreekt voor zich dat contractanten vrij zijn hogere weddeschalen af te spreken.

Voor de werknemers die per dienst worden aangeworven gelden de barema's voorzien in bijlage 4. Een dienst is een aaneengesloten periode van 3 uur en 30 minuten voor een repetitie of een uitvoering, met inbegrip van een verplichte pauze van 30 minuten. Bij de betaling van het loon wordt ervan uitgegaan dat elke eerste begonnen dienst telt voor minstens één dienst.

Wanneer twee repetities op één dag plaatsvinden, wordt de tweede repetitiedienst als een volledige dienst vergoed van zodra hij twee uur bedraagt. Wanneer een tweede repetitiedienst geen twee uur bedraagt, wordt hij proportioneel berekend overeenkomstig de uurlonen vermeld in bijlage 4.

#### Artikel 7. Bepalingen mbt loon en weddeschalen gemeenschappelijk aan de sectoren muziek en podiumkunsten

Voorzover voor de bepaling van het loon gerefereerd wordt aan de weddeschalen per maand, geldt de weddeschaal C als minimale schaal voor de werknemers van de loongroep A van de organisaties die geen subsidie krijgen van de Vlaamse Gemeenschap of waarvan de financieringsenveloppe (bij aanvang van een subsidieperiode) van de Vlaamse Gemeenschap niet méér bedraagt dan € 260.000 per jaar in 1999 (€ 307.919,10 op 01/10/2018) Dit bedrag zal met 1 % verhoogd worden telkens wanneer de lonen geïndexeerd worden overeenkomstig de CAO betreffende de aanpassing van de bezoldigingen en vergoedingen van 9 december 1999<sup>1</sup>. De weddeschaal D geldt dan voor alle andere werknemers van deze organisaties.

Wanneer individuele kunstenaars een projectsubsidie of werkbeurs ontvangen van de Vlaamse Gemeenschap en het beheer ervan zelf doen of toevertrouwen aan een andere organisatie, wordt voor de toepassing van deze regel enkel rekening gehouden met het aan de kunstenaar toegewezen bedrag.

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

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 1/3 van hun anciënniteit, tenzij in overleg tussen werkgever en werknemer een voor de werknemer gunstigere regeling wordt afgesproken.

De werknemers uit loongroep C met een specifieke opleiding vallen onder loongroep C +. De werknemers uit loongroep C met minimum 4 jaar anciënniteit vallen onder loongroep C + voor zover zij, omwille van hun bekwaamheid, kunnen gelijkgesteld worden met voornoemde werknemers met een specifieke opleiding.

---

<sup>1</sup> geregistreerd bij de Dienst Collectieve arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg onder het nr 54.498



## Artikel 8. Bepaling van de anciënniteit voor de inschaling in de maandbarema's

1. Voor de inschaling in de barema's wordt rekening gehouden met relevante anciënniteit verworven in de sector van het gemakelijkheidsbedrijf (PC 304) en opgebouwd op basis van arbeidsovereenkomsten van onbepaalde tijd en van bepaalde tijd, volgens volgende berekeningswijze:
  - 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
2. De arbeidsprestaties geleverd in eenzelfde functie buiten de sector van het gemakelijkheidsbedrijf, in om het even welk statuut, komen ook in aanmerking voor de anciënniteitsbepaling.

## Artikel 9. Weddeschalen jeugdige werknemers

Voor studenten van minder dan 21 jaar die worden aangeworven met een arbeidsovereenkomst voor studenten, mogen de volgende percentages worden toegepast op de overeenstemmende weddeschalen:

vanaf 16 jaar	70 %
vanaf 17 jaar	76 %
vanaf 18 jaar	82 %
vanaf 19 jaar	88 %
vanaf 20 jaar	94 %

De toepassing van dit percentage kan voor de werknemers evenwel nooit leiden tot een loon dat lager is dan hetgeen bepaald is in de CAO nr 43. Dat loon geldt als absolute ondergrens<sup>2</sup>

## Artikel 10. Aanpassing van de lonen aan de index

Alle lonen en barema's worden, tenzij anders bepaald, gekoppeld aan de schommelingen van de index overeenkomstig de CAO betreffende de koppeling van de lonen aan het indexcijfer der consumptieprijzen van 9 december 1999<sup>3</sup>.

