



Commission paritaire du spectacle

3040003 Musiciens

Convention collective de travail de 28 janvier 2005 (74.349)	2
Conditions de travail et de rémunération pour musiciens	2
Convention collective de travail du 19 décembre 2016 (138.114), modifiée par la convention collective de travail du 28 juin 2017 (140.756).....	4
Conditions de travail et de salaire – Zone linguistique néerlandophone.....	4
Convention collective de travail du 23 mars 2019 (151.284).....	14
Clarification du concept de rémunération à la tâche dans le secteur	14



Convention collective de travail de 28 janvier 2005 (74.349)

Conditions de travail et de rémunération pour musiciens

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs qui occupent des musiciens et/ou des chanteurs directement ou via un intermédiaire, et à leurs travailleurs, et ressortissant à la Commission paritaire du spectacle.

Pour les entreprises dont l'activité principale relève du champ de compétence d'une autre commission paritaire et qui occupent directement ou par un intermédiaire des musiciens et/ou des chanteurs, seules les dispositions de la présente convention collective de travail relative aux artistes de spectacle sont d'application.

Elle ne s'applique pas aux entreprises ressortissant à la convention collective de travail des arts de la scène du 8 octobre 2002, enregistrée auprès du Ministère de l'Emploi et du Travail sous le numéro 65.992/CO, telle que prorogée par la convention collective de travail du 1er juillet 2004. Elle ne s'applique pas aux entreprises qui sont subventionnées par la Communauté française dans le secteur de l'art dramatique ni à l'Opéra royal de Wallonie.

Par "travailleurs" on entend : les ouvriers et employés masculins et féminins.

Art. 2. Les dispositions de la présente convention collective de travail fixent les règles générales applicables à tous les travailleurs et ne visent qu'à déterminer les conditions minimales, laissant aux parties la liberté de convenir des conditions plus avantageuses.

Elles ne peuvent porter atteinte aux dispositions plus favorables aux travailleurs, là où semblable situation existe.

Art. 3. En principe deux types de contrats d'embauche sont appliqués : le contrat de travail à durée indéterminée et le contrat de travail à durée déterminée. Le contrat de travail pour un travail nettement défini ne sera utilisé que pour des œuvres d'auteurs artistiques (scénographie, composition, ...).

Art. 7.§ 3. Pour les travailleurs qui, conformément au paragraphe 1er de cet article, sont engagés avec un salaire mensuel, les barèmes de l'annexe 2 s'appliquent. Il va de soi que les contractants sont libres de prévoir des barèmes supérieurs.

1. Groupe salarial A

Musiciens, chanteurs et autres artistes de spectacle, à l'exception des chanteurs repris dans le groupe salarial C+.

Créateurs.



2. Groupe salarial B

1. Responsable technique : est responsable au niveau technique du déroulement pratique de la représentation musicale;
2. Personnel administratif chargé de la coordination des missions administratives avec responsabilité finale.

3. Groupe salarial C+

1. Les travailleurs visés au groupe salarial C ayant une formation spécifique.
2. Les travailleurs visés au groupe salarial C ayant une ancienneté minimum de 4 ans qui peuvent être assimilés, en raison de leur aptitude, à ceux du point 1 du groupe salarial C+.
3. Choristes , c'est-à-dire les chanteurs qui ont un rôle de soutien ou collectif dans la représentation musicale.

4. Groupe salarial C

Personnel administratif d'exécution.

Techniciens.

5. Groupe salarial D

Personnel d'entretien.

Portiers.

Personnel de salle.

En cas de prestation d'un mois de travail incomplet par des travailleurs qui sont recrutés sur la base d'un salaire mensuel, chaque jour de travail est rémunéré au taux de 1/21e du salaire mensuel.

Art. 17.La présente convention collective de travail prend effet le 28 janvier 2005 et est valable pour une durée indéterminée. Elle remplace la convention collective de travail du 1er juillet 1999, telle que modifiée par la convention collective de travail du 14 décembre 2000 (n° d'enregistrement 58.945) et la convention collective de travail du 1er juillet 2004 (n° d'enregistrement 72.731).



