

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVÉ DU SPECTACLE VIVANT

SOMMAIRE

PREAMBULE

Titre I - Champ de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant

Article I.1 – Champ d'application territorial et professionnel

Titre II - Variabilité des conditions d'emploi – Secteurs d'activité - Annexes

Article II.1 - Variabilité des conditions d'emploi selon les modes de diffusion et d'exploitation des spectacles

Article II.2 - Variabilité des conditions d'emploi selon les disciplines artistiques

Article II.3 - Variabilité des conditions d'emploi selon les jauges des lieux

Article II.4 - Secteurs d'activité - Annexes

Article II.5 - Négociation des annexes

Article II.6 - Champ d'application des annexes par secteurs d'activité

Détail du champ d'application des annexes

Annexe 1 - Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique

Annexe 2 - Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles

Annexe 3 - Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabarets

Annexe 4 - Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée et clauses générales de la Convention collective visant les déplacements

Modalités d'application des annexes 1 à 5

Conditions d'application entre les annexes 1 et 4

Conditions d'application entre les annexes 2 et 4

Conditions d'application entre les annexes 3 et 4

Conditions d'application entre les annexes 4 et 5

Annexe 5 - Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque

Annexe 6 - Producteurs, diffuseurs, organisateurs occasionnels (y compris les particuliers) de spectacles de bals avec ou sans orchestre

Article II.7 : Commission d'interprétation

Titre III - Liberté civique et égalité – Non-discrimination

Article III.1 - Liberté d'opinion et liberté syndicale

Article III.2 - Égalité. Non-discrimination

Titre IV - Représentation des salariés – Droit syndical – Dialogue social

Article IV.1 - Représentation des salariés dans l'entreprise

Article IV.2 - Délégués du personnel

Article IV.3 - Conseillers Conventionnels des salariés

Article IV.4 - Missions des Conseillers Conventionnels des Salariés

Article IV.5 - Elections des Conseiller Conventionnel des Salariés

Article IV.6 - Publicité et information

Article IV.7 - Saisine des Conseillers Conventionnels des Salariés

Article IV.8 - Rapport annuel de médiations des Conseillers Conventionnels des Salariés

Article IV.9 - Financement

Article IV.10 - Droit syndical et sections syndicales d'entreprise
Article IV.11 - Collecte des cotisations
Article IV.12.- Affichage

Article IV.13 - Diffusion des publications et tracts syndicaux
Article IV.14 - Local syndical
Article IV.15.- Personnalités extérieures
Article IV.16 - Les organisations syndicales représentatives
Article IV.17 - Le représentant de la section syndicale (RSS)

Article IV.18 - Délégués syndicaux

Article IV.19 - Exercice d'un mandat syndical

Article IV.20 - Autorisation d'absence des délégués syndicaux, des représentants de la section syndicale et des salariés dûment mandatés

Article IV.21 - Comité d'entreprise

Article IV.22 - Fonctionnement
Article IV.23 - Rôle et attributions du comité d'entreprise
Article IV.24 - Contributions au comité d'entreprise
Article IV.25 - Comité d'Action Sociale et Culturelle – Spectacle Vivant Privé (CASC-SVP)
Article IV.26 - Accords collectifs de groupe, d'entreprise, ou d'établissement
 Article IV.26.1 - Articulation des niveaux de négociation
 Article IV.26.2 - Conclusion des accords d'entreprise

 Article IV.26.2.1 - En cas de présence d'un délégué syndical dans l'entreprise
 Article IV.26.2.2 - En cas d'absence d'un délégué syndical dans l'entreprise

Titre V- Financement du paritarisme

Article V.1

Article V.2

Article V.3

Article V.4 a
Article V.4 b
Article V.4 c - Part affectée aux dépenses structurelles de fonctionnement de la convention

Titre VI - Grilles des emplois – Classifications - Salaires

Article VI.1 - Nomenclature des emplois
Article VI.2 - Grille et principes de classification
Article VI.3 - Catégories et filières
Article VI.4 - Salaires
Article VI.5 - Négociation annuelle

Titre VII : Contrats de travail

Article VII.1 - Mentions obligatoires - Contrats à durée indéterminée
Article VII.2 - Mentions obligatoires - Contrats à durée déterminée (CDD et contrat à durée déterminée dit d'usage)
 Article VII.2.1. Mentions obligatoires du CDD dit d'usage
 Article VII.2.2. Mentions obligatoires du contrat à durée déterminée
Article VII.3 - Période d'essai - Contrats à durée indéterminée
Article VII.4 - Période d'essai - Contrats à durée déterminée
Article VII.5 - Rupture du contrat de travail
Article VII.6 - Préavis
Article VII.7 - Indemnité de licenciement
Article VII.8 - Retraite

Titre VIII - Durée, organisation du travail et aménagement du temps de travail

Article VIII.1 - Organisation du travail
Article VIII.2 - Temps de travail effectif
Article VIII.3 - Durée légale du travail
Article VIII.4 - Trajet

Article VIII.5 - Définition de la semaine civile
Article VIII.6 - Heures supplémentaires
Article VIII.7 - Repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires effectuées dans le contingent défini à l'article VIII.6 (salariés en CDI)
Article VIII.8 - Contrepartie obligatoire en repos en cas de dépassement du contingent d'heures supplémentaires défini à l'article VIII-6
Article VIII.9 - Travail le dimanche
Article VIII.10 - Aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail (contrats de plus de 6 mois à temps complet et CDI à temps complet)
Article VIII.11 - Forfait en jours (contrats de plus de 6 mois à temps complet et CDI à temps complet)
Article VIII.12 - Travail de nuit et travailleur de nuit
Article VIII.13 - Organisation du travail de nuit
Article VIII.14 - Durée maximale quotidienne du travail du travailleur de nuit
Article VIII.15 - Temps de pause pendant le travail de nuit
Article VIII.16 - Durée maximale hebdomadaire du travail du travailleur de nuit
Article VIII.17 - Durée maximale du travail sur une période annuelle
Article VIII.18 - Contreparties spécifiques au bénéfice des travailleurs de nuit
Article VIII.19 - Egalité professionnelle et formation des travailleurs de nuit
Article VIII.20 - Contreparties spécifiques au travail de nuit

Titre IX - Clauses générales de la Convention collective visant les déplacements

Titre X - Congés

Article X. 1 - Congés payés annuels
Article X.1.1 – Dispositions relatives aux salariés ne relevant pas de la caisse des congés spectacles
Article X.1.2 – Dispositions relatives aux salariés engagés sous contrat à durée déterminée dit d'usage
Article X.2 - Jours fériés
Article X.4 - Congé pour événements familiaux
Article X.5 - Congés maternité, paternité et adoption
Article X.6 - Congés complémentaires sans solde

Titre XI - Maladie

Article XI.1 - Dispositions Générales
Article XI.2 - Maladie et accident non professionnels
Article XI.3 - Accident du travail et maladie professionnelle
Article XI.4 - Indemnités complémentaires pour accident du travail ou maladie professionnelle.
Article XI.5 - Inaptitude du salarié pour maladie ou accident
Article XI.6 - Principe
Article XI.7 - Visite médicale d'embauche
Article XI.8 - Visite médicale périodique
Article XI.9 - Visite de reprise

Titre XII - Prévoyance

Article XII.1 - Objet
Article XII.2 - Salariés bénéficiaires
Article XII.3 - Caractère obligatoire de l'adhésion des salariés
Article XII.4 - Mutualisation du risque
XII.4.1 - Adhésion obligatoire des entreprises
XII.4.2 - Désignation de l'organisme assureur
Article XII.5 - Prestations
XII.5.1 - Base de calcul
XII.5.2 - Bénéficiaires et enfants à charge
XII.5.3 - Décès

- XII.5.3.1- Capital en cas de décès toutes causes
- XII.5.3.2 - Capital en cas de décès accidentel
- XII.5.3.3 - Choix de l'option
- XII.5.3.4 - Décès du conjoint survivant (double effet)
- XII.5.3.5 - Frais d'Obsèques
- XII.5.4 - Invalidité permanente totale
- XII.5.5 - Incapacité Temporaire de Travail
 - XI.5.5.1 - Franchise
- XII.5.5.2 - Durée
- XII.5.6 - Invalidité et incapacité permanente
- XII.5.7 - Exclusions et limitations de garanties
- Article XII. 6 - Cotisations
 - XII.6.1 - Assiette des cotisations
 - XII.6.2 - Taux des cotisations
 - XII.6.3 - Répartition des cotisations
 - XII. 6.3.1 - Décès
 - XII. 6.3.2 - Incapacité/invalidité
- Article XII 7 - Information
- Article XII 8 - Comité paritaire de gestion
- Article XII 9 - Changement d'organisme assureur

Titre XIII - Assurance Complémentaire Santé

Titre XIV - Formation

- Article XIV-1 - Désignation de l'OPCA et de l'OPACIF agréés
- Article XIV-2 - Demandes de formation émanant directement des salariés (sous CDI, sous CDD) : congé individuel de formation, congé bilan de compétences, congé pour action de validation des acquis de l'expérience
- Article XIV-3 - Formation des salariés Intermittents du spectacle
- Article XIV-4 - Formation des salariés sous contrat à durée indéterminée et assimilés (droit individuel à la formation, période de professionnalisation, plan de formation, embauche sous contrat de professionnalisation)
- Article XIV-5 - Gestion de l'emploi et de la formation

Titre XV- Santé et Sécurité au travail

- Article XV.1 - Devoir d'information
- Article XV.2 - Mesures de sécurité
- Article XV.3 - Droit de retrait
- Article XV.4 - Commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire.
- Article XV.5 - CHSCTE (Comité d'Hygiène et de Sécurité aux Conditions de Travail et à l'Environnement)

Titre XVI - Durée, Révision, Dénonciation, Adhésion, Commission de suivi et d'interprétation

- Article XVI.1 - Durée et renouvellement
- Article XVI.2 - Révision
- Article XVI.3 - Adhésion
- Article XVI.4 - Dénonciation
- Article XVI.5 - Commission de négociation de la convention collective
- Article XVI.6 - Commission d'arbitrage
- Article XVI.7 - Commission nationale d'interprétation, de conciliation et de validation des accords
- Article XVI.8 - Composition et fonctionnement
- Article XVI.9 - Rôle d'interprétation
- Article XVI.10 - Rôles de conciliation
- Article XVI.11 - Rôles de validation des accords
- Article XVI.12 - Règlement intérieur
- Article XVI.13 - Participation des salariés mandatés aux commissions conventionnelles

Titre XVII - Négociations annuelles

Article XVII.1 - Négociations annuelles de branche et de secteurs d'activité

Article XVII.2 - Négociations annuelles d'entreprises

Titre XVIII - Captations

Annexes

- **Annexe 1** : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique,

- **Annexe 2** : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles,

- **Annexe 3** : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabarets,

- **Annexe 4** : Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée (spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de musique classique, chanson, variété, jazz, musiques actuelles, à l'exception des cirques et des bals), et clauses générales de la Convention collective visant les déplacements,

- **Annexe 5** : Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque,

- **Annexe 6** - Producteurs, diffuseurs, organisateurs occasionnels (y compris les particuliers) de spectacles de bals avec ou sans orchestre

- Document de référence A : Accord interbranche du 22 mars 2005 portant définition du secteur privé et du secteur public dans le spectacle vivant.

- Document de référence B : Accord interbranche du 24 juin 2008 portant définition de la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé.

PREAMBULE

La présente convention collective unique a pour but de définir les rapports entre les employeurs et les salariés au sein des entreprises de spectacle vivant du secteur privé, à partir notamment du recoupement des conventions et annexes applicables auxquelles elle se substitue:

- Convention Collective Nationale étendue des Théâtres Privés ;
- Convention Collective Nationale étendue régissant les rapports entre les entrepreneurs de spectacles et les artistes dramatiques, lyriques, marionnettistes, de variétés et musiciens en tournée ;
- Convention Collective Nationale non étendue Chanson/variétés/jazz/musiques actuelles.

Un spectacle vivant consiste en la représentation d'une œuvre de l'esprit par au moins un artiste du spectacle devant un public. Le spectacle vivant est caractérisé par le caractère unique de chaque représentation, unique par les deux critères fondamentaux que sont le lieu et le temps de chaque représentation.

L'activité du spectacle vivant est notamment réglementée par la loi n° 99.198 du 18 mars 1999 portant modification de l'ordonnance du 13 octobre 1945 relative aux spectacles. Elle est caractérisée par l'existence de deux branches que les partenaires sociaux se sont attachés à délimiter dans un accord interbranche étendu, portant définition du secteur privé et du secteur public. (Document de référence A).

Une branche hétérogène et une forte variabilité des missions confiées aux salariés :

La branche du spectacle vivant privé est caractérisée par une extrême hétérogénéité des disciplines artistiques, des modes de production et des modes d'exploitation des spectacles. Cette hétérogénéité impose une adaptation des conditions d'organisation de la branche à la pluridisciplinarité ou à l'interdisciplinarité et à la poly-compétence.

Une des caractéristiques notables de la branche est aussi le nombre extrêmement majoritaire (avoisinant, au moment de la présente négociation, le chiffre de 95%) de petites, très petites et micros entreprises, la très grande majorité n'employant pas de personnel permanent.

La branche du spectacle vivant du secteur privé, contrairement à celle du spectacle vivant du secteur public est caractérisée par son indépendance à l'égard des pouvoirs publics dans son fonctionnement notamment sur le plan économique.

À ces conditions économiques de financement, s'ajoutent des conditions économiques d'exploitation, étroitement liées à la jauge des lieux définissant un budget d'équilibre, qui s'imposent aux employeurs. Ces conditions objectives ont pour conséquence immédiate que les salariés ne se trouvent pas dans une situation identique en fonction du lieu dans lequel ils sont amenés à exercer la mission qui leur est confiée.

De même le mode de diffusion du spectacle, (en tournée ou hors tournée) a pour conséquence immédiate que les salariés ne se trouvent pas dans une situation identique en fonction du mode de diffusion dans lequel ils sont amenés à exercer la mission qui leur est confiée.

Chaque spectacle est un prototype, et il est organisé en fonction des caractéristiques artistiques et techniques propres tant à ce spectacle lui-même qu'à la discipline artistique à laquelle il fait appel et/ou à son mode d'exploitation ou de diffusion. Cette situation confère à l'activité, pour les employeurs comme pour les salariés, un caractère particulièrement aléatoire et variable.

Ces conditions objectives, liées au caractère de prototype de chaque spectacle ont pour conséquence immédiate que les salariés ne se trouvent pas dans une situation identique en fonction du spectacle dans lequel ils sont amenés à exercer la mission qui leur est confiée.

De ce fait, les conditions d'exercice de la mission qui est confiée aux salariés peuvent donc varier considérablement.

Une nécessaire régulation de l'activité de la branche :

Les partenaires sociaux ont souhaité prendre en compte tous ces critères objectifs afin de réguler l'activité de la branche en couvrant la totalité de ses entreprises dans des conditions adaptées à leur activité et tout en clarifiant leur situation pour ne pas créer de distorsion de concurrence entre elles.

Les partenaires sociaux ont donc cherché à encadrer cette extrême variabilité en prévoyant les circonstances dans lesquelles tous ces critères pourront être adaptés et en définissant des secteurs d'activité prenant en compte les usages et ces disparités, en fonction du caractère de prototype de chaque spectacle (et notamment de sa discipline artistique), du mode d'exploitation de chaque spectacle et de la taille du lieu dans lequel il est présenté.

C'est pourquoi, si la présente convention collective a vocation à traiter, pour toutes les catégories professionnelles intéressées, de l'ensemble des matières visées à l'article L 2221-1 du Code du travail, les signataires sont convenus de conclure, par ailleurs, des annexes par secteurs d'activité, afin de traiter des sujets déterminés dans cet ensemble.

Titre I Champ de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant
--

Article 1 - Champ d'application territorial et professionnel

La présente convention et ses annexes règlent sur le territoire national (France Métropolitaine et DOM) les rapports, les conditions de travail et de salaire, ainsi que les questions qui en découlent, entre :

- d'une part, le personnel artistique, technique, administratif, commercial et d'accueil,
- et d'autre part les personnes physiques et morales du secteur privé à vocation artistique et culturelle dont l'activité principale est le spectacle vivant, qui créent, accueillent, produisent, présentent en tournées ou diffusent des spectacles vivants.

On entend par spectacle vivant la représentation en public d'une œuvre de l'esprit présentée par un artiste au moins, en présence d'un public.

Sont ainsi visés notamment les entrepreneurs de spectacles vivants du secteur privé titulaires d'une ou plusieurs des licences visées à l'article 2 de la loi n° 99.198 du 18 mars 1999 portant modification de l'ordonnance du 13 octobre 1945 relative aux spectacles, dont l'activité principale est une activité:

- d'exploitants de lieux de spectacles vivants aménagés pour les représentations publiques ;
- et/ou de producteurs de spectacles vivants ou d'entrepreneurs de tournées;
- et/ou de diffuseurs de spectacles vivants telle que définies par la loi susvisée.

Cette Convention collective unique du spectacle vivant privé s'appuie sur le champ défini dans l'accord étendu du 22 mars 2005 (Document de référence A) qui délimite un secteur privé et un secteur public dans le spectacle vivant.

Il est rappelé que les entreprises du secteur privé sont des entreprises ou des associations de droit privé, indépendantes des pouvoirs publics (Etat et/ou collectivités territoriales) en matière d'orientations artistiques, pédagogiques, sociales (actions vis-à-vis de publics ciblés) territoriales ou culturelles.

Il est rappelé qu'aux termes des dispositions actuelles de l'accord interbranche du 22 mars 2005, les entreprises peuvent bénéficier de conventions pluriannuelles de financement de la part de l'Etat et/ou des collectivités territoriales, sachant que les entreprises ou les associations bénéficiaires de ces conventions pluriannuelles restent globalement indépendantes des pouvoirs publics dans leur fonctionnement, que ce soit sur le plan économique ou en matière d'orientations artistiques, pédagogiques, sociales, territoriales ou culturelles.

Le champ d'application du secteur public est défini dans l'accord interbranche en Document de référence A.

Titre II Variabilité des conditions d'emploi – Secteurs d'activité – Annexes
--

Article II.1 - Variabilité des conditions d'emploi selon les modes de diffusion et d'exploitation des spectacles

Pour les raisons exposées au préambule, les partenaires sociaux constatent que les conditions d'organisation du travail qui s'imposent, tant aux entreprises qu'à leurs salariés, ne sont pas homogènes.

Elles varient en fonction du mode d'exploitation et de diffusion du spectacle, qui induit une organisation du travail adaptée notamment au fait qu'un spectacle est présenté pendant une période variable, tous les soirs dans le même lieu, ou qu'il est joué dans des lieux successifs avec montage et démontage du décor et adaptation du spectacle au changement de l'espace, tant du lieu scénique que du lieu d'accueil lui-même.

Le champ d'application de la convention collective devant tenir compte notamment des conditions économiques d'exploitation et de diffusion, l'organisation du travail doit donc s'opérer (les conditions de travail étant objectivement différentes dans les deux situations) d'une manière différente selon que l'activité s'exerce ou non en tournée.

Les entreprises de la branche ne se trouvent donc pas dans une situation identique en fonction du mode de diffusion et d'exploitation du spectacle dans laquelle leurs salariés sont amenés à exercer la mission qui leur est confiée.

Article II.2 - Variabilité des conditions d'emploi selon les disciplines artistiques

Pour les raisons exposées au préambule, les partenaires sociaux constatent que l'activité de prototype qu'est la création d'un spectacle faisant appel à des disciplines artistiques multiples, la pluridisciplinarité des créations, et l'interdisciplinarité des entreprises génèrent une hétérogénéité et une diversité de l'exercice des missions confiées aux salariés, rendant les modes d'exercice de la profession très variables.

Les entreprises de la branche ne se trouvent donc pas dans une situation identique en fonction de la discipline artistique du spectacle dans lequel leurs salariés sont amenés à exercer la mission qui leur est confiée.

Article II.3 – Variabilité des conditions d'emploi selon les jauges des lieux

Pour les raisons exposées au préambule, les partenaires sociaux constatent que les conditions économiques qui s'imposent, tant aux entreprises qu'à leurs salariés, ne sont pas homogènes en fonction de la jauge (nombre de places de la salle ou du lieu dans laquelle elles exploitent leur spectacle) qui induit une recette maximale. Les entreprises de la branche ne se trouvent donc pas dans une situation identique en fonction de la taille du lieu de spectacle dans laquelle leurs salariés sont amenés à exercer la mission qui leur est confiée.

Article II.4 - Secteurs d'activité - Annexes

Les partenaires sociaux ont cherché à encadrer cette extrême variabilité en prévoyant les circonstances dans lesquelles tous ces critères pourront être adaptés, en définissant des secteurs d'activité prenant en compte les usages et ces disparités, en fonction de la discipline artistique, du caractère de prototype de chaque spectacle, du mode de diffusion du spectacle et de la taille du lieu dans lequel il est présenté.

C'est pourquoi, si la présente convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des matières visées à l'article L. 2221-1 du Code du travail, pour toutes les catégories professionnelles intéressées, les signataires sont convenus de conclure par ailleurs des annexes, par secteurs d'activité, définis ci-après, afin de traiter des sujets déterminés dans cet ensemble.

Au sein du domaine du spectacle vivant privé, il arrive que des entreprises dont l'activité principale relève d'un secteur d'activité particulier soient amenées à intervenir dans un secteur d'activité voisin. Les partenaires sociaux signataires des présentes, attachés à créer des conditions homogènes de production, de diffusion ou d'exploitation ont souhaité prévoir, au sein de chaque annexe, des clauses permettant aux entreprises d'appliquer, notamment pour les salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage, le cadre conventionnel spécifique au secteur d'activité concerné.

Article II.5 : Négociation des annexes

Dès lors qu'une renégociation de clauses communes à différentes annexes est organisée, elle doit réunir l'ensemble des organisations professionnelles concernées.

Article II.6: Champ d'application des annexes par secteurs d'activité

Détail du champ d'application des annexes

Annexe 1 - Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique

On entend par spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique, notamment les spectacles :

- de théâtre ;
- d'opéra ;
- de danse ;
- de marionnettes ;
- les concerts de musique classique (musique classique, romantique, baroque, contemporaine...)
- de théâtre musical, les comédies musicales et opérettes traditionnelles ;
- les mimodrames ;
- les "one man shows" et spectacles d'humour comportant une continuité de composition dramatique autour d'un thème central ;
- les spectacles d'illusionnistes et les spectacles visuels ;
- les spectacles de danses traditionnelles, folkloriques ou toutes danses non intégrées dans un spectacle de chanson / variétés/jazz/musiques actuelles et populaires.

Annexe 2 - Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles

On entend par spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles, notamment les spectacles :

- de chanson ;
- de variétés ;
- les comédies musicales ;
- de jazz, de blues et de musiques improvisées ;
- de musiques traditionnelles et de musiques du monde ;
- de musiques amplifiées ;
- les "one man shows" et spectacles d'humour ;
- les danses traditionnelles, folkloriques ou toutes chorégraphies intégrées dans un spectacle de chanson, variétés, jazz/musiques actuelles ;
- les spectacles sur glace, les spectacles aquatiques ;
- les spectacles d'illusionnistes et les spectacles visuels ;
- les spectacles de cabarets sans revues.

Annexe 3 - Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabarets

Un cabaret est un lieu où il est d'usage de consommer avant, pendant ou après le spectacle. Ces établissements sont des exploitants de lieux, titulaires de la licence 1, et souvent de la licence 2 (producteurs de spectacles) et/ou la licence 3 (diffuseurs de spectacles).

Le cabaret a une activité de spectacle vivant associée à une activité de bar et/ou restauration.

Le personnel a souvent une poly compétence (artiste et serveur). Ainsi, dans les cabarets de transformistes, les guinguettes,... la poly compétence est un élément de base du spectacle et de l'organisation.

La présente annexe vise les exploitants de cabarets, producteurs ou diffuseurs d'un spectacle de cabarets hors tournée.

Annexe 4 - Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée et clauses générales de la convention collective visant les déplacements

Cette annexe s'applique à tous les spectacles en tournée, sauf dispositions spécifiques validées dans le champ des autres annexes.

La présente annexe vise les entreprises de spectacle qui créent, produisent, ou diffusent des spectacles en tournée, dans des lieux de spectacle établis en France ou à l'étranger.

On entend par "tournée" les déplacements effectués par des artistes, des personnels techniques et administratifs dans un but de représentation publique donnée par tout entrepreneur, produisant ou diffusant un ou plusieurs spectacles, en France, dans les départements d'outre-mer et à l'étranger, quels que soient la durée du séjour et le lieu de représentation, dès lors qu'ils concernent un artiste au minimum.

Les spectacles sont considérés en tournée dès lors que les déplacements sont effectués dans un but de représentations publiques isolées et/ou successives données dans des lieux de spectacle différents par un entrepreneur de spectacles, créant, produisant ou diffusant le spectacle et qui contraignent les salariés à séjourner en dehors de leur domicile.

MODALITES D'APPLICATION DES ANNEXES 1 à 5

DEFINITION PAR SECTEUR D'ACTIVITE EN TOURNEES ET HORS TOURNEES

Conditions d'application entre les annexes 1 et 4

L'exploitation « hors tournée » s'entend comme une exploitation ne nécessitant pas un déplacement collectif, en vue d'effectuer en un même lieu des représentations publiques successives et échelonnées dans le temps, nonobstant des périodes de repos et d'inactivité. Lorsqu'un spectacle produit et diffusé dans le cadre d'une tournée est exploité dans un même lieu pour une période de plus de 25 jours, il est alors réputé être exploité en « hors tournées ».

Lorsqu'un spectacle, produit et diffusé dans le cadre d'une tournée, est exploité dans un même lieu et pour une période de moins de 25 jours, il est réputé être exploité en tournée.

Conditions d'application entre les annexes 2 et 4

Les producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson/variété/jazz/musiques actuelles présentés en tournée appliquent des clauses identiques qui figurent dans les annexes 2 et 4.

Conditions d'application entre les annexes 3 et 4

Lorsqu'un exploitant de lieu, producteur ou diffuseur d'un spectacle de cabaret habituellement exploité dans un lieu fixe, diffuse un spectacle de cabaret de manière successive dans au moins 3 autres lieux autres et pour une période supérieure à 15 jours, il sera fait application de l'annexe 4.

Pour les galas ponctuels de cabarets présentés en tournée, organisés par un exploitant de lieu sur une période inférieure à 15 jours, et portant uniquement sur une partie du spectacle, il sera fait application de l'annexe 3.

Conditions d'application entre les annexes 4 et 5

Les producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque appliquent les dispositions du titre IX pour leurs voyages et déplacements.

Annexe 5 - Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque

Un spectacle de cirque est un spectacle vivant constitué par une succession de numéros ou prouesses faisant appel à l'une ou plusieurs des disciplines suivantes :

- acrobatie
- manipulation d'objet
- équilibre
- acrobatie aérienne
- art clownesque et art burlesque
- illusionnistes
- travail et présentation avec les animaux.

Ce spectacle fait le plus souvent l'objet d'une dramaturgie intégrant toute ou partie des disciplines précitées à titre principal, tout comme, éventuellement et, d'autres disciplines du spectacle vivant : chant, danse, musique, art dramatique.

Ces spectacles sont souvent des spectacles itinérants produits sous chapiteau pour lequel tout ou partie du personnel est logé en structure mobile.

Annexe 6 - Producteurs, diffuseurs, organisateurs occasionnels (y compris les particuliers) de spectacles de bals avec ou sans orchestre

Par bal, il faut entendre une manifestation culturelle où des artistes interprètes exerçant au sein d'une même formation musicale interprètent notamment des musiques à danser, d'animation ou d'ambiance, sans distinction de genre dans un espace, permanent ou temporaire, public ou privé, fixe ou démontable, couvert ou en plein air, réservé à cet effet. Sont notamment visés : les bals publics ou privés, les bals de mariage, d'anniversaire ou de fête de famille, les soirées dansantes, les bals traditionnels (bals folk, festnoz...), les thés dansants, etc.

Les dispositions de cette annexe s'appliquent également à toute représentation d'une œuvre de l'esprit interprétée par un ou des artistes interprètes de la musique ou d'autres disciplines, rémunérés à cet effet, organisés et produits dans le cadre de cette manifestation.

N'entrent pas dans le champ de l'annexe les personnes exploitant une sonorisation musicale mobile réalisée par la diffusion de phonogramme.

CRITERE

Les employeurs appliquent à leurs personnels permanents les dispositions de l'annexe en fonction du secteur d'activité correspondant à la programmation principale de leur entreprise.

En cas de multi activité, les critères de détermination de la programmation principale sont le nombre de représentations effectuées au cours des deux années précédentes, ou pour les entreprises nouvelles de l'activité au moment de sa création.

Article II.7 : Commission d'interprétation

En cas de difficultés d'application ou d'interprétation du champ d'application d'une annexe défini ci-dessus, il sera fait appel aux procédures d'arbitrage et d'interprétation instaurée au titre XVI de la présente convention collective.

Titre III

Liberté civique et égalité – Non-discrimination

Article III.1 - Liberté d'opinion et liberté syndicale

Les employeurs et les organisations syndicales signataires de la présente convention reconnaissent à chacun une totale liberté d'opinion dans les limites autorisées par la loi, et en particulier le droit pour quiconque d'adhérer ou non au syndicat de son choix. Elles reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

Article III.2 - Égalité /Non-discrimination

L'égalité professionnelle entre les salariés hommes et femmes est un principe intangible qui doit être pratiqué dans les faits par les entreprises du spectacle vivant privé.

Ces entreprises s'interdisent notamment toute discrimination à l'embauche et toute disparité de rémunération quelles que soient les fonctions exercées par les salariés masculins ou féminins. En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions aux articles L. 3221-2, L. 3221-3, L. 3221-4, L. 3221-5 du Code du travail.

Les signataires conviennent néanmoins que la notoriété pourra être un élément susceptible d'être pris en considération dans la détermination de la rémunération dans le respect des principes d'égalité entre les femmes et les hommes.

Sous réserve pour les artistes des impératifs inhérents à la distribution des rôles, ce principe de non-discrimination implique, en particulier dans la rédaction des offres d'emploi et des contrats de travail, que la dénomination des emplois mentionne autant que possible les deux genres, ou que soit ajoutée une mention indiquant que l'emploi est accessible aux deux sexes. On indiquera, par exemple Habilleur (se), Administrateur (trice), Régisseur (se).

Il en va de même pour s'interdire toute discrimination, disparité ou inégalité, qui serait fondée sur un quelconque critère, tel que l'origine ethnique ou nationale, les caractéristiques génétiques, la religion ou les convictions personnelles, les activités syndicales ou mutualistes, la situation de famille, l'état de grossesse, les mœurs ou l'orientation sexuelle, ou les opinions politiques ou philosophiques du salarié, pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, le salaire, l'avancement, la formation professionnelle, l'organisation du travail et les mesures disciplinaires ou de licenciement.

Les salariés travaillant à temps partiel, sous contrat à durée déterminée d'usage ou de droit commun bénéficient des droits reconnus aux salariés sous contrat à durée indéterminée, sous réserve des particularités propres à ces différents contrats, des dispositions explicites de la présente convention collective, ou d'accords étendus qui leur sont applicables.

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur, et respecter les prescriptions de la médecine du travail. Aucun salarié ne peut faire l'objet de discrimination en raison de son état de santé ou de son handicap.

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent, dans le respect des lois en vigueur, de manière égale entre les salariés français et les salariés étrangers.

Les organisations signataires conviennent d'examiner en tant que de besoin l'application des principes du présent titre dans le cadre de la commission de suivi et d'interprétation instaurée au titre XIV de la présente convention collective. Ils s'engagent à ouvrir des négociations sur ces questions si des inégalités significatives étaient constatées dans la branche du spectacle vivant privé.

Titre IV

Représentation des salariés – Droit syndical - Dialogue social

Article IV.1 - Représentation des salariés dans l'entreprise

La branche du spectacle vivant privé est caractérisée par :

- le grand nombre de petites entreprises, dont les effectifs calculés conformément aux dispositions des articles L. 1111-2, et L. 1251-54 du Code du travail n'atteignent que rarement le seuil légal de mise en place d'institutions représentatives du personnel ;
- l'organisation du travail et notamment le recours aux personnels engagés sous contrat à durée déterminée d'usage, qui induit une très grande variation de l'effectif de ces entreprises, dès lors qu'il est calculé selon des périodicités inférieures au mois (journée, semaine).

Conscientes de ces éléments, et favorables à une représentation des salariés au sein des entreprises afin de favoriser le dialogue social, les parties aux présentes ont recherché les moyens d'instaurer une représentation des salariés, en favorisant leur expression et en renforçant le rôle de la branche, notamment lorsque n'existe pas au sein d'une entreprise donnée des représentants élus ou désignés du personnel.

Article IV.2 - Délégués du personnel

Dans les entreprises de moins de onze salariés, les employeurs qui le souhaitent peuvent mettre en place des élections du personnel dans les mêmes conditions que dans les entreprises de onze salariés ou plus.

Article IV.3 - Conseillers Conventionnels des salariés

Les parties rappellent que l'écrasante majorité des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention comprennent un effectif inférieur au seuil légal de déclenchement des élections des délégués du personnel.

Conscients de cette situation et favorables à un développement du dialogue social, les partenaires sociaux ont recherché les moyens d'instaurer une représentation des salariés, en favorisant leur expression, lorsque n'existe pas au sein d'une entreprise donnée des représentants élus ou désignés du personnel, en renforçant le rôle de la branche.

A défaut de représentations telles que définies ci-dessus, des Conseillers Conventionnels des Salariés seront élus, afin que puisse exister dans les entreprises une structure de dialogue social.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à onze salariés :

Les salariés ou l'employeur pourront choisir de faire appel à un ou des Conseillers Conventionnels des Salariés, missionnés par la présente Convention Collective.

Dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à dix salariés :

En cas de procès verbal de carence, avec accord conjoint d'une majorité des salariés et de l'employeur, il pourra être fait appel à un ou des Conseillers Conventionnels des Salariés missionnés par la présente Convention collective.

Il est possible pour le ou les salariés de faire appel à l'organisation syndicale représentative de plein droit au plan national et ayant apporté la preuve de sa représentativité dans la branche du spectacle vivant privé, de son choix, aux fins de nommer un Conseiller Conventionnel des Salariés.

De même, il est possible pour l'employeur de faire appel à un médiateur désigné par les organisations d'employeurs signataires de la présente convention.

Ces Conseillers Conventionnels des Salariés auront toute facilité pour intervenir au sein des entreprises dans le cadre des missions définies ci-après.

Article IV.4 - Missions des Conseillers Conventionnels des Salariés

Appréciant la pertinence de la problématique posée, le(s) Conseiller(s) Conventionnel(s) des Salariés tente(nt) de régler au niveau de l'entreprise les conflits qui auraient pu naître dans le cadre de réclamations collectives relatives d'une manière générale à l'application du Code du Travail et de la présente Convention. Si le(s) Conseiller(s) Conventionnel(s) des Salariés et l'employeur aboutissent à un accord, celui-ci est soumis par referendum aux salariés dans les conditions posées par le Code du travail.

Le Conseiller Conventionnel des Salariés peut également être amené à accompagner les parties, dans le cadre de différends entre le salarié et l'employeur. Toutefois, dans le cadre de la procédure de licenciement, il ne pourra être fait appel au Conseiller Conventionnel des Salariés qu'avec l'accord du salarié et lorsque le salarié n'aura pas souhaité faire usage de son droit d'être accompagné par un salarié de l'entreprise ou par un conseiller du salarié, au sens de l'article L. 1232-4 du Code du travail. Le(s) Conseiller(s) Conventionnel(s) des Salariés peuvent également être saisis pour des missions d'arbitrage dans les conditions fixées au XVI.6.

Article IV.5 - Elections des Conseiller Conventionnel des Salariés

Les Conseillers Conventionnels des Salariés (CCS) sont au nombre de 28.

Ces Conseillers Conventionnels des Salariés seront élus pour quatre ans sur liste des syndicats représentatifs par un scrutin à un tour.

Durant la période de transition entre l'extension de la présente convention et les premières élections de branche, les organisations syndicales représentatives désigneront leurs Conseillers Conventionnels des salariés, au prorata de leur résultat aux élections 2009 de l'IRPS (Sections Artistes et Spectacle Vivant).

En cas de démission ou de départ de la branche, le Conseiller Conventionnel des Salariés sera remplacé. Son remplaçant sera désigné par l'organisation syndicale qui avait présenté la liste sur laquelle il avait été élu.

Article IV.6 - Publicité et information

Les noms et les coordonnées des Conseillers Conventionnels des Salariés élus, ou désignés pour la période transitoire sont affichés au siège des entreprises auprès desquelles ils exercent leur mandat. Dans les entreprises où ils sont compétents, la liste est affichée et tenue par l'employeur à la disposition de tout salarié. Du fait de la dispersion des lieux de travail et lorsque l'employeur ne peut assurer l'affichage, celui-ci est tenu de remettre ou d'adresser ces listes aux salariés par tout moyen à sa convenance.

Article IV.7 - Saisine des Conseillers Conventionnels des Salariés

Les salariés ou la catégorie de salariés telle que définie en VI.3, concernés souhaitant l'organisation d'une médiation, s'adresseront au Conseiller Conventionnel des Salariés de l'organisation qu'ils auront choisie (si possible de la région où se situe le siège de son (leur) entreprise ou de la région où s'effectue l'activité salariée), à condition qu'ils représentent 50% de l'effectif des salariés concernés.

Article IV.8 - Rapport annuel de médiations des Conseillers Conventionnels des Salariés

Le collège des Conseillers Conventionnels des Salariés (CCS) est réuni au moins une fois par an en tout état de cause dans le mois qui précède la première réunion de Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires.

Article IV.9 - Financement

Le financement de l'activité des Conseillers conventionnels des Salariés est assuré par l'aide au paritarisme dans les conditions définies au titre V.

Article IV.10 - Droit syndical et sections syndicales d'entreprise

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises quelle que soient leur taille, leur effectif, leur ancienneté, leur activité ainsi que dans leurs établissements et sur tous les lieux de travail, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Une section syndicale pourra être créée par un syndicat reconnu représentatif dans l'entreprise ou l'établissement, ou par un syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national ou interprofessionnel, ou encore un syndicat qui satisfait au critère de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et qui est légalement constitué depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné.

L'employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour que le droit syndical puisse s'exercer en conformité avec les dispositions des articles L. 2141-1 à L. 2143-22, R. 2143-1 à R. 2146-5 et D. 2143-4 du Code du travail, sans perturber le fonctionnement des services.

Afin de permettre l'exercice effectif du droit syndical, les sections des organisations syndicales représentatives au sens de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 dans la branche du spectacle vivant privé, pourront organiser deux fois par an, dans un temps qui, sauf circonstances exceptionnelles, n'excèdera pas deux heures, des réunions ouvertes ou non à l'ensemble du personnel. Le moment, le lieu et la durée de ces réunions seront fixés par accord entre délégués syndicaux et employeur, au minimum 48 heures avant la date fixée pour la tenue de la réunion, afin que soient respectés les impératifs de fonctionnement de l'entreprise.

Article IV.11 - Collecte des cotisations

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée pendant les heures de travail mais en dehors des lieux accessibles au public selon les modalités fixées entre les parties.

Article IV.12 - Affichage

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux ou emplacements réservés à cet usage, à la disposition des organisations syndicales et des représentants du personnel sur les lieux de travail non accessibles au public. Les lieux d'affichage seront déterminés d'un commun accord.

Dans les entreprises où il n'existe pas de section syndicale, l'employeur sollicité par une organisation syndicale représentant les salariés, sera tenu de mettre un panneau d'affichage syndical à disposition.

Un exemplaire de ces communications est transmis à l'employeur ou à son représentant simultanément à l'affichage.

Du fait de la dispersion des lieux de travail et lorsque l'employeur ne peut assurer l'affichage des communications syndicales sur chaque lieu de travail, celui-ci est tenu de remettre ou d'adresser ces communications aux salariés, soit par voie postale, soit par tout moyen de transmission individualisé de son choix.

Article IV.13 - Diffusion des publications et tracts syndicaux

Les publications et tracts syndicaux peuvent être librement diffusés par les délégués des syndicats représentatifs (après accord du chef d'entreprise ou de son représentant si ces délégués n'appartiennent pas à l'entreprise), sur les lieux de travail selon les modalités suivantes :

- Remise de la main à la main : les publications et tracts seront remis aux salariés dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail.
- Dépôts : les dépôts de publications et de tracts pourront se faire sur les lieux de travail sans en perturber la bonne marche.

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions légales relatives à la presse (loi du 29 juillet 1881, ordonnances du 6 mai 1944 et du 13 septembre 1945 visant les délits de presse tels qu'injures et diffamation publique, fausses nouvelles et provocation).

Article IV.14 - Local syndical

Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés plus de 100 salariés équivalents temps plein, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués équipé à cet effet. Les modalités d'aménagement et d'utilisation du local par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise.