<sup>2</sup> in 2016 bedraagt dit € 1.501,82

<sup>3</sup> geregistreerd bij de Dienst Collectieve arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg onder het nr. 54.498

## Artikel 11. Betaling van het loon en vakantiegeld: modaliteiten

De betalingen worden bij voorkeur op de laatste werkdag van de maand uitgevoerd en uiterlijk op de zevende werkdag volgend op de laatste werkdag van elke maand waarin prestaties worden geleverd.

Voor arbeidsovereenkomsten van minder dan een maand gebeurt de betaling uiterlijk op de eerste betaaldag die volgt op de datum waarop de dienstbetrekking eindigt, overeenkomstig het eerste lid van dit artikel.

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 betaald bij uitdiensttreding. Deze bepaling is niet van toepassing voor kunstenaars en arbeiders waarvoor het vakantiegeld ten laste is van een vakantiekas.

## Artikel 12. Verbintenissen met derden

De werknemer moet vóór de ondertekening van de arbeidsovereenkomst of, wanneer hij reeds in dienst is tijdens de duur van de arbeidsovereenkomst, de werkgever op de hoogte brengen van alle verbintenissen die hij met derden heeft of 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 13. Arbeidsduur en flexibiliteit

### **§1 Wekelijkse arbeidsduur**

De normale wekelijkse arbeidsduur bedraagt 38 uur per week.

De normale werkdag telt 7,6 uren, rustpauzes niet meegerekend.

### **§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. Deze regimes moeten worden opgenomen in het arbeidsreglement middels de procedure tot wijziging van het arbeidsreglement zoals voorzien bij de wet van 8 april 1965 tot instelling van de arbeidsreglementen.

Hierbij zijn volgende afwijkingen van de Wet van 16 maart 1971 mogelijk:

#### **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. 10 en 20 t.e.m. 26, kunnen evenwel maximaal 10 opeenvolgende dagen arbeidsprestaties leveren in periodes van repetities of reisvoorstellingen.

- Indien een wettelijke feestdag valt op een normale rustdag, zal deze toegekend<sup>11</sup> 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. 9) en de technisch artistieke functiegroep (functies 20 t.e.m. 26) en de chauffeurs (functie 10) 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, festivals, voorstellingen 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, festivals en reisvoorstellingen;
- op maximum 60 uur per week in alle andere gevallen

c) afgeweken worden van de nachtrust, bepaald in artikel 38 ter van de Arbeidswet, op voorwaarde dat de werknemer, in elke periode van 24 uren tussen de beëindiging en de hervatting van het werk, recht heeft op een rusttijd van minstens 8 uren.

Ingeval, bij toepassing van deze afwijkingen 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.

Voor de werknemers uit de overige functiegroepen bedraagt de normale dagelijkse arbeidsduur 7,6 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 referteperiode bepaald worden.

**C.**

De gemiddelde wekelijkse arbeidsduur bedraagt 38 uur. In uitvoering van artikel 26 bis van de Arbeidswet wordt de referteperiode 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 jaar, tenzij op ondernemingsvlak in het arbeidsreglement een andere referteperiode wordt bepaald.

In de loop van de referteperiode mag op geen enkel moment de totale duur van de verrichte arbeid de toegelaten gemiddelde arbeidsduur overschrijden met meer dan 143 uren. Deze grens zal in overeenstemming gebracht worden met de grens bepaald in artikel 26 bis van de arbeidswet telkens wanneer deze grens wijzigt.

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<sup>12</sup> aanleiding tot overloon van 150 %.

Elke voor onbepaalde duur aangeworven werknemer behorend tot de artistiek of technisch-artistieke functiegroep (functies 1 t.e.m. 9 en functies 20 t.e.m. 26) kan jaarlijks een ononderbroken betaald verlof van minimaal 4 weken opnemen; alle andere voor onbepaalde duur aangeworven werknemers kunnen jaarlijks minimaal 3 weken ononderbroken opnemen. De planning van dit verlof moet gebeuren overeenkomstig de aanvraagprocedure en binnen de periode zoals vastgelegd in het arbeidsreglement

#### **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 (voor een feestdag of een andere betaalde afwezigheidsdag) 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 Mededeling variabele uurroosters

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

### Artikel 14. Deeltijdse arbeid

De minimale wekelijkse arbeidsduur van deeltijds tewerkgestelde werknemers die is vastgesteld op één 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 uit loongroep D en de kassa- en baliebedienden.

Voor de werknemers uit loongroep D wordt bovendien de minimale duur van elke prestatie die op basis van artikel 21 van de Arbeidswet is vastgelegd op 3 uren, op basis van hetzelfde artikel verminderd tot 2 uren.