**Convention collective de travail du 19 décembre 2016 (138.114), modifiée
par la convention collective de travail du 28 juin 2017 (140.756)**

Conditions de travail et de salaire – Zone linguistique néerlandophone

CHAPITRE 1er. *Champ d'application*

Article 1er. La présente convention collective de travail s'applique aux employeurs qui remplissent cumulativement les conditions suivantes :

1. ressortir à la Commission paritaire du spectacle;
2. avoir un siège social qui se trouve soit dans la Région flamande, soit dans la Région de Bruxelles-Capitale;
3. être inscrit au rôle néerlandophone auprès de l'Office national de sécurité sociale et à leurs travailleurs, même lorsqu'ils effectuent du travail occasionnel,
 - 1° qui, devant un public, indépendamment du lieu et des circonstances :
 - a) donnent des représentations dans le cadre de spectacles ou de kermesses;
 - b) exercent, à titre individuel ou collectif, un art relevant notamment de chaque forme de la musique, du chant, de la danse, de la parole, du mime, des jeux d'adresse ou de force;
 - 2° qui, dans n'importe quelle fonction, collaborent à la représentation proprement dite;
 - 3° qui, dans n'importe quelle fonction, collaborent à la préparation et/ou l'organisation de la représentation.

Art. 2. La présente convention collective de travail s'applique aussi lorsque l'employeur des travailleurs cités à l'article 1er ressortit à une autre commission paritaire pour d'autres activités. Ce à condition que le siège social se trouve dans la Région flamande ou dans la Région de Bruxelles-Capitale et que l'employeur soit inscrit au rôle néerlandophone auprès de l'Office national de sécurité sociale.

La présente convention collective de travail ne s'applique toutefois pas :

- 1° aux travailleurs et à leurs employeurs en ce qui concerne les activités ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie hôtelière (CP 302);
- 2° aux sportifs rémunérés et à leurs employeurs (CP 223);



3° aux travailleurs et à leurs employeurs ressortissant à la Commission paritaire de l'industrie cinématographique (CP 303);

4° aux travailleurs dont l'occupation est de caractère principalement intellectuel et à leurs employeurs ressortissant à la Commission paritaire pour le secteur audio-visuel (CP 227).

CHAPITRE II. *Dispositions générales*

Art. 3. Application des dispositions générales

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux employeurs et à leurs travailleurs décrits à l'article 1er de la présente convention collective de travail.

Pour les employeurs et leurs travailleurs décrits à l'article 2 de la présente convention collective de travail et appartenant aux fonctions 1.1. et 1.2. (cf. article 4 de la présente convention collective de travail), seules les dispositions suivantes sont d'application : article 5, article 6, article 9, article 10 et article 14.

Art. 4. Groupes de fonctions et fonctions

Une liste des fonctions et groupes de fonctions utilisés figure ci-après. Dans la suite de la présente convention collective de travail, il sera fait référence aux fonctions sur la base du numéro de fonction ou du groupe de fonctions.

Une description plus précise des fonctions peut être consultée dans la brochure "Descriptions de fonction Arts de la scène et Musique".

Au sein des 5 groupes de fonctions, nous distinguons les fonctions suivantes :