En deçà de 100 salariés, sauf impossibilité matérielle, le chef d'entreprise met à disposition des sections syndicales un local commun aux organisations représentatives du personnel convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Article IV.15. - Personnalités extérieures

Les syndicats et sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par elles. Ces réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation ou pendant les heures d'information du personnel. Le chef d'entreprise ou son représentant seront informés de la venue de ces personnalités.

Pour ce qui concerne les entreprises où sont occupés moins de 100 salariés équivalents temps plein et qui ne disposent pas d'un local mis à la disposition des sections syndicales, l'accord du chef d'entreprise sera requis pour le local affecté à la réunion.

Article IV.16 - Les organisations syndicales représentatives

Au terme de la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale complétée par la loi du 15 octobre 2010 sur les TPE, la représentativité des organisations syndicales dans la branche est mesurée par le biais d'élections au niveau régional. Pour autant la loi permet aux partenaires sociaux d'organiser par voie conventionnelle des élections dans les branches afin de permettre une évaluation plus fine de la représentativité dans les différents collèges.

C'est pourquoi les partenaires sociaux décident d'organiser des élections spécifiques dans la branche du spectacle vivant privé pour les personnels artistiques d'une part et les personnels administratifs, techniques et d'accueil d'autre part.

Ces élections spécifiques seront organisées tous les 4 ans à l'occasion de l'élection des conseillers conventionnels des salariés. Elles permettront de définir la clé de répartition de l'aide au paritarisme entre les différentes organisations syndicales.

Pour être représentative au niveau de la branche, une organisation syndicale doit satisfaire à l'ensemble des critères de l'article L. 2121-1 du Code du travail, disposer d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche et avoir obtenu au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise, ou à défaut la délégation unique du personnel, ou à défaut les délégués du personnel.

Toutefois, jusqu'en 2013, dans les branches dans lesquelles plus de la moitié des salariés sont employés dans des entreprises où ne sont pas organisées d'élections professionnelles, notamment en raison de la petite taille des entreprises, les syndicats affiliés à des organisations syndicales représentatives au niveau national et interprofessionnel seront présumés représentatifs. Jusqu'en 2013, sont également considérés comme représentatifs les syndicats qui satisfont aux critères posés par l'article L. 2121-1 du Code du travail, ci-dessous mentionnés, hormis le critère de l'audience :

1° Le respect des valeurs républicaines ;

2° L'indépendance ;

3° La transparence financière ;

4° Une ancienneté minimale de deux ans dans le champ professionnel et géographique couvrant le niveau de négociation. Cette ancienneté s'apprécie à compter de la date de dépôt légal des statuts ;

5° L'audience établie selon les niveaux de négociation conformément aux articles L. 2122-1, L. 2122-5, L. 2122-6 et L. 2122-9 du Code du Travail ;

6° L'influence, prioritairement caractérisée par l'activité et l'expérience ;

7° Les effectifs d'adhérents et les cotisations.

En 2013, le ministre du Travail prendra un arrêté établissant la liste des syndicats reconnus représentatifs dans la branche ; mais jusqu'en 2017, tout syndicat affilié à l'une des organisations syndicales reconnues représentatives au niveau national et interprofessionnel par le ministre sera encore présumé représentatif au niveau de la branche. Depuis la publication de la loi du 20 août 2008, pour être représentative au niveau de l'entreprise ou de l'établissement,

une organisation syndicale doit satisfaire à l'ensemble des sept critères de l'article L. 2121-1 du Code du travail et avoir obtenu au moins 10% des suffrages au 1^{er} tour titulaire des élections au comité d'entreprise, ou à défaut à la délégation unique du personnel, ou à défaut des délégués du personnel.

Article IV.17 - Le représentant de la section syndicale (RSS)

Le RSS a été institué par la loi du 20 août 2008 afin de permettre aux syndicats non encore représentatifs dans l'entreprise de se faire connaître. Un RSS peut être désigné :

- dans les entreprises d'au moins 50 salariés, et dans lesquelles une section syndicale a été créée, par les syndicats non encore représentatifs (article L. 2142-1-1 du Code du travail) ;

- dans les entreprises de moins de 50 salariés, un délégué du personnel peut être désigné RSS pour la durée de son mandat, par les syndicats non encore représentatifs.

Le mandat de RSS prend fin si aux premières élections suivant la désignation, le syndicat n'est pas reconnu représentatif. Le salarié perd ainsi son mandat. Soit le syndicat désigne un nouveau salarié en tant que RSS, soit il doit attendre 6 mois avant de pouvoir désigner de nouveau l'ancien RSS.

Le RSS bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs (sauf dispositions particulières, cf. art. IV. 13.2). Il dispose de 4 heures de délégation par mois pour exercer ses fonctions.

Un RSS est un salarié protégé. La protection dure 1 an après la cessation des fonctions lorsqu'il a exercé au moins pendant 1 an.

Article IV.18 - Délégués syndicaux

Chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement de 50 salariés ou plus, qui a constitué une section syndicale, peut désigner un délégué syndical parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés sur son nom au premier tour des dernières élections du comité d'entreprise, de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel.

Si entre deux élections professionnelles, une organisation professionnelle représentative ne dispose plus de candidat remplissant toutes les conditions susvisées le syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement.

Le nombre des délégués syndicaux est fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise, conformément à l'article R. 2143-1 du Code du travail.

Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel, pour la durée de son mandat, comme délégué syndical (article L. 2143-6 du Code du travail).

Article IV.19 - Exercice d'un mandat syndical

Lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement, après dix-huit mois de présence, pour exercer un mandat syndical, il bénéficie, à l'expiration de son mandat, d'une priorité d'engagement dans un emploi identique pendant une durée de six mois. Cette demande de réemploi doit être faite, par lettre recommandée avec accusé de réception et présentée au plus tard dans les trois mois qui suivent l'expiration du mandat.

Lorsque le salarié est réintégré, il est tenu compte pour le calcul de ses droits liés à l'ancienneté, de son temps de présence dans l'entreprise au titre de son précédent contrat.

Article IV.20 - Autorisation d'absence des délégués syndicaux, des représentants de la section syndicale et des salariés dûment mandatés

Les délégués syndicaux et les représentants de la section syndicale pourront bénéficier pour participer aux congrès et assemblées statutaires d'une autorisation d'absence à concurrence de trois jours rémunérés par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite et présentée une semaine à l'avance par leurs organisations syndicales.

Des autorisations exceptionnelles d'absence dans la limite de quatre jours par année civile et par entreprise, peuvent être accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale pour participer aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord au titre de la présente convention. Ces absences, qui doivent être justifiées par la production de la convocation précisant les lieux et dates des réunions, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire et demeurent assimilées à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés ;

Les absences ne devront pas perturber la bonne marche de l'entreprise et/ou du spectacle et/ou du festival ou de la tournée.

Article IV.21 - Comité d'entreprise

Sous réserve des dispositions des articles L. 2326-1, L. 2326-2, L. 2326-3 du Code du travail et conformément aux dispositions légales, il est constitué un comité d'entreprise dans les entreprises ou établissements occupant au moins 50 salariés au sens de l'article L. 2322-6, si cet effectif est atteint pendant douze mois, consécutifs ou non, au cours des trois années précédentes.

Le nombre de représentants élus et les élections des membres du comité d'entreprise sont déterminés conformément aux dispositions légales. Le protocole d'accord préélectoral détermine, notamment au niveau de chaque entreprise et/ou établissement, la répartition des sièges par collège électoral, les modalités pratiques de vote. Les membres du comité d'entreprise sont désignés conformément aux dispositions légales, leur mandat est renouvelable.

Des panneaux d'affichage sont affectés aux communications du comité d'entreprise.

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, le chef d'entreprise peut décider après avis des représentants du personnel que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise.

Article IV.22 - Fonctionnement

Sous réserve des dispositions des articles L. 2325-14, L. 2325-15, L. 2325-16, L. 2325-17, L. 2325-18 du Code du travail, le comité se réunit sur convocation du chef d'entreprise ou de son représentant :

- au moins une fois par mois dans les entreprises de 150 salariés et plus ;

- au moins une fois tous les deux mois dans les entreprises de moins de 150 salariés.

Si les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise, les réunions mensuelles des délégués du personnel et du comité d'entreprise se tiennent séparément, à la suite l'une de l'autre, selon les règles propres à chacune de ces instances.

Il peut, en outre, tenir une seconde réunion à la demande de la majorité de ses membres.

L'ordre du jour est arrêté par le chef d'entreprise et le secrétaire conformément aux dispositions légales. Il est communiqué aux membres trois jours au moins avant la séance.

En plus des membres élus, siègent au comité d'entreprise les membres de droit et les représentants syndicaux dûment mandatés à cette instance.

Le crédit d'heures des membres titulaires du comité d'entreprise est fixé à 20 heures par mois. À la demande d'un membre titulaire, ses heures de délégation pourront être utilisées par un autre membre, titulaire ou suppléant. Dans ce cas, un membre du comité d'entreprise ne peut dépasser le double de son crédit d'heures initial.

Article IV.23 - Rôle et attributions du comité d'entreprise

Conformément à la loi, le comité d'entreprise a des attributions professionnelles, des attributions économiques et des attributions sociales.

A. Attributions professionnelles

a.1. Attributions professionnelles générales

Le comité d'entreprise donne son avis sur les conditions collectives d'emploi et de travail, ainsi que sur les conditions de vie du personnel au sein de l'entreprise conformément aux dispositions légales.

Il est consulté sur le règlement intérieur et ses modifications éventuelles.

a.2. Recours à un expert-comptable

Le comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable de son choix :

- 1°) En vue de l'examen annuel des comptes prévu « aux articles L. 2323-8 et L. 2323-9 » ;
- 2°) En vue de l'examen des documents mentionnés à l'article L. 2323-10, dans la limite de deux fois par exercice ;
- 3°) Dans les conditions prévues à l'article L. 2323-20, relatif aux opérations de concentration ;
- 4°) Une fois par exercice dans les conditions prévues aux articles L. 2323-78 et suivants, relatifs à l'exercice du droit d'alerte économique ;
- 5°) Lorsque la procédure de consultation pour licenciement économique de dix salariés ou plus dans une même période de trente jours, prévue à l'article L. 1233-30, est mise en œuvre.

La mission de l'expert-comptable porte sur tous les éléments d'ordre économique, financier ou social nécessaires à l'intelligence des comptes et à l'appréciation de la situation de l'entreprise.

Pour opérer toute vérification ou tout contrôle qui entre dans l'exercice de ces missions, l'expert-comptable a accès aux mêmes documents que le commissaire aux comptes.

Lorsqu'il est saisi dans le cadre d'une opération de concentration prévue à l'article L. 2323-20, l'expert a accès aux documents de toutes les sociétés intéressées par l'opération.

L'expert-comptable est rémunéré par l'entreprise. Il a libre accès dans l'entreprise.

a.3. Droit d'alerte économique

Lorsque le comité d'entreprise a connaissance de faits de nature à affecter de manière préoccupante la situation économique de l'entreprise, il peut demander à l'employeur de lui fournir des explications.

Cette demande est inscrite de droit à l'ordre du jour de la prochaine séance du comité d'entreprise.

Si le comité d'entreprise n'a pu obtenir de réponse suffisante de l'employeur ou si celle-ci confirme le caractère préoccupant de la situation, il établit un rapport.

Ce rapport, au titre du droit d'alerte économique, est transmis à l'employeur et au commissaire aux comptes

B - Attributions d'ordre social et culturel

Conformément à la loi, le comité d'entreprise assume ou contrôle la gestion de toutes les activités sociales et culturelles établies dans l'entreprise au bénéfice des salariés ou de leur famille, ou participe à cette gestion quel qu'en soit le mode de financement.

Article IV.24 - Contributions au comité d'entreprise

L'entreprise doit verser au comité d'entreprise une subvention de fonctionnement d'un montant annuel défini par la loi. Le comité d'entreprise bénéficie au titre des œuvres sociales et culturelles d'un budget défini conformément aux dispositions légales.

La diversité des entreprises du champ de la convention collective, leur taille souvent réduite, leur hétérogénéité (création, diffusion ...), l'éparpillement des salariés, leurs statuts différents (CDD, CDI), ont conduit les signataires à rechercher les formes de mutualisation des financements les plus propices à assurer l'égalité des professionnels, qu'ils soient techniques, administratifs ou artistiques, pour l'accès aux activités sociales et culturelles auxquelles ils peuvent prétendre.

Par ailleurs dans ces entreprises, les conditions d'accès aux activités sociales et culturelles pour les salariés en CDD devront être définies. Elles pourront aussi passer un accord avec le CASC – SVP pour ces salariés.

Article IV.25 - Comité d'Action Sociale et Culturelle – Spectacle Vivant Privé (CASC-SVP)

Les parties s'engagent à mettre en place un dispositif de financement des œuvres sociales et culturelles (CASC-SVP Comité d'Actions Sociales et Culturelles du Spectacle Vivant du Spectacle Vivant Privé) dont le mode de gestion sera déterminé par les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs représentatives dans le champ et signataires, dans un délai de 12 mois suivant l'extension de la présente Convention.

La contribution à ces activités est fixée, sans que ce montant puisse être inférieur à 50 euros par an et par entreprise :

- à 0,1 % de la tranche A de la masse salariale, pour la première année qui suit l'extension de la présente convention,
- à 0,15 % la seconde année,
- à 0,25 % la troisième année.

Les partenaires sociaux se retrouveront après trois années de mise en place du CASC-SVP afin d'étudier la possibilité d'une revalorisation du taux de 0,25% tenant compte de l'économie des entreprises du secteur privé et de l'économie du dispositif (ayants droits...) et dans l'objectif de tendre vers un taux de 0,5 %.

Les entreprises qui disposent d'un comité d'entreprise ne sont pas soumises à ce dispositif, sous réserve que leur contribution aux activités sociales et culturelles soit au moins égale à la contribution prévue à l'article IV-26.

Par ailleurs dans ces entreprises, les conditions d'accès aux activités sociales et culturelles pour les salariés en CDD devront être définies, elles pourront aussi passer un accord avec le CASC – SVP pour ces salariés.

Article IV.26 - Accords collectifs de groupe, d'entreprise, ou d'établissement

Afin de développer le dialogue social au sein des entreprises de la branche, et de faciliter le développement d'accords d'entreprises, les parties conviennent de ce qui suit.

Article IV.26.1 - Articulation des niveaux de négociation

Les parties signataires conviennent qu'à l'exception des dispositions prévues par la loi et sauf dispositions de la présente convention collective ou de ses annexes prévoyant expressément une possibilité de dérogation par voie d'accord collectif d'entreprise, il ne sera pas possible de déroger au texte de la présente convention, de ses annexes et de ses avenants. Cette disposition ne fait pas obstacle à la négociation de mesures plus favorables.

Article IV.26.2 - Conclusion des accords d'entreprise

Article IV.26.2.1 - En cas de présence d'un délégué syndical dans l'entreprise

a) Des élections professionnelles se sont déjà tenues au sein de l'entreprise

La validité de l'accord d'entreprise ou d'établissement est subordonnée à :

- La signature par un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli au moins 30% des suffrages exprimés au 1^{er} tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise, ou de la délégation unique du personnel ou des délégués du personnel ;
- Et ne pas avoir fait l'objet d'une opposition d'un ou plusieurs syndicats représentatifs ayant recueilli la majorité des suffrages exprimés à ces mêmes élections.

L'opposition est exprimée par écrit, motivée (précisions des points de désaccord notamment) et doit être notifiée aux signataires dans les 8 jours de la notification de l'accord.

b) Carence d'élections professionnelles préalables

Dans les entreprises dépourvues de Délégué syndical et lorsqu'un procès verbal de carence a été établi, des accords peuvent être négociés et conclus par un ou plusieurs salariés mandatés par un ou plusieurs syndicats représentatifs dans la branche. Ces accords ne peuvent porter que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à la conclusion d'un accord collectif, à l'exception des accords de méthode.

La validité de l'accord est subordonnée à l'approbation de la majorité des salariés, via un référendum organisé à l'initiative des organisations syndicales représentatives et au dépôt de l'accord auprès de l'autorité administrative compétente. La consultation des salariés devra satisfaire aux dispositions du décret 2005-64 du 28 janvier 2005. Notamment, les salariés devront être informés au moins 15 jours avant la date du scrutin de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord, du texte de la question soumise au vote.

Article IV.26.2.2 - En cas d'absence d'un délégué syndical dans l'entreprise

a) Conditions de conclusion

À défaut de délégué syndical, il est possible pour l'employeur, de négocier des accords collectifs d'entreprise sur les thèmes dont la loi subordonne la mise en œuvre à la conclusion d'un accord collectif avec:

- Dans les entreprises de moins de 200 salariés :
 - a. les représentants élus du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut de la délégation unique du personnel ou à défaut des délégués du personnel ;
 - b. ou à défaut d'élus, un ou plusieurs salariés dûment mandatés par une organisation syndicale de salariés dans les entreprises où s'exerce le mandat des Conseillers Conventionnels des Salariés et/ou en cas de procès-verbal de carence.
- Dans les entreprises de 200 salariés ou plus :
 - a. le RSS, qui ne peut négocier que sur des mesures dont la mise en œuvre est subordonnée par la loi à la conclusion d'un accord collectif. La validité de l'accord est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés ;
 - b. ou à défaut les représentants élus du personnel comité d'entreprise ou, à défaut de la délégation unique du personnel ou à défaut, des délégués du personnel.

b) Conditions de validité

a. Cas d'un accord conclu avec un représentant élu

La validité de l'accord est subordonnée à :

- L'information par l'employeur, auprès des syndicats représentatifs dans la branche dont relève l'entreprise, de sa décision d'engager des négociations ;
- Sa conclusion par des élus représentant la majorité des suffrages exprimés lors des dernières élections professionnelles ;
- Et à l'approbation de l'accord par la commission paritaire de branche.

b. Cas d'un accord conclu avec un salarié mandaté

La validité de l'accord est subordonnée à son approbation par les salariés à la majorité des suffrages exprimés. La consultation des salariés devra satisfaire aux dispositions du décret n° 2005-64 du 28 janvier 2005. En particulier, les salariés devront être informés de la date du scrutin au moins quinze jours avant la date de celui-ci, du contenu de l'accord, et du texte de la question soumise au vote. L'accord doit être déposé auprès de l'autorité administrative compétente. Le mandat, comportant l'indication du nom du mandataire et son objet, doit être délivré au salarié mandaté et notifié à l'employeur par le ou les Conseillers(s) Conventionnel(s) des salariés qui le mandate(nt), préalablement à l'ouverture de la négociation, par lettre recommandée avec accusé de réception. Il est limité à la négociation pour laquelle il est délivré. Le mandataire est tenu à une obligation d'information de son ou de ses mandant(s).

Le mandat prend fin :

- à la date de la signature de l'accord ;
- à la date de retrait du mandat par l'organisation syndicale; le retrait du mandat doit être notifié à l'employeur par lettre recommandée avec avis de réception ;
- en cas d'échec des négociations, constaté par procès-verbal, établi par l'employeur ou son représentant.

TITRE V Financement du paritarisme
--

Article V.1

La participation au financement des institutions représentatives au niveau de la branche par les entreprises relevant du champ de la présente convention est assurée par une contribution de 0,1 % de la tranche A avec un plancher de 80 euros et un plafond de 300 euros par an et par entreprise.

Article V.2 - Une association spécifique sera créée dans le mois suivant l'extension de la présente convention collective pour assurer la collecte et la gestion des contributions au financement du paritarisme. Cette association délèguera la collecte à un organisme social du spectacle, ou à toute autre structure compétente pour ce faire.

Article V.3 - La collecte du financement du paritarisme sera effectuée chaque année, en début d'année civile.

L'ensemble des employeurs placés dans le champ de la présente Convention collective est assujetti à la cotisation du financement du paritarisme.

Article V.4 a

Le montant de la collecte du paritarisme sera réparti de la manière suivante :

- 1/3 destiné à financer les dépenses structurelles communes de la branche, le solde de cette part non utilisée sera réparti par moitié au collège employeurs et collège salariés après établissement du compte de trésorerie annuel,
- 1/3 attribué aux organisations représentatives de salariés,
- 1/3 attribué aux organisations représentatives d'employeurs participant régulièrement à la négociation collective.

Le rapport de branche sera financé par les employeurs.

Article V.4 b

Le collège salariés répartira entre les organisations représentatives de salariés la quote-part lui revenant selon la représentativité de chacune des organisations, fondée sur leur résultat aux élections spécifiques dans les diverses catégories de personnel.

Durant la période de transition entre l'extension de la présente convention et les premières élections de branche les organisations syndicales représentatives percevront leur quote-part au prorata de leur résultat aux élections 2009 de l'IRPS (Sections Artistes et Spectacle Vivant).

Le collège employeurs répartira entre les organisations représentatives d'employeurs la quote-part lui revenant selon des critères définis par lui par accord séparé, après financement du rapport de branche qui lui incombe.

Article V.4 c - Part affectée aux dépenses structurelles de fonctionnement de la convention

La part affectée aux dépenses structurelles de fonctionnement de la présente convention est destinée au paiement :

- des frais de déplacement et de défraiement des Conseillers Conventionnels des Salariés et des frais de déplacement et de défraiement des salariés mandatés désignés à l'article XIV.12.b, dans la limite des indemnités prévues à l'annexe Tournées,
- de la prise en charge des salaires des Conseillers Conventionnels des Salariés s'il y a lieu,
- du coût de toutes les réunions et des différentes commissions mises en place par la présente convention,
- des frais occasionnés par l'organisation des élections dans la branche.

Le solde de cette part sera affecté, en fin d'exercice, par moitié au collège Employeurs et au Collège salariés.

Les modalités de gestion seront précisées lors de la création de l'association.

A l'issue de chaque année civile, il sera procédé à l'établissement et la présentation du compte de trésorerie pour le financement des dépenses structurelles communes de la branche.

Les informations suivantes seront communiquées aux partenaires sociaux : le solde de trésorerie au départ, le montant de la collecte affecté à ce financement, dépenses prises en compte et solde disponible final.

Le solde de la part non utilisée sera réparti par moitié entre le collège Employeurs et le Collège salariés.

Titre VI

Grille des emplois – Classification – Salaires

Article VI.1 - Nomenclature des emplois

La liste des emplois par filières est définie à l'article VI.3.

Afin de tenir compte des différents intitulés pouvant, selon le secteur d'activité considéré, caractériser une même fonction, les listes d'emploi retiennent pour certains emplois une appellation principale et des intitulés associés.

Il appartient à l'employeur de s'assurer de la capacité (notamment destinées à les habilitier) et autres autorisations d'exercice de leur activité par les salariés exerçant certaines fonctions spécifiques.

A compter de l'entrée en application de la présente convention et afin de laisser un délai raisonnable d'adaptation des contrats de travail en cours, il est accordé aux entreprises un délai de 12 mois pour se conformer à la nouvelle classification. Faute d'accord entre le salarié et son employeur sur l'intitulé de fonction à retenir, les parties pourront saisir la commission d'arbitrage et, si celle-ci n'a pas abouti, la Commission de suivi, d'interprétation, de conciliation et de validation des accords instaurées par le Titre XVI de la présente Convention collective.

Les salariés seront recrutés, à compter de l'extension de la présente convention collective, dans l'un des emplois figurant dans les différentes catégories d'emploi et filières prévues dans la grille de classification (article VI.3).

Article VI.2 - Grille et principes de classification

Les emplois répertoriés sont répartis en fonction de trois critères classant ayant la même importance relatifs à :

- L'autonomie :
Elle est définie comme la latitude de décider et d'agir qui est laissée au salarié dans l'exercice de son activité au sein de l'entreprise (la précision des instructions, la nature des contrôles, l'initiative de réalisation requise).
- La responsabilité :
Elle est définie comme la (ou les) mission(s) confiée(s) au salarié sur un ou plusieurs domaines d'action pour lesquels il doit rendre compte et répondre de ses actes professionnels.

Pour effectuer le classement des salariés dans les différents niveaux retenus, il convient de s'attacher à l'emploi occupé et non aux aptitudes personnelles du salarié concerné et de prendre en compte l'emploi occupé, apprécier la responsabilité et non le titre, l'appellation et/ou la rémunération attribués au salarié avant la mise en place de la présente classification.

- La compétence et la formation
La compétence peut être définie comme l'ensemble des savoirs et savoir-faire techniques et/ou d'encadrement requis pour tenir le poste de travail. Elle inclut les connaissances générales de base, les connaissances techniques, les savoir-faire procéduraux et relationnels.
Pour effectuer le classement des salariés dans les différents niveaux retenus, il convient de s'attacher à l'emploi occupé et non aux aptitudes personnelles du salarié concerné. En particulier, la formation et les diplômes entrent en ligne de compte dans la mesure où ils sont mis en œuvre dans l'emploi exercé. A cet égard, le fait de disposer de diplômes universitaires n'implique pas en soi l'appartenance à la catégorie des cadres ou agents de maîtrise si les exigences objectives de l'emploi occupé ne relèvent pas elles-mêmes de cette catégorie ;

La grille reprend horizontalement les trois critères classant :

- les définitions générales,
- les définitions complémentaires,
- les niveaux de formation.

Horizontalement, la grille permet d'apprécier, pour un même groupe, les critères classant revêtant la même importance, l'ensemble des exigences minimales auquel un emploi doit répondre cumulativement pour pouvoir y être classé.

Verticalement, la grille présente la graduation de valeur des critères classant selon les niveaux. Elle compte 7 niveaux de qualification sur le modèle des niveaux de l'éducation nationale.

- Les 3 premiers niveaux concernent la catégorie cadres.
- Le 4^e niveau concerne la catégorie des agents de maîtrise.
- Les niveaux 5, 6 et 7 concernent la catégorie ouvriers et employés.

L'ensemble constitue la grille qui sert de base à la classification minimale de tous les emplois de la branche.

Cette grille servant de base à l'établissement des salaires conventionnels, les niveaux pourront être subdivisés en échelons, afin de proposer une progression possible des salariés au sein d'un même niveau, dans les secteurs d'activité qui souhaiteront le négociier.

GRILLE DE CLASSIFICATION			
NIVEAUX DE QUALIFICATION	DÉFINITIONS GÉNÉRALES	DÉFINITIONS COMPLÉMENTAIRES	NIVEAUX DE FORMATION
Cette grille vise la totalité des salariés travaillant dans le champ de la présente convention collective (artistes-interprètes, artistes, personnels techniques, personnels administratifs et personnel spécifique "cabarets")			
Cadres Groupe 1	Délégation de responsabilités émanant d'un mandataire social ou des instances statutaires de l'entreprise pour l'exercice d'une fonction de direction ou pour l'exercice d'une mission générale.	Les fonctions définies dans ce groupe comportent : - soit la responsabilité d'un service ou d'un équipement - ou pour l'exercice d'une mission générale et/ou artistique. Elles impliquent la participation à la définition des objectifs de l'établissement, du programme de travail, la conduite de ce programme, son évaluation, y compris dans les aspects financiers. Cadres de direction	Niveau I Master, DESS, doctorat ou Expérience professionnelle
Cadres Groupe 2	Prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation, requérant une conception des moyens et leur mise en œuvre et comportant une responsabilité limitée.	Gestion d'un équipement ou d'un service ou d'un projet et/ou maîtrise d'un budget et/ou organisation d'activité et/ou organisation du travail de plusieurs personnes Cadres autonomes	Niveau II-I Bac + 3 et au-delà, Licence, master, doctorat ou Expérience professionnelle
Cadres Groupe 3	Cadres fonctionnel ou Opérationnel ou chargé d'une mission de conseil	Responsable de secteurs : responsable de la préparation de l'organisation et de la mise en œuvre d'une activité particulière, et pouvant en assurer la responsabilité budgétaire. Cadres intégrés pour l'organisation de leur travail	Niveau II-I Bac + 3 et au-delà Licence, master, doctorat ou Expérience professionnelle
Agents de maîtrise	Exécution de tâches qui se différencient des précédentes par l'autonomie laissée à l'exécutant dans la mise en œuvre des moyens nécessaires à la réalisation de son travail	L'autonomie suppose que le contrôle des tâches ne soit pas systématique mais puisse s'exercer au terme d'un délai prescrit Peut comporter la responsabilité d'une ou plusieurs personnes.	Niveau III-II Bac + 2 ou 3 BTS - Licence ou Expérience professionnelle
Employés qualifiés Groupe 1	Exécution de tâches nécessitant une formation préalable et s'accompagnant d'initiatives	Requiert des connaissances techniques attestées, soit par une formation initiale, soit par une pratique professionnelle sous responsabilité. Est capable d'exécuter des tâches sans nécessairement que lui soit indiqué le mode opératoire. Ne peut comporter la responsabilité d'une ou plusieurs personnes	Niveau V - IV Niveau CAP - BEP - BAC PRO ou Expérience professionnelle
Employés qualifiés Groupe 2	Exécution de tâches nécessitant une formation préalable de base	Est capable d'exécuter des tâches à condition que lui soit indiqué le mode opératoire.	Niveau V - IV Niveau CAP - BEP - BAC PRO ou Expérience professionnelle
Employés	Exécution de tâches prescrites n'exigeant pas d'adaptation à l'emploi ou une adaptation de courte durée	L'adaptation à l'emploi ne dépasse pas une journée à une semaine maximum	Sans formation initiale préalable

Article VI.3 - Catégories et filières

Les emplois sont organisés en 4 filières, qui correspondent à une qualification professionnelle :

- artistes et artistes interprètes,
- emplois techniques,
- emplois administratifs et commerciaux,
- emplois spécifiques cabarets.

On trouvera, ci-après, les tableaux présentant les emplois repères dans les 4 filières.

GRILLE DE FONCTIONS – ARTISTES ET ARTISTES INTERPRETES

conformément à l'article L.7121-3 et suivants du Code du travail

NIVEAUX DE QUALIFICATION	ARTISTES
CADRES Elabore et met en œuvre la réalisation du projet artistique Encadrement, coordination de l'équipe artistique	Chef d'orchestre Chef de chœur Chorégraphe Maître de ballet Metteur en piste Metteur en scène Arrangeur musical (1) , orchestrateur
AGENTS DE MAITRISE Responsable artistique par délégation	Capitaine niveau 1
NON CADRES Interprétation de l'œuvre artistique, littéraire, musicale, chorégraphique, de variétés, de cabarets de cirque <u>L'artiste interprète sa prestation selon les spécificités des spectacles :</u> d'art dramatique d'art lyrique d'art chorégraphique de marionnettes de music-hall de variétés de comédies musicales de cabarets de revues de cirque de bals	Artiste dramatique Artiste chorégraphique (danseur/danseuse) Artiste lyrique Artiste musicien Artiste de variétés Artiste marionnettiste Artiste du cirque Artiste des chœurs Choriste Illusionniste Chanteur/chanteuse <u>En fonction des spécificités des spectacles, peuvent être engagés en qualité de :</u> Artiste de cabaret Artiste de comédies musicales Artiste de music-hall Artiste de revue DJ (2) Assistant des attractions Chanteur Danseur/danseuse de revue Danseur/danseuse du ballet Capitaine niveau 2 Diseur/Diseuse, Conteur/conteuse Artiste de complément /figurant/figurante

(1) En lien avec le directeur musical et/ou le compositeur, il/elle crée l'arrangement du score ou du conducteur de la partition de l'œuvre musicale en vue de son interprétation.

(2) Il/elle utilise les techniques du mixage, scratching, sampling, à partir de musiques, d'instruments, de sons ou de voix enregistrés déjà existants ou produits en direct pour interpréter sur scène une œuvre originale.

GRILLE DE FONCTIONS - EMPLOIS TECHNIQUES

NIVEAUX DE QUALIFICATION	FILIERE TECHNIQUE SPECTACLE						FILIERE (**) INFRASTRUCTURE DU SPECTACLE
	REGIE	SON	LUMIERE	PLATEAU - PISTE DECORS - STRUCTURE	COSTUMES	VIDEO - IMAGES	
Cadres Groupe 2	Directeur technique Régisseur Général***	Concepteur du son Ingénieur du son	Concepteur lumière/Eclairagiste Réalisateur lumière	Décorateur Architecte-décorateur Scénographe	Costumier - ensemblier Chef costumier Concepteur des costumes Concepteur coiffure, perruques Concepteur maquillages, masques	Réalisateur pour diffusion Intégrée au spectacle Ingénieur du son-vidéo Chef opérateur	Directeur technique site Régisseur général site
Cadres Groupe 3	Conseiller technique						
Agents de Maîtrise	Régisseur Régisseur d'orchestre Régisseur de production Conseiller tech. Effets spéciaux Concepteur artificier Régisseur plateau (*) Régisseur son (*) Régisseur lumière (*) Régisseur de scène Régisseur de chœur	Régisseur son (*) Opérateur son Preneur de son Technicien console Sonorisateur Réalisateur son Monteur son	Régisseur lumière (*) Chef Electricien Pupitreur Technicien CAO-PAO Opérateur lumière	Chef Machiniste Régisseur plateau(*) Chef monteur de structures Ensemblier de spectacle	Réalisateur coiffure, perruques Réalisateur costumes Réalisateur maquillages, masque Responsable costumes Responsable Couture Chef habilleuse Chef Couturière Chef atelier de costumes	Cadreur Monteur Opérateur image/ pupitreur Opérateur vidéo Régisseur audio- visuel	Chef de la sécurité Chef d'équipe site Régisseur de site
Employés qualifiés Groupe 1	Régisseur adjoint Technicien de maintenance en tournée et festival Technicien de pyrotechnie Technicien effets spéciaux Artificier Technicien groupe électrogène	Technicien son Technicien instruments Accordeur	Electricien Technicien lumière	Accessoiriste Accessoiriste-constructeur Accrocheur - rigger Assistant décorateur Cintrier Constructeur décors et struct. Menuisier de spectacle Peintre décorateur Sculpteur de spectacle Serrurier de spectacle Staffeur Constructeur machiniste Tapissier de spectacle Technicien de structures Monteur de structures Monteur (SCAFF holder) de spectacles Nacelliste de spectacles Technicien hydraulique Machiniste	Coiffeur / Posticheur couturière G1 Maquilleur Modiste de spectacles Perruquier Plumassier de spectacles Tailleur Costumier (spectacle en tournée)	Technicien vidéo Projectionniste Technicien prompteur	Technicien visuel site Electricien site Monteur de structure site Serrurier site Tapissier site
Employés qualifiés Groupe 2		Prompteur/souffleur	Poursuiveur	Peintre Cariste de spectacles technicien de plateau (1) ou brigadier	Habilleuse - Couturière Habilleuse - perruquière Couturière		Agent de sécurité Peintre site Cariste Site Chauffeur Electricien d'entretien
Employés				Garçon de piste Soigneur d'animaux Personnel entretien Manutentionnaire	Habilleuse - repasseuse Repasseuse-lingère- retoucheuse		Manutentionnaire Coursier Personnel d'entretien de véhicule

Les différentes fonctions peuvent se décliner au féminin et au masculin, la terminologie reprise dans cette grille étant la plus utilisée.

(*) Les régisseurs sont répertoriés en doublon dans la filière régie et dans les filières plateau, son et lumière.

(**) La filière infrastructure du spectacle répertorie des emplois techniques liés au spectacle mais non spécifiques au secteur.

(***) Sous certaines conditions précisées dans l'annexe 1 "Exploitant de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique", le régisseur général peut se voir appliquer les minima de la catégorie Cadre Groupe 3.

(1) Le technicien de plateau charge et décharge le matériel, s'occupe de la mise en place sur scène des éléments sans effectuer ni branchement ni réglage, et ne participe pas non plus à l'assemblage et à la mise en place des décors.

GRILLE DE FONCTIONS – EMPLOIS ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX			
NIVEAUX DE QUALIFICATION	FILIERE GESTION DE LA STRUCTURE	FILIERE CREATION - PRODUCTION	FILIERE ACCUEIL - COMMERCIALISATION – COMMUNICATION (1)
Cadres Groupe 1	Directeur Général, Directeur Directeur délégué Administrateur Général, Secrétaire Général Directeur Administratif & Financier	Directeur artistique Directeur musical	
Cadres Groupe 2	Directeur adjoint Administrateur Directeur ressources humaines Directeur de salle de cabarets Responsable Administratif et Financier	Directeur de Production Directeur artistique de la production Directeur musical de la production Administrateur de production Administrateur de tournée Administrateur de diffusion	Directeur de communication et/ou relations publiques Directeur commercial
Cadres Groupe 3	Chef Comptable Administrateur délégué	Conseiller artistique	Cadre commercial
Agents de maîtrise	Comptable principal Comptable unique Responsable administratif Secrétaire de direction Assistant de Direction Webmaster	Programmateurs Coordinateur Chargé de production Chargé de diffusion Répétiteur	Responsable Relations Presse et/ou Communication Attaché(e) de presse, Attaché aux relations publiques Responsable billetterie Gestionnaire de billetterie Responsable contrôle et accueil Responsable commercialisation
Employés Qualifiés Groupe 1	Comptable Secrétaire comptable	Collaborateur artistique du chorégraphe du directeur musical du metteur en scène Copiste (1) Attaché de production, attaché de diffusion Souffleur	Chef contrôleur Chargé(e) de commercialisation Responsable Placement
Employés Qualifiés Groupe 2	Aide-Comptable (saisie d'écritures, classement, rapprochement bancaire) Secrétaire Assistant(e) administratif(ve) Agent informatique		Chargé de réservation Attaché à l'accueil
Employés	Employé(e) de bureau Standardiste Agent d'entretien/maintenance Gardien théâtre et lieu de spectacle	Coursier	Caissier / Caissier de location Contrôleur/Agent de contrôle et d'accueil Agent de vestiaire et d'accueil/Hôte, Hôtesse d'accueil Agent de placement et d'accueil Vendeur(se) de produits dérivés Agent de billetterie et d'accueil Distributeur -Tracteur, afficheur Employé de catering

(1) A partir du score, il/elle réalise (copie) les partitions et souvent les transpose dans la bonne tonalité pour l'interprétation de l'œuvre musicale.

**GRILLE DE FONCTIONS FILIERE SALLE/RESTAURATION
(CABARETS)**

NIVEAUX DE QUALIFICATION	ECHELON	FILIERE SALLE	FILIERE CUISINE
Cadres Groupe 1			
Cadres Groupe 2		Directeur de salle	
Cadres Groupe 3		1er maître d'hôtel	Chef de cuisine
Agents de maitrise	1 ou 2 1 ou 2 1 ou 2 1 ou 2 1 ou 2	Maître d'hôtel/Chef barman Sommelier	Chef de partie Sous-chef de cuisine Responsable qualité Chef de cuisine Chef pâtissier
Employés qualifiés Groupe 1	1 ou 2 1 ou 2 1 ou 2	Chef de rang Barman	Cuisinier / Pâtissier / Saucier Sous-chef de cuisine Chef de partie
Employés qualifiés Groupe 2	1 ou 2 1 ou 2 1 ou 2	Ecailler Serveur Caissier / Caissière en salle	 Commis de cuisine
Employés	2 1 ou 2 1 ou 2 1 ou 2 1 ou 2 1 ou 2 1 ou 2	Serveur Commis de salle, de bar Caviste Plongeur Chasseur / Voiturier / Portier Entretien / Manutentionnaire Vestiaire Agent d'accueil/ Agent de sécurité / Physionomiste	Commis de cuisine Plongeur

Article VI.4 – Salaires

Comme il a été exposé au préambule de la présente Convention collective, l'économie du secteur justifie le fait que les partenaires sociaux prennent en compte les critères objectifs afin de réguler l'activité de la branche en couvrant la totalité de ses entreprises dans des conditions adaptées à leur activité et tout en clarifiant leur situation ne pas créer de distorsion de concurrence entre elles.

Ainsi, les partenaires sociaux ont été amenés à définir les salaires conventionnels tels que définis au titre II, reprenant obligatoirement tous les emplois de la nomenclature établie par la présente convention collective.

* *

*

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques
et de musique classique (Annexe 1)

Afin d'éviter les effets de seuil négatifs (à l'exception de la colonne salaire mensuel), un artiste ne pourra percevoir un salaire global minimum inférieur ou égal à la rémunération globale maximum prévue par la colonne qui précède.