### Artikel 15. Jaarlijkse vakantie

Indien er op ondernemingsvlak een collectieve vakantie geldt voor het vast personeel, wordt de periode hiervan uiterlijk op 15 december van het voorafgaande jaar bepaald, na overleg tussen de werkgever en de werknemers. Afwijking kan worden toegestaan in overeenkomst met de werknemers.

### Artikel 16. Verplaatsingen

#### **Forfaitaire kostenvergoedingen (séjours) verplaatsingen in België**

- § 1. De werknemer die voor het gezelschap op reis gaat in België zal hiervoor een forfaitaire kostenvergoeding ontvangen. Deze vergoeding betreft kosten eigen aan de werkgever.<sup>13</sup>
- § 2. De forfaitaire kostenvergoedingen (séjours) die, conform de Collectieve arbeidsovereenkomst van 6 februari 2013<sup>4</sup>, worden toegekend, zijn:
1. Voor een lichte maaltijd: 6,00 euro
  2. Voor een hoofdmaaltijd: 18,00 euro
- Deze vergoedingen zijn uitkoopbaar met een maaltijd. Bij ondernemingen die een systeem van maaltijdcheques hebben ingevoerd, wordt de séjour alvorens te worden uitgekeerd, verminderd met de werkgeversbijdrage op de maaltijdcheque.
- Deze vergoedingen kunnen om de twee jaar aangepast worden in functie van de door de RSZ gehanteerde bedragen en worden bijgevolg niet automatisch geïndexeerd overeenkomstig de cao betreffende de aanpassing van de bezoldigingen en vergoedingen van 9 december 1999.
- §3. Indien een forfaitaire kostenvergoeding 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.

#### **Verplaatsingen in opdracht en vervoer**

- § 4. Uitgezonderd toestemming van de werkgever dient voor de verplaatsingen van de vaste werkplaats naar een andere werkplaats 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 toestemming van de werkgever of op verzoek van de werkgever zijn eigen wagen gebruikt, gebeurt de terugbetaling op basis van de Michelinkaart of een courante routeplanner 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 omniumautoverzekering afsluit en betaalt voor verplaatsingen in dienstverband voor de privé-wagens van de werknemers, kan de vergoeding beperkt worden.
- § 6. Voor de bepaling van de arbeidstijd bij verplaatsingen naar een andere werkplaats dan de vaste werkplaats, zal een regeling worden uitgewerkt binnen de onderneming of in de arbeidsovereenkomst.
- § 7. Het vervoer van materiaal, zware of grote muziekinstrumenten zal het voorwerp uitmaken van een regeling binnen de onderneming of van de arbeidsovereenkomst.

#### **Woon-werkverkeer**

- § 8. Woon-werkverkeer is de verplaatsing van de werknemer van zijn of haar thuisadres naar de werkplaats zoals omschreven in de arbeidsovereenkomst.

---

<sup>4</sup> geregistreerd bij de Dienst Collectieve arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg onder het nr 113873

De werkgever komt tussen in de kosten voor het openbaar vervoer voor het woon-<sup>14</sup>werkverkeer van de werknemers overeenkomstig de wettelijke regeling dienaangaande.

Wanneer ingevolge de beperkte duur van de arbeidsovereenkomst geen abonnement kan worden aangekocht voor de verplaatsing naar de werkplaats, wordt de tussenkomst van de werkgever vastgelegd op 75 % van de prijs voor een ticket in tweede klas van het openbaar vervoer en dit ongeacht het vervoermiddel.

### **Arbeidsomstandigheden bij tournees buiten België**

- § 9. 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.
- § 10. Verblijven (séjours), overnachtingen en arbeidsomstandigheden buiten België zullen het voorwerp uitmaken van specifiek overleg tussen werkgever en werknemer.

### Artikel 17. Kostuums, rekvisieten en werkkledij

De door de werkgever opgelegde kostuums en rekvisieten 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 concertkledij moeten dragen.

De door het K.B. van 13 juni 2005 betreffende het gebruik van persoonlijke beschermingsmiddelen opgelegde werkkledij wordt door de werkgever geleverd en onderhouden. De verplicht gestelde kledij moet effectief gedragen worden.

De werknemer is verplicht de door de werkgever ter beschikking gestelde kostuums, rekvisieten en werkkledij die aan hem worden toevertrouwd als een goed huisvader te beheren.

De werkgever zal een polis 'alle risico's' 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. Vorming

Voor organisaties met vijf of meer voltijds equivalenten bedraagt het gemiddeld aantal opleidingsuren per VTE 6,38 uur in 2016. Het betreft interne en externe vorming en formele en informele opleiding.

