



Paritair Comité voor het vermakelijkheidsbedrijf

3040003 Musici

Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 januari 2005 (74.349).....	2
Loon- en arbeidsvoorwaarden voor musici	2
Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2016 (138.114), gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2017 (140.756).....	5
Loon – en arbeidsvoorwaarden – Nederlands taalgebied	5
Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 maart 2019 (151.284)	15
Verduidelijking van het begrip taakloon in de sector	15



Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 januari 2005 (74.349)

Loon- en arbeidsvoorwaarden voor musici

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers die musici en/of zangers rechtstreeks of via een tussenpersoon in dienst nemen en op hun werknemers, die ressorteren onder het Paritair Comité voor het vermakelijkheidsbedrijf.

Voor de ondernemingen waarvan de hoofdactiviteit valt onder de werkingssfeer van een ander paritair comité en die rechtstreeks of via een tussenpersoon musici en/of zangers in dienst nemen, gelden enkel de bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst die betrekking hebben op podiumartiesten.

Ze is niet van toepassing op ondernemingen die vallen onder het toepassingsgebied van de collectieve arbeidsovereenkomst podiumkunsten afgesloten op 8 oktober 2002 en geregistreerd bij het Ministerie van Tewerkstelling en Arbeid onder het nummer 65.992/CO, zoals verlengd bij collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2004¹. Zij is bovendien niet van toepassing op ondernemingen die gesubsidieerd worden door de Franse Gemeenschap in de sector van de dramatische kunst, noch op de Koninklijke Opera van Wallonië.

Onder "werknemers" wordt verstaan : de mannelijke en vrouwelijke arbeiders en bedienden.

Art. 2. De bepalingen van deze collectieve arbeidsovereenkomst stellen de algemene regelen vast die van toepassing zijn op al de werknemers en beogen slechts minimumvoorwaarden te bepalen, terwijl aan de partijen de vrijheid wordt gelaten gunstiger voorwaarden overeen te komen.
Zij mogen geen afbreuk doen aan de bepalingen welke voor de werknemers gunstiger zijn, daar waar dergelijke toestand bestaat.

Art. 3. In principe worden twee soorten aanwervingscontracten toegepast : de arbeidsovereenkomst voor onbepaalde duur en de arbeidsovereenkomst voor van bepaalde duur. De arbeidsovereenkomst voor een bepaald werk zal slechts gebruikt worden voor werken van artistieke auteurs (scenografie, compositie, ...).

Art. 7.§ 3. Voor de werknemers die, overeenkomstig paragraaf 1 van dit artikel, worden aangeworven met een maandloon, gelden de barema's van bijlage 2. Het spreekt voor zich dat de contractanten vrij zijn hogere barema's te voorzien.

1. Loongroep A

Musici, zangers en andere podiumartiesten, met uitzondering van de zangers vermeld bij loongroep C+.
Ontwerpers.

¹ Wijziging goedgekeurd tijdens de vergadering van het paritair comité van 1 juli 2004.



2. Loongroep B

1. Technisch verantwoordelijke : is verantwoordelijk voor het praktische verloop van de muziekuitvoering op technisch gebied;
2. Administratief personeel voor coördinatie van administratieve opdrachten met eindverantwoordelijkheid.

3. Loongroep C+

1. De werknemers genoemd in loongroep C met een specifieke opleiding.
2. De werknemers genoemd in loongroep C met minimum 4 jaar anciënniteit, die omwille van hun bekwaamheid kunnen gelijkgesteld worden met deze in punt 1 van loongroep C+.
3. Koorzangers, dit wil zeggen zangers die in muziekuitvoering een ondersteunende of collectieve functie hebben.

4. Loongroep C

Administratief personeel met uitvoerende taak.
Technici.

5. Loongroep D

Onderhoudspersoneel
Portiers
Zaalpersoneel

Voor een onvolledige maand werk door werknemers die zijn aangeworven met een maandloon, wordt iedere werkdag voor 1/21ste van het maandloon bezoldigd.