THEATRE	Forfait mensuel cas particuliers des petits lieux définis à l'annexe 1 (cf Article I.6, a) et c))	Exploitation continue (2)		Exploitation discontinue (hors tournée) (3)		
		- de 400 places	+ de 400 places	Nb de représentations par mois		
		cachet	cachet	de 1 à 7	de 8 à 11	de 12 à 16
Débutants et doublures	1 398,37	55,00	55,00	86,00	78,00	72,00
Rôles de - de 100 lignes	1 398,37	72,00	80,00	105,00	95,00	85,00
Rôles de + de 100 lignes	1 398,37	80,00	88,00	130,00	115,00	100,00

THEATRE MUSICAL - COMEDIE MUSICALE OPERETTE ET AUTRES SPECTACLES	1 à 7	8 à 16	Exploitation continue (2)	Salaire mensuel (4) pour 24 rep.	Salaire mensuel (5) pour 151h67
Comédien 1er rôle / 1er chanteur soliste	151,00	139,50	110,00	2 510,00	2 640,00
Comédien 2nd rôle	121,00	108,00	92,00	1 931,00	2 208,00
Comédien	110,00	100,00	82,00	1 721,00	1 968,00
Artiste chorégraphique 1er rôle	151,00	136,00	110,00	2 450,00	2 640,00
Artiste chorégraphique 2nd rôle	141,00	124,00	92,00	2 186,00	2 208,00
Artiste chorégraphique d'ensemble	121,00	108,00	82,00	1 931,00	1 968,00
Artiste lyrique 1er emploi	151,00	139,50	110,00	2 450,00	2 640,00
Artiste lyrique 2nd emploi / Chanteur	121,00	108,00	92,00	1 931,00	2 208,00
Choriste de plateau, Artiste lyrique des chœurs	84,50	75,00	67,00	1 398,37	1 608,00
Doublure	84,50	75,00	67,00	1 398,37	1 608,00
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties etc)	151,00	139,50	100,00	2 510,00	2 400,00
1er assistant des attractions	84,50	75,00	67,00	1 398,37	1 608,00
autre assistant	73,00	66,00	64,50	1 398,37	1 548,00

ARTISTES MUSICIENS ET ORCHESTRE	1 à 7	8 à 16	plus de 16	Salaire mensuel (4) pour 30 rep.	Salaire mensuel (5) pour 151h67
Chef d'orchestre	220,00	180,00	155,00	3 100,00	3 200,00
Musicien	148,00	130,09	114,51	2 519,76	2 600,00
Musicien d'orchestre < 10 musiciens et chœurs	148,00	130,09	114,51	2 519,76	2 600,00
Musicien d'orchestre > 10 musiciens et chœurs	110,25	110,25	110,25	2 210,90	2 300,00
Choriste d'orchestre	110,25	110,25	110,25	2 210,90	2 300,00

Service de répétition (6)	36,88
----------------------------------	-------

(1) On entend par débutants, les jeunes de moins de 26 ans ayant effectué moins de trois contrats dans le secteur.

Les contrats pris en compte sont ceux de plus de 15 dates respectant les conditions professionnelles de la convention collective ou bien lorsque le cumul des différents contrats est supérieur à 30 représentations

(2) garantie de 7 fois le minimum conventionnel par semaine et de 30 représentations minimum

(3) L'exploitation est discontinue lorsque le spectacle est programmé pour moins de 4 représentations par semaine (jusqu'à 4 inclus) ou bien lorsque le spectacle est programmé de façon continue mais pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires). Ces minima devront atteindre les minima de l'annexe 4 "Tournées" sous 2 ans.

Ces minima seront maintenus pour les théâtres de moins de 400 places garantissant au moins 12 représentations dans le mois (colonne de 12 à 16).

(4) Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 1 mois d'engagement.

(5) Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 3 mois d'engagement et s'entend pour un maximum de 30 représentations.

Pour les salariés percevant une rémunération supérieure à 110% du salaire mensuel minima de son emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.

(6) Sauf dispositions particulières prévues pour les artistes musiciens précisées dans l'annexe 1.

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles

(Annexe 2)

Artistes-interprètes

Création - Production

Le salaire mensuel s'applique à compter du 22e jour travaillé ou de 24 représentations par mois, de date à date, répétitions non incluses (Titre II-5, art. 1 et 2 titre II Annexe Musique).

		1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation dans les salles d'une capacité maximale de 300 places (ou 1ères parties et plateaux découvertes)	Artiste soliste	83,55	76,37	1 398,37
	groupe constitué d'artistes solistes	83,55	76,37	1 398,37
	choriste	83,55	76,37	1 398,37
	danseur	83,55	76,37	1 398,37

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation	Artiste soliste	122,83	109,12	97,95	1 959,05
	groupe constitué d'artistes solistes	109,12	97,95	87,29	1 445,89
	choriste dont la partie est intégrée au score du Chef d'orchestre	107,59	96,43	85,77	1 715,43
	choriste	86,62	76,89	68,68	1 398,37
	danseur	86,62	76,89	67,34	1 398,37

Artistes musiciens

Création - Production

Le salaire mensuel s'entend pour 30 représentations au plus par mois, de date à date, répétitions non incluses (Article 1 du II-5, Annexe Musique).

	1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation (1) dans les salles d'une capacité maximale de 300 places (ou 1ères parties, plateaux découvertes et spectacles promotionnels en tournée*)	101,02	88,08	1 663,40

* En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini au Titre II, II-3, article.4.3 de l'Annexe Musique : 101,02 euros

(1) En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.

	1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation (1)	148,00	130,09	114,47	2 519,76
COMEDIES MUSICALES / ORCHESTRES > 10 musiciens	engagement < 1 mois	110,25	110,25	110,25
	engagement > 1 mois			2 199,90

(1) En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.

Afin d'éviter les effets de seuil négatifs pouvant être générés par les tarifs de chaque colonne (à l'exception de la colonne mensuelle), un artiste-interprète ne pourra percevoir un salaire global minimum inférieur ou égal à la rémunération globale maximum prévue par la colonne qui précède. Par exemple, 16 représentations ne pourront pas donner lieu à une rémunération globale inférieure ou égale à 15 représentations.

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles

(Annexe 2)

Comédies musicales / Spectacles de Variétés

Le salaire mensuel s'applique dès lors que le contrat de travail a une durée minimale de un mois (Article 2 du II-5, Annexe Musique)

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation	1er chanteur soliste/1er rôle	151,00	136,00	122,50	2 450,00
	chanteur soliste/2nd rôle	121,00	108,00	96,50	1 931,00
	choriste	84,50	75,00	67,00	1 398,37
	1er danseur soliste/1er rôle	151,00	136,00	122,50	2 450,00
	danseur soliste/2nd rôle	141,00	124,00	109,50	2 186,00
	art. chorégraphique d'ensemble	121,00	108,00	96,50	1 931,00
	artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties etc)	151,00	139,50	125,50	2 510,00
	artiste dramatique, comédien/1er rôle	151,00	139,50	125,50	2 510,00
	doublure	84,50	75,00	67,00	1 398,37
	1er assistant des attractions	82,00	74,00	67,00	1 398,37
	autre assistant	73,00	66,00	64,50	1 398,37

Indemnités de Répétition

CACHETS DE REPETITION	cachet de base des journées de répétition	89,08 €
	service isolé de 3 heures	59,39 €
INSTRUMENTS VOLUMINEUX	indemnité de transport Aller / retour par trajet	10,24 € x 2

Grille de salaires minimaux artistes-interpètes
Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de cabarets
(Annexe 3)

Troupe constituée

	Cachet minimum isolé Jusqu'à 7 cachets dans le mois		Plus de 7 cachets Dans le mois Hors mensualisation		Salaire mensuel		
	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentations mois non consécutives	Pour 52 à 56 représentations mois consécutives mini 2 à 2	pour 26 soirées dont 13 à deux représentations consécutives
<u>SALLES AVOISINANT 300 PLACES AU MAXIMUM</u>							
Capitaine niveau 1	94,25	146,08	91,80	128,52	2325,60	3255,84	2790,72
Capitaine niveau 2	86,39	133,92	84,15	117,81	2131,80	2984,52	2558,16
Danseurs danseuses solistes et autres Artistes solistes	78,54	121,74	76,50	107,10	1938,00	2713,20	2325,60
Danseurs danseuses de revue	71,40	110,67	69,54	97,36	1764,60	2470,44	2117,52
Autres artistes de revue	69,36	107,51	67,56	94,59	1713,60	2399,04	2056,32
Chanteur	95,88	148,61	93,39	130,74	2366,40	3312,96	2839,68
Musicien avant spectacle sur scène	95,88		93,39		2366,40		
Musicien accompagnant tout le show	95,88	148,61	93,39	130,74	2366,40	3312,96	
Musicien dîner +1er Show		148,61		130,74		3312,96	
Musicien dîner + 2 Shows		200,63		176,56		4477,80	
Attraction / artiste de variété	95,88	148,61	93,39	130,74	2366,40	3312,96	2839,68
<u>SALLES SUPERIEURES A 300 PLACES</u>							
Capitaine niveau 1	100,98	156,52	98,36	137,70	2491,55	3488,20	2989,88
Capitaine niveau 2	92,82	143,87	90,40	126,57	2290,21	3206,37	2748,29
Danseurs danseuses solistes et autres Artistes solistes	84,15	130,43	81,97	114,75	2076,31	2906,90	2491,61
Danseurs danseuses de revue	76,50	118,58	74,51	104,32	1887,51	2642,51	2265,01
Autres artistes de revue	74,46	115,41	72,52	101,53	1837,22	2572,13	2204,68
Chanteur	102,01	158,12	99,35	139,10	2516,92	3523,69	3020,30
Musicien avant spectacle sur scène	104,03		101,32	141,85	2566,81		
Musicien accompagnant tout le show	104,03		101,32	141,85	2566,81	3593,58	
Musicien dîner +1er Show		158,12		141,85		3593,58	
Musicien dîner + 2 Shows		212,57		191,31		4846,49	
Attraction / artiste de variété	104,03	161,25	101,32	141,85	2566,81	3593,58	3080,20

Shows consécutifs : sont considérés comme shows consécutifs deux shows dont le temps de pause entre les deux shows sera au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes

Pour les artistes poly compétents la rémunération ci-dessus ne correspond qu'à la prestation en présence du public

Prime de capitaine remplaçante :

Salles avoisinant 300 places au maximum

niveau 1: une représentation 15€ ; deux représentations 21€

niveau 2: une représentation 7,5€ ; deux représentations 10,5€

Salles dépassant 300 places

niveau 1: une représentation 15,75€ ; deux représentations 22,05€

niveau 2: une représentation 7,87€ ; deux représentations 11,02€

Répétition d'entretien :

Pour un service de 3 heures 30 minutes échauffement
compris : 35, 00 €

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes
Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de cabarets
(Annexe 3)

Hors troupe constituée

	NOMBRE DE REPRESENTATIONS PAR MOIS		
	1 à 7	8 à 15	16 à 24
SALLES AVOISINANT 300 PLACES AU MAXIMUM			
Danseurs danseuses solistes et autre artiste de cabaret soliste	78,54	76,06	74,53
Danseurs danseuses et autres artistes de cabaret	73,44	71,87	70,42
Artiste de variété / attraction pour 40 min (1)	81,60	74,66	73,16
pour 60 min (1)	102,00	93,33	91,45
pour 80 min (1)	121,20	110,90	108,67
Chanteur soliste ou groupe de chanteurs solistes	91,80	84,00	109,74
Musicien	91,80	84,00	82,30
SALLES SUPERIEURES A 300 PLACES			
Danseurs danseuses solistes	100,57	92,02	90,17
Danseurs danseuses et autres artistes de cabaret	91,11	83,36	81,68
Artiste de variété / attraction pour 40 min (1)	127,12	116,31	113,98
pour 60 min (1)	172,23	157,59	154,42
pour 80 min (1)	199,17	182,24	178,58
Chanteur soliste ou groupe de chanteurs solistes	110,13	100,77	98,75
Musicien	110,13	100,77	98,75

(1) Temps de travail effectué sur scène

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes
Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée
(Annexe 4)

SPECTACLES D'ART DRAMATIQUE, LYRIQUE, CHORÉGRAPHIQUE, DE MARIONNETTES, DE MUSIC-HALL

	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel (1)
	de 1 à 7	de 8 à 11	de 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
ARTISTE DRAMATIQUE					
Rôle principal (4)	166,32	150,87	135,24	117,17	2 495,77
Rôle de plus de 100 lignes (2)	148,25	131,59	118,46	92,19	2 015,52
Rôle de 1 à 100 lignes (2)	111,33	99,08	90,29	80,75	1 724,73
Figurant	91,80	86,70	81,60	71,40	1 576,62
Diseur, Conteur	148,25	131,59	118,46	92,19	2 015,52
ARTISTE LYRIQUE					
1er Rôle	184,89	169,98	154,08	129,58	2 762,34
Second rôle	148,25	131,59	118,46	92,19	2 015,52
Artiste des chœurs	101,76	91,98	83,00	73,81	1 576,62
ARTISTE CHORÉGRAPHIQUE					
Danseur soliste	166,32	150,87	135,24	117,17	2 495,77
Danseur du ballet	122,46	108,94	99,26	88,86	1 893,51
ARTISTE MARIONNETTISTE					
Marionnettiste	113,69	101,21	92,20	82,38	1 756,53
ARTISTE DE MUSIC-HALL					
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel	184,89	169,98	154,08	129,58	2 762,34
1er Assistant des attractions	101,76	91,98	83,00	73,81	1 576,62
Autre assistant	90,57	79,56	73,33	68,58	1 410,65
ARTISTE du CIRQUE (3)					
artiste de cirque	109,15	99,08	90,29	80,75	1 690,91

(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (article 2.3.1 de l'annexe 4)

(2) La ligne s'entend de 32 lettres.

(3) Engagé dans un spectacle d'art dramatique, lyrique, chorégraphique ou de variétés.

(4) Le rôle principal est décidé de gré à gré. Le ou les rôles principaux doivent être mentionnés comme tels au contrat.

Orchestres symphoniques et lyriques de droit privé, à partir de 10 musiciens et plus :

Le cachet minimum de représentation ne peut être inférieur à 92 euros, incluant un raccord d'une heure avant le concert, la journée de répétitions de 2 services est fixée à 72 euros
Le salaire minimum mensuel est fixé à 2.200 euros à partir de 22 services jusqu'à 30, au-delà il sera versé une rémunération supplémentaire au prorata temporis.

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes
Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée
(Annexe 4)

COMÉDIE MUSICALE/ THEATRE MUSICAL

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	de 1 à 7	de 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
1er Chanteur soliste/1er rôle	180,50	161,50	145,50	2 906,00
Chanteur soliste/2nd rôle	145,00	128,00	114,50	2 291,00
Choriste	101,00	89,00	79,50	1 588,00
1er danseur soliste/1er rôle	180,50	161,50	145,50	2 906,00
Danseur soliste/2d rôle	168,50	147,50	129,50	2 593,00
Artiste chorégraphique d'ensemble	145,00	128,00	114,50	2 291,00
Artiste de music-hall, illusionniste	180,50	161,50	145,50	2 906,00
1er assistant des attractions	98,00	88,00	79,00	1 580,00
autre assistant	87,50	78,00	70,50	1 406,00

SPECTACLES DE VARIÉTÉS / CONCERTS

ARTISTES DE VARIÉTÉS	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel (1)
	de 1 à 7	de 8 à 11	de 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Salles de moins de 300 places (ou premières parties de spectacles ou plateaux découvertes ou spectacles promotionnels)					
Chanteur soliste	101,02	91,98	83,00	76,02	1 650,36
Groupe constitué d'artistes solistes	101,02	91,98	83,00	76,02	1 650,36
Choriste	101,02	91,98	83,00	76,02	1 650,36
Danseur	101,02	91,98	83,00	76,02	1 650,36
Autres salles					
Chanteur soliste	148,25	131,59	118,46	105,62	2 484,60
Groupe constitué d'artistes solistes	131,59	117,20	105,95	97,31	2 068,48
Choriste dont la partie est intégrée au score	128,27	114,13	104,03	101,51	2 030,10
Choriste	103,56	92,13	84,11	77,58	1 603,88
Danseur	103,56	92,13	84,11	77,58	1 603,88

En cas de spectacle promotionnel tel que défini au II-3, article 4.3, Titre II de l'Annexe Musique : 101,02 euros

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes
Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée
(Annexe 4)

ARTISTES MUSICIENS	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel (1)
	Moins de 8	de 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
<u>Petites salles*</u> ou premières parties de spectacle**	103,00	90,00	-	1 700,00
<u>Autres salles</u>	149,48	131,39	115,66	2 544,96
<u>Comédies musicales et orchestres de plus de 10 musiciens</u>				-
engagement < 1 mois	111,35	111,35	111,35	-
engagement > 1mois		-	-	2 210,90

(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe 4)

Les petites salles sont réputées être des salles avoisinant 300 places. Elles sont agréées par la Commission Paritaire mise en place par les signataires de la convention.

* * * Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacle ne dépassant pas 45 minutes.

En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.

En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini à l'article 4.3 du II-3 de l'Annexe Musique: 103 euros

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes
Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée
(Annexe 4)

SPECTACLES DE CABARETS ET DE REVUES

Troupe constituée

	<i>Cachet minimum isolé jusqu'à 7 cachets dans le mois</i>		<i>Plus de 7 cachets dans le mois hors mensualisation</i>		<i>salaire mensuel</i>	
	pour une soirée ou matinée de une représentation	pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	pour une soirée ou matinée de une représentation	pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	pour 26 à 30 représentations mois non consécutives	pour 52 à 56 représentations mois consécutives mini 2 à 2
capitaine niveau 1	108,90	168,80	106,07	148,50	2 686,97	3 761,78
capitaine niveau 2	100,10	155,16	97,49	136,50	2 469,83	3 457,85
danseurs danseuses solistes et autres artistes solistes	90,75	140,66	88,40	123,75	2 239,16	3 134,89
danseurs danseuses de revue	82,50	127,88	80,36	112,50	2 035,55	2 849,77
autres artistes de revue	80,30	124,47	78,21	109,49	1 981,32	2 773,87
chanteur	111,10	172,21	108,21	151,49	2 741,20	3 837,68
musicien avant spectacle sur scène	113,30	-	110,35	154,50	2 795,54	-
musicien accompagnant tout le show	113,30	-	110,35	154,50	2 795,54	3 913,80
Attraction / artiste de variété	113,30	175,62	110,35	154,50	2 795,54	3 913,80

Shows consécutifs : sont considérés comme shows consécutifs deux shows dont le temps de pause entre les deux shows sera au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes

Prime de capitaine Niveau 1 : une représentation 15,75 €; deux représentations 22,05 €

remplaçante : Niveau 2 : une représentation 7,87 €; deux représentations 11,02 €

Répétition

d'entretien : Pour un service de 3 heures 30 minutes échauffement compris : 35,00 €

Hors troupe constituée

	NOMBRE DE CACHETS		
	De 1 à 7	De 8 à 15	De 16 à 24
danseurs danseuses solistes	108,46	99,24	97,24
danseurs danseuses et autres artistes de cabaret	98,25	89,90	88,09
artiste de variété / attraction pour 40 min (1)	138,45	126,68	124,14
pour 60 min (1)	187,57	171,63	168,18
pour 80 min (1)	216,92	198,48	194,49
chanteur soliste ou groupe de chanteurs solistes	119,94	109,75	107,55
musicien	119,94	109,75	107,55

(1) Temps de travail effectué sur scène

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes
Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque
(Annexe 5)

La grille des salaires concerne l'ensemble des contrats de travail : CDI, CDD, CDDU.

ARTISTES INTERPRETES DU CIRQUE ET MUSICIENS

• **EXPLOITATION DES SPECTACLES**

Nombre de cachet par mois	1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel
En situation d'itinérance (spectacles sous chapiteau)			
Rémunération	99,04	90,18	1 618,00
En tournée (hors chapiteau)			
	109,15	97,14	1 690,91

• **RÉPÉTITIONS | CRÉATION**

Cachet de base par jour	90,18
Cachet de répétition en cas de service isolé pour les artistes de cirque	51,13
Salaire mensuel	1 411,20

La rémunération mensuelle étant entendue pour 151,66 h, pour un contrat d'une durée minimale d'un mois de date à date, sur une durée de 5 jours par semaine.

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Producteurs, diffuseurs, organisateurs occasionnels (y compris les particuliers)

de spectacles de bals avec ou sans orchestre (Annexe 6)

	montant du cachet	
Chef d'orchestre*, musiciens, chanteur, danseur choriste	135 euros	pour un service de 4h indivisible**
Figuration chorégraphique	80 euros	

* Le cachet du chef d'orchestre est majoré de 100 % dans la plupart des conventions collectives. Le montant du cachet doit être précisé dans le mandat.

** Les prestations effectuées au-delà du service de 4h seront déclenchées au-delà d'un quart d'heure. Le tarif horaire est égal au quart du cachet de base, majoré de 50 %.

Le tarif horaire de rémunération pour prestation en matinée se calcule au prorata du cachet de base. Le couple matinée-soirée est rémunéré pour 5 heures sur la base du cachet de base.

Rémunération forfaitaire pour la journée	2 cachets égal chacun à 75 % du cachet de base. A partir de deux jours consécutifs (même lieu et même employeur), la rémunération du bal du second jour et éventuellement des suivants est prévue à hauteur de 75 % du cachet de base.
---	--

Au-delà de la rémunération du travail de création et des rémunérations liées aux droits d'auteur qui leur sont dus, lorsque des artistes interprètes sont associés à la création du spectacle : chorégraphie, scénographie ou mise en scène, ils perçoivent un salaire de 200 euros minimum versé à l'occasion de la première représentation qu'il seront amenés à diriger ou superviser.

Répétitions	montant du cachet de répétition	
Artiste interprète de la musique et de la danse	90 euros	pour un service de 3h indivisible***
Figuration chorégraphique	50 euros	

*** Toute heure, au-delà du service de 3h, est rémunérée prorata temporis

Se reporter aux articles 4-1,4-2,4-3 de l'Annexe Bals

Grille de salaires minimaux - Emplois techniques

NIVEAUX DE QUALIFICATION	FILIERE TECHNIQUE SPECTACLE						FILIERE (**)	Salaire horaire	Salaire mensuel 151,67h
	REGIE	SON	LUMIERE	PLATEAU - PISTE DECORS - STRUCTURE	COSTUMES	VIDEO - IMAGES	INFRASTRUCTURE DU SPECTACLE		
Cadres Groupe 2	Directeur technique Régisseur Général***	Concepteur du son Ingénieur du son	Concepteur lumière/Eclairagiste Réalisateur lumière	Décorateur Architecte-décorateur Scénographe	Costumier - ensemblier Chef costumier Concepteur des costumes Concepteur coiffure, perruques Concepteur maquillages, masques	Réalisateur pour dif. Intégrée au spectacle Ingénieur du son-vidéo Chef opérateur	Directeur technique site Régisseur général site	14,70	2 229,55
Cadres Groupe 3	Conseiller technique							12,50	1 895,88
Agents de Maîtrise	Régisseur Régisseur d'orchestre Régisseur de production Conseiller tech. Effets spéciaux Concepteur artificier Régisseur plateau (*) Régisseur son (*) Régisseur lumière (*) Régisseur de scène Régisseur de chœur	Régisseur son (*) Opérateur son Preneur de son Technicien console Sonorisateur Réalisateur son Monteur son	Régisseur lumière (*) Chef Electricien Pupitreux Technicien CAO-PAO Opérateur lumière	Chef Machiniste Régisseur plateau(*) Chef monteur de structures Ensemblier de spectacle	Réalisateur coiffure, perruques Réalisateur costumes Réalisateur maquillages, masque Responsable costumes Responsable Couture Chef habilleuse Chef Couturière Chef atelier de costumes	Cadreur Monteur Opérateur image/pupitreux Opérateur vidéo Régisseur audio-visuel	Chef de la sécurité Chef d'équipe site Régisseur de site	11,70	1 774,00
Employés qualifiés Groupe 1	Régisseur adjoint Technicien de maintenance en tournée et festival Technicien de pyrotechnie Technicien effets spéciaux Artificier Technicien groupe électrogène	Technicien son Technicien instruments Accordeur	Electricien Technicien lumière	Accessoiriste Accessoiriste-constructeur Accrocheur - rigger Assistant décorateur Cintrier Constructeur décors et struct. Menuisier de spectacle Peintre décorateur Sculpteur de spectacle Serrurier de spectacle Staffeur Constructeur machiniste Tapissier de spectacle Machiniste Technicien de structures Monteur de structures Monteur (SCAFF holder) de spectacles Nacelliste de spectacles Technicien hydraulique	Coiffeur / Posticheur Couturière G1 Maquilleur Modiste de spectacles Perruquier Plumassier de spectacles Tailleur Costumier (spectacle en tournée)	Technicien vidéo Projectionniste Technicien prompteur	Technicien visuel site Electricien site Monteur de structure site Serrurier site Tapissier site	10,44	1 584,00
Employés qualifiés Groupe 2		Prompteur/souffleur	Poursuiveur	Peintre Cariste de spectacles technicien de plateau ou brigadier	Habilleuse - Couturière Habilleuse - perruquière Couturière		Agent de sécurité Peintre site Cariste Site Chauffeur Electricien d'entretien	9,45	1 433,28
Employés				Garçon de piste Soigneur d'animaux Personnel entretien Manutentionnaire	Habilleuse - repasseuse Repasseuse-lingère-retoucheuse		Manutentionnaire Coursier Personnel d'entretien de véhicule	9,22	1 398,37

Les différentes fonctions peuvent se décliner au féminin et au masculin, la terminologie reprise dans cette grille étant la plus utilisée.

(*) Les régisseurs sont répertoriés en doublon dans la filière régie et dans les filières plateau, son et lumière.

(**) La filière infrastructure du spectacle répertorie des emplois techniques liés au spectacle mais non spécifiques au secteur.

(***) Sous certaines conditions précisées dans l'annexe 1 "Exploitant de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique", le régisseur général peut se voir appliquer les minima de la catégorie Cadre Groupe 3.

Grille de salaires minimaux - Emplois administratifs et commerciaux

NIVEAUX DE QUALIFICATION	FILIERE GESTION DE LA STRUCTURE	FILIERE CREATION - PRODUCTION	FILIERE ACCUEIL - COMMERCIALISATION COMMUNICATION (1)	Salaire brut minima pour un horaire mensuel de 151 h 67
Cadres Groupe 1	Directeur Général, Directeur Directeur délégué Administrateur Général, Secrétaire Général Dir Administratif & Financier	Directeur artistique Directeur musical		3 031
Cadres Groupe 2	Directeur adjoint Administrateur Directeur ressources humaines Directeur de salle de cabarets Responsable Administratif et Financier	Directeur de Production Directeur artistique de la production Directeur musical de la production Administrateur de production Administrateur de tournées Administrateur de diffusion	Directeur de communication et/ou relations publiques Directeur commercial	échelon 1 = 2400 échelon 2 = 2500 échelon 3 = 2600 échelon 4 = 2700 échelon 5 = 2800
Cadres Groupe 3	Chef Comptable Administrateur délégué	Conseiller artistique	Cadre commercial	échelon 1 = 2100 échelon 2 = 2200 échelon 3 = 2300 échelon 4 = 2400 échelon 5 = 2500
Agents de maîtrise	Comptable principal Comptable unique Responsable administratif Secrétaire de direction Assistant de Direction Webmaster	Programmeur Coordinateur Chargé de production Chargé de diffusion Répétiteur	Responsable Relations Presse et/ou Communication Attaché(e) de presse, Attaché aux relations publiques Responsable billetterie Gestionnaire de billetterie Responsable contrôle et accueil Responsable commercialisation	échelon 1 = 1765 échelon 2 = 1830 échelon 3 = 1900 échelon 4 = 1957 échelon 5 = 2015
Employés Qualifiés Groupe 1	Comptable Secrétaire comptable	Collaborateur artistique du chorégraphe du directeur musical du metteur en scène Copiste Attaché de production, attaché de diffusion Souffleur	Chef contrôleur Chargé(e) de commercialisation Responsable Placement	échelon 1 = 1584 échelon 2 = 1632 échelon 3 = 1680 échelon 4 = 1730 échelon 5 = 1782
Employés Qualifiés Groupe 2	Aide-Comptable (saisie d'écritures, classement, rapprochement bancaire) Secrétaire Assistant(e) administratif(ve) Agent informatique		Chargé de réservation Attaché à l'accueil	échelon 1 = 1420 échelon 2 = 1452 échelon 3 = 1496 échelon 4 = 1540 échelon 5 = 1587
Employés	Employé(e) de bureau Standardiste Agent d'entretien/maintenance Gardiennage théâtre et lieu de spectacle	Coursier	Caissier / Caissier de location Contrôleur/Agent de contrôle et d'accueil Agent de vestiaire et d'accueil/Hôte, Hôtesse d'accueil Agent de placement et d'accueil Vendeur(se) de produits dérivés Agent de billetterie et d'accueil Distributeur tracteur, afficheur Employé de catering	échelon 1 = 1398,37 échelon 2 = 1403,37 échelon 3 = 1408,37 échelon 4 = 1413,37 échelon 5 = 1418,37

Echelon 1 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis moins de 5 ans

Echelon 2 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 5 ans

Echelon 3 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 10 ans

Echelon 4 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 15 ans

Echelon 5 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 20 ans

(1) Les personnels d'accueil rémunérés au pourboire ne sont pas visés par la notion d'échelon prévue par cette grille
En cas de changement de niveaux de qualification, le salaire minimum applicable correspond à l'échelon 2

Grille de salaires filière salle/restauration (cabarets)

Les rémunérations minimales des personnels de la filière salle/restauration (cabarets) sont données dans l'annexe 3 Exploitants de lieu, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabarets.

Article VI.5 - Négociation annuelle (article L. 2241-1 à 5, 7 et 8 et D. 2241-1, D. 2241-7 et 8 du Code du travail)

Les organisations d'employeurs, et les organisations syndicales de salariés, reconnues représentatives au sens de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 dans la branche du spectacle vivant privé organiseront les négociations prévues aux articles L. 2241-1 à 5, 7 et 8 et D. 2241-1, D. 2241-7 et 8 du Code du travail, et notamment la négociation annuelle sur les salaires. Ces négociations sont traitées au titre XVII.

Titre VII

Contrats de travail

Un accord interbranche annexé aux présentes organise la politique contractuelle dans le spectacle vivant privé et public. Il couvre le champ de la présente Convention collective. Les parties conviennent que les avenants éventuels à cet accord seront applicables au champ de la présente convention collective.

Article VII.1 - Mentions obligatoires - Contrats à durée indéterminée

Conformément à l'article II.1.1 de l'accord interbranches du 24 juin 2008 sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant et privé, le contrat de travail doit comporter des informations sur les éléments suivants :

- identité des parties ;
- lieu de travail, à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le salarié est occupé à divers endroits ainsi que le siège, ou le cas échéant, le domicile de l'employeur ;
- titre, catégorie d'emploi du salarié et description du travail ;
- date et heure de début du contrat de travail ;
- durée du congé payé auquel le salarié a droit (ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé) ;
- durée de la période d'essai ;
- durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le salarié en cas de rupture anticipée du contrat ;
- qualification, échelon et salaire mensuel brut ;
- durée du travail dans l'entreprise ;
- modalités du repos hebdomadaire ordinaire ;
- la mention de la convention collective applicable, d'un accord de groupe ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les conditions de travail du salarié.

Pour les salariés travaillant à l'étranger, le contrat de travail doit en outre préciser :

- la durée du détachement ;
- la devise servant au paiement de la rémunération.

Et le cas échéant :

- les avantages en espèce et en nature liés à l'expatriation et les conditions de rapatriement ;
- les conditions particulières éventuelles.

En cas d'accord entre les parties, toute modification des éléments précités doit faire l'objet d'un avenant écrit au plus tard quinze jours ouvrés après l'accord verbal des parties.

Article VII.2 - Mentions obligatoires - Contrats à durée déterminée (CDD et contrat à durée déterminée dit d'usage)

Article VII.2.1. Mentions obligatoires du CDD dit d'usage

Conformément à l'article III.3.1 de l'accord du 24 juin 2008 sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé et conformément aux dispositions de la présente annexe, le contrat de travail à durée déterminée d'usage des artistes devra, comporter les mentions suivantes :

- la nature du contrat : « contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L.1242-2, 3° du Code du travail » ;
- l'identité des parties ;
- l'objet du recours au CDD dit d'usage ;
- le nom du spectacle ;
- pour les artistes dramatiques, le rôle et le nom du metteur en scène ;
- les éléments précis et concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi ;
- la date de début du contrat et sa durée minimale dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à terme certain ;
- l'existence et la durée de la période d'essai s'il y a lieu ;
- le titre de la fonction, la qualité ou la catégorie d'emploi pour lesquelles le salarié est embauché ainsi que sa position dans la classification de la convention collective applicable ;
- le lieu de travail, lieu d'embauche du salarié ;
- le planning des représentations et répétitions ;
- la durée de travail applicable et, le cas échéant, la convention de forfait de temps de travail éventuellement applicable au salarié,
- s'il y a lieu, le contrat de travail, ou un avenant, préciseront les modalités de fonctionnement de la modulation du temps de travail ;
- le salaire de base applicable ;
- la mention de la convention collective applicable, d'un accord de groupe ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les conditions de travail du salarié ;
- les références d'affiliation aux caisses de retraite complémentaire et à la caisse des congés spectacles ;
- les références des organismes de protection sociale ;
- le lieu de dépôt de la déclaration préalable à l'embauche renouvelée.

Article VII.2.2. Mentions obligatoires du contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée est rédigé conformément à l'article L.1242-1 du Code du travail:

Article VII.3 : Période d'essai - Contrats à durée indéterminée

Le salarié engagé sous contrat à durée indéterminée peut être soumis à une période d'essai à condition qu'elle soit prévue au contrat de travail.

Sauf dispositions spécifiques arrêtées dans les annexes par secteur, la période d'essai est fixée comme suit en fonction de la catégorie du salarié:

Artistes interprètes : deux mois de travail effectif

Employés et employés qualifiés groupe 2 : deux mois de travail effectif non renouvelable

Employés qualifiés groupe 1 et agents de maîtrise : trois mois de travail effectif prolongeable d'un mois

Cadres Groupes 2 et 3 : quatre mois de travail effectif prolongeable de deux mois

Cadres Groupe 1 : quatre mois de travail effectif, renouvelable une fois

La rupture de la période d'essai doit être notifiée par lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec avis de réception, dans le respect des dispositions légales prévues au Code du travail (délai de prévenance).

A l'issue de la période d'essai, le salarié est considéré comme engagé dans les conditions du contrat de travail.

La période d'essai se trouve prolongée du temps

- des congés pris par le salarié,
- de la durée de fermeture annuelle de l'entreprise,
- des congés éventuels pour événements familiaux,
- des absences pour maladie ou accident du travail.

La prolongation doit correspondre au nombre de jours de la période d'absence.

Toute période d'essai exprimée en jours se décompte en jours calendaires.

Article VII.4 : Période d'essai - Contrats à durée déterminée

Il est rappelé que les contrats à durée déterminée doivent comporter une durée minimale lorsqu'ils sont conclus à terme incertain (notamment, lorsqu'ils sont conclus "pour la durée des représentations d'un spectacle").

Sauf dispositions contraires concernant la filière artistes (pour les contrats à durée déterminée d'usage, article L. 1242-2 du Code du travail), négociées dans les annexes par secteurs d'activités, les contrats de travail à durée déterminée peuvent comporter une période d'essai. La durée de la période d'essai est limitée à :

- un jour par semaine (sans que la durée puisse dépasser deux semaines) pour les contrats inférieurs ou égaux à six mois ;
- un mois maximum pour les contrats supérieurs à six mois.

En l'absence de terme précis, la période d'essai est calculée de la même façon, par rapport à la durée minimale du contrat.

Toute période d'essai exprimée en jours se décompte en jours calendaires.

A l'issue de la période d'essai, le salarié est considéré comme engagé dans les conditions du contrat de travail.

La période d'essai peut être prolongée du temps :

- des congés pris par le salarié,
- de la durée de fermeture annuelle de l'entreprise,
- des congés éventuels pour événements familiaux,
- des absences pour maladie ou accident du travail.

La prolongation doit correspondre au nombre de jours de la période d'absence.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat de travail en cours d'essai, dès lors que la période d'essai prévue est d'au moins une semaine, le salarié est prévenu, conformément à l'article L. 1221-25 du Code du travail, dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 h en deçà de 8 jours de présence,
- 48 h entre 8 jours et 1 mois de présence,
- deux semaines après un mois de présence,
- un mois après 3 mois de présence.

Article VII.5 : Rupture du contrat de travail

- La rupture du contrat de travail interviendra conformément aux dispositions légales en vigueur.

- Rupture conventionnelle : en cas de recours à ce mode de rupture du contrat de travail, les parties signataires précisent qu'elles entendent par indemnité conventionnelle de licenciement, au minimum l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective et non celle prévue par le Code du travail.

Article VII.6 : Préavis

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur ou du salarié, la durée du préavis réciproque, sauf faute grave, faute lourde ou force majeure, est égale :

- Artistes interprètes :

- un mois de travail effectif jusqu'à 2 ans d'ancienneté
- deux mois de travail effectif après 2 ans d'ancienneté

- Employés qualifiés groupe 2, employés qualifiés groupe 1 et employés :

- un mois de travail effectif jusqu'à 2 ans d'ancienneté
- deux mois de travail effectif après 2 ans d'ancienneté

- Agents de maîtrise : deux mois de travail effectif

- Cadres groupe 1 à 3 : trois mois de travail effectif

Article VII.7 : Indemnité de licenciement

A partir d'un an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, l'indemnité sera égale à :

- jusqu'à 5 ans d'ancienneté ininterrompue au service de l'employeur : 1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté,
- à compter de la 5^{ème} année d'ancienneté ininterrompue au service de l'employeur : 1/4^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté,
- à partir de 11 ans d'ancienneté ininterrompue au service de l'employeur : 1/4^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoute 1/15^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que *prorata temporis*. Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article VII.8 : Retraite

Le départ à la retraite d'un salarié de sa propre initiative ne constitue pas une démission. De même, la mise à la retraite d'un salarié, à l'initiative de l'employeur, ne constitue pas un licenciement, et s'effectue dans le respect des conditions légales si le salarié peut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein et que l'âge requis pour le départ en retraite est atteint.

La partie prenant l'initiative du départ en retraite devra informer l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception en respectant un délai de prévenance de six mois.

• Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

Le salarié partant à la retraite, à l'initiative de l'employeur, perçoit une indemnité de fin de carrière, fonction de son ancienneté dans l'entreprise, et égale à :

1/5^{ème} de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15^{ème} de mois de salaire par année au-delà de 10 ans d'ancienneté

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant la mise à la retraite ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que l'assiette de détermination de cette indemnité s'entend du salaire brut hors indemnités et primes diverses.

Cette indemnité de fin de carrière n'est pas due par l'employeur dans le cadre de tous les dispositifs de préretraite ou mise à la retraite anticipée qui font l'objet de conventions particulières.

• Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié pourra volontairement quitter son employeur pour bénéficier d'une pension de retraite au sens du droit de la sécurité sociale dans les conditions légales et réglementaires sous réserve du préavis exprimé ci-dessus.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Le montant de l'indemnité de départ en retraite est égale à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois après 30 ans d'ancienneté.

Titre VIII

Durée, organisation du travail et aménagement du temps de travail

Article VIII.1 - Organisation du travail

Ainsi qu'il a été exposé au préambule, la branche du spectacle vivant privé est caractérisée par une extrême hétérogénéité des disciplines artistiques, des modes de production et des modes d'exploitation des spectacles. Cette situation induit, pour les entreprises, des modalités spécifiques d'organisation du travail en fonction des secteurs d'activité.

Pour tous les sujets concernant la durée, la modulation et l'organisation du travail non traités dans le présent titre les partenaires sociaux sont convenus de les traiter dans des annexes par secteurs d'activité tels que définis au titre II.

Article VIII.2 - Temps de travail effectif

Conformément à l'article L. 3121-1 du Code du Travail, la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Article VIII.3 - Durée légale du travail

En aucun cas, la signature du contrat par un salarié ne peut le conduire à dépasser les durées maximales de travail. Le salarié est tenu d'informer l'employeur, préalablement à la signature du contrat, de ses engagements signés par ailleurs.

En outre, si un salarié souhaite postérieurement à son engagement exercer une autre activité professionnelle, même non susceptible de concurrencer les activités de l'employeur, il devra l'en informer par écrit.

Article VIII.4 - Trajet

On appelle trajet tout déplacement du salarié pour se rendre quotidiennement sur son lieu de travail, ou en revenir.

Conformément à l'article L. 3121-4, alinéa 1, du Code du travail, le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

Toutefois, si le temps de déplacement professionnel dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fera l'objet de contreparties dans les conditions précisées dans les annexes concernées, en lien avec l'organisation spécifique du travail prévu dans ces mêmes annexes.

En tout état de cause, la part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire.

Article VIII.5 - Définition de la semaine civile

La semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

Article VIII.6 - Heures supplémentaires

Le contingent annuel d'heures supplémentaires par salarié et par an est fixé à 220 heures pour un même employeur, sauf disposition fixées dans les annexes, avec un maximum de 270 heures.

Cette disposition concerne les salariés qui ne bénéficient pas d'un aménagement du temps de travail dans leur contrat.

Article VIII-7 - Repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires effectuées dans le contingent défini à l'article VIII.6 (salariés en CDI)

Conformément à l'article L. 3121-24 du Code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement total ou partiel du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur de remplacement équivalent.

Dans les entreprises non pourvues de délégués syndicaux, le remplacement du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur de remplacement équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de délégué syndical et de représentation élue du personnel, la négociation sera possible avec un salarié mandaté ou un conseiller conventionnel des salariés mandatés.

Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur de remplacement équivalent, c'est-à-dire celles dont le paiement est remplacé intégralement par un repos compensateur, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, conformément à l'article L. 3121-25 du Code du travail.

En revanche, les heures supplémentaires qui ne sont remplacées que partiellement par du repos s'imputent, dans leur intégralité, sur le contingent.

L'information du salarié sur le montant de ses droits est assurée, mois par mois, par la remise d'un document annexé au bulletin de paie.