Artistique

1. Artiste

1.1. Artiste type 1 - interprète

1.2. Artiste type 2 - créateur

1.3. Artiste type 3 - coordinateur

2. Collaborateur participatif artistique

3. Direction artistique

3.1. Type 1 - pas de fonction de direction < 25 travailleurs et < 2,5 mio



3.2. Type 2 - pas de fonction de direction > 25 travailleurs et > 2,5 mio

3.3. Type 3 - directeur général < 25 travailleurs et < 2,5 mio

3.4. Type 4 - directeur général > 25 travailleurs et > 2,5 mio

4. Assistant régisseur/chorégraphe/chef d'orchestre

5. Auteur/Compositeur

6. Dramaturge

7. Concepteur

8. Programmateur

9. Régisseur/Chorégraphe/Chef d'orchestre

Entretien - Logistique

10. Chauffeur

10.1. Type 1 - permis B ou BE

10.2. Type 2 - permis C

10.3. Type 3 - permis CE

10.4. Type 4 - permis D

11. Gestionnaire de bâtiment

11.1. Coordinateur

11.2. Collaborateur spécialisé

11.3. Assistant

12. Cantine

12.1. Coordinateur

12.2. Collaborateur

13. Portier - Surveillant - Concierge

14. Nettoyage

14.1. Coordinateur

14.2. Collaborateur



Action commerciale et auprès du public

15. Collaborateur éducatif

16. Employé de caisse - Réception

16.1. Coordinateur

16.2. Collaborateur d'exécution

17. Accueil du public

17.1. Coordinateur

17.2. Collaborateur

18. Presse et promotion/communication

18.1. Coordinateur

18.2. Collaborateur spécialisé/polyvalent

18.3. Assistant

19. Responsable de la Diffusion

Technico-artistique

20. Atelier

20.1. Coordinateur

20.1.A. Type 1 - maximum 5 collaborateurs

20.1.B. Type 2 - ± 10 collaborateurs

20.2. Collaborateur d'exécution

21. Maquilleur - Coiffeur

22. Habilleuse

23. Technicien de scène

23.1. Coordinateur

23.2. Collaborateur spécialisé

23.3. Assistant



24. Chef de production

24.1. Type 1 - petit

24.2. Type 2 - plus grand et/ou plus complexe

25. Accessoiriste

26. Direction technique

26.1. Type 1 - maximum 5 techniciens

26.2. Type 2 - ± 10 techniciens

Administratif - Appui

27. Coordinateur bénévolat

28. Services d'appui

28.1. Coordinateur

28.2. Collaborateur spécialisé

28.3. Assistant

29. Conseiller en prévention

30. Direction des affaires

30.1. Type 1 - pas de fonction de direction < 25 travailleurs et < 2,5 mio

30.2. Type 2 - pas de fonction de direction > 25 travailleurs et > 2,5 mio

30.3. Type 3 - directeur général < 25 travailleurs et < 2,5 mio

30.4. Type 4 - directeur général > 25 travailleurs et > 2,5 mio

Art. 5. Groupes salariaux et échelles barémiques minimales secteur des arts de la scène (hors orchestres, groupes de musique et chœurs)

Par "arts de la scène", il convient d'entendre : l'activité dans le domaine du théâtre, du théâtre musical, de la danse, de l'éducation artistique, des animations socio-artistiques. Les centres artistiques, festivals et ateliers dont l'activité principale se situe dans une de ces disciplines sont également considérés comme faisant partie des arts de la scène.



En cas de doute entre musique ou arts de la scène, la question peut être soumise au bureau décrit à l'article 19.

§ 1er. Groupes salariaux

Dans le secteur des arts de la scène, on distingue les groupes salariaux suivants.

Une description plus précise des fonctions peut être consultée dans la brochure "Descriptions de fonction Arts de la scène et Musique".

Groupe salarial A

1.1. Artiste - type 1

1.2. Artiste - type 2

1.3. Artiste - type 3

2. Collaborateur participatif artistique

3.1. Direction artistique - type 1

5. Auteur/Compositeur

6. Dramaturge

7. Concepteur

8. Programmateur

9. Régisseur/Chorégraphe/Chef d'orchestre

24.2. Chef de production - type 2

26.2. Direction technique - type 2

29. Conseiller en prévention

30.1. Direction des affaires - type 1

Groupe salarial B

4. Assistant régisseur/chorégraphe/chef d'orchestre

11.1. Gestionnaire de bâtiment - coordinateur

15. Collaborateur éducatif

17.1. Accueil du public - coordinateur



- 18.1. Presse et promotion/communication - coordinateur
- 19. Responsable de la diffusion
- 20.1.B Atelier - coordinateur - type 2
- 23.1 Technicien de scène - coordinateur
- 24.1. Chef de production - type 1
- 26.1. Direction technique - type 1
- 27. Coordinateur bénévole
- 28.1 Services d'appui - coordinateur
- Groupe salarial C+
- 10.3. Chauffeur - type 3
- 10.4. Chauffeur - type 4
- 11.2 Gestion bâtiment - collaborateur spécialisé
- 12.1. Cantine - coordinateur
- 16.1. Employé de caisse - Réception - coordinateur
- 18.2. Presse et promotion/communication - collaborateur spécialisé
- 20.1.A. Atelier - coordinateur - type 1
- 23.2. Technicien de scène - collaborateur spécialisé
- 25. Accessoiriste
- 28.2. Services d'appui - collaborateur spécialisé
- Groupe salarial C
- 10.1. Chauffeur - type 1
- 10.2. Chauffeur - type 2
- 14.1. Nettoyage - coordinateur
- 16.2. Employé de caisse - Réception - collaborateur d'exécution
- 18.3. Presse et promotion/communication - assistant
- 20.2. Atelier - collaborateur d'exécution



21. Maquilleur - Coiffeur

22. Habilleuse

23.3. Technicien de scène - assistant

28.3. Services d'appui - assistant

Groupe salarial D

11.3. Gestionnaire de bâtiment - assistant

12.2. Collaborateur cantine

13. Portier - Surveillant - Concierge

14.2. Nettoyage - collaborateur

17.2. Accueil du public - collaborateur

Art. 6. Groupes salariaux et échelles barémiques - secteur des orchestres, groupes de musique et chœurs

§ 1er. Groupes salariaux - secteur des orchestres, groupes de musique et chœurs

Dans le secteur de la musique, on distingue les groupes salariaux suivants.