§ 4. Inschaling in de barema's

Voor de inschaling in de barema's zoals voorzien voor de arbeidersovereenkomsten van onbepaalde en bepaalde duur wordt anciënniteit verworven in organisaties uit de sector van de professionele muziek of in vergelijkbare organisaties en opgebouwd op basis van arbeidsovereenkomsten van onbepaalde en bepaalde duur. De arbeidsprestaties geleverd in eenzelfde beroepskwalificatie buiten de sector van de professionele muziek, in welkdanig statuut ook, komen eveneens in aanmerking voor de anciënniteitsbepaling.

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

Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, afgesloten binnen het tijdsbestek van 1 seizoen, die samengesteld minimaal 3 maanden en maximaal 6 maanden bedragen, worden beschouwd als een arbeidsovereenkomst van 6 maanden voor de bepaling van de anciënniteit.

Arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, afgesloten binnen het tijdsbestek van 1 seizoen, die samengesteld minimaal 6 maanden en maximaal 12 maanden



bedragen, worden beschouwd als een arbeidsovereenkomst van 1 jaar voor de bepaling van de anciënniteit.

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

Art. 16. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 mei 1968, gesloten in het nationaal paritair comité voor de vaste vermaakgelegenheden, tot vaststelling van de arbeidsvoorwaarden van de musici tewerkgesteld in ondernemingen die onder dit comité ressorteren, algemeen verbindend verklaard bij kb van 12 september 1968 (Belgisch Staatsblad van 23 oktober 1968).

Art. 17. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 28 januari 2005 en geldt voor onbepaalde duur en vervangt de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 1999, zoals gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 14 december 2000 (registratienummer 58.945) en de collectieve arbeidsovereenkomst van 1 juli 2004 (registratienummer 72.731).



**Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2016 (138.114), gewijzigd
door de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2017 (140.756)**

Loon – en arbeidsvoorwaarden – Nederlands taalgebied

HOOFDSTUK I. 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 gemakkelijksbedrijf;
 2. de maatschappelijke zetel bevindt zich hetzij in het Vlaamse Gewest, hetzij in het Brusselse Hoofdstedelijk 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, behendigheds- 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.

Art. 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 Hoofdstedelijk 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 (PC 302) behoren;



2° de betaalde sportbeoefenaars en hun werkgevers (PC 223);

3° de werknemers en hun werkgevers die vallen onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor het filmbedrijf (PC 303);

4° de werknemers die hoofdzakelijk hoofdarbeid verrichten en hun werkgevers die ressorteren onder de bevoegdheid van het Paritair Comité voor de audiovisuele sector (PC 227).

HOOFDSTUK II. *Algemene bepalingen*

Art. 3. Toepassing algemene bepalingen

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

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

Art. 4. Functiegroepen en functies

Hierna volgt een lijst van de gehanteerde functies en functiegroepen. Verder in deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 - maximaal 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

30.4. Type 4 - algemeen directeur > 25 werknemers en > 2,5 mio

Art. 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. Gebouwbeheer - 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

Art. 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

Art. 7. Bepalingen met betrekking tot loon en weddeschalen gemeenschappelijk aan de sectoren muziek en podiumkunsten

Voor zover 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 meer bedraagt dan 260 000 EUR per jaar in 1999 (304 870,40 EUR op 1 juli 2017). Dit bedrag zal met 1 pct. verhoogd worden telkens wanneer de lonen geïndexeerd worden overeenkomstig de collectieve arbeidsovereenkomst betreffende de aanpassing van de bezoldigingen en vergoedingen van 9 december 1999. 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."

(Art. 7 vervangen door CAO 140.756 vanaf 1 juli 2017).



Art. 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 vermakelijkheidsbedrijf (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 één 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 één 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 één seizoen, die samengeteld minimaal 6 maanden en maximaal 12 maanden bedragen, worden beschouwd als een arbeidsovereenkomst van één jaar.

2. De arbeidsprestaties geleverd in eenzelfde functie buiten de sector van het vermakelijkheidsbedrijf, in om het even welk statuut, komen ook in aanmerking voor de anciënniteitsbepaling.

HOOFDSTUK IV.

Overgangsbepalingen, duurtijd en opzeggingsmodaliteiten

Art. 23. Overgangsbepalingen

Bij dezelfde werkgever worden de verworven sociale rechten op basis van eerdere collectieve arbeidsovereenkomsten behouden op voorwaarde dat ze gunstiger zijn dan de in onderhavige collectieve arbeidsovereenkomst bedongen voorwaarden. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vervangt, in de mate ze ervan afwijkt, voor de muzieksector de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 januari 20058, voor die werkgevers en werknemers die onder het toepassingsgebied van deze collectieve arbeidsovereenkomst vallen.