Les repos compensateurs de remplacement peuvent être placés, à la demande du salarié, sur un compte épargne-temps s'il a été mis en place dans l'entreprise.

Article VIII-8 - Contrepartie obligatoire en repos en cas de dépassement du contingent d'heures supplémentaires défini à l'article VIII-6

Tout dépassement du temps de travail au-delà du contingent annuel conventionnel, à l'initiative de l'employeur, ouvre droit, en plus des majorations de salaire, à une contrepartie obligatoire en repos dont la durée est fixée à 100 % du temps dépassé.

La contrepartie obligatoire en repos ne se confond pas avec le repos compensateur de remplacement (article VIII-7 du présent Titre).

La contrepartie obligatoire en repos peut se cumuler, le cas échéant, avec un repos compensateur de remplacement.

Article VIII.9 - Travail le dimanche

Le spectacle vivant est une activité pour laquelle le Code du travail autorise le travail du dimanche. Toutefois, cette autorisation ne vaut pas pour les jeunes travailleurs et apprentis de moins de dix-huit ans qui ne peuvent, sauf dérogations autorisées par l'administration, être tenus à aucun travail le dimanche.

Article VIII.10 : Aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail (contrats de plus de 6 mois à temps complet et CDI à temps complet)

L'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail s'effectue dans la perspective de concilier les impératifs de l'activité des entreprises de spectacles qui doivent respecter les rythmes de travail spécifiques liés à l'accueil, la création, l'exploitation et la diffusion des spectacles tout en facilitant les possibilités d'accès du personnel concerné à un temps de travail adapté à la charge de travail due aux variations de l'activité sur une période de référence.

Ce dispositif d'aménagement du temps de travail n'est pas applicable au personnel artistique.

La période de référence est comprise entre 6 et 12 mois consécutifs. Pour l'exploitation d'un spectacle dans un lieu ou dans le cadre d'une tournée, elle correspond à la durée d'exploitation.

L'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail permet de faire varier l'horaire moyen autour de la durée légale hebdomadaire du travail, de telle sorte que les horaires effectués au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement pour aboutir à une moyenne hebdomadaire de 35 heures durant la période de référence déterminée, arrêtée ici à 1584 heures augmentées de la journée de solidarité de 7 heures, s'il y a lieu.

En cas de contrat de travail d'une durée inférieure à 12 mois, le nombre d'heures de travail sera déterminé de la manière suivante :

$$(35 \text{ heures} \times \text{nombre de semaines travaillées}) - (\text{nombre d'heures de congés pris}) - (7 \text{ heures par jour férié chômé})$$

Les dépassements de la durée légale hebdomadaire sont compensés par des périodes de plus faible activité au cours desquelles la durée du travail ne peut être inférieure à 14 heures par semaine.

Le programme indicatif de l'aménagement du temps de travail doit être communiqué au salarié par écrit au moins trois semaines avant le début de sa mise en œuvre. Il sera soumis pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel s'ils existent ou, en leur absence et dans les mêmes conditions, au conseiller conventionnel des salariés choisi par le salarié, lequel devra rendre un avis dans un délai de 15 jours à compter de la remise au salarié du programme indicatif.

Le programme indicatif ne pourra être modifié sauf cas indépendant de la volonté de l'employeur. On entend par « cas indépendant de la volonté de l'employeur » toute situation imprévisible et qui rend impossible l'activité de production et d'exploitation des spectacles de l'entreprise. Toutefois, il pourra être dérogé à ce principe deux fois durant la période de référence en respectant un délai de prévenance de sept jours calendaires.

Lissage des rémunérations :

La rémunération servie mensuellement ne varie pas en fonction du volume horaire correspondant à la durée hebdomadaire moyenne retenue, et elle est indépendante de l'horaire réellement accompli au cours du mois ; elle est donc lissée. Il est convenu que la rémunération de chaque salarié concerné par l'aménagement du temps de travail sera calculée sur la base de 151,67 heures mensuelles, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel pendant toute la période d'aménagement du temps de travail.

Les absences, lorsqu'elles sont rémunérées, sont payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées donneront lieu à une retenue sur salaire évaluée sur la base de la durée du travail qui aurait dû être accomplie par le salarié durant cette absence.

Bilan à la fin de la période de référence :

Chaque situation individuelle est vérifiée à la fin de la période de référence et donnera lieu, le cas échéant, à une régularisation de salaire.

Les dépassements de la durée annuelle de 1584 heures augmentées de la journée de solidarité de 7 heures, s'il y a lieu ou de la durée de 35 heures en moyenne sur la période de référence ne remettent pas en cause le principe de l'aménagement pluri-hebdomadaire. Ces dépassements constitueront des heures supplémentaires rémunérées à un taux majoré dans les conditions suivantes :

- de la première heure supplémentaire à la 45^{ème} heure : majoration de 25 % ;
- de la 46^{ème} heure à la 90^{ème} heure : majoration de 35 % ;
- de la 91^{ème} heure à la 180^{ème} heure : majoration de 50 %.

Article VIII.11 - Forfait en jours (contrats de plus de 6 mois à temps complet et CDI à temps complet)

Compte tenu des responsabilités découlant des fonctions des salariés concernés par le présent dispositif, des conventions de forfaits en jours peuvent être conclues avec les salariés dont la liste est spécifiée ci-dessous.

Pour ces salariés qui, par la nature de leurs fonctions, disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps qui les conduit à ne pas suivre l'horaire collectif, la durée du travail ne peut être prédéterminée.

Une convention de forfait en jours pourra ainsi être proposée aux salariés occupant les fonctions suivantes : directeur, directeur administratif et financier, directeur artistique, directeur musical, directeur adjoint, administrateur, directeur des ressources humaines, directeur de salle de cabarets, directeur de production, directeur artistique de la production, directeur musical de la production, administrateur de production, administrateur de tournées, administrateur de diffusion, directeur de communication et/ou relations publiques, directeur commercial, responsable administratif et financier, directeur technique, régisseur général.

S'agissant de cette dernière catégorie, il est précisé qu'est ici visé le régisseur général qui bénéficie d'une grande liberté dans l'organisation de son temps de travail pour l'exercice des responsabilités qui lui sont confiées, à savoir assurer la coordination générale du travail des régisseurs spécialisés, et dont les horaires de travail ne peuvent être déterminés précisément à l'avance.

En conséquence, pour ces salariés, le temps de travail pourra être décompté en jours ou en demi-journées.

Le recours au forfait en jours nécessite l'accord exprès de chaque salarié concerné. En conséquence, la mise en œuvre d'une convention de forfait en jours doit résulter d'un écrit, c'est-à-dire d'une clause expresse à faire figurer dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail à durée indéterminée.

Les parties signataires de la présente convention collective sont conscientes que le mécanisme du forfait annuel en jours ne doit pas porter atteinte à la santé et à la sécurité des salariés et veilleront à rappeler régulièrement à leurs adhérents les règles relatives à l'application de ce forfait temps de travail et plus particulièrement leur obligation de respecter les amplitudes maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail.

Nombre de jours travaillés :

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini et ne peut pas dépasser 215 jours par an plus un jour au titre de la journée de solidarité, s'il y a lieu. Ce plafond de jours travaillés correspond à une année complète de travail d'un cadre justifiant d'un droit intégral à congés payés. En cas d'embauche ou départ de l'entreprise en cours d'année, le nombre de jours de travail est réduit en conséquence en tenant compte du nombre de mois de travail effectué.

Les partenaires sociaux conviennent que l'organisation du travail du salarié en forfait en jours ne doit pas avoir d'influence sur l'organisation du travail des autres salariés de l'entreprise.

Rémunération :

La rémunération sera fixée sur l'année et sera versée par douzième indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

Elle ne peut être inférieure à une rémunération équivalente à 120 % du salaire minimum conventionnel correspondant à la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé.

Pour les journées où il exécute sa prestation de travail découlant de son contrat de travail, le cadre n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail. Un document mensuel de contrôle doit être établi faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos.

Entretien annuel :

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié. Il fera l'objet d'un compte-rendu signé par les deux parties.

Article VIII.12 - Travail de nuit et travailleur de nuit

La majorité des représentations du spectacle vivant se déroulant en soirée entre 20 et 24h. Les partenaires sociaux constatent que le travail de nuit est inhérent à certaines représentations du secteur du spectacle vivant.

Définitions du travail de nuit et du travailleur de nuit

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3122-29 du Code du travail, et notamment pour les spectacles vivants, la période de travail de nuit est fixée entre 24 heures et 7 heures (article L. 3122-30 du Code du travail).

La présente convention ayant pour vocation à être étendue, est considéré comme travailleur de nuit au sens de l'article L. 3122-31 du Code du travail, pour l'application des présentes, tout salarié qui, au cours d'une période de douze mois consécutifs débutant le 1er janvier, de préférence, et se terminant le 31 décembre de l'année (ci-après la période de référence) :

- soit accompli, au moins deux fois par semaine, chaque semaine travaillée de la période de référence, au moins trois heures de travail quotidien au cours de la plage horaire de nuit visée ci-dessus ;
- soit accompli, au cours de la période de référence, un nombre d'heures de travail maximum fixées à 200 heures, sauf dispositions contraires figurant dans les annexes, qui peuvent porter les maximum entre 220 et 300 heures.

Les bulletins de salaire devront faire apparaître le nombre d'heures de travail de nuit.

Il est entendu que les travailleurs amenés à accomplir des heures de travail de nuit sans atteindre l'un des seuils visé ci dessus ne sont pas considérés comme des travailleurs de nuit.

Article VIII.13 - Organisation du travail de nuit

Lorsque la fonction le justifie, il sera porté une attention particulière par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Les partenaires sociaux viseront à améliorer les conditions de travail relatives au travail de nuit Cette répartition doit avoir pour objectif de faciliter la compatibilité de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

Article VIII.14 - Durée maximale quotidienne du travail du travailleur de nuit

Dans le cadre de la répartition des horaires, la durée maximale quotidienne du travail des travailleurs de nuit ne peut excéder huit heures. Il peut être dérogé à cette durée maximale dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, par accord d'entreprise ou dans les annexes.

Article VIII.15- Temps de pause pendant le travail de nuit

Au cours d'un travail de nuit d'une durée égale ou supérieure à six heures, le travailleur de nuit bénéficie d'un temps de pause au moins égal à trente minutes lui permettant de se détendre et de se restaurer.

Article VIII.16 - Durée maximale hebdomadaire du travail du travailleur de nuit

La durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

Article VIII.17 - Durée maximale du travail sur une période annuelle

Lorsqu'il sera constaté qu'un salarié a atteint, au cours de la période de référence, l'un quelconque des deux seuils l'amenant à entrer dans la catégorie des travailleurs de nuit, les dispositions concernant le "travailleur de nuit" aux articles VIII.18 et suivant du présent accord, lui seront applicables au premier jour du mois suivant ledit constat.

Article VIII.18 - Contreparties spécifiques au bénéfice des travailleurs de nuit

En complément des contreparties liées au travail de nuit qui leur sont applicables, les travailleurs de nuit, tels que définis précédemment, bénéficient des contreparties spécifiques suivantes :

Un repos compensateur dont peut bénéficier un salarié est déterminé sur la base de la grille figurant à l'annexe concernée ou à défaut selon les dispositions ci-dessous.

Le personnel des filières artistiques, technique et services techniques annexes, structure administrative comptable commerciale et services généraux hors spectacle bénéficiera du repos compensateur suivant :

Nombre d'heures de travail de nuit	300 à 360	>360 à 460	>460 à 560	>560
Nombre de jours de repos compensateur	1 jour	1,5 jour	2 jours	3 jours

Le nombre de jours de repos compensateurs dépend de la tranche d'heures dans laquelle se situe le salarié.

Pour les travailleurs embauchés par contrat à durée déterminée d'usage, conformément à l'article L. 3122-41 du Code du travail, lorsque la durée effective du travail de nuit est inférieure à la durée légale du travail, il pourra être substitué au repos compensateur une contrepartie sous forme de salaire.

Les travailleurs de nuit disposeront d'une surveillance médicale renforcée en bénéficiant d'une seconde visite médicale annuelle.

Ce droit sera établi, pour les salariés employés sous forme de contrat à durée déterminée dit d'usage, par le salarié lui-même, lors d'une première demande de seconde visite médicale annuelle auprès du Centre médical de la Bourse (CMB), sur présentation des bulletins de salaire attestant des heures de travail de nuit effectuées au cours de la période de référence.

Afin de permettre la mise en œuvre des dispositions visées ci-dessus, il appartiendra au salarié susceptible de bénéficier des contreparties prévues aux présentes de déclarer à l'employeur, au moment de son embauche, sa situation au regard des seuils définis à l'article VIII.12.

Article VIII.19 - Egalité professionnelle et formation des travailleurs de nuit

Sous réserve pour les artistes des impératifs inhérents à la distribution des rôles, la considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit.

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formation professionnelle. Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les entreprises devront veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail.

Article VIII.20 - Contreparties spécifiques au travail de nuit

Les contreparties spécifiques au travail de nuit sont précisées pour certaines catégories de personnel dans les annexes par secteur d'activité les concernant.

Concernant le personnel administratif pour lequel les horaires de travail mentionnés dans son contrat ne l'amènent pas à travailler de nuit, une majoration sera appliquée comme suit :

- Personnel cadre

- Une majoration de 10 % du salaire brut horaire de base pour les heures effectuées entre 1 et 2h du matin
- Une majoration de 25 % du salaire brut horaire de base pour les heures effectuées au-delà de 2h du matin

- Personnel non cadre

- Une majoration de 20 % du salaire brut horaire de base pour les heures effectuées entre 1 et 2h du matin
- Une majoration de 30 % du salaire brut horaire de base pour les heures effectuées au-delà de 2h du matin

S'agissant du personnel artistique, les partenaires sociaux conviennent que, dès lors que l'artiste sera amené à se produire devant le public avec un retard de plus de 75 minutes par rapport à l'horaire indiqué sur sa feuille de route ou le planning entraînant un passage après deux heures du matin et en l'absence de cas de force majeure ou d'événements extérieurs étant

la cause dument constatée du retard, un défaut d'organisation de l'entreprise ne pouvant alors être retenue, l'artiste percevra un cachet majoré de 25%.

Cette disposition n'est pas applicable aux festivals.

Titre IX Clauses générales de la Convention collective visant les déplacements

L'ensemble des clauses relatives aux déplacements figure au Titre 4 de l'annexe 4.

Les dispositions concernant les déplacements visent spécifiquement l'exploitation de spectacles en tournée et sont de fait précisées à l'annexe 4.

Elles ne s'appliquent pas dans le cas d'exploitation de spectacles programmés dans un lieu fixe (Théâtre, Cabaret...), sauf dispositions particulières prévues au contrat renvoyant aux dispositions spécifiques de l'annexe 4.

Néanmoins, dans le cas d'exploitation en lieu fixe, certaines opérations spécifiques (promotion du spectacle, galas...) peuvent entraîner des déplacements temporaires des salariés sans pour autant que l'annexe 4 soient applicable dans sa totalité, ceux-ci sont alors indemnisés selon les dispositions prévues à l'annexe 4.

Titre X Congés

Conformément aux articles L. 3141-1 à L. 3141-3 du Code du travail, tout salarié, à l'exception de ceux visés à l'article IX-1-2, bénéficie de 2,5 jours ouvrables de congés par mois effectivement travaillé pendant l'année de référence, c'est-à-dire la période du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Article X. 1 - Congés payés annuels

Article X.1.1 – Dispositions relatives aux salariés ne relevant pas de la caisse des congés spectacles

Les salariés concernés sont les artistes, les techniciens et les administratifs qui ont été employés de manière continue chez un même employeur pendant les douze mois précédant leur demande de congé et ce quelle que soit la nationalité du salarié ou la nature du contrat de travail.

Le nombre de jours de congés payés annuels est déterminé conformément aux dispositions légales.

Sont assimilés à du travail effectif pour la détermination du congé annuel :

- Les jours fériés,
- Les périodes de congés annuels,
- Les périodes de congés de maternité, paternité et adoption,
- Les périodes d'accident du travail ou de maladie professionnelle dans les limites fixées au Titre X de la présente convention collective,
- Les périodes de formation professionnelle continue effectuées sur le temps de travail, y compris, si c'est le cas, le droit individuel à la formation (DIF),
- Les congés pour événements familiaux prévus à l'article IX.4 de la présente convention.

Les modalités de fractionnement ou de prise de congés sont déterminées selon les dispositions des articles L 3141-1 et suivants du Code du travail.

Ces dispositions s'appliquent également aux salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage lorsqu'ils ont été occupés de manière continue, dans le cadre d'un même contrat de travail, pendant les douze mois qui précèdent leur demande de congé.

Les salariés, relevant de la Caisse des Congés Spectacles, engagés sous contrat à durée déterminée dit d'usage bénéficient des dispositions particulières prévues par le Code du travail, sauf lorsqu'ils ont été occupés de manière continue, dans le cadre d'un même contrat de travail, pendant les douze mois qui précèdent leur demande de congé.

Article X.1.2 – Dispositions relatives aux salariés engagés sous contrat à durée déterminée dit d'usage

Un accord pourra être trouvé chaque année pour déterminer le montant du plafonnement.

Article X.2 - Jours fériés

Par principe et compte tenu de l'activité des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, les jours fériés définis à l'article L. 3133-1 du Code du travail peuvent être travaillés.

S'agissant des personnels non cadres de la filière administrative gestion de la structure, les jours fériés seront chômés. Pour cette catégorie de personnel, et en cas de travail un jour férié, celui-ci donnera lieu à une rémunération majorée de 15 %.

Le travail un jour férié pourra donner lieu à récupération ou à rémunération complémentaire selon les dispositions des annexes par secteur d'activité et les spécificités des emplois.

Article X.3 - Congés sans solde pour convenance personnelle

Des autorisations exceptionnelles d'absence non rémunérées pourront être accordées aux salariés qui en formuleront la demande dans la limite des nécessités de service à condition que ce congé n'ait pas de conséquences préjudiciables sur le spectacle et/ou sur la marche de l'entreprise.

Article X.4 - Congés pour événements familiaux

Les congés pour événements familiaux ou de solidarité familiale sont accordés selon les dispositions prévues par la loi. Ces congés doivent être pris au moment de l'événement ou dans les conditions prévues par la loi.

Durée de ces congés:

- mariage ou PACS du salarié : 5 jours calendaires
- décès du conjoint, du concubin notoire, des descendants ou ascendants directs du salarié : 5 jours calendaires.
- maladie ou accident, d'un enfant de moins de 16 ans dont le salarié assume seul la charge: 5 jours calendaires
- maladie ou accident, d'un enfant de moins de 16 ans dont les deux parents assument la charge : 2,5 jours calendaires
- Sur présentation de la convocation, le salarié appelé à siéger dans un conseil de famille, dans un jury, à témoigner en justice ou convoqué par un service public, une autorité civile ou judiciaire bénéficiera de 1 jour de congé.

Toutefois, à l'occasion de ces congés, lorsqu'il s'agit d'un salarié indispensable à la bonne marche du spectacle, tout sera mis en œuvre pour que ce dernier puisse assurer les représentations, notamment par le report de la prise de ces congés.

Article X.5 - Congés maternité, paternité et adoption

Les salariées, après les trois premiers mois de leur grossesse jusqu'à leur départ effectif en congé de maternité, bénéficient d'un temps de pause rémunéré de quinze minutes journalières jusqu'au sixième mois de leur grossesse et de trente minutes au-delà.

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales. Pendant la durée légale du congé de maternité, l'entreprise maintiendra aux salariées ayant au moins trois ans d'ancienneté leur plein salaire net sous déduction des indemnités journalières de Sécurité Sociale et éventuellement des indemnités versées par les organismes de prévoyance.

Le congé d'adoption est défini par les dispositions légales. La possibilité de pouvoir fractionner ce congé entre les deux parents adoptants sera ouverte. Ce fractionnement devra être prévu avant la prise de congés du premier parent adoptant.

Article X.6 - Congés complémentaires sans solde

Outre les congés ci-dessus énumérés, des congés complémentaires sans solde, pris au moment de l'événement, pourront être accordés aux salariés sous contrat à durée indéterminée, sur demande préalable, à condition que ce congé n'ait pas de conséquences préjudiciables sur le spectacle et/ou sur la marche de l'entreprise, en complément des congés définis au IX.4 ci-dessus (événements familiaux).

Titre XI

Maladie

Article XI.1 - Dispositions générales

En cas d'absence résultant de maladie ou d'accident, sauf cas de force majeure, le salarié doit impérativement et immédiatement, informer ou faire informer l'employeur du motif et de la durée prévisible de son absence, quelle que soit

la durée de l'absence. L'intéressé doit, de plus, adresser sous 48 heures à l'employeur le volet de l'avis d'arrêt de travail qui lui est destiné, dûment rempli par un médecin.

L'employeur doit être prévenu par le salarié de toute prolongation de son arrêt de travail et de la durée prévisible de ce dernier dès qu'il en a connaissance, et, sauf circonstances imprévisibles, au plus tard 48h avant la reprise prévue.

Le volet de l'avis de prolongation, établi par le médecin, doit être adressé au plus tard à l'employeur dans les 48h suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

Article XI.2 - Maladie et accident non professionnels

Conformément à l'article L. 1226-1 du Code du travail, les salariés dont l'ancienneté continue dans l'entreprise atteint un an, bénéficieront, en cas d'absence pour maladie ou accident non professionnels, d'une indemnité complémentaire aux indemnités journalières versées par la Sécurité sociale. Pour bénéficier de cette indemnité complémentaire, les salariés doivent :

- Etre pris en charge par la sécurité sociale.
- Etre soignés en France ou dans l'un des pays de l'Union Européenne et les pays signataires d'une convention de sécurité sociale bilatérale.
- Se soumettre, éventuellement, à une contre-visite médicale.
- Justifier de leur incapacité par un certificat médical dans les 48 heures.

Cette indemnité sera calculée pour permettre au salarié de percevoir après un délai de carence de 3 jours continus d'arrêt de travail :

- à hauteur de 90 % de la rémunération nette que le salarié aurait perçue s'il avait continué de travailler, pendant les 30 premiers jours ;
- à hauteur des 2/3 de la rémunération nette pendant les 30 jours suivants.

Ces durées d'indemnisation sont augmentées de 10 jours par période entière de cinq ans d'ancienneté au-delà d'une année d'ancienneté, dans la limite de deux fois 90 jours (article D. 1226-2 du Code du travail). Ainsi :

- un salarié ayant entre un an et 6 ans d'ancienneté aura droit à 90 % de son salaire net pendant 30 jours et 66,66 % pendant les 30 jours suivants ;
- entre 6 et 11 ans d'ancienneté, il aura droit à 90 % de son salaire net pendant 40 jours et 66,66 % pendant les 40 jours suivants ;
- à partir de 11 ans d'ancienneté, le salarié a droit à 90 % pendant les 50 premiers jours et à 66,66 % pendant les 60 jours suivants ;
- à partir de 16 ans d'ancienneté, il a droit à 90 % pendant les 60 premiers jours et à 66,66 % pendant les 60 jours suivants ;
- à partir de 21 ans d'ancienneté, il a droit à 90 % pendant les 70 premiers jours et à 66,66 % pendant les 70 jours suivants ;
- à partir de 26 ans d'ancienneté, il a droit à 90 % pendant les 80 premiers jours et à 66,66 % pendant les 80 jours suivants ;
- à partir de 31 ans d'ancienneté, il a droit à 90 % pendant les 90 premiers jours et à 66,66 % pendant les 90 jours suivants ;

En cas d'arrêts successifs, ces durées d'indemnisation s'apprécient sur une période de 12 mois, et ne peuvent donner lieu à une durée totale d'indemnisation supérieure aux durées ci-dessus.

Dans les entreprises dont l'effectif dépasse 10 salariés (équivalents temps plein), et pour les salariés remplissant les conditions d'ancienneté ouvrant droit à l'indemnité ci-dessus, l'employeur pourra mettre en œuvre le dispositif de subrogation des indemnités journalières de sécurité sociale

Le délai de carence jouera à chaque nouvelle indisponibilité, sauf en cas de prolongation justifiée dans les conditions de l'article précédent.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Les durées d'indemnisation sont appréciées sur une période de douze mois consécutifs dont le point de départ est fixé par le premier jour du premier arrêt maladie donnant lieu à indemnisation.

Les garanties définies ci-dessus s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des compléments éventuels versés par le régime de prévoyance visés au Titre XI de la présente convention.

Les prestations de la sécurité sociale (lorsqu'il n'y a pas subrogation) et, le cas échéant, du régime de prévoyance auquel l'employeur participe et dont bénéficie le salarié, devront faire l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait d'une sanction de la caisse d'assurance maladie compétente pour non-respect par le salarié de son règlement, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul du complément de salaire. Ce complément ne sera pas versé par l'employeur en cas de non indemnisation par la sécurité sociale à la suite d'une sanction envers le salarié.

Les garanties mises en place au titre du présent article ne doivent en aucun cas conduire à ce que l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie, perçoive un montant total supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

L'indemnité est calculée sur la base de la rémunération brute mensuelle fixe que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, hors part variable et primes et à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Les périodes d'arrêt de travail pour maladie, justifiées dans les conditions ci-dessus ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

Article XI.3 - Accident du travail et maladie professionnelle

Les accidents du travail et maladies professionnelles sont régis conformément aux dispositions de la section V-1 du Chapitre II du livre 1^{er} du Code du travail (articles L. 1226-6 à L. 1226-22).

Article XI.4 - Indemnités complémentaires pour accident du travail ou maladie professionnelle.

Les salariés bénéficieront, en cas d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail, d'une indemnité complémentaire aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Cette indemnité sera calculée pour permettre au salarié de percevoir :

- 100% de sa rémunération nette pendant 30 jours,
- 90% de sa rémunération nette pendant les 30 jours suivants, et ce, sans délai de carence.

Pour bénéficier de cette indemnité complémentaire les salariés doivent:

- Être pris en charge par la sécurité sociale.
- Être soignés en France ou dans l'un des pays de l'Union Européenne et les pays signataires d'une convention de sécurité sociale bilatérales,
- Se soumettre, éventuellement, à une contre-visite médicale.
- Justifier de leur incapacité par un certificat médical dans les 48 heures.

Dans les entreprises dont l'effectif dépasse 10 salariés (équivalent temps plein), et pour les salariés remplissant les conditions d'ancienneté ci-dessus, l'employeur mettra en œuvre, sauf avis contraire du salarié, le dispositif de subrogation des indemnités journalières de sécurité sociale

Les durées d'indemnisation sont appréciées sur une période de douze mois consécutifs dont le point de départ est fixé par le premier jour du premier arrêt maladie donnant lieu à indemnisation.

Les garanties définies ci-dessus s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale (lorsqu'il n'y a pas subrogation) et des compléments éventuels versés par le régime de prévoyance visé au titre XI ci-après.

Les prestations de la sécurité sociale et, le cas échéant, du régime de prévoyance auquel l'employeur participe et dont bénéficie le salarié, devront faire l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait d'une sanction de la caisse d'assurance maladie compétente pour non-respect par le salarié de son règlement, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul du complément de salaire. Ce complément ne sera pas versé par l'employeur en cas de non indemnisation par la sécurité sociale à la suite d'une sanction envers le salarié.

Les garanties mises en place au titre du présent article ne doivent en aucun cas conduire à ce que l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie, perçoive un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

L'indemnité est calculée sur la base de la rémunération brute mensuelle fixe que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, hors toutes parts variables et primes non conventionnelles et à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail sont, dans la limite d'une durée ininterrompue d'une année, assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congé payé.

Article XI.5 - Inaptitude du salarié pour maladie ou accident

L'inaptitude du salarié pour maladie ou accident est régie conformément aux dispositions des articles L. 3142-56 à L. 3142-59 et suivant du Code du Travail.

Médecine du travail

Article XI.6 - Principe

Tout employeur est tenu d'assurer, pour le personnel salarié, l'adhésion au dispositif normal de médecine du travail ou de mettre en place, après information de la branche professionnelle, seul ou en collaboration avec d'autres employeurs, son propre service de médecine du travail.

Le médecin du travail doit consacrer à ses missions en milieu de travail, le tiers de son temps de travail, soit 150 demi-journées de travail effectif chaque année, pour un médecin du travail à temps plein.

Article XI.7 - Visite médicale d'embauche

Tout salarié doit faire l'objet d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche conformément aux dispositions du Code du travail.

L'examen médical d'embauche n'est pas obligatoire si une attestation, délivrée par un médecin du travail à la suite d'une visite pratiquée au cours des six mois précédant l'embauche, conclut à la compatibilité de l'état de santé de l'intéressé avec l'emploi alors occupé et si le nouvel emploi est de la même nature.

La fiche d'aptitude doit être remise à l'employeur par le salarié au plus tard avant l'expiration de la période d'essai; l'employeur doit en prendre connaissance.

Les salariés recrutés en contrat à durée déterminée doivent présenter une fiche d'aptitude en adéquation avec le poste proposé datant de moins de 24 mois.

Article XI.8 - Visite médicale périodique

Conformément aux articles R. 4624-16 à R. 4224-18 du Code du travail, et conformément à l'article 3.2 de l'accord collectif national interbranche relatif à la santé au travail des salariés intermittents du spectacle qui désigne le Centre Médical de la Bourse, tout salarié doit bénéficier au moins tous les 24 mois qui suivent la visite d'embauche, d'un examen médical en vue de s'assurer du maintien de son aptitude au poste de travail occupé. Cet examen doit ensuite être renouvelé tous les 24 mois.

Il appartient à l'employeur de s'assurer que le salarié a bien sa fiche d'aptitude remise par la médecine du travail; si celui-ci ne peut produire un certificat médical à jour de la médecine du travail, l'employeur devra respecter la législation relative à la visite médicale conformément aux articles R. 4624-10 à R. 4624-14 et suivants du Code du Travail.

Pour les postes à surveillance médicale renforcée définie par les articles R. 4624-19 et 20 du Code du travail, cet examen est renouvelé au moins annuellement.

Article XI.9 - Visite de reprise

Après une absence pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, après un congé de maternité, une absence d'au moins vingt et un jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnel ou en cas d'absences répétées, les salariés doivent obligatoirement bénéficier d'un examen par le médecin du travail.

Titre XII Prévoyance

Préambule

Les partenaires rappellent l'application de l'Accord interbranche du 20 décembre 2006 instituant des garanties collectives et obligatoires pour l'ensemble des intermittents du spectacle conclu dans les secteurs du spectacle vivant, de l'audiovisuel et de l'édition phonographique, ainsi que l'avenant du 16 juin 2008 relatif à cet accord.

Les partenaires sociaux entendent mettre en œuvre des garanties qui puissent répondre aux trois objectifs suivants :

- couvrir l'ensemble des salariés de la branche en cas de décès et d'arrêt de travail ;
- organiser une solidarité entre les entreprises et les salariés de la profession sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;
- mutualiser les risques au niveau professionnel en désignant un organisme gestionnaire du régime.

Article XII.1 - Objet

Le présent titre a pour objet d'instituer un régime de prévoyance mettant en œuvre des garanties décès, incapacité, invalidité, au profit des salariés permanents de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application défini au titre I.

Article XII.2 - Salariés bénéficiaires

Ce titre concerne les salariés permanents employés soit en contrat à durée indéterminée soit en contrat à durée déterminée dans une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective mais non éligibles au bénéfice du régime propre aux intermittents du spectacle (annexes 8 et 10 du régime d'assurance chômage), issu de l'accord interbranches du 18 décembre 2006.

Les régimes de prévoyance plus favorables, existant au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, instaurés par accord collectif au profit des salariés des entreprises relevant des annexes :

- chanson/variétés/jazz/musiques actuelles,
- théâtres privés,

font l'objet d'accords spécifiques, et sont maintenus pour les garanties existantes avant la création de la présente convention collective.

Article XII.3 - Caractère obligatoire de l'adhésion des salariés

L'adhésion des salariés au régime est obligatoire :

- Pour les cadres, dès leur embauche par une entreprise de la branche,
- Pour les non cadres, à compter d'un an d'ancienneté dans une entreprise de la branche.

Article XII.4 - Mutualisation du risque**XII.4.1. Adhésion obligatoire des entreprises**

L'adhésion de toutes les entreprises visées au Titre I, auprès de l'organisme assureur désigné à l'article XI.4.2 résulte de la présente convention collective et revêt un caractère strictement obligatoire. Pour la bonne règle, les entreprises doivent régulariser administrativement l'adhésion de leurs salariés auprès de l'organisme désigné, en retournant le bulletin d'adhésion visé à l'article R.932-1-3 du Code de la Sécurité sociale, dûment rempli.

XII.4.2 Désignation de l'organisme assureur

Conformément à l'article L.912-1 du Code de la Sécurité sociale, et au regard des objectifs visés en préambule, les partenaires sociaux ont décidé de confier la garantie des risques décès, incapacité et invalidité à l'institution de prévoyance Audiens Prévoyance.

Conformément à l'article L.912-1 du Code de la Sécurité sociale, les entreprises pouvant justifier qu'elles assurent déjà à leurs salariés, à la date d'extension de la convention collective, une couverture de niveau équivalent ou supérieur auprès d'un autre organisme assureur, pourront la conserver. En revanche, en cas de changement d'organisme assureur, ces entreprises seront tenues de rejoindre l'organisme désigné.

La désignation de cet organisme assureur pourra être réexaminée périodiquement et en tout état de cause, au plus tard au cours de la 5^{ème} année d'application du régime, conformément à l'article L.912-1 précité.

Il est toutefois expressément prévu que si les partenaires sociaux devaient décider de remettre en cause la désignation de l'organisme assureur, cette modification ne pourrait prendre effet qu'au 1^{er} janvier de l'année civile suivant celle au cours de laquelle la remise en cause est intervenue, et sous réserve du respect d'un préavis de deux mois.

Article XII.5 - Prestations

XII.5.1. Base de calcul

Le traitement de base servant d'assiette au calcul des prestations est la rémunération brute telle que déclarée à la Sécurité sociale, effectivement perçue au cours des 12 mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail, majorée des éléments variables sur la même période et limitée à la tranche A telle que définie à l'article XII.6.

XII.5.2. Bénéficiaires et enfants à charge

Les parties renvoient pour la définition des bénéficiaires et enfants à charge aux stipulations du contrat d'assurance collective souscrit auprès de l'organisme assureur désigné à l'article XII.4.2.

XII.5.3. Décès

XII.5.3.1. Capital en cas de décès toutes causes

En cas de décès d'un salarié, le bénéficiaire perçoit un capital, exprimé en pourcentage de la base de calcul définie à l'article 5.1.:

Option 1 : Décès toutes causes

Quelle que soit la situation de famille du salarié	350% TA
+ Majoration par enfant à charge	50% TA

Option 2 : Décès toutes causes

Quelle que soit la situation de famille du Salarié	250 % TA
Rente éducation	
Jusqu'à 11 ^{ème} anniversaire	10% TA
Du 11 ^{ème} au 18 ^{ème} anniversaire	15% TA
Du 18 ^{ème} anniversaire au 21 ^{ème} anniversaire (ou 26ème anniversaire si études supérieures	20% TA

XII.5.3.2. Capital en cas de décès accidentel

En cas de décès accidentel, il est versé un capital supplémentaire égal au capital versé au titre de la garantie Décès « toutes causes » :

- de l'option 1
- ou de l'option 2 + doublement de la garantie « rente éducation ».

XII.5.3.3. Choix de l'option

Le choix de l'option s'effectue par le salarié au moment de l'adhésion. A défaut de choix exprimé, l'option 1 sera automatiquement retenue, ainsi que s'il n'y a plus aucun enfant à charge au moment du décès.

XII.5.3.4. Décès du conjoint survivant (double effet)

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint survivant ou du pacsé du salarié, il est versé aux enfants à charge, un capital supplémentaire, égal au capital versé au titre de la garantie « Décès toutes causes » de l'option 1.

XII.5.3.5. Frais d'Obsèques

En cas de décès du participant, une indemnité maximale de 150% du plafond mensuel de la sécurité sociale est versée à la personne s'étant acquittée des frais d'obsèques, sur présentation de la facture des pompes funèbres et limitée aux frais réels.

XII.5.4. Invalidité permanente totale

En cas de mise en invalidité 3^{ème} catégorie par la Sécurité sociale ou lorsque le salarié bénéficie au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles d'une rente correspondant à un taux d'incapacité de 100 % assorti d'une majoration pour assistance d'une tierce personne, il est prévu le versement anticipé d'un capital égal au capital en cas de décès toutes causes prévu à l'article XI.5.3.1, selon l'option retenue par le salarié.

Le versement de ce capital met fin aux garanties décès « toutes causes » et accidentel. Cette garantie cesse au plus tard à la date de liquidation de la pension vieillesse de la Sécurité sociale.

XII.5.5. Incapacité Temporaire de Travail

Le salarié en arrêt de travail, en cas de maladie ou accident ouvrant droit aux prestations en espèces de la Sécurité sociale au titre de l'Assurance maladie ou au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, bénéficie d'une indemnité journalière égale à **80% TA**, déduction faite des indemnités journalières versées par la Sécurité sociale, sans que le cumul des dites prestations ne puissent excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

XII.5.5.1. Franchise

La garantie intervient à l'issue d'une franchise de 60 jours continus d'arrêt de travail.

Deux ans après la date d'entrée en vigueur du présent titre, cette franchise sera abaissée à 30 jours.

XII.5.5.2. Durée

La garantie cesse à la reprise du travail, au paiement de la rente d'invalidité ou à la liquidation de la pension vieillesse, et au plus tard au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail.

XII.5.6. Invalidité et incapacité permanente

Le salarié reconnu en situation d'invalidité de 1^{ère}, 2^{ème} ou 3^{ème} catégorie et indemnisé par la Sécurité sociale conformément aux articles L.341-1 et suivants du Code de la sécurité sociale, ainsi que le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et indemnisé au titre de l'article L.434-2 du code de la Sécurité sociale, bénéficie d'une rente complémentaire (sous déduction des rentes versées par la Sécurité sociale), égale à :

1 ^{ère} catégorie ou taux d'incapacité permanente déterminé par la Sécurité sociale égal ou supérieur à 33% et inférieur à 66%	48% TA
2 ^{ème} ou 3 ^{ème} catégorie ou taux d'incapacité permanente déterminé par la Sécurité sociale égal ou supérieur à 66%	80% TA

Dans tous les cas, le cumul des prestations perçues par le salarié ne pourra excéder le salaire net qu'il aurait perçu s'il était en activité. La garantie cesse au jour où la pension vieillesse est liquidée.

XII.5.7. Exclusions et limitations de garanties

Les parties prévoient que les exclusions et limitations de garanties stipulées dans le contrat d'assurance collective souscrit auprès de l'organisme assureur désigné à l'article XI.4.2 sont pleinement applicables dans les relations entre l'employeur et les salariés.

Article XII. 6 - Cotisations

Pour l'application de cet article, il est rappelé que la tranche A correspond à la fraction de la rémunération allant du 1^{er} euro au plafond de la Sécurité sociale visé à l'article L.241-3 du Code de la sécurité sociale.

XII.6.1. Assiette des cotisations

Les cotisations finançant les garanties instituées par le présent titre sont assises sur la rémunération brute annuelle servant de base aux cotisations de la Sécurité sociale limitée à la tranche A.

XII.6.2. Taux des cotisations

Les entreprises acquittent une cotisation égale à :

- 1,07% de la tranche A, à compter de la date d'effet du présent titre, et ce pendant les 24 premiers mois d'application.
- 1,20% de la tranche A, au terme des 24 premiers mois d'application.

Pour les cadres, cette cotisation s'impute sur l'obligation pesant sur l'employeur, de cotiser à hauteur de 1,50% sur la tranche A, telle que prévue à l'article 7 de la CCN de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

XII.6.3. Répartition des cotisations

Les cotisations sont totalement à la charge de l'employeur et ventilées comme suit :

XII. 6.3.1 Décès

- 0,53% de la tranche A

XII. 6.3.2 Incapacité/invalidité

- 0,54 % de la tranche A, à compter de la date d'effet du présent titre, et pendant les 24 premiers mois d'application.
- 0,67 % de la tranche A, au terme des 24 premiers mois d'application.

Article XII 7 - Information

Une notice d'information rédigée par l'organisme assureur définissant les garanties souscrites par l'entreprise, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque, les hypothèses de nullité, de déchéances, d'exclusions ou de limitations de garantie ainsi que les délais de prescription, devra être remise par les entreprises à chaque salarié concerné.

Article XII 8 - Comité paritaire de gestion

Il est institué un comité paritaire de gestion, composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales signataires.

Il se réunit aussi souvent que nécessaire, et au moins une fois par an. A cette occasion, il étudie l'évolution du régime de prévoyance.

Le comité de gestion pourra proposer l'aménagement des présentes dispositions.

Audiens Prévoyance remettra, chaque année, un compte de résultats relatif aux entreprises qui auront adhéré à ces garanties.

Article XII 9 - Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, il résulte de l'article L.912-3 du Code de la sécurité sociale que les rentes en cours de service à cette date, doivent continuer à être revalorisées.

Les garanties décès doivent également être maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès doit être au moins égale à celle prévue par le contrat résilié.