Une description plus précise des fonctions peut être consultée dans la brochure "Descriptions de fonction Arts de la scène et Musique".

Groupe salarial A

1.1. Artiste - type 1

7. Concepteur

Groupe salarial B

23.1. Technicien de scène - coordinateur

28.1. Services d'appui - coordinateur

Groupe salarial C+

17.2. Artiste type 1 - interprète (uniquement chanteurs)

Groupe salarial C

23.3. Technicien de scène - assistant

28.3. Services d'appui - assistant



Groupe salarial D

13. Portier - Surveillant - Concierge

14.2. Nettoyage - collaborateur

17.2. Accueil du public – collaborateur

Art. 7. Dispositions relatives à la rémunération et aux barèmes communes aux secteurs de la musique et des arts de la scène

Pour autant que pour la fixation du salaire, on fasse référence aux échelles barémiques mensuelles, le barème C constitue l'échelle minimale pour les travailleurs du groupe salarial A des troupes qui ne reçoivent pas de subventions de la Communauté flamande ou pour lesquelles l'enveloppe de financement de la Communauté flamande (au début de la période de subvention) n'excède pas 260 000 EUR par an en 1999 (304 870,40 EUR au 1er juillet 2017). Ce montant sera majoré de 1 p.c. à chaque fois que les salaires seront adaptés à l'indice des prix à la consommation, conformément à la convention collective de travail relative à l'adaptation des salaires et indemnités du 9 décembre 1999.

Le barème D s'applique à tous les autres travailleurs de ces troupes.

Lorsque des artistes individuels perçoivent une subvention pour un projet ou une bourse de travail de la Communauté flamande et qu'ils en assurent eux-mêmes la gestion ou qu'ils confient celle-ci à une autre organisation, on tiendra uniquement compte pour l'application de la présente règle du montant octroyé à l'artiste.

En cas de coproduction entre troupes, il convient d'appliquer aux contrats conclus spécifiquement pour ces coproductions les barèmes les plus élevés en vigueur.

Les travailleurs du groupe salarial A, sans diplôme, doivent justifier de 4 ans d'expérience pertinente avant de pouvoir être rémunérés conformément aux barèmes du groupe salarial A. Avant cela, leur barémisation est librement négociable.

Les travailleurs passant à un groupe salarial supérieur, sauf s'il s'agit d'un passage du groupe salarial D au groupe C, perdent 1/3 de leur ancienneté, sauf si un régime



plus favorable pour le travailleur a été convenu de commun accord entre l'employeur et le travailleur.

Les travailleurs du groupe salarial C ayant une formation spécifique relèvent du groupe salarial C+.

Les travailleurs du groupe salarial C ayant au minimum 4 ans d'ancienneté relèvent du groupe salarial C+ pour autant qu'en raison de leur compétence, ils puissent être assimilés aux travailleurs précités ayant une formation spécifique.

(L'art. 7 est remplacé par la CCT 140.756 à partir du 1^{er} juillet 2017.)

Art. 8. Détermination de l'ancienneté pour l'insertion dans les barèmes mensuels

1. Pour l'insertion dans les barèmes, il est tenu compte de l'ancienneté pertinente acquise dans le secteur du spectacle (CP 304) et constituée sur la base de contrats de travail à durée indéterminée et déterminée, selon les modalités de calcul suivantes :

- Des contrats de travail à durée déterminée, conclus dans une période d'une saison et qui, au total, ne dépassent pas une durée de 3 mois, sont pris en compte pour la fixation de l'ancienneté à concurrence de leur durée effective;
- Des contrats de travail à durée déterminée, conclus dans une période d'une saison qui, au total, ont une durée de 3 mois minimum et 6 mois maximum, sont considérés comme des contrats de travail de 6 mois pour la fixation de l'ancienneté;
- Des contrats de travail à durée déterminée, conclus dans une période d'une saison qui, au total, ont une durée de 6 mois minimum et 12 mois maximum, sont considérés comme des contrats de travail d'un an pour la fixation de l'ancienneté.

