



**Paritair Comité voor het gemakelijkheidsbedrijf**

**3040002 Podiumkunsten (Vlaams Gewest en Brussels Hoofdstedelijk Gewest –  
Nederlandse taalrol)**

<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 2009 (95.487).....</b>	<b>2</b>
Loon- en arbeidsvoorwaarden - Podiumkunsten.....	2
<b>Collectieve arbeidsovereenkomst van 19 december 2016 (138.114), gewijzigd door de collectieve arbeidsovereenkomst van 28 juni 2017 (140.756).....</b>	<b>6</b>
Loon- en arbeidsvoorwaarden – Nederlands taalgebied.....	6



## **Collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 2009 (95.487)**

### *Loon- en arbeidsvoorwaarden - Podiumkunsten*

#### Artikel 1. Toepassingsgebied

Deze collectieve arbeidsovereenkomst is van toepassing op de werkgevers en werknemers van de organisaties die ressorteren onder het Paritair Comité voor het gemakkelijksbedrijf en die cumulatief voldoen aan de volgende voorwaarden :

1. de maatschappelijke zetel bevindt zich hetzij in het Vlaamse Gewest, hetzij in het Brussels 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-artistische werking, internationale initiatieven, publicaties en steunpunten<sup>1</sup> (het kunstendecreet);
4. de werkgever betreft een professionele organisatie zoals omschreven in het kunstendecreet behorend tot één van de volgende categorieën :
  - a. kunstencentrum;
  - b. festival;
  - c. organisatie voor Nederlandstalige dramatische kunst;
  - d. organisatie voor dans;
  - e. organisatie voor muziektheater;
  - f. werkplaats;
  - g. organisatie voor kunsteducatie;
  - h. organisatie voor sociaal artistieke werking;

5. de werkgever betreft een organisatie wiens hoofdactiviteit zich situeert op het vlak van podiumkunsten, met uitsluiting van de muziek.

Deze collectieve arbeidsovereenkomst regelt tevens de verhouding tussen de werknemers en de werkgevers die lid zijn van de Vlaamse Directies voor Podiumkunsten vzw en bij de collectieve arbeidsovereenkomst 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 bediendepersoneel.

#### Art. 3. Loongroepen



Er worden vijf loongroepen onderscheiden. Voor de omschrijving van de functies wordt verwezen naar de functieclassificatie die als bijlage bij de collectieve arbeidsovereenkomst 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. theatertechicus, coördinator die leiding geeft aan meer dan 3 personen
22. productie leider
24. technische leiding
25. zakelijk leider type 2 (klein)

#### Loongroep B

6. regieassistent/repetitor die de regisseur niet moet vervangen/choreograaf
- 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. theatertechicus, coördinator die geen leiding geeft of leiding geeft aan 3 of minder dan 3 personen
- 26.1. ondersteunende diensten : coördinator

#### Loongroep C+

1. 10.2. specialist gebouwbeheer
  - 11.1. kantine coördinator
  - 15.2. pers, promotie en communicatie : gespecialiseerd/polyvalent medewerker
  - 16.1. coördinator kassa en/of balie
  - 20.2. coördinator atelier/activiteiten
  - 21.2. gespecialiseerd of polyvalent technicus
  23. rekwisiteur
  26. 2. ondersteunende diensten : gespecialiseerde medewerker

2. a) de werknemers genoemd in loongroep C met een specifieke opleiding;

b) de werknemers genoemd in loongroep C met minimum 4 jaar anciënniteit die omwille van hun bekwaamheid kunnen gelijkgesteld worden met deze in punt 2, a) 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

#### Art. 4. Minimum weddeschalen

Dit artikel bepaald de minimum weddeschalen die in de tabel als bijlagen bij deze collectieve arbeidsovereenkomst 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 EUR) in 1999. 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 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 1/3de van hun anciënniteit.



## Art. 7. Anciënniteit

Met betrekking tot de anciënniteit gelden volgende regels :

Anciënniteit wordt verworven in organismes 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 welk danig tewerkstellingsstatuut ook, komen eveneens in aanmerking voor de anciënniteitsbepaling.

Arbeidsovereenkomsten van bepaalde tijd, afgesloten binnen het tijdsbestek van een 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 een 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 een 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-artistiek 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 nieuwe 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.

## Art. 24. Duurtijd en opzeggingsmodaliteiten

Deze collectieve arbeidsovereenkomst heeft uitwerking met ingang van 1 juli 2006 en is gesloten voor een onbepaalde duur.



**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 vermakelijkheidsbedrijf;
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, 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.

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. 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 gemakbedrijf (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 gemakbedrijf, 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.

Zij vervangt voor de sector van de podiumkunsten de collectieve arbeidsovereenkomst van 29 januari 2009, gewijzigd op 6 februari 2013, 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.