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises concernées qu'elles devront donc veiller, dans une telle hypothèse, à organiser la prise en charge des obligations ci-dessus définies, soit auprès de l'organisme dont le contrat a été résilié, soit auprès du nouvel organisme assureur.

Les dispositions du présent titre sont réservées, dans l'attente du résultat des travaux de la Commission mixte paritaire Interbranches créée à cet effet par les partenaires sociaux du spectacle vivant et enregistré.

Dans les secteurs d'activité où des accords ont été conclus, ceux-ci restent applicables jusqu'à la signature de l'accord conclu par ladite commission.

Titre XIII Assurance Complémentaire Santé
--

Les signataires de la présente convention collective s'engagent à négocier la mise en place d'un contrat collectif obligatoire qui sera mis en place dans les trois ans suivants l'extension de la présente convention.

Ce contrat pourra offrir des garanties équivalentes à celles applicables actuellement aux salariés de plus d'un an d'ancienneté au sein des entreprises relevant des annexes :

- Chanson/variétés/jazz/musiques actuelles,
- Théâtres privés.

Les partenaires rappellent l'application de l'avenant du 16 juin 2008 relatif à l'Accord interbranche du 20 décembre 2006 instituant des garanties collectives et obligatoires pour l'ensemble des intermittents du spectacle conclu dans les secteurs du spectacle vivant, en matière d'assurance complémentaire santé.

Titre XIV Formation
--

Préambule

Les parties reconnaissent la nécessité de la formation professionnelle continue, tant pour satisfaire aux aspirations personnelles et professionnelles des salariés que comme instrument de développement des entreprises.

A cet égard, les signataires reconnaissent le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie.

La formation acquise initialement doit pouvoir trouver son prolongement dans une formation professionnelle continue afin de répondre aux constantes évolutions de ce secteur d'activité et satisfaire les besoins professionnels des salariés et des entreprises.

Les salariés ne peuvent refuser d'effectuer à la demande de l'employeur des formations relevant du plan de formation de l'entreprise, sauf s'il s'agit d'actions de développement des compétences réalisées en dehors du temps de travail ou d'un bilan de compétence ou d'une validation des acquis de l'expérience.

Lorsque de nouvelles fonctions sont confiées à un salarié, toutes facilités doivent lui être données pour acquérir ou parfaire dans le cadre du plan de formation les connaissances nécessaires.

La présente convention entend favoriser la mise en œuvre de mesures pour certaines catégories de personnes sans emploi afin de permettre l'acquisition pour les jeunes d'une première expérience professionnelle ou la réinsertion professionnelle pour les chômeurs rencontrant des difficultés particulières.

Ces mesures se traduisent par des contrats de travail de type particulier pouvant comprendre des périodes de formation.

Article XIV-1 – Désignation de l'OPCA et de l'OPACIF agréés

Les parties rappellent que les entreprises du champ de la présente convention collective sont couvertes par la convention portant création du Fonds d'Assurance Formation du Spectacle du 12 septembre 1972 telle que modifiée par ses avenants et en dernier lieu l'avenant du 5 juillet 2011.

Elles sont donc tenues de verser à l'AFDAS toutes les contributions formation professionnelle obligatoirement mutualisées.

L'AFDAS est agréé en qualité d'OPCA et d'OPACIF par les arrêtés du 9 novembre 2011.

Article XIV-2 – Demandes de formation émanant directement des salariés (sous CDI, sous CDD) : congé individuel de formation, congé bilan de compétences, congé pour action de validation des acquis de l'expérience

Par accord national professionnel du 27 mai 2004, modifié par avenant du 16 novembre 2004, la compétence de l'AFDAS a été élargie à la gestion des congés individuels de formation, et autres dispositifs financés dans ce cadre, notamment dans le champ de la présente convention collective.

Article XIV-3 – Formation des salariés Intermittents du spectacle

L'accord interbranche du 6 juillet 2007 relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, applicable aux intermittents du spectacle, couvre le champ d'application de la présente convention collective.

Les parties conviennent que les avenants éventuels à cet accord sont applicables au champ de la présente convention collective ainsi que les accords qui se substituent à celui-ci.

Article XIV-4 – Formation des salariés sous contrat à durée indéterminée et assimilés (droit individuel à la formation, période de professionnalisation, plan de formation, embauche sous contrat de professionnalisation)

La mise en œuvre des dispositions relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie pour les salariés sous contrat à durée indéterminée et à durée déterminée de droit commun (hors intermittents du spectacle) est organisée par l'accord du 11 mai 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des entreprises du spectacle vivant. Les parties conviennent que les avenants éventuels ou tout accord venant se substituer ou compléter les accords existants régiront l'organisation de la formation professionnelle dans le champ d'application de la présente convention collective.

Article XIV-5 – Gestion de l'emploi et de la formation

Le champ de la présente convention collective étant inclus dans celui de la Commission Paritaire Nationale pour l'Emploi et la Formation dans le Spectacle Vivant (CPNEF/SV), les questions relatives à la gestion de l'emploi et la formation sont régies par les accords conclus dans ce champ.

Les parties conviennent que les accords signés dans le cadre de la branche du spectacle vivant (telle que définie par l'accord instituant la CPNEF/SV) sont applicables au champ de la présente convention collective, lorsqu'ils le concernent, sans qu'il soit nécessaire de modifier celle-ci.

Titre XV Santé et sécurité au travail
--

Préambule

Tout sera mis en œuvre afin de préserver la santé physique et mentale ainsi que la sécurité des salariés. Les employeurs sont tenus d'appliquer les conditions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité, et notamment de mettre à la disposition du personnel les matériels et équipements éventuels nécessaires à l'exécution du travail.

Les partenaires sociaux expriment leur volonté de mettre en œuvre des actions de prévention et d'information en matière de risques professionnels.

En tant qu'elles peuvent présenter des risques spécifiques, les activités développées par les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention imposent à tous les intervenants, employeurs et salariés, une vigilance accrue en matière de sécurité et de santé.

Article XV.1 Devoir d'information

L'employeur est tenu d'informer les salariés, par tout moyen approprié à sa disposition, des règles applicables aux conditions d'exercice ou d'encadrement de l'activité en vue de laquelle ils ont été recrutés.

Article XV.2 Mesures de sécurité

Certaines fonctions requérant des habilitations spécifiques et obligatoires et notamment autorisation de conduite d'appareils de levage, habilitation électrique, habilitation accroche levage, ... l'employeur doit procéder aux mesures lui permettant d'habiliter le salarié, après avoir vérifié qu'il a suivi les formations spécifiques, ou à défaut les lui faire suivre.

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé "physique et mentale" des salariés quel que soit leur type de contrat de travail. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Equipements de protection individuelle

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues, pour les entreprises relevant de la présente convention, et éventuellement au règlement intérieur, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité, et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes, de son comportement ou de ses omissions au travail.

En dehors de toute instruction, les salariés doivent respecter le port des équipements de protection et de sécurité.

L'employeur est tenu de mettre à disposition des salariés ayant l'obligation de porter des équipements de protection et de sécurité obligatoires, conformes aux normes en vigueur, notamment pour le personnel technique :

- 1 paire de chaussures de sécurité (anti perforation, antibactérienne, antistatique),
- 1 paire de gants de manutention,
- 1 casque pour les travaux en hauteur.

Pour les salariés engagés en CDD ayant l'obligation de porter ces équipements individuels de protection et de sécurité, l'employeur, aux fins de respect de ses obligations en la matière, peut, en remplacement de la fourniture des équipements, verser une indemnité fixée à 1 euro par jour travaillé, dont le montant sera revalorisé tous les ans lors de la négociation annuelle obligatoire.

De leur côté, les salariés doivent se conformer à ces règles et observer strictement les consignes y afférents dans l'utilisation des dispositifs de sécurité et de prévention mis à leur disposition.

Une attention particulière sera portée au respect des dispositions réglementaires liées au travail en hauteur.

Bruit au travail

En application des dispositions des articles R 4432-1, R 4432-3, R 4434-1 et R 4434-10 du Code du travail, l'employeur devra prendre des mesures afin d'atteindre un niveau d'exposition sonore quotidien des salariés compatible avec le dispositif réglementaire et les exigences de qualité de travail et de protection de la santé.

Article XV.3 Droit de retrait

Conformément aux articles L. 4131-1, L. 4131-3, L. 4131-4, L. 4131-3, L. 4131-4, L. 4154-3 du Code du travail le salarié dispose d'un droit de retrait.

En cas de danger grave et imminent pour sa vie ou sa santé, le salarié dispose du droit d'arrêter son travail et si nécessaire de quitter les lieux pour se mettre en sécurité. L'employeur ou le représentant du personnel, s'il y a lieu, doivent en être informés. Ce droit de retrait est un droit protégé (aucune sanction, aucune retenue sur salaire ne peuvent être prises à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux). La décision du salarié ne doit cependant pas créer pour d'autres personnes une situation de danger grave et imminent, conformément au Code du Travail.

Article XV.4 - Commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire

Afin de pallier les difficultés créées par les spécificités de la branche d'activité qui, du fait du recours fréquent au contrat à durée déterminée d'usage et de l'effectif souvent réduit des entreprises relevant du secteur du spectacle vivant, rendent difficile l'application de la législation relative à l'hygiène et à la sécurité d'une part, soucieuses du respect des règles, normes et principes applicables en matière d'hygiène et de sécurité d'autre part, les parties conviennent de la création d'une commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire.

En tout état de cause, à partir d'une veille sanitaire, une politique de prévention active sera mise en place par :

- l'analyse de toutes les banques de données (statistiques de la CNAMTS, risques professionnels, CMB ...),
- l'élaboration d'actions en vue d'une politique de prévention médicale et de sécurité au niveau de la branche et diffusée aux entreprises du secteur du spectacle vivant,
- l'élaboration de recommandations à destination des entreprises de la branche après analyse des différents dispositifs de sécurité selon les réglementations en vigueur,

- recours aux Intervenants en Prévention des Risques Professionnels (IPRP) afin d'aider dans leurs actions les services de médecine du travail, et les employeurs ;
- par l'étude de tous les sujets en matière d'hygiène et de sécurité transmis à la commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire par la commission nationale d'interprétation et de conciliation

En tant que de besoins, la commission pourra faire appel à des experts.

Les missions, les attributions, les modalités de fonctionnement de cette commission feront l'objet d'un avenant à la présente convention.

Dans un souci de lisibilité et de sensibilisation des différents acteurs, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, représentatives au plan national et interprofessionnel, incitent les entreprises à faire mention, sur le bulletin de paie, du taux de cotisation accidents du travail et maladies professionnelles auquel est soumise l'entreprise.

Article XV. 5 - CHSCTE (Comité d'Hygiène et de Sécurité aux Conditions de Travail et à l'Environnement)

Les partenaires sociaux entendent travailler à la création d'un CHSCTE de branche. Pour ce faire ils décident de créer une commission de configuration du CHSCTE de branche dès la signature de la présente convention. Ce CHSCTE de branche devra être opérationnel dans les 3 ans qui suivent l'extension de la convention collective.

Titre XVI

Durée, Révision, Dénonciation, Adhésion, Commission de suivi et d'interprétation

Article XVI.1: Durée et renouvellement

La présente convention entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension et s'appliquera à partir de cette date, moment auquel elle se substituera aux différents textes existants, à savoir :

- Convention Collective Nationale étendue des Théâtres Privés ;
- Convention Collective Nationale étendue régissant les rapports entre les entrepreneurs de spectacles et les artistes dramatiques, lyriques, marionnettistes, de variétés et musiciens en tournée ;
- Convention Collective Nationale non étendue Chanson/variétés/jazz/musiques actuelles.

Si une convention ou un accord de niveau supérieur à la présente convention venaient à être conclus, les parties signataires adapteront celles des clauses de la présente convention qui seraient concernées.

La présente convention est conclue pour une durée initiale d'un an à compter de sa signature, période pendant laquelle elle ne pourra être dénoncée. Elle sera ensuite reconduite tacitement une première fois pour une période indéterminée puis de façon biennale sauf dénonciation effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, six mois avant le terme de la première période annuelle, puis un an avant l'expiration de chaque période biennale.

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du Code du travail, la présente convention collective nationale sera déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du Travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Article XVI.2 - Révision

La présente convention peut faire l'objet à tout moment d'une demande de révision selon les dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7, L. 2261-8 du Code du travail émanant de tout signataire pour modifier un ou plusieurs articles, pour régler des questions nouvelles ou non évoquées, ou pour adapter les clauses de la convention à de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires.

Cette demande de révision devra être notifiée aux autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception, accompagnée d'un projet d'accord sur le ou les articles soumis à révision. Les discussions devront obligatoirement commencer au plus tard un mois après réception de la demande de révision.

L'accord de révision se traduira par la signature d'un avenant à la présente convention qui prendra effet à la date d'extension.

Sauf accord unanime des signataires, aucune demande de révision ne pourra être présentée dans les douze mois suivant la signature de l'accord de révision.

Un même signataire ne pourra demander plus de deux fois la révision d'un même article au cours de la même période de validité de la convention.

Article XVI.3 - Adhésion

Toute organisation syndicale de salariés, représentative de plein droit au plan national ou ayant apporté la preuve de sa représentativité dans la branche du spectacle vivant privé, ainsi que toute organisation d'employeurs représentative dans le champ défini au titre I de la présente convention, non signataire lors de sa conclusion, pourra y adhérer.

Toute adhésion qui aurait pour objet ou pour effet de modifier le champ d'application de la présente convention, tel qu'il est défini à son titre I, devra prendre la forme d'un avenant.

Cette adhésion doit être notifiée aux signataires de la présente convention, par lettre recommandée avec accusé de réception et faire l'objet d'un dépôt légal.

Lorsque l'organisation n'est pas représentative dans le champ d'application défini à l'article 1, son adhésion est subordonnée à un agrément de toutes les parties signataires.

Article XVI.4 - Dénonciation

Chaque partie signataire peut dénoncer selon les dispositions des articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du Code du travail l'intégralité des articles de la présente convention collective au plus tard six mois avant l'expiration de la période initiale ou biennale en cours. La dénonciation devra être notifiée aux autres parties par lettre recommandée avec accusé de réception, accompagnée d'un nouveau projet d'accord.

La négociation devra obligatoirement commencer au plus tard un mois après réception de la dénonciation.

Durant la négociation, la convention collective continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée, ou à défaut, pendant une durée de vingt-quatre mois à compter du dépôt de la dénonciation.

La présente convention peut être complétée par des annexes et des avenants qui en feront partie intégrante.

Les avenants et annexes sont conclus pour la durée restant à courir de la convention et, sous réserve d'accords particuliers, se reconduisent, se dénoncent et se révisent dans les mêmes conditions que la convention initiale.

Article XVI.5 - Commission de négociation de la convention collective

Les dispositions relatives à l'indemnisation des frais de transport et de repas des organisations syndicales de salariés siégeant à la commission mixte paritaire de négociation de la convention collective sont fixées à l'annexe 4 – Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournées et clauses générales de la convention collective visant les déplacements.

Article XVI.6 - Commission d'arbitrage

Tout différend professionnel ne nécessitant pas d'interprétation de la convention collective pourra être soumis à l'examen d'une commission d'arbitrage composée de deux médiateurs de branche, choisis par le salarié, représentant une (ou 2) organisation(s) syndicale(s) de salariés-signataire(s) de la présente convention et de deux médiateurs de branche, choisis par l'employeur, représentant une organisation d'employeurs signataire de la présente convention collective.

Article XVI.7 - Commission nationale de suivi, d'interprétation, de conciliation, de suivi et de validation des accords

Il est institué une commission paritaire d'interprétation, de conciliation et de validation des accords.

Article XVI.8 - Composition et fonctionnement

La commission paritaire est composée d'un représentant de chacune des organisations des salariés représentatives au niveau de la branche, d'une part, et d'un nombre de représentants des employeurs signataires, égal à celui des représentants des organisations de salariés d'autre part.

La commission paritaire d'interprétation, de conciliation et de validation des accords est saisie soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires de la présente convention, soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations d'employeurs signataires de la présente convention, par lettre recommandée avec avis de réception, adressée au secrétariat de l'association chargée de la collecte et de la gestion des contributions au financement du paritarisme.

Elle se réunit sur convocation de son président, dans un délai maximum de quinze jours calendaires après la date de présentation de la lettre de saisine.

Les règles de fonctionnement de la commission paritaire d'interprétation, de conciliation et de validation des accords sont déterminées par un règlement intérieur.

Article XVI.9 - Rôle d'interprétation

Dans son rôle d'interprétation, la commission paritaire a pour objet de régler les difficultés d'interprétation donnant lieu à des litiges de portée collective relatifs à l'application dans les entreprises de la branche des dispositions de la présente convention collective, de ses annexes et avenants préalablement à toute action en justice.

La commission paritaire peut :

- Soit émettre un avis sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses litigieuses, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli au moins les deux tiers des voix des membres présents ou représentés.
- Soit, constatant la nécessité de modifier une clause litigieuse, renvoyer l'examen de la clause litigieuse à la procédure de révision prévue à l'article XIV.2 de la présente convention collective. Dans ce cas, des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront obligatoirement au plus tard dans les deux mois suivant l'avis de la commission paritaire d'interprétation et de conciliation.

Article XVI.10 - Rôles de conciliation

Dans son rôle de conciliation, la commission paritaire doit :

- Examiner, dans les entreprises qui ne disposent pas d'institutions représentatives du personnel, les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une clause de la convention collective, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise, de l'intervention des médiateurs de branche ou de la commission d'arbitrage.
- Rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs.

Afin d'assurer l'effectivité du présent dispositif, la réunion de la commission paritaire d'interprétation, de conciliation et de validation des accords est annulée si l'une des parties refuse de s'y présenter.

La commission peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties intéressées.

Si une conciliation intervient, les engagements des parties sont consignés immédiatement sur un procès-verbal de conciliation, signé par les représentants de la commission et chacune des parties.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation reprenant les positions respectives des parties sera immédiatement établi par les membres de la commission et adressé au plus tard dans les huit jours suivant la réunion, chaque partie recouvrant alors sa liberté d'utiliser les voies de droit qui lui sont ouvertes.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Article XVI.11 - Rôles de validation des accords d'entreprises

Dans son rôle de validation, la commission nationale de suivi, conciliation, d'interprétation et de validation doit examiner les accords signés par un représentant du personnel et les accords qui dérogent à une disposition de la présente convention collective.

La CNPCIV a pour objet de vérifier la conformité des accords signés, avec ses dispositions conventionnelles en vigueur.

A cet effet, la partie signataire la plus diligente envoie au secrétariat de cette commission un exemplaire de l'accord dont elle demande la validation.

La commission sera informée des modifications, révisions et dénonciation de ces accords. Faute de validation, l'accord sera réputé non écrit.

Les accords ne peuvent entrer en application qu'après dépôt auprès de l'autorité administrative par application des articles L2261-1 et D.2231-2 du Code du travail avec l'extrait du procès-verbal de validation par la commission paritaire pour les accords conclus avec les représentants du personnel.

La commission a quatre mois pour donner son avis. A défaut de réponse, l'accord est réputé avoir été validé.

Article XVI.12 - Règlement intérieur

Les règles relatives au fonctionnement de la commission (déroulement des réunions, modalités de transmission des procès-verbaux, ...) feront l'objet d'un règlement intérieur élaboré par les membres de la commission au cours de la première réunion qui se tiendra à cette fin, à la demande de la partie la plus diligente, dans un délai d'un mois à compter de la date d'entrée en vigueur de la présente convention.

Article XVI.13 - Participation des salariés mandatés aux commissions conventionnelles

a). Droit d'absence

Le temps passé par les salariés dûment mandatés par leurs organisations syndicales pour participer aux commissions conventionnelles pendant l'horaire de travail est considéré comme temps d'absence autorisé, ne faisant l'objet d'aucune retenue de salaire et demeure assimilé à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Les salariés concernés sont tenus d'informer leur employeur au moins quinze jours avant la date de chaque commission. L'absence du salarié ne doit pas entraver la bonne marche du spectacle et/ou de l'entreprise.

b). Indemnisation des frais de déplacement

Les règles relatives à l'indemnisation des frais de transport et de repas des organisations syndicales de salariés siégeant à la commission mixte paritaire de négociation de la convention collective sont fixées dans un accord en date du 8 mars 2006 annexé aux présentes sont étendues aux commissions et séances de négociation. Le financement de ces indemnités est assuré par l'aide au paritarisme telle que définie au titre XV.3°.

c). Rémunération des salariés mandatés

Le salarié mandaté pour participer à l'une des commissions conventionnelles sera rémunéré par son employeur dans les mêmes conditions que s'il avait travaillé dans l'entreprise le jour de sa convocation.

Titre XVII Négociations annuelles
--

Article XVII.1 - Négociations annuelles de branche et de secteurs d'activité

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche décident de se rencontrer, au moins une fois par an, au plus tard avant la fin du mois de mai en réunion plénière, pour tenir l'ensemble des négociations rendues obligatoires par la loi, et tous les cinq ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Chaque année il sera organisé une négociation annuelle obligatoire afin de convenir de l'augmentation annuelle des rémunérations, des défraiements et des diverses primes.

Conformément au Code du travail, la négociation du mois de mai est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche. A cet effet, un rapport est remis aux partenaires sociaux au moins quinze jours avant la date d'ouverture de la négociation.

Le rapport de branche reflète l'évolution économique, la situation de l'emploi et l'évolution des salaires moyens par niveau de classification et par sexe. Il est remis chaque année aux partenaires sociaux. Il devra intégrer une analyse de situation comparée entre les hommes et les femmes comportant des indicateurs pertinents.

Il est rappelé aux entreprises qu'il est impératif qu'elles répondent au questionnaire transmis par la branche. Ces réponses, sur la base desquelles est établi le rapport annuel de branche, sont obligatoires et nécessaires pour l'ensemble des négociations d'entreprise et de branche.

Article XVII.2 - Négociations annuelles d'entreprises

Dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives de salariés, et où sont présents un ou des délégués syndicaux, et conformément au code du travail, l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail. A défaut d'une initiative de l'employeur depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative de plein droit au plan national, ou dans l'entreprise, ou ayant apporté la preuve de sa représentativité dans la branche du spectacle vivant privé, dans le délai fixé par la Loi. La demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

Titre XVIII Captations

Les partenaires sociaux décident d'engager des négociations sur les conditions de la captation des spectacles dans les six mois qui suivent la signature de la présente convention collective. Les partenaires sociaux souhaitent parvenir à un accord dans les 6 mois qui suivent l'ouverture de ces négociations.

ANNEXES

- **Annexe 1** : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique,

- **Annexe 2** : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles,

- **Annexe 3** : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabarets,

- **Annexe 4** : Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée (spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de musique classique, chanson, variété, jazz, musiques actuelles, à l'exception des cirques et des bals) et clauses générales de la Convention collective visant les déplacements,

- **Annexe 5** : Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque,

- **Annexe 6** - Producteurs, diffuseurs, organisateurs occasionnels (y compris les particuliers) de spectacles de bals avec ou sans orchestre

- **Document de référence A** : Accord interbranche du 22 mars 2005 portant définition du secteur privé et du secteur public dans le spectacle vivant.

- **Document de référence B** : Accord interbranche du 24 juin 2008 portant définition de la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé.

ANNEXE I

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique

SOMMAIRE

PREAMBULE :	Champ d'application de l'annexe
TITRE I :	Dispositions particulières applicables aux artistes interprètes
TITRE II :	Dispositions particulières applicables aux artistes musiciens
TITRE III :	Dispositions particulières applicables au personnel technique (y compris régisseurs, habilleuses et couturières)
TITRE IV :	Dispositions particulières applicables au personnel d'accueil
TITRE V :	Dispositions particulières applicables aux cadres de direction
TITRE VI :	Dispositions particulières applicables aux metteurs en scène
TITRE VII :	Salaires minima

PREAMBULE

Le présent texte complète les dispositions de l'accord interbranche sur la politique contractuelle dans le Spectacle Vivant Public et Privé.

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent à l'ensemble des entreprises et à leurs salariés dans le cas où celles-ci exploitent produisent ou diffusent des spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique dans le cadre d'exploitation « hors tournées ».

Conformément à l'article II.5 de la présente convention collective il s'agit des entreprises exploitant, produisant ou diffusant majoritairement des spectacles :

- de théâtre ;
- d'opéra ;
- de danse ;
- de marionnettes ;
- les concerts de musique classique (musique classique, romantique, baroque, contemporaine.....)
- de théâtre musical, les comédies musicales, les opérettes traditionnelles ;
- les mimodrames ;
- les "one man shows" et spectacles d'humour comportant une continuité de composition dramatique autour d'un thème central ;
- les spectacles d'illusionnistes et les spectacles visuels ;
- les spectacles de danses traditionnelles, folkloriques ou toutes danses non intégrées dans un spectacle de chanson/variétés/jazz/musiques actuelles et populaires.

L'exploitation "hors tournées" s'entend comme une exploitation ne nécessitant pas un déplacement collectif, en vue d'effectuer en un même lieu des représentations publiques successives et échelonnées dans le temps, nonobstant des périodes de repos ou d'inactivité. Lorsqu'un spectacle produit et diffusé dans le cadre d'une tournée est exploité dans un même lieu pour une période de plus de 25 jours, il est alors réputé être exploité en "hors tournées".

Convention Collective Nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant

Annexe 1 - Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique

TITRE I – Dispositions particulières applicables aux artistes interprètes

Article I.1 Qualification des contrats - Durée

Il existe deux types de contrat de travail :

- a) le contrat à durée indéterminée
- b) le contrat à durée déterminée

Les cas de recours au CDD sont définis par la loi.

Le recours au CDD d'usage est limité aux contrats suivants :

- Contrat conclu "à la pièce", c'est à dire pour la durée des représentations du spectacle pour lequel il est conclu ;
- Contrat conclu de date à date, avec les mêmes dates de représentations pour toute la distribution.

Si l'artiste interprète est engagé pour la durée des représentations, il pourra reprendre sa liberté à condition d'avoir obtenu l'accord du producteur et que cet accord et ses conditions soient clairement mentionnées au contrat (délai de prévenance, nombre de représentations minimum). Lorsqu'il voudra faire jouer cette clause, l'artiste interprète devra en informer l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'engagement "à la pièce" devra spécifier la date de la première répétition et la date de la première représentation publique en laissant au producteur une latitude de 20 jours pour préciser (du 1^{er} au 20 janvier par exemple) cette date de première représentation. Si le spectacle n'est pas joué à la date fixée pour cette première représentation à la fin de cette période, le producteur devra à l'artiste interprète, à partir de cette date incluse, les appointements prévus à l'engagement, mais l'artiste interprète devra continuer à répéter au maximum deux services par jour si le producteur le lui demande.

Dans ce cas, les artistes interprètes percevant, par représentation, un cachet supérieur à trois fois le minimum du rôle ou de l'emploi le plus élevé de leur catégorie (dramatique, lyrique, chorégraphique, de revue ou de variétés) verront, leur cachet limité à une somme égale à trois fois le minimum de la catégorie de leur rôle. Cette dernière disposition ne pourra intervenir que si le théâtre, durant cette période, ne continue pas à exploiter le spectacle précédent.

Cas particulier : pour les distributions dont certains rôles sont joués en alternance par plusieurs artistes, les contrats de travail devront préciser de façon explicite les modalités de cette alternance.

Il est précisé que la rémunération des artistes interprètes est effectuée au cachet c'est-à-dire forfaitairement et que les heures dites d'équivalence, prises en compte pour l'ouverture des droits par les organismes sociaux ne correspondent pas au nombre d'heures de travail effectif.

Article I.2 Signature et remise des contrats

Le producteur et l'artiste sont tenus de signer un contrat d'engagement, étant précisé que préalablement à cet engagement 3 auditions ou 3 lectures de la pièce, ne constituent pas répétition.

Outre le titre (définitif ou provisoire) de l'œuvre et les mentions obligatoires pour tous les types de contrat, ce contrat doit notamment comporter :

- a) la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis (engagement "à la pièce")
- b) le ou les rôles pour lequel il est conclu
- c) la mention de la présente annexe de la convention collective
- d) la durée de la période d'essai éventuellement prévue
- e) la date de la première répétition avec un battement de 5 jours
- f) la date de la première représentation avec un battement de 20 jours
- g) une indication du plan de travail prévu pour la période de répétitions
- h) le montant du cachet et, s'il y a lieu, de ses différentes composantes, les primes diverses et les éventuels accessoires du salaire connus au moment de la signature du contrat
- i) le numéro de licence de producteur de l'employeur en cours de validité et la date de son renouvellement
- j) le ou les lieux où seront données les représentations.
- k) une clause sur les captations de durée inférieure à 3mn dès lors qu'il ne s'agit pas d'une œuvre complète et déposée comme telle auprès des sociétés civiles d'auteurs et qu'elle a pour objet la promotion de l'artiste et/ou du spectacle à titre promotionnel

Il devra être signé par les deux parties au plus tard avant la première répétition.

Le contrat contiendra les conditions particulières de l'engagement. Il sera rédigé au minimum en 2 exemplaires, chaque partie en conservant un exemplaire.

Si l'échange des signatures se réalise par correspondance, l'employeur devra expédier les exemplaires de sa proposition de contrat que l'artiste interprète devra retourner, dûment signés, dans un délai maximum de 15 jours. L'employeur devra ensuite retourner les exemplaires revenant à l'artiste interprète dûment signés dans un délai de huit jours.

Article I.3 Clause d'essai

L'engagement peut être soumis à une clause d'essai, à condition qu'elle soit expressément mentionnée au contrat. Le producteur ne peut signer à la fois qu'une clause d'essai par rôle ou poste de travail. Elle est renouvelable avec l'accord des parties, sauf en ce qui concerne les artistes chorégraphiques.

La durée de la clause d'essai ne peut être supérieure à sept jours, à compter de la première répétition de l'artiste interprète. Pendant ces sept jours, l'employeur ou l'artiste interprète pourront exiger cinq services de répétition.

La maladie dûment constatée de l'artiste interprète pendant cette période d'essai la suspend pour un maximum de 5 jours.

Le non respect par le producteur de ses obligations au sujet de la période d'essai annule la clause d'essai.

Le non respect par l'artiste interprète de ses obligations au sujet de la période d'essai, est considéré comme une rupture de son fait pendant la période d'essai.

Article I.4 Lieu des représentations

En cas de sinistre rendant impossible les représentations dans le ou les lieux prévus au contrat, l'artiste interprète pourra être amené à exécuter son contrat dans un nouveau lieu, accessible par les transports urbains.

Article I.5 Repos hebdomadaire

En application des articles L. 3132-2 du code du travail, tout artiste interprète bénéficie d'un repos hebdomadaire de 24 heures, auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu à l'article L. 3131-1 et suivants, soit au jour de la signature 11 heures, ce repos devra être pris obligatoirement chaque semaine.

Le jour de repos de chaque artiste interprète, qu'il soit collectif ou par roulement devra être précisé au bulletin de service dès la première représentation.

Si au cours d'un spectacle, le producteur décidait de remplacer le jour de repos hebdomadaire collectif par un jour de repos hebdomadaire par roulement, la notification devra en être faite aux artistes interprètes, au moins deux semaines à l'avance, en précisant le jour de repos individuel de chaque artiste interprète.

Le repos hebdomadaire fixé par l'employeur pourra être suspendu et reporté dans un délai de 4 semaines, uniquement dans les deux cas ci-après :

- a) à l'occasion des jours fériés légaux ou de manifestations exceptionnelles ;
- b) à l'occasion d'un incident technique interdisant la représentation dans des conditions normales.

La date du report sera mentionnée au bulletin de service en même temps que l'annonce de la suspension, cette notification ayant lieu au minimum une semaine franche à l'avance pour le a) ci-dessus.

Article I.6 Nombre hebdomadaire et rémunération des représentations

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent à l'ensemble des entreprises et à leurs salariés entrant dans le champ de la présente convention collective du spectacle vivant privé dans le cas où celles-ci exploitent produisent ou diffusent des spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique dans le cadre d'exploitation « hors tournées ».

Comme il est dit à l'article II.3 des clauses communes, les partenaires sociaux constatent que les conditions économiques qui s'imposent, tant aux entreprises qu'à leurs salariés, ne sont pas homogènes en fonction de la jauge (nombre de places de la salle ou du lieu dans laquelle elles exploitent leur spectacle).

Les partenaires sociaux se sont donc accordés pour définir plusieurs conditions d'emploi selon les jauges des lieux dans lesquels sont exploités les spectacles :

- a) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de moins de 100 places, lorsque l'employeur des artistes n'est pas l'exploitant du lieu ;
- b) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de plus de 100 places, lorsque l'employeur des artistes n'est pas l'exploitant du lieu ;
- c) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de moins de 140 places, lorsque l'employeur des artistes est également l'exploitant du lieu ;
- d) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de plus de 140 places, lorsque l'employeur des artistes est également l'exploitant du lieu.

Le spectacle peut être programmé soit de façon discontinue ou continue.

Convention Collective Nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant

Annexe 1 - Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique

Exploitation continue :

On entend par exploitation continue, le fait que le spectacle soit programmé pour plus de 4 représentations par semaine.

- Pour les spectacles présentés dans les conditions prévues aux alinéas a) et c) ci-dessus, l'artiste a la garantie de percevoir au minimum une rémunération mensuelle brute correspondant au salaire forfaitaire mensuel de base défini dans la grille des salaires minima. Cette rémunération forfaitaire mensuelle s'entend pour un maximum de 24 représentations dans le mois, au-delà les représentations sont rémunérées au minimum 1/21^{ème} du salaire mensuel forfaitaire de base défini dans la grille des salaires minima.
- Pour les spectacles présentés dans les conditions prévues aux alinéas b) et d) ci-dessus, dans le cas où l'engagement a été initialement conclu pour une exploitation continue et quel que soit le nombre de représentations hebdomadaires prévu au contrat, les artistes interprètes recevront une rémunération hebdomadaire au moins égale à 7 fois le salaire minimum conventionnel de leur rôle ou de leur emploi défini dans la grille des salaires minima conventionnels pour les exploitations continues.
- Pour le cas particulier du Théâtre musical, des Comédies musicales, et des Opérettes, les artistes engagés pour une durée minimale de 1 mois pourront percevoir une rémunération mensuelle telle que prévue par la grille des salaires. Le salaire mensuel pour les contrats supérieurs à 3 mois s'entend pour un maximum de 30 représentations. Cependant, pour les artistes percevant une rémunération supérieure à 110% du salaire mensuel minima de son emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.

Exploitation discontinue :

On entend par exploitation discontinue, le fait que le spectacle soit programmé pour moins de 5 représentations par semaine (jusqu'à 4 inclus) ou bien lorsque le spectacle est programmé de façon continue mais pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires).

Lorsque le spectacle est programmé de façon discontinue, le montant du cachet minimum garanti sera défini suivant la grille des minima conventionnels applicable pour le nombre de représentations prévues au contrat.

Article I.7 Nombre de représentations garanties

Exploitation continue :

Lorsque le spectacle est programmé de façon continue, l'artiste a la garantie de percevoir au minimum :

- Pour les spectacles présentés dans les conditions prévues aux alinéas a) et c) de l'article I.6 ci-dessus, une rémunération correspondant au salaire forfaitaire mensuel de base défini dans la grille des salaires minima, quel que soit le nombre de répétitions (payées en sus).
- Pour les spectacles présentés dans les conditions prévues aux alinéas b) et d) de l'article I.6 ci-dessus, l'artiste interprète aura la garantie d'un certain nombre de cachets :
 - Si le nombre de jours de répétitions est égal ou inférieur à 30, l'artiste interprète aura la garantie de recevoir pour les représentations au minimum 30 fois son cachet contractuel.
 - Si le nombre de jours de répétitions est supérieur à 30 et inférieur à 50, l'artiste interprète aura la garantie de recevoir pour les représentations le même nombre de cachets contractuels que le nombre de jours de répétitions de la pièce ;
 - Au delà du 50ème jour de répétitions, l'artiste interprète recevra un cachet par jour travaillé.

Sont pris en considération les jours de répétitions effectués entre la première répétition de l'artiste interprète et la première représentation publique de la pièce, non compris le jour de repos hebdomadaire.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas si l'artiste est engagé pour le remplacement d'un autre artiste absent pour maladie ou accident du travail. Dans ce cas, les parties auront, dans le respect des dispositions relatives aux CDD de droit commun, à négocier un contrat de gré à gré.

Exploitation discontinue :

Lorsque le spectacle est programmé de façon discontinue, soit pour moins de 5 représentations par semaine (jusqu'à 4 inclus) ou bien lorsque le spectacle est programmé de façon continue mais pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires), il n'y a pas de nombre de représentations garanties autre que ce qui est prévu au contrat.

Article I.8 Répétitions

Il ne pourra y avoir, exception faite des 5 jours précédant la générale ou la première représentation, plus de deux services de répétitions par artiste interprète et par jour, les leçons de danse et de chant pouvant avoir lieu en supplément pour les artistes dramatiques.

Les journées de répétitions ne pourront s'établir sur une amplitude de plus de dix heures par jour, pauses comprises.

Article I.9 Durée des répétitions et des pauses

La durée maximale d'une répétition est fixée à 4 heures pour les artistes dramatiques et lyriques et, sauf répétitions d'ensemble, à 3 heures pour les artistes chorégraphiques.

Il devra exister un intervalle d'au moins 2 heures entre la fin de la répétition et le début du spectacle, sauf les 5 jours précédant la "générale" ou la "première" si la "générale" a lieu après elle. Dans ce cas, une pause d'une demi-heure doit être accordée après 4 heures de travail pour les artistes dramatiques et lyriques et après 3 heures pour les artistes chorégraphiques.

En cours de répétition après 2 heures consécutives de travail, une pause de 15 minutes sera accordée aux artistes chorégraphiques et lyriques : cette pause sera prise collectivement.

Article I.10 Répétitions générales

Pour tout nouveau spectacle, deux répétitions rémunérées pourront être données par les artistes interprètes en présence d'un public majoritairement invité, sans toutefois que le nombre de places payantes puisse excéder 30% de la jauge de la salle. L'une de ces deux répétitions publiques pourra avoir lieu le jour de relâche habituel du théâtre, notification en étant faite au minimum une semaine franche à l'avance.

Après interruption ou relâche annuelle, lors de la reprise d'une pièce, il ne peut être donné de répétition publique.

Article I.11 Cours

Les cours particuliers de danse, de chant et d'escrime nécessités par les particularités du rôle de l'artiste interprète seront rémunérés au même titre que les répétitions de l'artiste interprète pendant 15 jours comportant au moins 15 leçons. Si au bout de ces 15 jours, l'artiste interprète ne sait pas le texte, la musique ou la chorégraphie, le producteur aura la faculté d'exiger de lui qu'il prenne ses leçons sans recevoir aucune rémunération.

Les artistes interprètes chorégraphiques devront consacrer avant chaque répétition et représentation une heure de cours quotidien donné par le chorégraphe, son assistant ou le capitaine.

Article I.12 Rémunération des répétitions

Le début de la période de répétitions doit être indiqué dans le contrat d'engagement, avec un battement de 5 jours ainsi que la date de la première représentation publique avec un battement de 20 jours.

Une rémunération est due à tout artiste interprète pour chaque service de répétition auquel il a été convoqué par lettre officielle ou par note au tableau de service, et auquel il aura participé.

Lorsqu'un service de répétition est annulé par la Direction moins de 72 heures avant sa programmation, et qu'il n'est pas reporté dans la même journée, il reste dû à l'artiste.

La rémunération des services de répétition est définie au TITRE VII - Salaires minima.

Au cas où la répétition se terminerait au-delà de 0h15, le producteur devrait prendre toute disposition utile pour assurer le retour des artistes interprètes à leurs domiciles.

Dans la limite de la durée légale du travail, pendant une semaine après la première représentation si des changements, coupures, raccords ou mises au point d'interprétation sont jugés nécessaires, l'artiste interprète sera tenu de venir répéter.

De même, si en cours de représentations, une répétition est nécessaire, pour une reprise de rôle ou pour la bonne tenue du spectacle, l'artiste interprète sera tenu de venir répéter, sous réserve de justifier d'engagements professionnels pris par ailleurs.

Dans ces cas, et dans la limite d'un seul service de répétition par jour n'excédant pas 2 heures, l'artiste percevra uniquement le cachet dû pour la représentation.

Pour tout dépassement de cette durée, l'indemnité de répétition sera due, sauf pour les artistes dont la rémunération est supérieure à 300% du cachet minima de leur rôle ou de leur emploi.

Convention Collective Nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant

Annexe 1 - Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique

Article I.13

L'artiste interprète doit impérativement :

- Se conformer aux indications portées au tableau de service pour le bon déroulement du spectacle et au règlement intérieur du théâtre dans lequel il joue ;
- Ne pas modifier, de sa propre autorité, durant toute la durée des représentations le texte, la mise en scène, la musique, la chorégraphie, le chant, et il devra respecter les indications de mise en scène et d'interprétation qui lui auront été données au cours des répétitions et des premières représentations ;
- S'habiller et se maquiller selon les indications du metteur en scène ou de la direction pour toute la durée des représentations ;
- Ne se produire pendant la durée de son contrat sur une autre scène, radio, télévision, cinéma, post synchronisation, etc. que dans la mesure où ces activités annexes sont compatibles avec les obligations du contrat et la législation en vigueur.