Voor verdere details wordt verwezen naar de cao van 26 augustus 2008<sup>5</sup>.

---

<sup>5</sup> geregistreerd bij de Dienst Collectieve arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg onder het nr 89187 verlengd op 30 augustus 2011 en op 5 december 2012 en zijn latere wijzigingen.

## Artikel 19. 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 de FOD werk, arbeid en sociaal overleg. Naast deze effectieve vertegenwoordigers zullen ook plaatsvervangers aangeduid worden, die bij afwezigheid de plaats kunnen innemen van de effectieve vertegenwoordigers.

### HOOFDSTUK 3: Bijzondere bepalingen

Onverminderd de bepalingen uit Hoofdstuk 2 van deze cao, gelden de bepalingen uit hoofdstuk 3 voor de werkgevers omschreven in hoofdstuk 1, Artikel 1 van deze cao, voor zover zij een toelage krijgen van de Vlaamse Gemeenschap op basis van het decreet van 13 december 2013 houdende de ondersteuning van de professionele kunsten en zijn latere wijzigingen, en hun werknemers.

#### Artikel 20. Eindejaarspremie en ecocheques

Werknemers met een arbeidsovereenkomst van 4 of meer dan 4 maand komen in aanmerking voor een eindejaarspremie van minimaal 425 € bruto overeenkomstig de modaliteiten en de voorwaarden omschreven in de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 oktober 2013<sup>6</sup>.

Werknemers met contracten van bepaalde duur die tewerkgesteld zijn bij werkgevers die vallen onder het toepassingsgebied van de cao van 5 december 2012<sup>7</sup> kunnen op basis en overeenkomstig de modaliteiten van deze cao in aanmerking komen voor ecocheques

#### Artikel 21. Jaarlijkse vakantie- specifieke regeling sector podiumkunsten

De werknemers met flexibele arbeidstijden behorend tot de artistiek of technisch-artistieke functiegroep (functies 1 t.e.m. 9 en functies 20 t.e.m. 26) 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 een volledige dertiende maand. 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

---

<sup>6</sup> geregistreerd bij de Dienst Collectieve arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg onder het nr 117353/CO/304, gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 januari 2014 (reg 120649/CO/304) overeenkomstig de modaliteiten die in beide cao's zijn vastgelegd en voorzover zij gewerkt hebben bij een werkgever die ressorteert onder het toepassingsgebied van de cao van 1 oktober 2013 zoals later gewijzigd

<sup>7</sup> geregistreerd bij de Dienst Collectieve arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg onder het nr. 112617/CO/304, gewijzigd door de cao van 27 februari 2013 (reg 114271/CO/304),



## Artikel 22. Structureel overleg en vakbondsvergaderingen

Ondernemingen zonder ondernemingsraad, organiseren minstens één keer per jaar 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  $\frac{1}{4}$  (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.

Eventuele conflicten kunnen aanhangig gemaakt worden bij het verzoeningsbureau zoals omschreven in Artikel 19.

## Hoofdstuk IV: Overgangsbepalingen, duurtijd en opzeggingsmodaliteiten

### Artikel 23. Overgangsbepalingen:

Bij dezelfde werkgever worden de verworven sociale rechten op basis van eerdere cao's behouden op voorwaarde dat ze gunstiger zijn dan de in onderhavige cao bedongen voorwaarden.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt, in de mate ze ervan afwijkt, voor de muzieksector de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 januari 2005<sup>8</sup>, voor die werkgevers en werknemers die onder het toepassingsgebied van deze cao vallen.

Zij vervangt voor de sector van de podiumkunsten de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 2009<sup>9</sup>, gewijzigd op 6 februari 2013, voor die werkgevers en werknemers die onder het toepassingsgebied van deze cao vallen.

### Artikel 24. Duurtijd en opzeggingsmodaliteiten

Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 juli 2017 en geldt voor onbepaalde duur.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst kan worden opgezegd door elk van de ondertekenende partijen, middels een aangetekend schrijven gericht aan de voorzitter van het paritair comité voor het gemakelijkheidsbedrijf en met een opzegtermijn van 6 maanden.

---

<sup>8</sup> geregistreerd bij de Dienst Collectieve arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg onder het nr 74349 gewijzigd op 10 december 2007, en zijn latere wijzigingen

<sup>9</sup> geregistreerd bij de Dienst Collectieve arbeidsbetrekkingen van de federale overheidsdienst werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal overleg onder het nr 95487