

CAO Podiumkunsten

Nieuws dinsdag 3 oktober 2006

Artikel 1. Toepassingsgebied

De onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst wordt afgesloten tussen het A.B.V.V. (A.C.O.D.-Cultuur), het A.C.V. (A.C.V.-Transcom Cultuur) en de V.D.P. (Vlaamse Directies voor Podiumkunsten v.z.w.), vertegenwoordigd respectievelijk door mevrouw Laurette Muylaert, secretaris, de heer Jean-Paul Van der Vurst, algemeen sectorverantwoordelijke, de heer Hugo Vanden Driessche (voorzitter V.D.P.) en de Heer Herwig Onghena (afgevaardigd bestuurder V.D.P.)

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 hoofdstedelijke 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
6. de werkgever is aangesloten bij de Vlaamse Directies voor Podiumkunsten

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. Funcatiegroepen 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.

Binnen de functiegroepen onderscheiden we volgende functies:

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. productie leider

23. rekwisiteur

24. technische leiding

Administratief

25. zakelijke leiding type 2 (klein)

26. ondersteunende diensten

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. Rekvisiteur
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 gezelschappen 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 1999. De weddeschaal D geldt dan voor alle andere werknemers van deze gezelschappen.

In geval van coproducties tussen gezelschappen 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) . Voor de werknemers met een arbeidsovereenkomst van minder dan 4 maanden, is de premie verrekend in de lonen zoals bepaald in bijlage 2.

§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 redenen, 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 eenzelfde 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, festivals, 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, festivals 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 referentieperiode 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 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.

Voor de werknemers uit de artistieke functiegroep, 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 referteperiode 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

§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 meer dan vier maanden, 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 duur, 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. Reisvoorstellungen

§ 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 Michelinkkaart 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.

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 C.A.O.

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 $\frac{1}{4}$ (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.

Deze regeling zal minstens één maal per jaar het voorwerp uitmaken van een evaluatie ten gronde door de ondertekenaars van deze CAO en eventuele bijsturingen 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 volle 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 2 effectieve vertegenwoordigers van de werknemers, 2 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 gemakelijkheidsbedrijf en met een opzegtermijn van 6 maanden.

INHOUDSTAFEL

Artikel 1. Toepassingsgebied 1

Artikel 2. Functiegroepen en functies 2

Artikel 3. Loongroepen 3

Loongroep A: 3

Loongroep B 3

Loongroep C +: 3

Loongroep C 4

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. Carendagen 10

Artikel 15. Jaarlijkse vakantie 10

Artikel 16. Reisvoorstellungen 11

Artikel 17. Kostuums, rekwisieten en werkkledij 12

Artikel 18. Opname van een spektakel 12

Artikel 19. Structureel overleg en vakbondsvergaderingen 12

Artikel 20. Vorming 13

Artikel 21. Indexering van de werkingstoelagen 13

Artikel 22. Conflicten 13

Artikel 23. Duurtijd en opzeggingsmodaliteiten 13