L'artiste interprète devra se présenter au théâtre au moins trente minutes avant le début du spectacle.

Article I.14 Reprise de représentations dans le délai de 4 mois

Une reprise des représentations dans un délai de moins de 4 mois après la dernière représentation pourra avoir lieu aux mêmes clauses et conditions que dans le contrat initial, à condition que le producteur garantisse au moins 50 nouvelles représentations.

Cette disposition s'applique exclusivement si le contrat initial est signé "pour la durée des représentations" et si elle y est expressément prévue.

Le producteur devra informer l'artiste interprète de la date de reprise au moins 21 jours avant la fin de la première série de représentations.

Article I.15 Préavis de fin de représentation

En dehors du cas traité à l'article I.14, dans le cas des contrats signés "pour la durée des représentations", le producteur devra prévenir les artistes interprètes de la fin des représentations par note au bulletin de service, par lettre remise contre décharge ou par lettre recommandée dans les délais suivants :

- au minimum 6 jours avant la dernière représentation prévue, si le nombre de représentations ne dépasse pas 30 ;
- au minimum 10 jours avant la dernière représentation prévue dans le cas où le nombre des représentations est compris entre 31 et 50 ;
- au minimum 15 jours avant la dernière représentation prévue si le nombre de représentations dépasse 50.

Le jour de l'affichage au tableau de service ne compte pas dans la durée du préavis de fin de représentation.

Article I.16 Cas de force majeure

Dans le cas où le théâtre serait dans l'obligation de fermer temporairement pour cas de force majeure empêchant l'exploitation normale, les appointements des artistes interprètes seront suspendus pendant la durée de cette fermeture.

Article I.17 1^{er} mai

Si le 1^{er} mai est chômé, une indemnité égale au salaire est versée à l'artiste interprète. L'indemnité n'est pas due lorsque le 1^{er} mai coïncide avec le jour du repos hebdomadaire ou avec la journée habituellement chômée dans l'établissement : elle n'est pas due non plus aux artistes interprètes qui, de toutes façons n'auraient pas travaillé ce jour là (maladie, accident du travail ou grève).

Si le 1^{er} mai est travaillé, en plus du salaire normal, l'artiste interprète reçoit une indemnité égale à ce salaire. Pour les artistes dont tout ou partie du cachet est payé au pourcentage, nonobstant le versement du cachet conventionnel obligatoire, on retient comme base de calcul la moyenne des recettes des six jours précédents.

Toutefois, l'indemnité perçue en sus du salaire est plafonnée à trois fois le minimum de la catégorie la plus élevée des rôles dramatiques dans les théâtres de plus de 400 places prévue dans la grille salaires.

Article I.18 Sécurité des effets personnels

Chaque artiste interprète doit avoir à sa disposition, soit une loge personnelle, soit un placard individuel fermant à clé dans une loge collective.

L'artiste interprète étant dans l'obligation de déposer dans sa loge tous les objets et vêtements personnels, l'employeur devra les assurer contre les risques de vol, incendie, détérioration, destruction ou disparition pour quelque cause que ce soit, sous réserve d'établir, s'il y a lieu, une négligence mettant en cause la responsabilité de l'artiste interprète.

Convention Collective Nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant

Annexe 1 - Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique

L'employeur ne saurait toutefois être appelé en garantie que des objets strictement nécessaires à l'habillement de l'artiste interprète. Dans le cas où un artiste souhaiterait garantir d'autres objets, il devra en aviser l'employeur et en déclarer leur valeur. L'employeur pourra se réserver le droit d'en refuser la garantie ou de plafonner l'assurance spéciale qu'il pourrait être amené à prendre à ce sujet.

Article I.19 Exercices périlleux

Au cas où le rôle interprété par l'artiste comprendrait un exercice périlleux (cascade, duel, bagarre, saut, envol) et d'une façon générale tout jeu de scène pouvant présenter un risque grave pour l'intégrité physique de l'artiste, le producteur sera tenu de souscrire, au bénéfice de l'artiste interprète, une assurance complémentaire à celle de la sécurité sociale et garantissant un capital invalidité permanente ou décès payable à l'assuré ou à ses ayants droits. Ce capital garanti devra être au moins égal à 1 500 fois le cachet minimal du rôle dramatique de plus de 100 lignes dans les théâtres de plus de 400 places.

Les partenaires sociaux souhaitent confier la couverture de ces risques au Groupe Audiens en complément de l'accord prévoyance des intermittents déjà existant.

Article I.20 Maladie et accident du travail

Si l'artiste-interprète est incapable de remplir son service, ses salaires sont suspendus.

En cas de maladie ou d'accident, l'artiste-interprète devra en informer immédiatement le producteur et transmettre l'arrêt de travail de son médecin, et éventuellement se soumettre à la visite d'un médecin, désigné par le producteur.

En cas de désaccord entre le médecin de l'artiste-interprète et celui du producteur, ils se feront départager par un troisième médecin expert nommé par voie judiciaire.

S'il s'agit d'un accident du travail, les parties signataires déclarent s'en rapporter à la loi.

Le remplaçant de ce salarié sera embauché en CDD de remplacement si son contrat ne court pas jusqu'au terme prévu de l'exploitation du spectacle. Il ne bénéficie pas de la garantie prévue à l'article I.7 Durée minimale de représentations et cachets garantis.

Article I.21 Grossesse

La grossesse ne pourra jamais constituer une cause de résiliation. En cas de grossesse apparente incompatible avec le rôle, le producteur, l'artiste interprète et le médecin auront à se mettre d'accord sur le moment où l'artiste interprète devra interrompre son service (suspension du contrat).

En cas de désaccord, il sera fait appel au médecin du travail.

Article I.22 Salaires minimaux

Les salaires minimaux des artistes interprètes se répartissent par catégories dans la grille des salaires conventionnels de la présente annexe

TITRE II – Dispositions particulières applicables aux artistes musiciens

Article II.1 Auditions

Les partenaires sociaux ont convenu d'encadrer l'organisation des auditions, organisées en particulier pour les comédies musicales, de la manière suivante :

a) Audition avec publicité (tout artiste peut se présenter)

La publicité (qui sera notamment adressée à Pôle emploi) précisera les dates et heures, le ou les lieux, l'organisation, le planning de l'audition, les particularités et les caractéristiques de l'emploi, la rémunération envisagée, les conditions de travail et les coordonnées de l'entreprise.

Au-delà de trois séances, le candidat sera convoqué individuellement à une audition conformément au b) ci-après.

b) Audition individuelle sur convocation (les candidats sont convoqués individuellement par l'entreprise)

La convocation individuelle à l'audition doit comporter la date, l'heure et le lieu de celle-ci. L'entreprise demande aux candidats qui se manifestent d'effectuer les démarches nécessaires concernant la prise en charge de leur frais de transport.

Lorsque l'artiste est convoqué individuellement, l'organisateur de l'audition remboursera les frais éventuels de transport sur la base du tarif SNCF 2^{de} classe (si ces frais n'ont pas été pris en charge par ailleurs), d'hébergement (en chambre individuelle) et de repas occasionnés lorsque le candidat n'a pas la possibilité de rejoindre son domicile pendant la période d'audition.

c) L'audition se déroule devant au minimum un responsable de la direction artistique.

Article II.2 Contrat de travail à durée indéterminée : mentions obligatoires

Conformément à l'article II.1.1 de l'accord interbranches du 24 juin 2008 sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant et privé, le contrat de travail doit comporter des informations sur les éléments suivants :

- identité des parties ;
- lieu de travail, à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le salarié est occupé à divers endroits ainsi que le siège, ou le cas échéant, le domicile de l'employeur ;
- titre, catégorie d'emploi du salarié et description du travail ;
- date et heure de début du contrat de travail ;
- durée du congé payé auquel le salarié a droit (ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé) ;
- durée de la période d'essai ;
- durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le salarié en cas de rupture anticipée du contrat ;
- qualification, échelon et salaire mensuel brut ;
- durée du travail dans l'entreprise ;
- modalités du repos hebdomadaire ordinaire ;
- la mention de la convention collective applicable, d'un accord de groupe ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les conditions de travail du salarié.

Pour les salariés travaillant à l'étranger, le contrat de travail doit en outre préciser :

- la durée du détachement ;
- la devise servant au paiement de la rémunération.

Et le cas échéant :

- les avantages en espèce et en nature liés à l'expatriation et les conditions de rapatriement ;
- les conditions particulières éventuelles.

En cas d'accord entre les parties, toute modification des éléments précités doit faire l'objet d'un avenant écrit au plus tard quinze jours ouvrés après l'accord verbal des parties.

Article II.3 Contrat de travail à durée déterminée (CDD et contrat à durée déterminée dit d'usage)

Article II.3.1. Mentions obligatoires du CDD dit d'usage

Conformément à l'article III.3.1 de l'accord du 24 juin 2008 sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé et conformément aux dispositions de la présente annexe, le contrat de travail à durée déterminée d'usage des artistes devra, comporter les mentions suivantes :

- La nature du contrat : « contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L.1242-2 3° du Code du travail » ;
- L'identité des parties ;
- L'objet du recours au CDD dit d'usage ;
- Le nom du spectacle ;
- Les éléments précis et concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi ;
- La date de début du contrat et sa durée minimale dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à terme certain ;
- L'existence et la durée de la période d'essai s'il y a lieu ;
- Le titre de la fonction, la qualité ou la catégorie d'emploi pour lesquelles le salarié est embauché ainsi que sa position dans la classification de la convention collective applicable ;
- Le lieu de travail, lieu d'embauche du salarié ;
- Le planning des représentations et répétitions ;
- La durée de travail applicable et, le cas échéant, la convention de forfait de temps de travail éventuellement applicable au salarié,
- S'il y a lieu, le contrat de travail, ou un avenant, préciseront les modalités de fonctionnement de la modulation du temps de travail ;
- Le salaire de base applicable;
- La mention de la convention collective applicable, d'un accord de groupe ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les conditions de travail du salarié;
- Les références d'affiliation aux caisses de retraite complémentaire et à la caisse des congés spectacles ;
- Les références des organismes de protection sociale ;
- Le lieu de dépôt de la déclaration unique d'embauche.

Article II.3.2. Mentions obligatoires du contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée est rédigé conformément à l'article L.1242-1 du Code du travail.

Article II.4 Période d'essai des musiciens

La période d'essai des musiciens (hors théâtre musical, comédies musicales, opérettes et spectacles exploités sur une longue durée) relevant de la présente annexe s'étend sur trois services de répétitions au plus sur une période ne pouvant excéder 8 jours.

Compte tenu des spécificités des spectacles de théâtre musical, comédies musicales, opérettes et spectacles exploités sur une longue durée, les musiciens peuvent avoir besoin d'un temps plus long et d'un travail avec l'ensemble de la troupe sur une durée plus importante afin de révéler leurs qualités artistiques et leur talent.

La période d'essai des choristes dont la partition est intégrée à l'orchestre et des artistes musiciens engagés pour une durée au moins égale à 3 mois s'étend sur cinq répétitions au plus sur une période ne pouvant excéder 15 jours.

Si dans le délai imparti pour les répétitions, aucune des parties ne signifie à l'autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif.

Article II.5 Rémunération

La rémunération des artistes musiciens peut être faite au cachet ou au mois (cf grille de salaires).

Le contrat stipulant un salaire mensuel s'entend :

- pour les contrats supérieurs à 1 mois et pour 21 fois le cachet avec un maximum de trente représentations par mois de date à date : toute représentation supplémentaire doit être payée en sus, au prorata. L'éventuelle interruption ou suspension d'un contrat ne peut interrompre le versement du salaire afférent.
- Pour les contrats supérieurs à 3 mois sur la base de la durée légale du travail pour un temps plein.
Le salaire mensuel s'entend également pour un maximum de 30 représentations, cependant, pour les salariés percevant une rémunération supérieure à 110% du salaire mensuel minima de son emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.

La faculté de dépasser le chiffre de trente représentations par mois, de date à date, ne peut pas autoriser à jouer un spectacle de durée normale (une heure trente à trois heures, entracte compris) plus de deux fois le même jour ni plus de deux jours consécutifs en matinée et soirée.

Le plafond de trente représentations par mois ne peut être dépassé pour les spectacles de durée exceptionnelle (plus de trois heures) qui, d'autre part, ne peuvent être joués en matinée et soirée plus d'une fois par semaine.

Un artiste-musicien ne peut se voir imposer un spectacle de durée normale (deux heures trente maximum hors entracte) plus de deux fois le même jour.

Un artiste-musicien ne peut se voir imposer de jouer un spectacle de durée exceptionnelle (plus de deux heures trente, hors entracte) en matinée et soirée le même jour plus de trois fois par semaine, plus de cinq fois dans l'année.

Deux représentations d'un spectacle de courte durée (moins d'une heure trente, entracte non compris) peuvent être comptées pour une représentation normale à condition qu'elles se déroulent dans un même lieu. Toutefois, il ne peut être donné plus de trois représentations par jour d'un spectacle de ce type, ni plus de douze par semaine avec un même artiste.

Un temps de pause d'une heure minimum sera prévu entre les spectacles. Le temps de battement entre deux spectacles de courte durée ne pourra dépasser 4 heures.

Article II.6 Repos hebdomadaire

L'artiste devra obligatoirement bénéficier d'un repos hebdomadaire de vingt quatre heures consécutives, sauf dans la semaine précédant la première et/ou en cas de présentation à la presse du spectacle le jour de relâche.

Durant le repos, aucune répétition, aucun raccord ou déplacement ne pourra avoir lieu.

Article II.7 Salaires

Pour les artistes musiciens rémunérés au cachet, celui-ci correspond à un service de travail de trois heures trente indivisibles (répétition, enregistrement ou représentation).

Le montant du cachet minimum de base est fixé au TITRE VII - Salaires minima. Il est révisé selon les modalités prévues à l'article ci-après de la convention.

Dans un certain nombre de cas, la rémunération de l'artiste musicien se trouve majoré pour chaque représentation effective, de la façon suivante :

- lorsque le musicien joue d'instruments multiples, sa rémunération ne peut être inférieure à 110% du salaire minimum de sa catégorie prévue au TITRE VII - Salaires minima ;
- lorsque le musicien est appelé à participer au jeu de scène, sa rémunération ne peut être inférieure à 120% du salaire minimum de sa catégorie prévue au TITRE VII - Salaires minima, étant entendu qu'il n'y a pas de majoration si le musicien joue en scène sans être astreint à se déplacer sur les indications de la mise en scène.

Le cachet du chef d'orchestre est prévu au TITRE VII - Salaires minima.

Article II.8 1^{er} mai

Si le 1^{er} mai est chômé, une indemnité égale au salaire est versée à l'artiste musicien. L'indemnité n'est pas due lorsque le 1^{er} mai coïncide avec le jour du repos hebdomadaire ou avec la journée habituellement chômée dans l'établissement : elle n'est pas due non plus aux artistes interprètes qui, de toutes façons n'auraient pas travaillé ce jour là (maladie, accident du travail ou grève).

Si le 1^{er} mai est travaillé, en plus du salaire normal, l'artiste musicien reçoit une indemnité égale à ce salaire. Pour les artistes musiciens dont tout ou partie du cachet est payé au pourcentage, nonobstant le versement du cachet conventionnel obligatoire, on retient comme base de calcul la moyenne des recettes des six jours précédents.

Toutefois, l'indemnité perçue en sus du salaire est plafonnée à trois fois le minimum de la catégorie la plus élevée des rôles dramatiques dans les théâtres de plus de 400 places prévue dans la grille salaires.

Article II.9

Si la location d'un instrument est nécessaire, celle-ci sera effectuée et prise en charge par la direction en accord avec l'artiste.

Article II.10

Les costumes exigés par la direction (par exemple, pour la participation au jeu) sont fournis par elle.

Article II.11

Le salaire de l'artiste est payable au moins chaque mois. En cas de retard dans le paiement des salaires, l'artiste pourra, après mise en demeure écrite adressée à la direction, considérer après quarante huit heures son engagement comme résilié aux torts et griefs de la direction. Dans ce cas, il reprendrait sa liberté et aurait droit aux salaires dus sans préjudice de dommages et intérêts éventuels.

Article II.12 Durée du travail

Le service de travail est d'une durée de trois heures trente indivisibles. Il comporte une pause de vingt minutes.

Le temps de travail de l'artiste musicien ne pourra excéder sept heures par jour et huit heures pendant les répétitions d'ensemble.

Article II.13 Répétitions

La répétition est une séance de travail pendant laquelle les artistes musiciens participent à la mise au point d'un spectacle en vue de sa représentation. Un filage est une répétition dans les conditions du spectacle.

Une rémunération est due à tout artiste musicien pour chaque service de répétition auquel il a été convoqué par lettre officielle ou par note au tableau de service, et auquel il aura participé.

Lorsqu'un service de répétition est annulé par la Direction moins de 48 heures avant sa programmation, il reste dû à l'artiste musicien.

Quelle que soit la durée de travail, le versement d'une rémunération correspondant à un service de répétition est garanti au salarié (cf. grille de salaires).

Une journée de répétition pour les artistes musiciens seuls ne peut dépasser 2 fois 3 heures par jour. Quinze minutes de pause seront accordées au cours de chaque service de répétition de 3 heures.

Un temps de pause d'une heure minimum sera prévu pour prendre un repas au cours de la journée de répétition.

Une journée de répétition nécessitant la participation des artistes-interprètes, des musiciens et des techniciens dont la présence est requise par le spectacle, ne peut dépasser 2 fois 4 heures par jour, étant entendu que le travail d'interprétation des artistes musiciens ne peut dépasser 7 heures. Vingt minutes de pause seront accordées au cours de chaque service de répétition de 4 heures.

Quinze jours avant la date prévue de la première représentation, des journées de répétition comportant trois services (conformément aux dispositions susvisées) pourront être prévues à condition qu'un même artiste musicien n'effectue pas plus de huit heures de répétition, le cachet de journée de répétition sera alors majoré prorata temporis si la durée du temps de répétition est supérieure à 7 heures.

Les répétitions seront rémunérées sur la base définie dans la grille de salaires de des exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variété jazz, musiques actuelles (Annexe 2), mais pourront faire l'objet des abattements suivants :

- Entre 3 et 5 journées de répétition, le cachet de base subira un abattement de 5%.
- Entre 6 et 10 journées de répétition, le cachet de base subira un abattement de 10%.
- Entre 11 et 15 journées de répétition, le cachet de base subira un abattement de 15%.
- Au-delà de 16 journées de répétitions, le cachet de base subira un abattement de 20%.

Article II.14 Plan de travail

Le plan de travail (ou programme des services de la semaine) devra être affiché au plus tard le vendredi soir de la semaine précédente, sauf dans les dix jours précédant la première représentation.

A. - Horaires :

Sauf dans le cas où deux services sont assurés à l'artiste musicien dans une même journée, les services de travail doivent être fixés :

- entre 9 heures et 18 heures ;
- entre 20 heures et 24 heures.

Tout service se situant exceptionnellement hors de cet horaire donnera lieu à une majoration de cachet de vingt pour cent par quart d'heure décalé, à moins que le plan de travail n'ait été communiqué huit jours à l'avance.

B.- Prolongation des services :

La durée d'un service peut être prolongée au gré de la direction, selon les besoins du spectacle (répétition, réglages, représentation). Cette prolongation donne lieu au paiement d'un supplément fixé à 10 pour cent du cachet minimum de base par quart d'heure indivisible.

Il est porté à 20 pour cent en dehors de l'horaire précisé ci-dessus.

Les jours de répétition générale et de première, le premier quart d'heure ne sera pas compté.

C.- Repos entre les services :

Une interruption de deux heures doit être ménagée entre deux services de répétitions d'ensembles.

Cette interruption peut être ramenée à 1h30 entre deux services de représentation.

Pendant ces interruptions, si un raccord est nécessaire, il pourra être décidé par la direction d'un service d'un quart d'heure pendant la pause.

Ce service sera rémunéré, sauf dans le cas où il sera rendu nécessaire par le remplacement d'un artiste musicien absent.

Article II.15 Cas de force majeure

Dans le cas où le théâtre serait dans l'obligation de fermer temporairement pour cas de force majeure empêchant l'exploitation normale, les appointements des artistes musiciens seront suspendus pendant la durée de cette fermeture.

Article II.16 Maladie de l'artiste

En cas de maladie, l'artiste musicien devra se soumettre à la visite du médecin de la direction. S'il y a désaccord entre ce médecin et celui de l'artiste quant à la maladie et la durée probable de l'incapacité, ils devront se faire départager par un troisième médecin désigné par eux.

1°) Si l'artiste musicien est engagé pour un seul spectacle :

- a) s'il tombe malade pendant les répétitions, le directeur a le droit de résilier le contrat si la durée de l'incapacité prévue le met dans l'impossibilité d'assurer au moins les cinq derniers jours de répétitions. Si le contrat est résilié, l'artiste a droit à la rémunération des jours de travail effectués sur la base de son contrat.
- b) si l'artiste tombe malade pendant les représentations, le directeur a le droit de résilier le contrat au cas où il se trouve dans l'obligation d'engager un autre artiste pour le remplacer.

2°) Si l'artiste musicien est engagé pour plusieurs spectacles et si sa maladie met le directeur dans l'obligation d'engager un autre artiste pour le remplacer dans le spectacle en cours de répétitions ou de représentations, le directeur peut suspendre le contrat, mais l'artiste musicien devra être obligatoirement distribué dans le spectacle suivant, comme prévu à son contrat, à moins qu'il ne préfère reprendre sa liberté. Dans ce cas, aucune indemnité ne sera due de part ni d'autre.

Article II.17 Grossesse

La grossesse ne pourra jamais constituer une cause de résiliation. En cas de grossesse apparente incompatible avec l'emploi, le producteur, l'artiste musicienne et le médecin auront à se mettre d'accord sur le moment où l'artiste musicienne devra interrompre son service (suspension du contrat).

En cas de désaccord, il sera fait appel au médecin du travail.

Article II.18 Discipline

L'artiste musicien s'engage :

- a) A se conformer aux indications portées au billet de service, aux règlements intérieurs de la troupe et des théâtres, où il est appelé à donner des représentations, aux lois en vigueur.
- b) D'une manière générale, à se conformer aux indications du metteur en scène et du chef d'orchestre pour chaque représentation qu'il sera appelé à donner ;
- c) A ne pas exercer une autre profession et à ne pas se produire sur scène dans sa profession d'artiste interprète, à titre gracieux ou rétribué, pendant la durée de l'engagement sans l'accord préalable écrit du directeur ou de son représentant.

Article II.19 Enregistrements, retransmissions et diffusions

L'artiste musicien consent à la captation et ou la retransmission, sans rémunération, d'extraits du spectacle, dès lors qu'elle n'excédera pas trois minutes et ne représente pas un titre complet et déposé comme tel auprès des sociétés civiles d'auteurs compositeurs, dès lors qu'elle a pour objet la promotion de l'artiste et/ou du spectacle.

Les parties conviennent que les modalités de rémunération des artistes au titre des captations et/ou retransmissions ou diffusions au-delà de trois minutes de retransmission effective feront l'objet d'une négociation spécifique organisée par les partenaires sociaux dans le cadre de la présente convention collective.

Dans l'attente de cette négociation, l'artiste ne pourra être enregistré, filmé, radiodiffusé ou télévisé, sans accord préalable écrit. L'exploitation et les droits divers et relatifs devront faire l'objet d'un contrat séparé où devra figurer le nom de la société de gestion collective des artistes interprètes chargée de répartir ces droits.

Une liste des artistes ayant participé au spectacle capté sera établie par l'employeur.

Article II.20

Toute clause de contrat particulier contraire aux stipulations de la présente convention sera considérée comme nulle.

Article II.21

Dans le cas où un litige nécessite la réunion de la commission de conciliation prévue à l'article XV.7 de la présente convention collective l'artiste est tenu, jusqu'à ce que le différend ait été résolu, de continuer à assurer son service envers l'employeur qui doit payer régulièrement la totalité des appointements.

L'artiste, dans ce cas, aura toujours le droit de signer son reçu sous réserve.

TITRE III – Dispositions particulières applicables au personnel technique (y compris régisseurs, habilleuses et couturières)

Article III.1 Recrutement – Période d’essai – Qualification des contrats

Les postulants devront justifier :

- d’être âgés de 18 ans au moins ;
- de remplir les conditions d’aptitude physique nécessaire à l’exercice du poste pourvu, constatée par la Médecine du Travail lors de la visite médicale d’embauche sans préjudice des visites médicales rendues obligatoires par les dispositions légales et conventionnelles ;
- d’une qualification professionnelle reconnue ou d’expériences jugées équivalentes.
- D'une capacité en cours de validité dans les emplois pour lesquels une habilitation est requise

Des salariés pourront également être recrutés dans le cadre de contrat de travail en alternance préparant aux métiers répertoriés dans la présente annexe.

Lors de l’embauche, si les parties conviennent d’une période d’essai, elle doit être expressément prévue au contrat. Avant la fin de la période d’essai, les parties peuvent prévoir le renouvellement de la période d’essai.

Il existe deux types de contrat pour le personnel technique :

- a) le contrat à durée indéterminée (à temps plein ou à temps partiel)
- b) le contrat à durée déterminée (à temps plein ou à temps partiel)

Les contrats à temps partiel ne peuvent être conclus qu’à partir du 2^{ème} salarié.

Article III.2 Organisation du travail

Le temps de travail s’effectue dans un horaire compris entre 8 heures et 24 heures, réparti (sauf pour le service habillage pour lequel la journée continue est d’usage) en services indivisibles (jeu –entretien – montage - démontage). Le principe de la journée continue peut cependant être appliqué après accord entre les parties dans le respect de l’article L 3121-33 du Code du travail.

Le temps de pause ne constitue pas du temps de travail effectif.

Chaque technicien a droit à 44 heures consécutives de repos par semaine.

Dans les conditions fixées par la Loi, pour toutes raisons impératives (commissions de sécurité, accident, etc), le temps de repos peut être suspendu par la direction. Dans ce cas, les heures seront soit :

- rémunérées avec l’adjonction d’une prime correspondant à 7 heures au taux horaire normal,
- compensées par 2 jours de congés payés par accord entre les parties.

a) Le plan de travail

Sauf dispositions particulières pour les périodes de montage et démontage prévues à l'article III.7, le plan de travail habituel se situe dans une amplitude maximale journalière de 9 heures avec une heure de pause ou bien une amplitude maximale journalière de 10 heures avec 2 heures de pause. Si cette pause ne peut pas être prise, elle est rémunérée et donne droit à une prime de même montant, plus une indemnité de restauration prévue au TITRE VII - Salaires minima des personnels techniques.

Le plan de travail de la semaine suivante devra être communiqué 48 heures au moins avant le jour de repos hebdomadaire, sauf en période de montage.

Au plus tard 21 jours après la première représentation publique de chaque spectacle, l’organisation du travail doit être fixée par la direction, spectacle par spectacle, pour la durée des représentations.

La modification du nombre de représentations hebdomadaires ou les changements d’horaires de représentation peuvent amener la direction, avec 15 jours de préavis, à modifier le plan de travail. En dehors de ces deux cas, le plan de travail ne peut être modifié sans l’accord des intéressés. Le plan de travail peut différer selon les catégories de techniciens. Chaque catégorie doit se voir appliquer les mêmes horaires, entreprise par entreprise, service par service et spectacle par spectacle.

Chaque service est comptabilisé par périodes de 60 minutes commençant au ¼ d’heure, à la ½ heure ou à l’heure (par exemple : 20h00, 20h15, 20h30 ou 20h45).

Pour les salariés employés en contrat à durée déterminée à temps partiel, quels que soient la durée du spectacle et le nombre de représentations hebdomadaires, les services du jeu seront de 4 heures avec des engagements faits pour une durée hebdomadaire minimum définie comme suit :

- 28 heures à partir de 6 représentations données dans la semaine. Cependant, lorsqu'il ne sera donné que 6 représentations par semaine, ces personnels devront effectuer, à la demande de l'employeur, un service d'entretien de 4 heures.
- 20 heures jusqu'à 5 représentations complémentaires données dans la semaine. Cependant, lorsqu'il ne sera donné que 4 (ou moins de 4) représentations par semaine, ces personnels devront effectuer, à la demande de l'employeur, un service d'entretien de 4 heures.

b) Le service du jeu

La durée du service du jeu est celle de la durée du spectacle, mise en place et entracte inclus. Ce service ne peut pas être inférieur à 3 heures et la mise en place ne peut pas être inférieure à 30 minutes.

Le service du jeu peut commencer au quart d'heure, à la demi-heure et à l'heure (par exemple : 19h15, 19h30, 19h45 ou 20h00).

Le point de départ de ce service commence au plus tard ½ heure avant l'heure du lever de rideau annoncée au public sur les supports de communication spécialisés.

Tout service supplémentaire imprévu, exigé par les nécessités du travail, ayant pour effet d'aboutir à un dépassement de la durée hebdomadaire du travail est récupéré avec l'accord du salarié dans les 2 semaines suivantes par la suppression d'un service de même durée. S'il n'est pas récupéré, il est rémunéré avec majoration légale du salaire.

c) Le travail d'entretien

Le travail d'entretien est effectué par services de 4 heures avec une pause de 15 minutes et le reliquat par service de 2 ou 3 heures. En outre, ce n'est que pour des nécessités impératives, accidentelles et imprévisibles que des services de 2 heures pourront être exceptionnellement programmés. Par travail d'entretien, on entend l'entretien du décor et du matériel technique ainsi que éventuellement l'entretien courant du théâtre et de ses dépendances.

Article III.3 Jours Fériés

A l'exception du 1^{er} mai, qui bénéficie de dispositions légales particulières, les jours fériés suivants : lundi de Pâques, 8 mai, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption (15 août), Toussaint, 11 novembre, sont, en cas de travail, compensés par un jour de repos qui s'ajoutera à la durée légale des congés payés ou qui pourra, éventuellement, être pris à une autre date en fonction des nécessités du service.

Pour les salariés employés en contrat à durée déterminée, si le repos ne peut être pris durant la période du contrat, une indemnité compensatrice correspondant au temps de travail effectué le jour férié sera versée en fin de contrat.

A défaut d'autres dispositions définies par accord d'entreprise, la journée de solidarité est fixée au jeudi de l'Ascension.

Dans le respect des dispositions légales, lorsque le jour habituel de relâche coïncide avec un jour de fête légale et qu'il est travaillé, le temps de travail est rémunéré et donne droit à une prime correspondant au temps de travail effectué ce jour là au taux horaire normal.

En outre, cette journée sera récupérée de l'une ou l'autre des façons suivantes, au choix de la direction :

- un jour de récupération à prendre fixé à une date quelconque ;
- par adjonction d'un jour de récupération au nombre des journées de congés payés.

Article III.4 Réveillons

Les services du jeu des réveillons de Noël et du Jour de l'An sont rémunérés au taux normal et complétés par une prime d'égal montant.

Article III.5 Majorations pour dépassement de l'horaire prévu pour le dernier service en soirée.

A l'issue du dernier service de représentation en soirée si le travail se poursuit au-delà de l'heure prévue au plan de travail, ou à partir de minuit en période de montage et de démontage la première heure est rémunérée au tarif horaire doublé.

Au delà de cette heure, les heures de travail effectif seront rémunérées, s'il y a lieu avec les majorations légales en vigueur, et complétées par une prime ayant pour effet de garantir au salarié (salaire + prime) une rémunération égale à 14 heures au taux horaire normal.

Après 0h30, le transport est à la charge de la Direction si le salarié utilise les transports collectifs.

Article III.6 Heures supplémentaires - Récupération

En application des dispositions prévues à l'article VIII.6 de la présente convention collective, il est convenu que le contingent annuel d'heures supplémentaires pour le personnel concerné par les dispositions de la présente annexe est fixé à 270 heures.

Les majorations afférentes sont, quant à elles, fixées par les dispositions légales en vigueur.

Toutefois, avec l'accord des deux parties intéressées, les heures supplémentaires pourront être récupérées à l'intérieur d'une période comprise entre le 1^{er} septembre d'une année et le 31 août de l'année suivante. Si, à la fin de la période ou en cas d'un départ de l'entreprise, le crédit d'heures récupérables n'a pas été liquidé, il sera payé intégralement au tarif horaire en vigueur au moment de la liquidation.

Constituent des heures supplémentaires, toutes les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire. La durée du travail à prendre en compte s'entend des heures de travail effectif.

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

Seules les heures supplémentaires accomplies à la demande ou avec l'accord de l'employeur doivent donner lieu à rémunération.

Article III.7 Montage et démontage

La période de montage commence cinq semaines avant la première représentation payante pour se terminer une semaine après celle-ci.

La période de démontage commence à l'issue de la dernière représentation et ne peut excéder 3 jours.

Pendant ces périodes, la journée de travail se situe dans un horaire compris entre 8 heures et 24 heures. Dans cette amplitude, la journée pourra être fractionnée en 3 services au maximum dont la durée minimale ne pourra être inférieure à 2 heures. Conformément à l'article D 3121-19 du code du travail, la durée quotidienne de travail effectif pourra être portée à 12 heures pendant les périodes de montage et de démontage, dans le respect des dispositions légales concernant la durée maximale de travail hebdomadaire (articles L 3121-35 et L 3121-36 du Code du travail).

Dans la limite de 6 montages par an, en période de montage et de démontage, si le Personnel Technique ne dispose pas de 44 heures consécutives de repos, les heures travaillées seront soit :

- rémunérées avec l'adjonction d'une prime correspondant à 7 heures au taux horaire normal, néanmoins si l'inobservation des 44 heures de repos consécutives a pour effet de conduire le salarié à dépasser la durée légale hebdomadaire du travail, cette prime sera diminuée du montant de la majoration déjà versée au titre des heures supplémentaires pour la semaine concernée.
- compensées par 2 jours de congés payés par accord entre les parties.

Pendant ces périodes, une pause d'une heure doit être respectée entre 12 et 14 heures et entre 18 heures et 20 heures.

La suppression de la pause ouvre droit à une prime correspondant à une heure de salaire et au versement de l'indemnité de restauration prévue au TITRE VII - Salaires minima des personnels techniques.

Pour les cas non prévus par les dispositions générales du présent article, un accord d'entreprise devra être recherché.

Article III.8 Représentation d'un même spectacle

Lorsque la direction programme deux représentations d'un même spectacle dans la même journée, une pause d'une heure doit être observée entre les deux services.

Si le temps de pause est inférieur à une heure, il est versé une prime de restauration ainsi qu'une prime égale à deux fois le salaire horaire ou bien, au choix du salarié, il est compensé par la suppression d'un service d'entretien de 2 heures.

En toute hypothèse, la pause entre deux spectacles ne pourra être inférieure à 30 minutes au bout de 6 heures de travail effectif.

Article III.9 Représentations de spectacles différents

Lorsque la direction programme des spectacles différents dans la même journée. Les services sont comptabilisés de la façon suivante :

- Lorsque la durée des différents spectacles, mise en place et entracte inclus, ne dépasse pas 4 heures de travail, le service est comptabilisé pour 4 heures ;

- Lorsque la durée des spectacles, mise en place et entracte inclus, est supérieure à 4 heures et inférieure à 5 heures de travail consécutif sans prise de pause, les services sont comptabilisés pour 5 heures de travail effectif plus une prime correspondant à une heure de travail;
 - Lorsque la durée des spectacles, mise en place et entracte inclus, est supérieure à 5 heures, chaque service de jeu est comptabilisé pour un minimum de 3 heures en fonction de la durée effective de la représentation.
- Par ailleurs, si la tranche horaire 18h-20h est incluse dans les heures définies ci-dessus et qu'une heure de pause n'est pas observée entre les services effectués, une prime de restauration est due.
- Il ne pourra pas y avoir plus de 6 heures consécutives de travail sans pause.

Autres dispositions

Article III.10

En cas de montage, démontage et en cas d'incident technique, la durée du repos quotidien pourra être ramenée à 9 heures au lieu de 11 heures. Les 2 heures travaillées seront payées au tarif applicable et récupérées ou donneront lieu à une prime correspondante, soit 2 heures de travail.

Article III.11

Après trois ans de présence, il est attribué à chaque technicien, une prime d'ancienneté de 1% du salaire conventionnel, versée mensuellement et calculée de la façon suivante : 4ème année : 1%, 5ème année : 2%, 6ème année : 3% et ainsi de suite jusqu'au plafond de 10% après 13 années de présence.

Article III.12

A partir d'un an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, l'indemnité de licenciement des personnels techniques sera égale à :

- jusqu'à 5 ans d'ancienneté ininterrompue au service de l'employeur : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté,
- à compter de la 5ème année d'ancienneté ininterrompue au service de l'employeur : 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté,

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis. Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article III.13

A l'issue de la 21^{ème} représentation payante, le personnel supplémentaire nécessaire au déroulement du spectacle sera maintenu pour la durée de celui-ci.

Article III.14

Dans les entreprises exploitant plusieurs salles à une même adresse et sous réserve du respect du plan de travail défini au a) et c) de l'article 2 du présent accord, l'entretien général du lieu pourra être effectué par l'ensemble du personnel technique de l'entreprise.

Article III.15

En cas de suspension momentanée des représentations d'un spectacle en cours, le personnel technique permanent et intermittent pourra être affecté au service d'entretien. Il sera assuré du maintien de son salaire durant toute la durée de cette interruption.

Article III.16

Les montants des salaires, indemnités de restauration et indemnités pour travail en public et en lumière sont définis au TITRE VII – Salaires minima.

TITRE IV – Dispositions particulières applicables au personnel d'accueil

Article IV.1 Mission d'accueil

La mission d'accueil concerne l'ensemble des personnels en contact direct avec les spectateurs et les visiteurs, à savoir les agents de contrôle, de placement et de billetterie. A ce titre ces catégories de salariés sont réunies sous la qualification de personnel d'accueil.

L'accueil implique une mission de représentation du théâtre, de conseil et de vente auprès des spectateurs. A ce titre, les modalités de cette mission seront fixées par l'employeur.

Chaque agent participe aux travaux communs de son service et peut être amené à effectuer des travaux annexes tenant compte du caractère spécifique de chacune des entreprises, l'activité de service dans la branche ayant cette particularité de devoir, avant tout, s'adapter aux besoins du public.

Sauf autorisation de l'employeur, il est formellement interdit aux agents d'accueil de solliciter un pourboire de la clientèle, de quelque manière que ce soit. Le non-respect de cette interdiction pourra justifier une procédure disciplinaire.

Article IV.2 Port d'un uniforme et d'un badge

En raison de la nature de son emploi le personnel d'accueil peut être tenu de porter, dans l'exercice de ses fonctions, un uniforme qui lui sera remis et entretenu par l'employeur. Dans ce cas, il est formellement interdit au personnel d'apporter des modifications à cet uniforme ou de le porter tronqué d'un ou plusieurs éléments.

En outre en raison de la nature de leur emploi, qui nécessite qu'ils puissent être identifiés par la clientèle, ces salariés pourront être tenus de porter un badge faisant apparaître leurs prénoms.

Le refus de porter l'uniforme et/ou le badge pourra être constitutif d'une faute susceptible d'être sanctionnée.

Article IV.3 Engagement – Nature des contrats

Les partenaires sociaux constatent que l'emploi de ces personnels comporte par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées, en fonction

- du nombre de spectacles présentés dans la saison et du succès de chacun de ces spectacles qui conditionne leur durée de programmation ;
- des périodes de relâche (ou de répétitions) entre chaque série de représentations.

Ils constatent aussi que:

- le volume du travail d'accueil contrôle et placement est tributaire du succès et de la fréquentation des spectacles, ces éléments conditionnant la taille des équipes du personnel d'accueil.
- Au surplus, le volume du travail d'accueil et de billetterie, outre qu'il est tributaire du succès et de la fréquentation des spectacles, varie considérablement en fonction du public qui réserve soit directement sur le lieu de représentations, soit dans des points de vente extérieurs, soit sur internet. Ces éléments conditionnant aussi la taille de l'équipe du personnel de billetterie.

Ainsi, le nombre de salariés composant ces services peut varier considérablement en fonction

- du nombre et du succès des spectacles programmés au cours d'une saison,
- des modes d'achat des billets (achat direct ou via des distributeurs)

Outre les contrats à durée déterminée dits de droit commun, les partenaires sociaux sont donc convenus que ces salariés puissent être engagé(s):

- soit en contrat à durée indéterminée (à temps plein ou à temps partiel). Les parties conviennent que l'emploi des personnels de contrôle et placement est, sauf cas exceptionnel, un emploi à temps partiel.
- soit en contrat à durée indéterminée intermittent dans les conditions fixées à l'article IV.5. Conformément aux dispositions de l'accord "Politique contractuelle dans le spectacle vivant" du 24 juin 2008, ils perçoivent dans ce cas une indemnité conventionnelle spéciale versée mensuellement dont le montant correspond à 10% du salaire brut annuel de base divisé par 12.
- soit en engagement de surnuméraire (contrats à durée déterminée qui peuvent être conclus en cas de variations de la fréquentation et du succès des spectacles) dans les conditions fixées à l'article IV.5. L'emploi de surnuméraire qui, par nature, est temporaire est régi par les dispositions légales en vigueur et ouvre droit au versement de la prime de précarité légale.