2. Les prestations de travail fournies dans une même fonction en dehors du secteur du spectacle, dans n'importe quel statut, sont également prises en compte pour la détermination de l'ancienneté.

CHAPITRE IV.

Dispositions transitoires, durée et modalités de dénonciation

Art. 23. Dispositions transitoires

Chez le même employeur, les droits sociaux acquis sur la base de conventions collectives de travail précédentes sont maintenus à condition qu'ils soient plus favorables que les conditions négociées dans la présente convention collective de travail.



La présente convention collective de travail remplace, dans la mesure où elle y déroge, pour le secteur de la musique, la convention collective de travail du 28 janvier 2005, pour les employeurs et travailleurs qui entrent dans le champ d'application de cette convention collective de travail.

Art. 24. Durée et modalités de dénonciation

La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1^{er} juillet 2017 et est conclue pour une durée indéterminée.

Convention collective de travail du 23 mars 2019 (151.284)

Clarification du concept de rémunération à la tâche dans le secteur

Préambule

Cette convention collective de travail constitue une première étape pour résoudre la problématique de l'application de la règle du cachet.

Les membres de la Commission paritaire du spectacle sont conscients que cette disposition ne prend pas en compte la situation globale des travailleurs du secteur.

Dès lors, comme le mentionnait le document porté par les représentants de 4 commissions paritaires, déposé sur le bureau du Ministre de l'Emploi le 28 février 2018, la Commission paritaire du spectacle s'engage à créer un groupe de travail avec pour objectif principal des propositions visant à améliorer la situation globale des travailleurs du secteur.

Article 1^{er}. La présente convention collective de travail est conclue afin de spécifier, pour le secteur la définition de "rémunération à la tâche" de la réglementation du chômage (la règle de calcul spécifique de l'article 10 de l'arrêté ministériel portant les modalités d'application de la réglementation du chômage du 26 novembre 1991).

Art. 2. La présente convention collective de travail s'applique à tous les employeurs et travailleurs ressortissant à la Commission paritaire du spectacle.

Par "travailleurs", on entend : le personnel ouvrier et employé.

Art. 3. Concrètement, cette convention collective de travail trouve son origine dans le souci d'un traitement uniforme de la rémunération à la tâche pour des artistes en Belgique.

Art. 4. Clarification du concept rémunération à la tâche



1. La rémunération doit être fonction de la charge totale de la prestation fournie (laquelle prend par exemple en compte la préparation individuelle,...) plutôt qu'en fonction du nombre d'heures effectivement prestées.
2. Il ne s'agit pas d'une rémunération à la tâche si le salaire brut est égal ou inférieur au nombre d'heures d'horaire de travail multiplié par le salaire horaire des barèmes sectoriels.
3. Le contrat peut contenir un horaire de travail, cela n'exclut pas l'emploi contre rémunération à la tâche. En effet, l'horaire peut ne comporter qu'une partie de la prestation complète quant aux jours de répétition, de représentation, d'exposition, des moments de lecture, jours de tournage,...

Art. 5. Pour payer un travailleur avec une rémunération à la tâche, les critères suivants doivent être remplis. Si l'un des critères ci-après n'est pas rempli, on appliquera les rémunérations convenues dans les conventions collectives de travail sectorielles ou d'entreprise en vigueur.

1. Un contrat est conclu entre le travailleur et l'employeur/donneur d'ordre : soit un contrat de travail, soit un contrat sous article 1er bis;
2. Le contrat précité précise explicitement que le mode de rémunération est la rémunération à la tâche;
3. Il doit s'agir d'une prestation artistique, répondant à la définition suivante dans l'article 1er bis de la loi du 27 juin 1969 : "Par la fourniture de prestations et/ou la production d'œuvres de nature artistique", il y a lieu d'entendre : "la création et/ou l'exécution ou l'interprétation d'œuvres artistiques dans les secteurs de l'audio-visuel et des arts plastiques, de la musique, de la littérature, du spectacle, du théâtre et de la chorégraphie";
4. La mission ou la tâche doit être inscrite dans le contrat.

Art. 6. Sur le formulaire C4, concernant l'unité de temps, l'employeur cochera soit "par tâche", soit "assujetti en vertu de l'article 1er bis".

Art. 7. Les critères supplémentaires fixés à l'article 5 ne s'appliquent pas aux contrats de travail conclus avant l'entrée en vigueur de la présente convention collective de travail.

Art. 8. La présente convention collective de travail entre en vigueur le 1er septembre 2019 et est conclue pour une durée indéterminée.