Art. 24. Duurtijd en opzeggingsmodaliteiten

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



Collectieve arbeidsovereenkomst van 28 maart 2019 (151.284)

Verduidelijking van het begrip taakloon in de sector

Preambule

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is een eerste stap om het probleem van de toepassing van de cachetregel op te lossen.

Leden van het Paritair Comité voor het gemaklijsheidsbedrijf zijn zich bewust dat deze bepaling geen rekening houdt met de globale situatie van de werknemers van de sector.

Bijgevolg, zoals voorzien in het document van de vertegenwoordigers van de 4 paritaire comités, zoals neergelegd op het bureau van de Minister van Werk op 28 februari 2018, verbindt het paritair comité zich ertoe een werkgroep in het leven te roepen met als voornaamste doelstelling voorstellen te ontwikkelen om de globale situatie van de werknemers in de sector te verbeteren.

Artikel 1. Deze collectieve arbeidsovereenkomst wordt gesloten om de definitie van "taakloon" in de werkloosheidsreglementering (de specifieke berekeningsregel van artikel 10 van het ministerieel besluit van 26 november 1991 houdende toepassingsregelen van de werkloosheidsreglementering) te specificeren voor de sector.

Art. 2. Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op alle werkgevers en werknemers die ressorteren onder het Paritair Comité voor het gemaklijsheidsbedrijf.

Onder "werknemers" wordt verstaan : het werkliden- en bediendepersoneel.

Art. 3. Deze collectieve arbeidsovereenkomst vindt zijn oorsprong in de bezorgdheid voor een uniforme en een gelijke behandeling van het taakloon voor artiesten over het hele Belgische grondgebied.

Art. 4. Verduidelijking begrip taakloon

1. Taakloon is een vergoeding die in functie staat van de totale geleverde prestatie (hierbij wordt er bijvoorbeeld rekening gehouden met individuele voorbereiding,...) eerder dan in functie van het aantal gepresteerde arbeidsuren.
2. Als het brutoloon gelijk of minder is dan het aantal ingeplande uren vermenigvuldigd met het uurloon zoals vastgelegd in de sectorale collectieve arbeidsovereenkomst, is er geen sprake van taakloon.



3. Het contract kan een uurrooster bevatten, dit sluit een vergoeding tegen taakloon niet uit. Het uurrooster kan slechts een deel van het werk bevatten, zoals repetities, voorstellingen, leesmomenen, opnamedagen,...

Art. 5. Onderstaande criteria dienen vervuld te zijn om een werknemer uit te betalen tegen een taakloon. Indien één van de onderstaande criteria niet vervuld zijn, gelden de afgesproken lonen uit de sectorale of ondernemings-collectieve arbeidsovereenkomsten.

1. Er is een overeenkomst afgesloten tussen de artiest en de werkgever/opdrachtgever : dit is ofwel een arbeidsovereenkomst, ofwel een overeenkomst onder artikel 1bis;

2. De bovenstaande overeenkomst bepaalt expliciet dat de vergoedingswijze taakloon is;

3. Het moet gaan om een artistieke prestatie, volgens de definitie in artikel 1bis van de wet van 27 juni 1969 : "Onder "het leveren van artistieke prestaties en/of het produceren van artistieke werken" dient te worden verstaan : de creatie en/of uitvoering of interpretatie van artistieke oeuvres in de audiovisuele en de beeldende kunsten, in de muziek, de literatuur, het spektakel, het theater en de choreografie.";

4. De opdracht of taak moet duidelijk omschreven zijn in de overeenkomst.

Art. 6. Op het formulier C4 zal de werkgever aankruisen of de tijdseenheid wordt vermeld "per taak" of "onderworpen krachtens artikel 1bis".

Art. 7. De bijkomende criteria bepaald in artikel 5 zijn niet van toepassing op contracten die gesloten zijn vóór de ingangsdatum van deze collectieve arbeidsovereenkomst.

Art. 8. Deze collectieve arbeidsovereenkomst treedt in werking op 1 september 2019 en wordt gesloten voor onbepaalde tijd.