La combinaison de tous les types de contrats est possible au sein d'une même entreprise ou d'un même service.

Article IV.4 Engagement en contrat à durée indéterminée intermittent.

L'engagement en contrat à durée indéterminée intermittent peut être conclu dans les conditions visées dans l'accord interbranche "Politique contractuelle dans le spectacle vivant" du 24 juin 2008 annexé à la présente convention collective.

Il est rappelé que l'emploi pour lequel le salarié est engagé sous CDII n'est pas obligatoirement son emploi principal mais peut se cumuler avec un autre emploi sous réserve de ce qui suit.

Les salariés sous CDII ont la possibilité de cumuler leur activité sous CDII avec d'autres contrats sous condition de respecter la législation concernant la durée légale du travail.

Les salariés en CDII bénéficient des droits reconnus aux salariés en CDI de droit commun, y compris en ce qui concerne les droits liés à l'ancienneté.

Les salariés en CDII bénéficient du même accès aux emplois à temps complet ou partiel disponibles dans l'entreprise et compatibles avec leur qualification professionnelle que les salariés embauchés au sein de l'entreprise sous d'autres formes de contrat.

Le CDII est conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur et comporte, en sus des mentions figurant dans tout CDI, les mentions suivantes :

- La qualification du salarié et l'objet de sa fonction ;
- La durée annuelle minimale de travail du salarié, incluant la durée des congés payés ;
- Les éléments de la rémunération (salaire horaire et « indemnité spéciale CDII ») ;
- Les modalités du lissage mensuel de la rémunération ; le lissage est subordonné au fait que le volume annuel garanti permette une couverture par la sécurité sociale en cas d'arrêt de travail, sinon il n'est pas obligatoire
- Les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires qui lui sont notifiées selon les règles de la présente annexe.

Afin de tenir compte des particularités de l'activité du secteur du spectacle vivant qui ne permet pas d'anticiper systématiquement avec précision les périodes de travail, l'employeur est dispensé d'indiquer la répartition des temps de travail dans le contrat, mais doit préciser les conditions d'application, la planification des périodes de travail et les délais de prévenance.

Période annuelle de référence du CDII :

La période annuelle de référence pour le calcul de la durée du travail est alignée sur la période de référence de la saison, soit du 1^{er} septembre de l'année N au 31 août de l'année N+1 (« période annuelle de référence du CDII »).

Planification du travail et délai de prévenance :

L'employeur remet au salarié le planning annuel de la période de référence un mois avant le début de cette période, soit le 1^{er} août.

Les parties conviennent que le plan de travail annuel remis au salarié un mois avant le début de cette période, soit le 1^{er} août n'est pas un plan de travail définitif, et qu'il pourra être modifié de façon importante par le planning mensuel, en fonction du succès des spectacles présentés ou des modifications de la programmation. Le planning mensuel définitif est remis au salarié avec un mois d'avance (exemple : avant le 31 janvier il sera remis le plan de travail de mars, avant le 28 ou 29 février il sera remis le plan de travail d'avril, avant le 31 mars il sera remis le plan de travail de mai, etc... avec un possible battement de 2 jours pour la date de la première représentation).

Le planning mensuel définitif peut être modifié sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.

Le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

- la survenance d'une maladie ou d'un accident ;
- des obligations familiales impérieuses ;
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ou d'une formation professionnelle ;
- une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

A défaut de respect du délai de prévenance, le salarié est libre de refuser la notification de travail qui lui est faite, sans justification, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de 7 jours, les heures effectuées sont comptabilisées à 110%.

Le salarié engagé en CDII ne peut être convoqué pour moins de deux heures de travail dans la journée.

Par dérogation aux dispositions de l'accord interbranche du 24 juin 2008, lorsqu'un salarié est convoqué à plusieurs séquences de travail dans une même journée, ces séquences de travail peuvent être espacées de plus de deux heures, à la condition exclusive que ces séquences de travail soient en lien direct avec les horaires de représentations des spectacles et

que l'employeur prenne en charge le remboursement de transport vers le domicile lorsqu'il ne participe pas aux frais de transport dans le cadre d'une carte de transport. De plus, dans le cadre des spectacles destinés aux scolaires, le paiement d'une rémunération sera garanti.

Les services non effectués du fait du salarié, à l'exception des absences prévues par les dispositions légales et conventionnelles, seront notifiés et décomptés de la garantie minimale.

Cumul d'emplois et durée légale maximale du travail :

Le salarié en CDII a la possibilité de conclure d'autres contrats de travail avec différents employeurs dans la mesure où :

- ces contrats concernent des périodes de travail hors du temps de travail du CDII ;
- l'employeur est informé par le salarié de l'existence des autres contrats ;
- le salarié s'engage auprès de l'employeur à respecter ses obligations, notamment loyauté et durées maximales de travail autorisées.

La clause imposant au salarié de travailler à titre exclusif pour un seul et même employeur sous CDII ne peut lui être opposée que si celui-ci bénéficie d'une rémunération minimale normalement réservée aux salariés travaillant à temps complet.

Toute fausse déclaration ou modification dans la situation du salarié qui conduirait à ce que l'employeur soit en contravention avec les dispositions légales sur la durée maximale du travail pourrait donner lieu à sanction disciplinaire, en fonction des circonstances de la cause.

Rémunération :

Le CDII comporte des périodes d'activité et d'inactivité dont l'alternance crée pour le salarié une contrainte compensée par :

- un lissage mensuel de sa rémunération ;
- une « indemnité spéciale CDII » versée mensuellement dont le montant correspond à 10 % du salaire brut annuel de base divisé par 12.

La durée minimale visée au contrat peut être dépassée à condition que ces heures complémentaires n'excèdent pas le tiers de cette durée.

Lorsque le nombre d'heures complémentaires ne dépasse pas le 1/10e du nombre total des heures annuelles visées au contrat, les heures complémentaires ne bénéficient d'aucune majoration autre que l'indemnité spéciale CDII.

Lorsque le nombre d'heures complémentaires dépasse le 1/10e du nombre total des heures annuelles visées au contrat, les heures complémentaires au delà du 1/10e bénéficient de la majoration prévue à l'article L 3123-19 du code du travail.

Les heures complémentaires effectuées sont rémunérées à la fin de la période annuelle de référence du CDII.

Les primes (hors indemnité spéciale CDII) et gratifications applicables dans l'entreprise ne sont pas incluses dans le lissage de la rémunération ; pour le salarié sous CDII elles sont calculées au prorata de la durée annuelle de travail et sont versées en fin de la période annuelle de référence du CDII.

Les heures de délégation dont peut disposer un salarié en CDII au titre de ses mandats de représentation prises pendant les périodes non travaillées sont comptabilisées comme temps de travail.

L'employeur remettra à chaque salarié en CDII un récapitulatif des heures effectuées pour le mois précédent.

Cessation du CDII :

Les causes et modalités de rupture contractuelle applicables au CDI de droit commun, s'appliquent également au CDII.

Article IV.5 CDD pour surcroît de travail - Engagement de surnuméraire

Ces contrats à durée déterminée peuvent être conclus notamment en cas de variations de la fréquentation pour faire face au surcroît de travail de l'équipe engagée en CDI (de droit commun ou intermittent).

L'emploi de surnuméraire qui, par nature, est temporaire est régi par les dispositions légales en vigueur.

Le surnuméraire est engagé pour la durée nécessaire à la réalisation de sa mission.

Un contrat pourra être établi pour chaque prestation ou pour une série de prestations. Toutefois, si plusieurs contrats sont conclus pendant un même mois civil, l'employeur peut établir un seul bulletin de paye récapitulatif sans que la nature juridique des contrats s'en trouve modifiée.

L'emploi de surnuméraire qui par nature est temporaire et ouvre droit au versement de la prime de précarité légale est régi par les dispositions légales en vigueur.

DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AU PERSONNEL D'ACCUEIL CONTROLE ET PLACEMENT

Article IV.6 Fonctions

En respectant les techniques commerciales, la réglementation applicable au public dans l'enceinte du lieu de représentation qu'il doit faire respecter, et les conditions de vente en vigueur dans l'établissement de spectacles, ces salarié(e)s sont chargés(es), outre leur mission d'accueil, et d'information des spectateurs:

- de l'orientation, et du filtrage des spectateurs,
- et/ou de la remise des billets prépayés (avec vérification de la régularité et de la validité des contremarques ou bons d'échange émis par des points de vente ou des intermédiaires et de la régularité des moyens de paiement en cas de billets prépayés selon le mode "vente à distance"),
- et/ou du contrôle et de la vérification des billets avant l'entrée dans le lieu de représentation,
- et/ou de l'indication aux spectateurs de la place correspondant à leur billet.

Il peut leur être demandé d'effectuer des tâches de billetterie. Dans ce cas, les dispositions particulières prévues pour les personnels de billetterie leur sont aussi applicables pour ce qui concerne cette partie de leur mission.

Il leur est formellement interdit de laisser pénétrer dans la salle un spectateur ou un tiers à l'entreprise non muni de billet.

Il peut être demandé au personnel d'accueil contrôle et placement

- de tenir (partiellement ou totalement) le vestiaire,
- de vendre à l'intérieur de l'établissement de la confiserie, des boissons, des programmes, et, en général, tous articles qui lui sont remis à cet effet par la direction.

Selon les établissements, et notamment en cas d'interdiction faite au personnel d'accepter des pourboires, il peut lui être alloué des primes assises sur les marchandises vendues.

Le personnel d'accueil, de placement et de contrôle doit être particulièrement vigilant dans le domaine du contrôle d'accès des personnes et dans la mise en œuvre des mesures de sécurité.

En fonction de la configuration des établissements, des instructions spécifiques peuvent être données par l'employeur, les salariés sont tenus de s'y conformer scrupuleusement. Tout manquement à ces instructions pourra donner lieu à une sanction en fonction des circonstances de la cause.

En cas de situations du type "plan vigipirate", ces salariés sont tenus à une vigilance spécifique.

Article IV.7 Durée du travail et rémunération

Les partenaires sociaux constatent que 90% du travail effectif d'accueil pour chaque représentation s'effectue en moins d'une heure.

Il doit cependant être garanti aux personnels d'accueil, de placement et de contrôle pour chaque service une rémunération égale à la valeur de 3 heures au salaire horaire en vigueur assortie des indemnités conventionnelles ou des primes instituées par les dispositions légales.

La rémunération peut être perçue sous forme de pourboires versés par les spectateurs.

DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AU PERSONNEL D'ACCUEIL BILLETTERIE
--

Article IV.8 Fonctions

Les personnels d'accueil/ de billetterie sont chargés, par tous moyens en vigueur dans l'entreprise, d'accueillir, conseiller et renseigner les clients ou les intermédiaires (agences, revendeurs, distributeurs etc.), effectuer les réservations, l'encaissement et l'émission des billets.

Ils peuvent aussi être chargés de la gestion de la vente sur internet et des contingents mis à la disposition des distributeurs (agences, revendeurs, distributeurs, etc).

Il peut être demandé aux salariés de ce service d'effectuer des tâches de placement et de contrôle. Dans ce cas, les dispositions particulières prévues pour ces salariés leur sont aussi applicables pour ce qui concerne cette partie de leur mission.

Il leur est formellement interdit

- d'émettre ou réserver des billets gratuits sans autorisation ou sans instructions particulières et précises,
- de favoriser ou faciliter l'accès de la salle à un tiers non autorisé ou non muni de billet.

Ils vendent toutes les prestations ou marchandises proposées par l'employeur (et/ou en cas de billetterie informatisée, accessibles à partir du système informatique).

L'horaire de travail du personnel de billetterie et d'accueil est soit à temps plein soit à temps partiel.

Article IV.9 Rémunération

Les personnels de billetterie et d'accueil sont rémunérés sur la base du salaire conventionnel en vigueur. Selon les établissements, il peut leur être alloué des primes (calculées individuellement ou collectivement) assises sur le nombre de billets vendus. Le mode de calcul de ces primes doit figurer au contrat de travail.

TITRE V – Dispositions particulières applicables aux cadres de direction

Texte restant à négocier

TITRE VI – Dispositions particulières applicables aux metteurs en scène

Texte restant à négocier

TITRE VII – Salaires minima

ARTISTES

THEATRE	Forfait mensuel cas particuliers des petits lieux définis à l'annexe 1 (cf Article I.6, a) et c))	Exploitation continue (2)		Exploitation discontinue (hors tournée) (3)		
		- de 400 places	+ de 400 places	Nb de représentations par mois		
		cachet	cachet	de 1 à 7	de 8 à 11	de 12 à 16
Débutants et doublures (1)	1 398,37	55,00	55,00	86,00	78,00	72,00
Rôles de - de 100 lignes	1 398,37	72,00	80,00	105,00	95,00	85,00
Rôles de + de 100 lignes	1 398,37	80,00	88,00	130,00	115,00	100,00

THEATRE MUSICAL - COMEDIE MUSICALE OPERETTE ET AUTRES SPECTACLES	1 à 7	8 à 16	Exploit. continue (2)	Salaire mensuel (4) pour 24 rep.	Salaire mensuel (5) pour 151h67
Comédien 1er rôle / 1er chanteur soliste	151,00	139,50	110,00	2 510,00	2 640,00
Comédien 2nd rôle	121,00	108,00	92,00	1 931,00	2 208,00
Comédien	110,00	100,00	82,00	1 721,00	1 968,00
Artiste chorégraphique 1er rôle	151,00	136,00	110,00	2 450,00	2 640,00
Artiste chorégraphique 2nd rôle	141,00	124,00	92,00	2 186,00	2 208,00
Artiste chorégraphique d'ensemble	121,00	108,00	82,00	1 931,00	1 968,00
Artiste lyrique 1er emploi	151,00	139,50	110,00	2 450,00	2 640,00
Artiste lyrique 2nd emploi / Chanteur	121,00	108,00	92,00	1 931,00	2 208,00
Choriste de plateau, artiste lyrique des chœurs	84,50	75,00	67,00	1 398,37	1 608,00
Doublure	84,50	75,00	67,00	1 398,37	1 608,00
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties etc)	151,00	139,50	100,00	2 510,00	2 400,00
1er assistant des attractions	84,50	75,00	67,00	1 398,37	1 608,00
autre assistant	73,00	66,00	64,50	1 398,37	1 548,00

Afin d'éviter les effets de seuil négatifs (à l'exception de la colonne salaire mensuel), un artiste ne pourra percevoir un salaire global minimum inférieur ou égal à la rémunération globale maximum prévue par la colonne qui précède.

ARTISTES MUSICIENS ET ORCHESTRE	1 à 7	8 à 16	plus de 16	Salaire mensuel (4) pour 30 rep.	Salaire mensuel (5) pour 151h67
Chef d'orchestre	220,00	180,00	155,00	3 100,00	3 200,00
Musicien	148,00	130,09	114,51	2 519,76	2 600,00
Musicien d'orchestre < 10 musiciens et chœurs	148,00	130,09	114,51	2 519,76	2 600,00
Musicien d'orchestre > 10 musiciens et chœurs	110,25	110,25	110,25	2 210,90	2 300,00
Choriste d'orchestre	110,25	110,25	110,25	2 210,90	2 300,00

Service de répétition (6)	36,88
----------------------------------	-------

(1) On entend par débutants, les jeunes de moins de 26 ans ayant effectué moins de trois contrats dans le secteur.

Les contrats pris en compte sont ceux de plus de 15 dates respectant les conditions professionnelles de la convention collective ou bien lorsque le cumul des différents contrats est supérieur à 30 représentations.

(2) garantie de 7 fois le minimum conventionnel par semaine et de 30 représentations minimum

(3) L'exploitation est discontinue lorsque le spectacle est programmé pour moins de 5 représentations par semaine (jusqu'à 4 inclus) ou bien lorsque le spectacle est programmé de façon continue mais pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires).

Ces minima devront atteindre les minima de l'annexe 4 "Tournées" sous 2 ans.

Ces minima seront maintenus pour les théâtres de moins de 400 places garantissant au moins 12 représentations dans le mois (colonne de 12 à 16).

(4) Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 1 mois d'engagement.

(5) Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 3 mois d'engagement et s'entend pour un maximum de 30 représentations. Pour les salariés percevant une rémunération supérieure à 110% du salaire mensuel minima de son emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.

(6) Sauf dispositions particulières prévues pour les artistes musiciens précisées dans l'annexe 1.

Convention Collective Nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant

Annexe 1 - Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique

TECHNICIENS		THEATRES JUSQU'A 200 PLACES	THEATRES DE 201 A 500 PLACES	THEATRES DE + DE 500 PLACES
CADRES Directeur technique, Régisseur général, Décorateur, Scénographe, Concepteur du son, ingénieur du son, concepteur lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chef opérateur	par heure	12,50 €	15,85 €	19,79 €
	par mois	1 895,88 €	2 403,97 €	3 001,55 €
AGENTS DE MAITRISE Régisseur, Régisseur d'orchestre, régisseur de production, conseiller technique effets spéciaux, concepteur artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de chœur, opérateur son, preneur de son, technicien console, sonorisateur, réalisateur son, monteur son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreur, technicien CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef monteur de structures, ensemblier de spectacle, cadreur, monteur, opérateur image, pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité	par heure	11,96 €	12,97 €	15,85 €
	par mois	1 813,97 €	1 967,16 €	2 403,97 €
EMPLOYÉS QUALIFIÉS Régisseur adjoint, technicien de pyrotechnie, techniciens effets spéciaux, artificier, technicien son, technicien instruments, accordeur, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeurs décors structures, machiniste, menuisier de spectacles, peintre décorateur, serrurier de spectacle, staffeur, constructeur machiniste, tapissier de spectacle, technicien de plateau, technicien de structures, monteur de spectacle, technicien hydraulique, technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur, pompier civil	par heure	10,82 €	10,82 €	12,56 €
	par mois	1 641,07 €	1 641,07 €	1 904,98 €
EMPLOYÉS Technicien groupe électrogène, prompteur, souffleur, poursuiveur, peintre, cariste de spectacles, agent de sécurité	par heure	9,75 €	9,75 €	10,65 €
	par mois	1 478,78 €	1 478,78 €	1 615,29 €

HABILLEUSES - COUTURIERES - MAQUILLAGE		
CADRES Costumier-ensemblier, chef costumier, concepteur costumes, concepteur coiffure/perruques, concepteur maquillage/masques	par heure	14,03 €
	par mois	2 127,93 €
AGENTS DE MAITRISE Réalisateur coiffure/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages/masques, responsable costumes, responsable couture, responsable habillage, chef couturière, chef habilleuse	par heure	12,96 €
	par mois	1 965,64 €
EMPLOYÉS QUALIFIÉS Coiffeur/posticheur, couturière, maquilleur, modiste de spectacle, perruquier, plumassier de spectacle, tailleur, habilleuse-couturière	par heure	11,96 €
	par mois	1 813,97 €
EMPLOYÉS Habilleuse-repasseuse / repasseuse-lingère-retoucheuse	par heure	10,82 €
	par mois	1 641,07 €

Le taux de l'indemnité de feux des techniciens est, par représentation, fixé à : 18,12 €

Le taux de l'indemnité de feux des régisseurs est, par représentation, fixé à : 24,42 €

Le taux de l'indemnité de restauration est fixé à : 14,23 €

ANNEXE 2

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles

SOMMAIRE

PREAMBULE

Détermination des annexes par secteur d'activité

Définition par secteur d'activité en tournées et hors tournées

TITRE I : PERIMETRE DE L'ANNEXE

TITRE II : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNELS ARTISTIQUES (en CDI ou en CDD)

II-1 – Auditions

Article 1 - Audition avec publicité

Article 2 - Audition individuelle sur convocation

Article 3 - Conditions de l'audition

II-2 - Dispositions relatives au contrat de travail

Article 1 - Contrat de travail à durée indéterminée : mentions obligatoires

Article 2 - Contrat de travail à durée déterminée (CDD et CDD dit d'usage)

Article 2.1 - Mentions obligatoires du CDD dit d'usage

Article 2.2 - Mentions obligatoires du CDD

Article 3 - Période d'essai des salariés en CDD dits d'usage

Article 3.1 - Période d'essai des artistes musiciens

Article 3.2 - Période d'essai des artistes chorégraphiques, dramatiques et des comédiens

Article 3.3 - Période d'essai des artistes engagés dans le cadre de comédies musicales

Article 4 - Signature et remise des contrats de travail

Article 5 - Calendrier de la tournée

Article 6 - Transformation du CDD dit d'usage en CDI : dispositions particulières aux spectacles de longue durée

Article 7 - Maladie de l'artiste principal

Article 8 - Force majeure

II-3 - Organisation du travail

Article 1 - Création/production

Article 2 - Répétitions

Article 3 - Répétitions supplémentaires

Article 4 - Premières parties/plateaux découvertes/spectacles promotionnels

Article 4.1 - Premières parties

Article 4.2 - Plateaux découvertes

Article 4.3 - Spectacles promotionnels

Article 5 - Nombre de spectacles

Article 6 - Tournées

Article 7 - Enregistrements, retransmissions et diffusions

II-4 - Conditions de travail

Article 1 - Définition du temps de travail effectif

Article 2 - Temps de repos

Article 3 - Représentation et balance

Article 4 - Enfants engagés dans le cadre de spectacles

II-5 - Salaires et indemnités

Article 1 - Salaire

Article 2 - Artistes engagés un mois et plus

Article 3 - Modalités de rémunération

Article 4 - Déplacement des artistes hors tournée
Article 5 - Déplacement des artistes en tournée
 Article 5.1 – Temps de déplacement professionnel
 Article 5.2 – Voyages
 Article 5.3 – Moyens de transport
 Article 5.4 – Voyage par voie ferrée
 Article 5.5 – Voyage par mer
 Article 5.6 – Voyage en avions
 Article 5.7 – Voyages par car/automobile/van (minibus/tour bus (bus avec lits/couchettes)
 Article 5.8 – Frais relatifs aux visas
 Article 5.9 – Bagages
 Article 5.10 – Lieu et heure de départ de la tournée/obligations du salarié
 Article 5.11 – Retour des salariés à leur domicile/hébergement
 Article 5.12 – Indemnité de déplacement dans le cadre d'une tournée en France
 Article 5.13 – Indemnité de déplacement au sein de l'UE et dans les autres pays étrangers
Article 6 - Indemnité de transport des instruments volumineux ou matériels professionnels volumineux
Article 7 - Prise en charge par l'employeur de la location de l'instrument de musique
Article 8 - Assurances

TITRE III : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNELS TECHNIQUES (en CDI ou en CDD)

III-1 - Dispositions relatives au contrat de travail

Article 1 - Contrat de travail à durée indéterminée : mentions obligatoires
Article 2 - Contrat de travail à durée déterminée (CDD et CDD dit d'usage)
 Article 2.1- Mentions obligatoires du CDD dit d'usage
 Article 2.2 - Mentions obligatoires du CDD
 Article 2.3 - Conditions de conclusion du CDD et du CDD dit d'usage
 Article 2.4 - Période d'essai
Article 3 - Calendrier de la tournée
Article 4 - Transformation du CDD-U en CDI : dispositions particulières pour les spectacles exploités sur une longue durée

III-2 - Organisation du travail

Article 1 - Création/production
Article 2 - Tournées

III-3 - Durée du travail

Article 1 - Définition du temps de travail effectif
Article 2 - Durée quotidienne du travail
Article 3 - Heures supplémentaires
Article 4- Repos compensateur de remplacement (CDI)
Article 5 – Contrepartie obligatoire en repos en cas de dépassement du contingent d'heures supplémentaires
Article 6 - Temps de repos
Article 7 - Dérogation à la durée maximale du travail
Article 8 - Astreintes
Article 9- Organisation du temps de travail dans la journée (technicien en CDD dit d'usage)
Article 10 - Organisation du temps de travail dans la semaine
Article 11 – Aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail (contrats de plus de 6 mois à temps complet et CDI à temps complet)
Article 12 – Forfaits en jours (contrats de plus de 6 mois à temps complet et CDI à temps complet)

III-4 - Salaires et indemnités

Article 1 - Salaire minimum
Article 2 - Majorations de rémunération pour heures de nuit
Article 3 - Modalités de rémunération
Article 4 - Déplacements des techniciens hors tournées

Article 5 - Déplacements des techniciens en tournées

Article 5.1 – Temps de déplacement professionnel

Article 5.2 – Voyages

Article 5.3 – Moyens de transport

Article 5.4 – Voyage par voie ferrée

Article 5.5 – Voyage par mer

Article 5.6 – Voyage en avion

Article 5.7 – Voyages par car/automobile/van (minibus/tour bus (bus avec lits/couchettes)

Article 5.8 – Frais relatifs aux visas

Article 5.9 – Bagages

Article 5.10 – Lieu et heure de départ de la tournée/obligations du salarié

Article 5.11 – Retour des salariés à leur domicile/hébergement

Article 5.12 – Indemnité de déplacement dans le cadre d'une tournée en France

Article 5.13 – Indemnité de déplacement au sein de l'Union européenne et dans les autres pays

étrangers

Article 6 - Assurances

TITRE IV – GARANTIE DE PREVOYANCE ET DE FRAIS SOINS DE SANTE DES SALARIES PERMANENTS

IV-1 – Dispositions communes

Article 1 – Objet

Article 2 – Salariés bénéficiaires

Article 3 – Mutualisation du risque

Article 3.1 – Adhésion obligatoire des entreprises

Article 3.2 – Désignation de l'organisme assureur

Article 4 – Information

Article 5 – Comité paritaire de gestion

IV-2 – Garantie « incapacité temporaire de travail »

Article 1 – Caractère obligatoire de l'adhésion des salariés

Article 2 – Prestations

Article 2.1 – Base de calcul

Article 2.2 – Garantie incapacité temporaire de travail

Article 2.2.1 – Franchise

Article 2.2.2 – Durée

Article 2.2.3 – Exclusions et limitations de garanties

Article 3 – Cotisations

Article 3.1 – Assiette des cotisations

Article 3.2 – Taux et répartition des cotisations

Article 4 – Changement d'organisme assureur

IV-3 – Garantie « Frais de soins de santé »

Article 1 – Caractère obligatoire de l'adhésion des salariés

Article 2 – Prestations

Article 2.1 – Frais d'hospitalisation médicale ou chirurgicale

Article 2.2 – Frais de maladie (acceptés par la Sécurité sociale)

Article 2.3 – Frais dentaires

Article 2.4 – Frais d'optique (par année civile et par bénéficiaire)

Article 2.5 – Frais d'orthopédie et appareillage remboursés par la Sécurité sociale

Article 2.6 – Frais d'acoustique remboursés par la Sécurité sociale

Article 2.7 – Indemnité naissance ou prime d'adoption

Article 2.8 – Frais de cure thermale et de thalassothérapie (accepté totalement ou partiellement par la Sécurité sociale, par année civile et par bénéficiaire)

Article 2.9 – Frais d'obsèques (décès du participant ou d'un de ses bénéficiaires à l'exclusion des enfants de moins de 12 ans)

Article 3 – Cotisations

Article 3.1 – Régime obligatoire du salarié

Article 3.2 – Amélioration de la couverture au sein de l'entreprise

Article 4 – Répartition des cotisations et bénéficiaires des garanties

TITRE V – SALAIRES MINIMAUX ET INDEMNITES

V-1- Salaires minimaux des artistes-interprètes

V-2- Indemnités de répétition

V-3- Salaires minimaux des techniciens

PREAMBULE

Détermination des annexes par secteur d'activité

Le présent préambule a pour objet de délimiter les différents champs d'activité auxquels répondent les entreprises afin d'éviter tout chevauchement entre les différentes annexes.

Annexe 1 : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique.

Annexe 2 : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles.

Annexe 3 : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabarets.

Annexe 4 : Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée (spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de musique classique, chanson, variété, jazz, musiques actuelles, de spectacles de cabarets et de revues à l'exception des cirques et des bals) et clauses générales de la convention collective visant les déplacements.

Annexe 5 : Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque.

Annexe 6 : Producteurs ou diffuseurs, organisateurs occasionnels (y compris les particuliers) de spectacles de bals avec ou sans orchestre.

Les employeurs appliquent à leurs personnels permanents les dispositions de l'annexe en fonction du secteur d'activité correspondant à la programmation principale de leur entreprise.

En cas de multi activité, les critères de détermination de la programmation principale sont le nombre de représentations effectuées au cours des deux années précédentes, ou pour les entreprises nouvelles de l'activité au moment de sa création.

Définition par secteur d'activité en tournées et hors tournées

Conditions d'application entre les annexes 1 et 4

L'exploitation « hors tournées » s'entend comme une exploitation ne nécessitant pas un déplacement collectif, en vue d'effectuer en un même lieu des représentations publiques successives et échelonnées dans le temps, nonobstant des périodes de repos et d'inactivité. Lorsqu'un spectacle produit et diffusé dans le cadre d'une tournée est exploité dans un même lieu pour une période de plus de 25 représentations, il est alors réputé être exploité en « hors tournées ».

Lorsqu'un spectacle, produit et diffusé dans le cadre d'une tournée, est exploité dans un même lieu et pour une période de moins de 25 représentations, il est réputé être exploité en tournée.

Conditions d'application entre les annexes 2 et 4

Les producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson/variété/jazz/musiques actuelles présentés en tournée appliquent des clauses identiques qui figurent dans les annexes 2 et 4.

Conditions d'application entre les annexes 3 et 4

Lorsqu'un exploitant de lieu, producteur ou diffuseur d'un spectacle de cabaret habituellement exploité dans un lieu fixe, diffuse un spectacle de cabaret de manière successive dans au moins 3 lieux autres que celui où il a été produit et pour une période supérieure à 15 jours, il sera fait application de l'annexe 4. Pour les galas ponctuels de cabarets présentés en tournée, organisés par un exploitant de lieu sur une période inférieure à 15 jours, et portant uniquement sur une partie du spectacle, il sera fait application de l'annexe 3.

TITRE I - Périmètre de l'annexe

Les partenaires sociaux ont souhaité intégrer dans la présente convention collective une annexe applicable aux entreprises dont l'activité principale est l'accueil, la production, la diffusion de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles. Cette annexe tient compte des spécificités du secteur en termes d'organisation du travail (contrat de travail, durée du travail et classification professionnelle).

Le secteur couvert par la présente annexe s'est fortement développé tant en volume d'activité, et en nombre d'entreprises, qu'en nombre de salariés pour devenir un secteur majeur du spectacle vivant privé. La filière chanson, variétés, jazz, musiques actuelles, est caractérisée par une interaction de différents types d'opérateurs structurés de manière artisanale comme industrielle.

Par ailleurs, elle est extrêmement dépendante des évolutions rapides et continues tant technologiques qu'artistiques et culturelles. Elle recouvre un champ esthétique large qui comprend des domaines, des pratiques, un système d'organisation et des types d'acteurs dont les caractéristiques sont multiples.

Une des caractéristiques de ce secteur du spectacle vivant est son étroite interaction historique avec l'industrie du disque et des médias et l'économie des prestataires techniques et de l'événementiel ainsi qu'avec le secteur du spectacle vivant public et les collectivités territoriales, ce qui a pour effet notamment que :

- les salariés du secteur des variétés, de la chanson, du jazz et des musiques actuelles sont régulièrement susceptibles d'être employés dans ces différents secteurs ainsi que ceux de l'animation, des loisirs et du tourisme et des entrepreneurs de spectacles occasionnels (GUSO),
- un ensemble d'entreprises, majoritairement "très petites", concourt au dynamisme du secteur dans une démarche principalement artisanale et au développement d'activités de plus en plus diversifiées. Ces entreprises peuvent recouvrir des activités de production, de diffusion d'organisation de festival et de gestion de lieux dans des économies très disparates aux finalités lucratives comme non lucratives, mais dans tous les cas au devenir fortement aléatoire et fragile.

La présente annexe est conçue comme un des outils visant à :

- pérenniser les emplois en encadrant le recours aux contrats de travail
- favoriser la diversité culturelle du secteur
- soutenir la diversité des modèles économiques du secteur
- et, en particulier, le développement des nouveaux talents dans l'ensemble de la filière couverte par la présente annexe.

La présente annexe régit les relations de travail entre les salariés et les employeurs du secteur de la chanson, des variétés, du jazz et des musiques actuelles, conformément à l'article II.5 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.

L'employeur applique l'annexe correspondant à la programmation principale de son entreprise. Les critères de détermination de la programmation principale sont le nombre de représentations effectuées au cours des deux années précédentes conformément à l'article II.5 du titre II des clauses communes de la présente convention collective. Pour les entreprises nouvellement créées, l'annexe applicable sera déterminée conformément à l'activité au moment de sa création.

Ainsi, tout employeur amené principalement à créer, produire, diffuser ou accueillir un spectacle de chanson/variétés/jazz/musiques actuelles relève, dans ses relations avec les salariés (artistes et musiciens, techniciens) des dispositions de la présente annexe.

On entend par spectacles de chanson, de variétés, de jazz et de musiques actuelles, notamment les spectacles :

- de chanson ;
- de variétés ;
- les comédies musicales ;
- de jazz, de blues et de musiques improvisées ;

- de musiques traditionnelles et de musiques du monde ;
- de musiques amplifiées ;
- les "one man shows" et spectacles d'humour ;
- de danses traditionnelles, folkloriques ou toutes chorégraphies intégrées dans un spectacle de variétés, de chanson, de jazz et de musiques actuelles et populaires ;
- les spectacles sur glace, les spectacles aquatiques ;
- les spectacles d'illusionnistes et les spectacles visuels ;
- les spectacles de cabarets sans revues ;

Titre II : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNELS ARTISTIQUES (en CDI ou en CDD)

II-1 - Auditions

Les partenaires sociaux ont convenu d'encadrer l'organisation des auditions, organisées en particulier pour les comédies musicales, de la manière suivante :

Article 1 - Audition avec publicité (tout artiste peut se présenter)

La publicité (qui sera notamment adressée à Pôle emploi) précisera les dates et heures, le ou les lieux, l'organisation, le planning de l'audition, les particularités et les caractéristiques de l'emploi, la rémunération envisagée, les conditions de travail et les coordonnées de l'entreprise.

Au-delà de trois séances, le candidat sera convoqué individuellement à une audition conformément à l'article 2 ci-après.

Article 2 - Audition individuelle sur convocation (les candidats sont convoqués individuellement par l'entreprise)

La convocation individuelle à l'audition doit comporter la date, l'heure et le lieu de celle-ci. L'entreprise demande aux candidats qui se manifestent d'effectuer les démarches nécessaires concernant la prise en charge de leur frais de transport.

Lorsque l'artiste est convoqué individuellement, l'organisateur de l'audition remboursera les frais éventuels de transport sur la base du tarif SNCF 2^{de} classe (si ces frais n'ont pas été pris en charge par ailleurs), d'hébergement (en chambre individuelle) et de repas occasionnés lorsque le candidat n'a pas la possibilité de rejoindre son domicile pendant la période d'audition.

Article 3 – Conditions de l'audition

L'audition se déroule devant au minimum un responsable de la direction artistique.

II-2 - Dispositions relatives au contrat de travail

Article 1 - Contrat de travail à durée indéterminée : mentions obligatoires

Conformément à l'article II.1.1 de l'accord interbranches du 24 juin 2008 sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant et privé, le contrat de travail doit comporter des informations sur les éléments suivants :

- identité des parties ;
- lieu de travail, à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le salarié est occupé à divers endroits ainsi que le siège, ou le cas échéant, le domicile de l'employeur ;
- titre, catégorie d'emploi du salarié et description du travail ;
- date et heure de début du contrat de travail ;
- durée du congé payé auquel le salarié a droit (ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé) ;
- durée de la période d'essai ;
- durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le salarié en cas de rupture anticipée du contrat ;
- qualification, échelon et salaire mensuel brut ;
- durée du travail dans l'entreprise ;
- modalités du repos hebdomadaire ordinaire ;
- la mention de la convention collective applicable, d'un accord de groupe ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les conditions de travail du salarié.

Pour les salariés travaillant à l'étranger, le contrat de travail doit en outre préciser :

- la durée du détachement ;

Et le cas échéant :

- les avantages en espèce et en nature liés à l'expatriation et les conditions de rapatriement ;
- les conditions particulières éventuelles.

En cas d'accord entre les parties, toute modification des éléments précités doit faire l'objet d'un avenant écrit au plus tard quinze jours ouvrés après l'accord verbal des parties.

Article 2 - Contrat de travail à durée déterminée (CDD et contrat à durée déterminée dit d'usage)

Article 2.1. Mentions obligatoires du CDD dit d'usage

Conformément à l'article III.3.1 de l'accord du 24 juin 2008 sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé et conformément aux dispositions de la présente annexe, le contrat de travail à durée déterminée d'usage des artistes devra, comporter les mentions suivantes :

- la nature du contrat : « contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L. 1242-2, 3° du Code du travail » ;
- l'identité des parties ;
- l'objet du recours au CDD dit d'usage ;
- le nom du spectacle ;
- pour les artistes dramatiques, le rôle et le nom du metteur en scène ;
- les éléments précis et concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi ;
- la date de début du contrat et sa durée minimale dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à terme certain ;
- l'existence et la durée de la période d'essai s'il y a lieu ;
- le titre de la fonction, la qualité ou la catégorie d'emploi pour lesquelles le salarié est embauché ainsi que sa position dans la classification de la convention collective applicable ;
- le lieu de travail, lieu d'embauche du salarié ;
- le planning des représentations et répétitions ;
- la durée de travail applicable et, le cas échéant, la convention de forfait de temps de travail éventuellement applicable au salarié,
- s'il y a lieu, le contrat de travail, ou un avenant, préciseront les modalités de fonctionnement de la modulation du temps de travail ;
- le salaire de base applicable ;
- la mention de la convention collective applicable, d'un accord de groupe ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les conditions de travail du salarié ;
- les références d'affiliation aux caisses de retraite complémentaire et à la caisse des congés spectacles ;
- les références des organismes de protection sociale ;
- le lieu de dépôt de la déclaration préalable à l'embauche renouvelée.

Par ailleurs, conformément à l'article 4 du II-3 du présent titre, le contrat de travail à durée déterminée doit comporter la rémunération qui sera versée à l'artiste en cas de première partie, plateau découverte ou spectacle promotionnel.

Article 2.2. Mentions obligatoires du contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée est rédigé conformément à l'article L. 1242-1 du Code du travail.

Article 3 - Période d'essai des salariés en CDD dit d'usage

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai. Il est rappelé que la période d'essai est une première phase du contrat de travail. Le contrat de travail débute en même temps que la période d'essai.

La période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Article 3.1. Période d'essai des musiciens

La période d'essai des musiciens (hors comédies musicales et spectacles exploités sur une longue durée) relevant de la présente annexe s'étend sur trois services de répétitions tels que définis à l'article 2 du II-3 du présent titre au plus sur une période ne pouvant excéder une semaine.

Article 3.2. Période d'essai des artistes chorégraphiques, des artistes dramatiques et chanteurs

La période d'essai est d'une durée maximale de cinq services de répétitions tels que définis à l'article 2 du II-3 du présent titre.

Soit :

- pour un contrat d'une semaine : 2 services (le même jour)
- pour un contrat de deux semaines : 4 services (sur 2 jours)
- pour un contrat de trois semaines et plus : 5 services (sur 3 jours)

Après l'expiration de la période d'essai, suivant la première répétition, si aucune des deux parties n'a fait connaître à l'autre partie par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge sa décision de mettre fin à la période d'essai, le contrat devient définitif.

Article 3.3. Période d'essai des artistes engagés dans le cadre de comédies musicales

Compte tenu des spécificités des spectacles de comédies musicales, les artistes peuvent avoir besoin d'un temps plus long et d'un travail avec l'ensemble de la troupe sur une durée plus importante que les autres spectacles de variétés afin de révéler leurs qualités artistiques et leur talent.

La période d'essai des choristes dont la partition est intégrée à l'orchestre et des artistes musiciens engagés pour une durée au moins égale à 6 mois s'étend sur cinq répétitions au plus sur une période ne pouvant excéder 15 jours.

La période d'essai des artistes chorégraphiques, dramatiques, des chanteurs, des choristes, engagés pour une durée au moins égale à 6 mois dans le cadre d'une comédie musicale est d'une durée maximale de : 10 services de répétitions tels que définis à l'article 2 du II-3 du présent titre sur 15 jours.

Article 4 - Signature et remise des contrats de travail

Chaque employeur, conformément à la législation en vigueur, respecte les dispositions relatives à la déclaration préalable à l'embauche renouvelée (DPAE).

Le contrat de travail est conclu par l'employeur ou la personne ayant été dûment mandatée à cet effet.

Le contrat doit être établi en au moins deux exemplaires (datés, paraphés et signés par les parties). L'artiste devra recevoir aussitôt l'exemplaire qui lui est destiné. Si l'artiste est représenté par un agent, le contrat est établi au moins en trois exemplaires.

Si l'échange des signatures se réalise par correspondance, l'entrepreneur devra expédier les deux exemplaires de sa proposition de contrat. L'artiste devra les retourner, dûment signés, à l'entrepreneur dans un délai maximum de quinze jours. L'entrepreneur devra envoyer l'exemplaire revenant à l'artiste dûment signé par lui dans un délai de huit jours.

Afin d'éviter toute contestation, les envois pourront être effectués de part et d'autre, en recommandé avec accusé de réception, les dates prises en considération pour la computation des délais seront celles de la première présentation par l'administration postale.

Si les délais ci-dessus n'étaient pas respectés par l'une ou l'autre partie, la partie qui n'aura pas reçu le contrat signé de son cocontractant pourra se considérer comme déliée de tout engagement.

Toute modification apportée au contrat, devra faire l'objet d'un avenant ou être paraphée par chacune des parties.

En tout état de cause, si le contrat ne peut être signé par les deux parties en présence ou par correspondance, il devra être transmis au salarié au plus tard le premier jour de l'engagement.

Article 5 - Calendrier de la tournée

Le calendrier de la tournée sera communiqué par l'employeur à l'artiste engagé, soit dans le contrat lors de sa signature, soit par écrit, un mois avant la première représentation.

Article 6 - Transformation du CDD dit d'usage en CDI : dispositions particulières aux spectacles de longue durée

L'article IV.1 de l'accord interbranche sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant du 24 juin 2008 prévoit que « lorsqu'un même salarié employé régulièrement sous CDD dit d'usage sur le même emploi aura effectué auprès d'une

même entreprise un volume moyen annuel de 75 % de la durée annuelle de travail constaté sur 2 années consécutives l'employeur devra proposer un contrat à durée indéterminée (soit un CDI de droit commun à temps complet) », sous réserve de conditions visées dans ledit accord. L'accord visé précise : « Les éventuelles dérogations pour les spectacles exploités sur une longue durée seront traitées dans les conventions collectives ».

En application de cette disposition, les partenaires sociaux conviennent d'étendre la durée susvisée de 2 années à 3 années sous réserve qu'il s'agisse du même spectacle et que le spectacle concerné se poursuive durant la troisième année avec un effectif salarié équivalent.

Conformément à l'article IV.1 de l'accord précité, la proposition d'un CDI de droit commun à temps complet doit être faite par l'employeur dans les deux mois suivant la réalisation des conditions susvisées par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

En cas de difficulté d'application du présent article 6 concernant la dérogation susvisée, la commission d'interprétation prévue à l'article XVI-7 du Titre XVI des clauses communes de la présente convention collective pourra être saisie.

Article 7 - Maladie de l'artiste principal

La maladie de l'artiste principal suspend en principe son contrat de travail.

En cas d'arrêt de travail, l'employeur pourra demander à l'artiste de se soumettre à une contre-visite par le médecin de l'employeur. En cas de désaccord entre le médecin de l'employeur et celui de l'artiste, ils devront se faire départager par le médecin du travail.

Le médecin du travail appréciera si le maintien de l'artiste à son poste de travail présente un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité.

Que l'artiste principal tombe malade pendant les répétitions ou pendant les représentations, l'employeur est en droit, en se fondant sur les observations du ou des médecin (s), de résilier unilatéralement le contrat de travail en raison de la grave désorganisation générée par l'absence de l'artiste.

On entend notamment par grave désorganisation, d'une part, la contrainte pour l'employeur d'engager un autre artiste ou, d'autre part, l'impossibilité pour l'employeur d'assurer la représentation du ou des spectacle(s).

Article 8 - Force majeure

Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure (article L. 1243-1 du Code du travail) et dans les conditions prévues à l'article 7 du II-2 du présent titre de la présente annexe.

Il peut toutefois, par dérogation aux dispositions du précédent alinéa, être rompu à l'initiative de l'artiste lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord des parties, l'artiste est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, et dans tous les cas, dans une limite maximale de deux semaines.

II-3- Organisation du travail

Article 1 - Création/Production

La création d'un spectacle désigne la mise en place d'un nouveau spectacle sous toutes ses formes et dans toutes ses composantes : texte, musique, mise en espace, mise en scène, mise en image, son, lumière.

La production (préproduction/répétitions/montage) précède l'exploitation du spectacle. En période de production, les salariés répètent dans les conditions du spectacle en l'absence du public.

En période de production telle que définie ci-dessus, les conditions d'emploi et d'organisation du travail sont similaires et les minima conventionnels sont ceux prévus à la grille de salaires prévue au titre V de la présente annexe.

Article 2 - Répétitions

La répétition est une séance de travail pendant laquelle les artistes participent à la mise au point d'un spectacle en vue de sa représentation. Un filage est une répétition dans les conditions du spectacle.

Dès la première convocation à une répétition dans une journée, quelle que soit la durée de travail de cette journée, le versement d'une rémunération correspondant à un service de répétition est garanti au salarié (grille de salaires prévue au titre V de la présente annexe).

Une journée de répétition pour les artistes et musiciens seuls ne peut dépasser 2 fois 3 heures par jour. Quinze minutes de pause seront accordées au cours de chaque service de répétition de 3 heures.

Pour les artistes chorégraphiques, une journée de répétition comprend 1 heure d'échauffement puis deux services de trois heures de répétition.

Un temps de pause d'une heure minimum sera prévu pour prendre un repas au cours de la journée de répétition.

Une journée de répétition nécessitant la participation des artistes-interprètes/musiciens et des techniciens dont la présence est requise par le spectacle, ne peut dépasser 2 fois 4 heures par jour, étant entendu que le travail d'interprétation des artistes musiciens ne peut dépasser 7 heures. Vingt minutes de pause seront accordées au cours de chaque service de répétition de 4 heures.

Quinze jours avant la date prévue de la première représentation, des journées de répétition comportant trois services de quatre heures (conformément aux dispositions susvisées) pourront être prévues à condition qu'un même artiste n'effectue pas plus de huit heures de répétition. Il sera versé à l'artiste pour le 3^e service de répétition une majoration de sa rémunération équivalente à 1/7^e du cachet des journées de répétition visé au titre V de la présente annexe.

Les répétitions seront rémunérées sur la base définie dans la grille de salaires. Entre 3 et 5 journées de répétition, le cachet de base subira un abattement de 5 %. Entre 6 et 10 journées de répétition, le cachet de base subira un abattement de 10 %. A la 11^{ème} journée de répétition, le cachet de base subira un abattement de 15 %.

Article 3 - Répétitions supplémentaires

A l'exception des cours de chant ou de danse pris dans le cadre de la formation continue, les leçons de chant ou de danse indispensables à la bonne marche du spectacle, prises à la demande de l'employeur, sont considérées comme des répétitions.

Article 4. Premières parties /plateaux découvertes / spectacles promotionnels

Article 4.1 - Premières parties

Est appelée « *première partie* » toute prestation d'un groupe ou artiste dont la prestation est présentée au début de la représentation de l'artiste principal, et lorsque la durée totale de cette prestation n'excède pas 45 minutes.

La première partie peut être composée par plusieurs groupes/artistes différents. Dans ce cas, la durée totale de la prestation des premières parties peut être portée au maximum à 80 minutes.

Les dispositions relatives à la rémunération dans le cadre de premières parties ne sont pas applicables dans le cadre de spectacles présentés dans un festival.

Le salaire spécifique « première partie » devra être prévu dans le contrat de travail.

Article 4.2 - Plateaux découvertes

Est appelé « plateau découvertes » une succession de prestations d'artistes et de groupes correspondant aux caractéristiques suivantes :

- unicité de temps et de lieu ;
- durée maximale de la prestation limitée à 45 minutes.

La possibilité de présenter dans la même soirée des artistes en première partie n'est pas toujours possible. La mise en place de concerts avec un « *plateau découvertes* » permet de faire connaître ces artistes par le public et la profession.

Le salaire spécifique « plateau découvertes » devra être prévu dans le contrat de travail.

Article 4.3 - Spectacles promotionnels

Est appelé « spectacle promotionnel », le spectacle destiné à favoriser le développement de carrière d'un artiste ou à relancer la carrière d'un artiste demeuré sans activité scénique ou discographique depuis 4 ans. Ce spectacle est directement lié soit au lancement d'une tournée soit à la sortie d'un album.

Les partenaires sociaux conviennent que le nombre ne peut dépasser cinq spectacles promotionnels par mois ou quinze par trimestre et, en tout état de cause, vingt par an.

Le salaire spécifique « spectacle promotionnel » devra être prévu dans le contrat de travail.

Article 5 - Nombre de spectacles

Un artiste ne peut se voir imposer un spectacle de durée normale (deux heures trente maximum hors entracte) plus de deux fois le même jour.

Un artiste ne peut se voir imposer de jouer un spectacle de durée exceptionnelle (plus de deux heures trente, hors entracte) en matinée et soirée le même jour plus de trois fois par semaine, plus de cinq fois dans l'année.

Deux représentations d'un spectacle de courte durée (moins d'une heure trente, entracte non compris) peuvent être comptées pour une représentation normale à condition qu'elles se déroulent dans un même lieu. Toutefois, il ne peut être donné plus de trois représentations par jour d'un spectacle de ce type, ni plus de douze par semaine avec un même artiste.

Un temps de pause d'une heure minimum sera prévu entre les spectacles. Le temps de battement entre deux spectacles de courte durée ne pourra dépasser 4 heures.

Article 6 -Tournées

Les déplacements en tournée des artistes couverts par la présente annexe sont inhérents à l'activité de création, de production et de diffusion de spectacles. Ainsi, les artistes sont amenés à se rendre dans le ou les lieu(x) de diffusion de spectacles pour lesquels ils assument leurs fonctions soit pour une date isolée, en festival ou en tournée. De ce fait, il est d'usage que le lieu de travail varie.

On entend par « tournée » les déplacements effectués par les artistes dans un but de représentation(s) publique(s) donnée(s) par tout entrepreneur de spectacles, produisant ou diffusant un ou plusieurs spectacles, en France, dans les départements et territoires d'Outre-mer et à l'étranger, quels que soient la durée du séjour et lieu de représentation, dès lors qu'ils concernent un artiste au minimum.

Les spectacles sont considérés en tournée dès lors que les déplacements sont effectués dans un but de représentations publiques isolées et/ou successives données dans un ou des lieux de spectacles différents par un entrepreneur de spectacles, créant, produisant ou diffusant le spectacle et qui contraignent les salariés à séjourner en dehors de leur domicile.

Dès lors que les déplacements sont effectifs et qu'un découchage est nécessité, la date de représentation isolée est assimilée à une date de spectacle en tournée. Dans ce cadre, l'employeur applique les conditions prévues à l'article 5 du II-5 du présent titre.

Pour tenir compte des sujétions que représentent ces temps de déplacements inhérents à l'activité des salariés couverts par la présente annexe, les partenaires sociaux rappellent que, conformément aux usages professionnels, les rémunérations minimales conventionnelles des artistes prenant en considération ces éléments sont prévues dans la grille de salaires.

La prise en charge des frais occasionnés par les déplacements a lieu dans les conditions prévues à l'article 5 du II-5 du présent titre de la présente annexe.

Article 7 - Enregistrements, retransmissions et diffusions

L'artiste consent à la captation et ou la retransmission, sans rémunération, d'extraits du spectacle, dès lors qu'elle n'excédera pas trois minutes et ne représente pas un titre complet et déposé comme tel auprès des sociétés civiles d'auteurs compositeurs, dès lors qu'elle a pour objet la promotion de l'artiste et/ou du spectacle.

Les parties conviennent que les modalités de rémunération des artistes au titre des captations et/ou retransmissions ou diffusions au-delà de trois minutes de retransmission effective feront l'objet d'une négociation spécifique organisée par les partenaires sociaux dans le cadre de la présente convention collective.

Dans l'attente de cette négociation, l'artiste ne pourra être enregistré, filmé, radiodiffusé ou télévisé, sans accord préalable écrit. L'exploitation et les droits divers et relatifs devront faire l'objet d'un contrat séparé où devra figurer le nom de la société de gestion collective des artistes interprètes chargée de répartir ces droits.

Une liste des artistes ayant participé au spectacle capté sera établie par l'employeur.

II-4 – Conditions de travail

Les activités de création, de production et de diffusion de spectacles vivants sont marquées par le caractère éphémère de la présentation des spectacles, par la variété des lieux de spectacles et par la mobilité des salariés dont le lieu de travail varie selon les créations. Ainsi, les parties à la présente annexe ont convenu de dispositions particulières en matière de durée et d'aménagement du temps de travail tenant compte notamment des contraintes propres à l'exercice de ces activités.

Article 1 - Définition du temps de travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles conformément à l'article L. 3121-1 du Code du travail.

Article 2 - Temps de repos

Les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives et d'un repos quotidien de 11 heures consécutives. Conformément aux dispositions du Code du travail, le repos hebdomadaire de 24 heures consécutives s'ajoutant au repos quotidien, la durée minimale totale du repos hebdomadaire est de 35 heures consécutives. Ce repos peut être donné un autre jour que le dimanche.

Durant ce repos, aucune répétition, aucun raccord et aucun filage ne pourra avoir lieu.

Cependant, au regard des spécificités des activités de création, de production et d'accueil des spectacles et de la nécessité d'assurer la continuité de l'activité, le temps de repos quotidien pourra être réduit à neuf heures consécutive dans le cadre des festivals et des tournées.

L'employeur ne peut pas prévoir plus de neuf heures de voyage (arrêts compris) entre deux représentations, par durée de 24 heures, sous réserve de quatre dérogations non consécutives par mois.

Avant chaque représentation, les artistes disposeront d'un temps de préparation personnel d'au moins une heure, en plus du temps normal de restauration. L'artiste musicien doit pouvoir, sauf circonstances exceptionnelles, se reposer au moins une heure avant le spectacle.

Pour les voyages internationaux, les artistes ne pourront faire plus de 12 heures de voyage entre deux représentations, une relâche étant obligatoire lorsque cette durée de voyage est dépassée, sous réserve de trois dérogations non consécutives au cours du mois.

Article 3 - Représentation et balance

La représentation comprend la balance. La balance ne peut excéder deux heures.

Article 4 - Enfants engagés dans le cadre de spectacles

Il est rappelé qu'un employeur doit avoir obtenu l'autorisation préfectorale individuelle et préalable prévue à l'article L. 7124-1 du Code du travail afin de pouvoir engager un salarié âgé de moins de 16 ans, étant précisé que cette autorisation est donnée par le préfet sur avis conforme d'une commission spéciale.

L'instruction de cette demande permet notamment d'apprécier si l'enfant est en mesure d'assurer le travail qui lui est proposé et, à cet effet, un examen médical, pris en charge par l'employeur, doit être réalisé par un pédiatre ou un médecin généraliste.

Pour la région parisienne, l'enfant doit subir l'examen médical au Centre médical de la Bourse (CMB).

La durée du travail des artistes de moins de 18 ans est soumise aux limites suivantes :

- aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut dépasser 4 heures et demie. Au-delà, un temps de pause de 30 minutes consécutives est obligatoirement aménagé.
- le repos quotidien est de 12 heures consécutives. Néanmoins, il est porté à 14 heures pour les moins de 16 ans ;
- le repos hebdomadaire est fixé à deux jours consécutifs. A titre exceptionnel, il peut être dérogé à ce repos de deux jours, les artistes de moins de 18 ans devant bénéficier en tout état de cause de 36 heures de repos consécutives.

Est interdit le travail de nuit des jeunes travailleurs (y compris les apprentis) de moins de 18 ans :

- entre 20 heures et 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans ;
- entre 22 heures et 6 heures pour les adolescents de 16 à 18 ans.

Néanmoins, en raison des spécificités organisationnelles du secteur et des horaires de présentation des spectacles, une dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail pour une durée maximale d'une année, renouvelable.

A défaut de réponse dans le délai d'un mois suivant le dépôt de la demande, l'autorisation est réputée accordée.

Le versement du salaire est réglementé par les articles L. 7124-9 et suivants du Code du travail. La commission départementale fixe la part de la rémunération perçue par l'enfant qui peut être laissée à la disposition de ses représentants légaux (parents ou tuteurs). L'autre partie est obligatoirement déposée à la Caisse des dépôts et consignations et gérée par cet organisme jusqu'à la majorité de l'enfant.

Les partenaires sociaux ont convenu que la rémunération des artistes mineurs est au minimum égale à 80 % du minimum conventionnel défini dans la présente annexe (titre V de la présente annexe) applicable à l'artiste soliste ou de celui applicable au choriste lorsque l'artiste mineur est intégré à un groupe d'au moins 10 personnes.

II-5 – Salaires et indemnités

Article 1 - Salaire

L'artiste musicien peut être rémunéré soit au cachet, soit mensuellement correspondant a minima aux salaires mensuels prévus par le titre V de la présente annexe (grille de salaires).

Le salaire mensuel s'entend pour 30 représentations au plus par mois, de date à date, répétitions non incluses.

Toute représentation supplémentaire est payée a minima 1/30e du salaire mensuel conventionnelle.

L'artiste (hors musicien) peut être rémunéré soit au cachet, soit mensuellement correspondant a minima aux salaires mensuels prévus par le titre V de la présente annexe (grille de salaires).

Le salaire mensuel s'entend pour 24 représentations au plus par mois, de date à date, répétitions non incluses.

Toute représentation supplémentaire est payée a minima 1/24e de la rémunération mensuelle conventionnelle.

Le cachet est une rémunération forfaitaire. Tout raccord ou balance qui précède la représentation est inclus dans le cachet de représentation, à la condition que le raccord ou la balance ne dépasse pas deux heures.

La rémunération de l'artiste évolue en fonction, notamment, de sa notoriété et des conditions de réalisation du spectacle. Dans ces conditions, les partenaires sociaux ont convenu de minima conventionnels objectifs et spécifiques différents selon que l'artiste se produit dans des salles disposant d'une petite jauge. Par petite jauge, il convient d'entendre la salle accueillant environ 300 personnes.

De même, les partenaires sociaux ont convenu de minima conventionnels objectifs et spécifiques pour les premières parties, les plateaux découvertes et les spectacles promotionnels tels que définis à l'article 4 du II-3 du présent titre de la présente annexe.

Article 2 - Artistes engagés un mois et plus

Le salaire mensuel est applicable à un artiste à compter du 22^e jour travaillé ou de 24 représentations par mois. A compter de la 31^e représentation, le salaire mensuel est augmenté de 1/24^e dudit salaire mensuel par représentation supplémentaire.

Dans le cadre de comédies musicales, les artistes engagés pour une durée minimale d'un mois percevront un salaire mensuel tel que prévu par la grille de salaires (Titre V de la présente annexe).

Article 3 - Modalités de rémunération

Le salaire est payable au plus tard la première semaine du mois suivant la fin du contrat de travail.

Article 4 - Déplacement des artistes hors tournées

L'indemnité de déplacement représente le remboursement des frais supplémentaires réellement engagés par les membres du personnel artistique à l'occasion des déplacements imposés par l'employeur dans le cadre du contrat de travail.

Cette indemnité est destinée à compenser les dépenses supplémentaires de nourriture et logement engagées par le salarié empêché de regagner sa résidence habituelle, lorsque :

- la distance qui sépare son lieu de travail de sa résidence est au moins égale à 50 km (trajet aller) ;
- et les transports en commun ne lui permettent pas de parcourir cette distance en moins d'1 h 30 minutes.

L'indemnisation des frais professionnels peut s'effectuer comme suit :

- soit prise en charge des frais réels directement par l'employeur ;
- soit versement au salarié de l'indemnité conventionnelle forfaitaire,

étant entendu que le mode d'indemnisation des frais professionnels s'effectuera selon le choix de l'employeur qui pourra utiliser alternativement les deux modes d'indemnisation susvisés après information du salarié.

Dans les pays de l'Union européenne ne faisant pas partie de la zone euro, l'indemnité sera payée dans la monnaie du pays visité. Elle ne pourra en aucun cas être inférieure au montant fixé en annexe à la présente convention pour les déplacements en France (au taux de change réel du jour), ni à l'indemnité de déplacement en vigueur dans les pays visités.

Toutes dispositions seront prises par l'employeur pour que le délai de versement ne pénalise pas le salarié, le délai de versement ne pouvant aller au-delà de la date de versement conventionnel des salaires.

Dans certains cas, l'indemnité de déplacement peut être fragmentée, en fonction de l'heure du départ et de l'heure du retour effectué en cours de journée. C'est ainsi que l'indemnité est due :

- pour les deux repas, lorsque le départ a lieu avant 13 h 30 et le retour après 20 h ;
- pour un repas lorsque :
 - . le départ a lieu après 13 h 30 et le retour après 20 h.
 - . le départ a lieu avant 13 h 30 et le retour avant 20 h.
- pour un repas et une chambre lorsque le départ a lieu après 13 h 30 et le retour après 1 h du matin.

Les déplacements ont lieu, au choix et au gré de l'employeur au moyen de tous véhicules terrestres, maritimes ou aériens habituels, aux frais de l'employeur.

Aucun de ces moyens de transport ne pourra être refusé par le salarié, sauf si celui-ci l'a prévu lors de la signature de son contrat.

Sauf convention spéciale entre les parties, les salariés ne peuvent utiliser d'autre moyen de transport en cours et en fin de tournée que ceux choisis par l'employeur.

Les déplacements par voie ferrée s'effectueront :

- de jour en 1^{ère} classe ou en 2^{ème} classe, pour les trajets d'une durée de déplacement inférieure à 4 heures, selon la modernité et le confort des trains utilisés ;
- de nuit en couchette 1^{ère} classe ou en wagon-lit de 2^{ème} classe, sauf impossibilité matérielle.

Les déplacements en mer se feront en 1^{ère} ou en 2^{ème} classe, ou en classe touriste à défaut de 2^{ème} classe.

Les déplacements en avion s'effectueront en classe économique.

Les frais de transport engagés par les salariés qui utilisent leur véhicule personnel, à la demande de l'employeur, pour les déplacements professionnels peuvent être remboursés par l'employeur dans les limites prévues par les barèmes fiscaux du prix de revient kilométrique.

Les frais de délivrance et renouvellement de passeport sont à la charge du salarié. Tous les frais de visa sont à la charge de l'employeur.

Article 5 - Déplacement des artistes en tournées

Article 5.1. Temps de déplacement professionnel

Les déplacements des salariés du secteur sont inhérents à l'activité de création, de production et de diffusion de spectacles. De ce fait, il est d'usage que le lieu de travail varie.

S'agissant des dates isolées, le déplacement du salarié de son lieu de domicile au lieu de diffusion du spectacle constitue un temps de trajet qui n'est pas décompté comme temps de travail effectif.

Les tournées sont définies à l'article 6 du II-3 du présent titre de la présente annexe.

La tournée débute au point de rendez-vous fixé pour le départ et s'achève au point de rendez-vous fixé pour le retour par l'employeur.

Le temps de trajet pour se rendre au point de départ et d'arrivée de la tournée ne constitue pas un temps de travail effectif.

Pour tenir compte des sujétions que représentent ces temps de déplacements inhérents à l'activité du secteur couvert par la présente annexe, les partenaires sociaux rappellent que, conformément aux usages professionnels, les rémunérations minimales conventionnelles de la présente annexe tiennent compte et englobent ces éléments.

Article 5.2 - Voyages

Les voyages ont lieu, au choix et au gré de la direction, en chemin de fer, en car, en automobile, en bateau ou en avion, toujours aux frais de la direction. Aucun de ces moyens de transport ne pourra être refusé par le salarié, sauf si celui-ci l'a prévu lors de la signature de son contrat.

Article 5.3 - Moyens de transport

Sauf convention spéciale entre les parties, les artistes, les personnels techniques et administratifs ne peuvent utiliser d'autre moyen de transport en cours et en fin de tournée que ceux choisis par l'employeur.

Article 5.4 - Voyages par voie ferrée

Les voyages par voie ferrée s'effectueront :

- de jour en 1ère classe ou en 2ème classe pour des trajets d'une durée de voyage inférieurs à 3 h, selon la modernité et le confort des trains utilisés ;
- de nuit en couchette 1ère classe ou en wagon-lit de 2ème classe, sauf impossibilité matérielle.

Article 5.5 - Voyages par mer

Les voyages par mer se feront en première ou en deuxième classe, ou en classe touriste à défaut de deuxième classe.

Article 5.6 - Voyages en avion

Les voyages en avions s'effectueront en classe économique.

Article 5.7 - Voyages par car / automobile / van (minibus) / tour bus (bus avec lits/couchettes)

Les voyages par car, par automobile ou par van (minibus) ou par tour bus (bus avec lits/couchettes) se feront dans des véhicules modernes et confortables et devront comporter un arrêt d'un quart d'heure toutes les deux heures et un arrêt minimum d'une heure pour le déjeuner.

Lorsque les salariés voyagent en van, l'employeur organisera un temps de repos de 9 h minimum à l'hôtel situé au maximum à une 1h30 de route du lieu de représentation.

Lorsque les salariés voyagent en tour bus, l'employeur n'aura pas l'obligation de prévoir un temps de repos de 9h minimum à l'hôtel à condition que les tours bus comportent des lits/couchettes dans lesquelles les salariés pourront dormir.

Article 5.8 - Frais relatifs aux visas

Tous les frais de visas sont à la charge de l'employeur.

Article 5.9 – Bagages

Les bagages personnels du salarié sont sous sa responsabilité.

Pour les voyages en avion, les bagages sont limités au poids avion.

Au-delà du poids avion, le surcoût éventuel sera pris en charge par le salarié.

Si le salarié confie ses bagages à l'employeur, ils sont alors sous la responsabilité de l'employeur.

Ces modalités seront précisées sur le calendrier de la tournée ou le billet de service remis aux salariés avant le départ en tournée.

Article 5.10 - Lieu et heure de départ de la tournée / Obligations du salarié

Le salarié devra se trouver au lieu désigné pour le départ à l'heure fixée par le billet de service.

Le salarié s'engage à rejoindre la tournée par ses propres moyens dans le cas où il manquerait, par sa faute, le départ indiqué par le billet de service ou le calendrier de la tournée.

Article 5.11 - Retour des salariés à leur domicile /lieu d'hébergement

Après chaque représentation : lorsque la fin du spectacle a lieu après la cessation des moyens de transport en commun, l'employeur doit assurer, à ses frais, le retour des salariés à leur hôtel.

Après la dernière représentation de la tournée : l'employeur assurera le retour du salarié au siège social de l'entreprise ou au lieu fixé contractuellement.

L'artiste qui n'utilise pas les moyens de transport mis à sa disposition par l'employeur, sauf accord avec celui-ci, voyage à ses frais et à ses risques et périls.

Article 5-12 - Indemnité de déplacement dans le cadre d'une tournée en France

L'indemnité de déplacement sera obligatoirement payée chaque jour.

a/ Point de départ du versement de l'indemnité

Le paiement de l'indemnité fixée au contrat commence le jour du départ du lieu d'origine de la tournée. Cette indemnité est versée par l'employeur au salarié, avant l'engagement des frais, quel que soit le type d'indemnisation.

b/ Modalité de versement et montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité de déplacement est celui fixé au titre V de la présente annexe.

Dans certains cas, l'indemnité de déplacement peut être fragmentée, en fonction de l'heure du départ et de l'heure du retour effectuées en cours de journée. C'est ainsi que l'indemnité est due :

- pour les deux repas lorsque le départ a lieu avant 13 h 30 et le retour après 20 h.
- pour un repas :
 - . lorsque le départ a lieu après 13 h 30 et le retour après 20 h
 - . lorsque le départ a lieu avant 13 h 30 et le retour avant 20 h
- pour un repas et une chambre lorsque le départ a lieu après 13 h 30 et le retour après 1 h du matin.

Sauf accord contraire, la direction se charge de la réservation des chambres.

Pour l'hébergement, soit l'indemnité forfaitaire sera versée, soit l'employeur prendra directement en charge le paiement de la chambre individuelle et le petit déjeuner.

Article 5.13 - Indemnités de déplacement au sein de l'Union européenne et dans les autres pays étrangers

Dans les pays de l'Union européenne ne faisant pas partie de la zone euro, l'indemnité sera payée dans la monnaie du pays visité.

Elle ne pourra en aucun cas être inférieure au montant fixé au titre V de la présente annexe pour les déplacements en France au taux de change du jour où l'indemnité est payée, ni à l'indemnité de déplacement en vigueur dans les pays visités.

En l'absence d'accord collectif dans le pays visité, l'indemnité pourra être remplacée par la prise en charge des frais réels d'hébergement et de restauration par l'employeur. Dans ce cas, l'hébergement devra être effectué dans un hôtel équivalent à 2 étoiles, nouvelle norme ; l'artiste se verra assuré deux repas chauds complets et le petit-déjeuner.

L'indemnité de déplacement ne sera pas payée lorsque les repas et le logement seront inclus dans le prix du transport : bateau, avion, wagon-lit, car international ...

De la même manière, elle ne sera pas payée lorsqu'un accord exprès sera pris dans le cas de remboursement des frais réels.

Article 6 - Indemnité de transport des instruments volumineux ou de matériels professionnels volumineux

En cas de transport, aller/retour, d'instruments de musique volumineux ou de matériels professionnels volumineux par l'artiste de son domicile au lieu de spectacle et vice-versa, il sera versé à l'artiste l'indemnité forfaitaire indiquée en annexe.

Dans l'hypothèse où le domicile de l'artiste serait situé à plus de 50 km du lieu de représentation, les instruments de musique volumineux et matériels professionnels pourront être fournis par l'employeur, après accord entre les parties.

Article 7 - Prise en charge par l'employeur de la location de l'instrument de musique

Si la location d'un instrument est nécessaire, celle-ci sera effectuée et prise en charge par l'employeur en accord avec l'artiste.

Article 8 - Assurances

Les instruments et matériel appartenant à l'artiste et utilisés pour l'exécution du contrat de travail devront être assurés par l'employeur.

Les instruments et matériels appartenant à l'artiste et lorsqu'ils sont confiés contractuellement par l'artiste à l'employeur seront assurés par ce dernier.

Titre III : DISPOSITIONS APPLICABLES AUX PERSONNELS TECHNIQUES (en CDI ou en CDD)

III-1 - Dispositions relatives au contrat de travail

Article 1 - Contrat de travail à durée indéterminée : mentions obligatoires

Conformément notamment à la directive communautaire n° 91-533 du 14 octobre 1991 et conformément à l'article III.3.1 de l'accord interbranche du 24 juin 2008 sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé, le contrat de travail doit comporter des informations sur les éléments suivants :

- identité des parties ;
- lieu de travail, à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le salarié est occupé à divers endroits ainsi que le siège, ou le cas échéant, le domicile de l'employeur ;
- titre, catégorie d'emploi du salarié et description du travail ;
- date et heure de début du contrat de travail ;
- durée du congé payé auquel le salarié a droit (ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé) ;
- durée de la période d'essai ;
- durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le salarié en cas de rupture anticipée du contrat ;
- qualification, échelon et salaire mensuel brut ;
- durée du travail dans l'entreprise ;
- s'il y a lieu, le contrat de travail, ou un avenant, préciseront les modalités de fonctionnement de la modulation du temps de travail ;
- modalités du repos hebdomadaire ordinaire ;
- la mention de la convention collective applicable, d'un accord de groupe ou d'entreprise, régissant les conditions de travail du salarié.

Pour les salariés travaillant à l'étranger, le contrat de travail doit, en outre, préciser :

- la durée du détachement ;
- la devise servant au paiement de rémunération.

Et le cas échéant :

- les avantages en espèce et en nature liés à l'expatriation et les conditions de rapatriement ;
- les conditions particulières éventuelles.

En cas d'accord entre les parties, toute modification des éléments précités doit faire l'objet d'un avenant écrit au plus tard quinze jours ouvrés après l'accord verbal des parties.

Article 2 - Contrat de travail à durée déterminée (CDD et CDD dit d'usage)

Article 2.1- Mentions obligatoires du CDD dit d'usage

Le contrat de travail fait l'objet d'un écrit établi en deux exemplaires, transmis au salarié au plus tard le jour de son engagement.

Conformément à l'article III.3.1 de l'accord interbranche du 24 juin 2008 sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé et conformément aux dispositions de la présente annexe, le contrat de travail à durée déterminée d'usage du personnel technique devra comporter les mentions suivantes :

- la nature du contrat : « contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L.1242-2, 3° du Code du travail » ;
- l'identité des parties ;
- l'objet du recours au CDD dit d'usage ;
- le nom du spectacle,
- les éléments précis et concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi ;
- la date de début du contrat et sa durée minimale dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à terme certain ;
- l'existence et la durée de la période d'essai s'il y a lieu ;
- le titre de la fonction, la qualité ou la catégorie d'emploi pour lesquelles le salarié est embauché ainsi que sa position dans la classification de la convention collective applicable ;
- le lieu de travail, lieu d'embauche du salarié ;
- le planning des représentations et répétitions ;
- la durée de travail applicable ;
- et, le cas échéant, la convention de forfait de temps de travail éventuellement applicable au salarié ;
- la période de référence éventuellement prévue en application de l'article 5.2 du Titre III de la présente annexe ;
- s'il y a lieu, le contrat de travail, ou un avenant, préciseront les modalités de fonctionnement de la modulation du temps de travail ;
- le salaire de base applicable ;
- la mention de la convention collective applicable, d'un accord de groupe ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les conditions de travail du salarié ;
- les références d'affiliation aux caisses de retraite complémentaire et à la caisse des congés spectacles ;
- les références des organismes de protection sociale ;
- le lieu de dépôt de la déclaration préalable à l'embauche renouvelée.

Article 2.2 - Mentions obligatoires du CDD

Le contrat de travail à durée déterminée est rédigé conformément à l'article L. 1242-1 du Code du travail.

Article 2.3 - Conditions de conclusion du CDD et du CDD dit d'usage

Chaque entrepreneur, conformément à la législation en vigueur, respecte les dispositions relatives à la déclaration unique d'embauche.

Le contrat de travail est conclu par l'employeur ou la personne ayant été dûment mandatée.

Dans le cadre d'une tournée, l'engagement des personnels techniques pour la durée d'une tournée peut prévoir une période de battement pour le début d'exécution du contrat, de la manière suivante :

- 3 jours pour moins de 2 semaines de tournée ;
- 7 jours pour 2 à 4 semaines de tournée ;
- 10 jours pour un engagement d'une période de un à deux mois d'emploi en tournée.

La présente disposition ne peut s'appliquer que dans les cas où la signature du contrat intervient plus d'un mois avant le début d'exécution du contrat.

Dans ce cas, ces dispositions devront figurer au contrat.

Le contrat doit être établi en au moins deux exemplaires (datés, paraphés et signés par les deux parties). Le salarié devra recevoir l'exemplaire qui lui est destiné.

Si l'échange des signatures se réalise par correspondance, l'employeur devra expédier les deux exemplaires de sa proposition de contrat. Le salarié devra les retourner, dûment signés, à l'entrepreneur dans un délai maximum de quinze jours. L'employeur devra envoyer l'exemplaire revenant au salarié dûment signé par lui dans un délai de huit jours.

Si les délais ci-dessus n'étaient pas respectés par l'une ou l'autre partie, la partie qui n'aura pas reçu le contrat signé de son cocontractant pourra se considérer comme déliée de tout engagement.

Afin d'éviter toute contestation, les envois pourront être effectués de part et d'autre, en recommandé avec accusé de réception, les dates prises en considération pour la computation des délais seront celles de la première présentation par l'administration postale.

Toute modification apportée au contrat, devra faire l'objet d'un avenant ou être paraphée par chacune des parties.

En tout état de cause, si le contrat ne peut être signé par les deux parties en même temps ou adressé par correspondance, il devra être signé par celles-ci au plus tard le premier jour de l'engagement.

Article 2.4 - Période d'essai

La période d'essai des techniciens en contrat à durée déterminée est celle prévue à l'article VII.4 du titre VII des clauses communes de la présente convention collective :

- un jour par semaine (sans que la durée puisse dépasser deux semaines) pour les contrats inférieurs ou égaux à six mois ;
- un mois maximum pour les contrats supérieurs à six mois.

Article 3 - Calendrier de la tournée

Le calendrier de la tournée sera communiqué par l'employeur au technicien engagé en CDD, soit dans le contrat lors de sa signature, soit par écrit, un mois avant la première représentation.

Des ajustements pouvant avoir lieu, le calendrier sera considéré comme définitif 15 jours avant la première représentation.

Article 4 - Transformation du CDD dit d'usage en CDI : dispositions particulières pour les spectacles exploités sur une longue durée

L'article IV.1 de l'accord interbranche sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant du 24 juin 2008 prévoit que « lorsqu'un même salarié employé régulièrement sous CDD dit d'usage sur le même emploi aura effectué auprès d'une même entreprise un volume moyen annuel de 75% de la durée annuelle de travail constaté sur 2 années consécutives l'employeur devra proposer un contrat à durée indéterminée (soit un CDI de droit commun à temps complet) », sous réserve de conditions visées dans ledit accord. L'accord visé précise : « Les éventuelles dérogations pour les spectacles exploités sur une longue durée seront traitées dans les conventions collectives ».

En application de cette disposition, les partenaires sociaux conviennent d'étendre la durée susvisée de 2 années à 3 années sous réserve qu'il s'agisse du même spectacle et que le spectacle concerné se poursuive durant la troisième année avec un effectif équivalent.

Conformément à l'article IV.1 de l'accord précité, la proposition d'un CDI de droit commun à temps complet doit être faite par l'employeur dans les deux mois suivant la réalisation des conditions susvisées par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

En cas de difficulté d'application du présent article, la commission d'interprétation sera saisie conformément à l'article XVI.7 du titre XVI des clauses communes de la présente convention collective.

III-2 - Organisation du travail

Article 1- Création - Production

La création d'un spectacle désigne la mise en place d'un nouveau spectacle sous toutes ses formes et dans toutes ses composantes : texte, musique, mise en espace, mise en scène, mise en image, son et lumière.

La production (création, production, montage) précède l'exploitation du spectacle. En période de production, les techniciens travaillent dans les conditions du spectacle en l'absence du public.

En période de répétitions, création, de pré-production et de production, les conditions d'emploi et d'organisation du travail sont similaires et les minima conventionnels sont ceux prévus au titre V de la présente annexe.

Article 2 - Tournées

Les déplacements des techniciens du secteur sont inhérents à l'activité de création, de production et de diffusion de spectacles. De ce fait, il est d'usage que le lieu de travail varie.

On entend par « tournée » les déplacements effectués dans un but de représentation(s) publique(s) donnée(s) par tout entrepreneur de spectacles, produisant ou diffusant un ou plusieurs spectacles, en France, dans les départements et territoires d'Outre-mer et à l'étranger, quels que soient la durée du séjour et lieu de représentation, dès lors qu'ils concernent un artiste au minimum.

Les spectacles sont considérés en tournée dès lors que les déplacements sont effectués dans un but de représentations publiques isolées et/ou successives données dans un ou des lieux de spectacles différents par un entrepreneur de spectacles, créant, produisant ou diffusant le spectacle et qui contraignent les salariés à séjourner en dehors de leur domicile.

Dès lors que les déplacements sont effectifs et qu'un découchage est nécessaire, la date de représentation isolée est assimilée à une date de spectacle en tournée. Dans ce cadre, l'employeur applique les conditions prévues à l'article 5 du II-5 du présent titre.

Pour tenir compte des sujétions que représentent ces temps de déplacements inhérents à l'activité des salariés couverts par la présente annexe, les partenaires sociaux rappellent que, conformément aux usages professionnels, les rémunérations minimales conventionnelles des techniciens prenant en considération ces éléments sont prévues dans la grille de salaires des techniciens en tournée (Titre V de la présente annexe).

La prise en charge des frais occasionnés par les déplacements a lieu dans les conditions prévues à l'article 5 du III-4 du présent titre de la présente annexe.

III-3 - Durée du travail

Les activités de création, de production et de diffusion de spectacles musicaux et de variété sont marquées par le caractère éphémère de la présentation des spectacles, par la diversité des lieux de spectacles et par la mobilité des techniciens dont le lieu de travail varie selon les créations. Ainsi, les parties à la présente annexe ont convenu de dispositions particulières en matière de durée et d'aménagement du temps de travail tenant compte notamment des contraintes propres à l'exercice de ces activités.

Article 1 - Définition du temps de travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles conformément à l'article L. 3122-23 du Code du travail.

Les temps de déplacements à partir du domicile du salarié pour se rendre sur le lieu de travail habituel et pour y retourner ne sont pas du temps de travail effectif mais constituent un temps de trajet sous la responsabilité de l'employeur.

Article 2 - Durée quotidienne du travail

La durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures.

La durée journalière de travail effectif peut être portée à 12 heures, dans le respect des dispositions de la présente annexe (notamment article 4 du III-3 du présent titre), dans les cas suivants :

- pour les salariés qui participent au montage et démontage du spectacle ;
- pour les salariés qui participent à la production (création ou reprise) d'un spectacle ;
- pour les salariés qui sont en tournée ou en activité de festival.

Article 3 - Heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires est celui prévu par la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, soit 240 heures.

Les heures supplémentaires sont payées au taux majoré de 25% de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure, et au taux de 50% à compter de la 44^{ème} heure hebdomadaire.

Article 4 - Repos compensateur de remplacement (salariés en CDI)

Conformément à l'article L. 3121-24 du Code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement total ou partiel du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur de remplacement équivalent.

Dans les entreprises non pourvues de délégués syndicaux, le remplacement du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur de remplacement équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de délégué syndical et de représentation élue du personnel, la négociation sera possible avec un salarié mandaté ou un conseiller conventionnel des salariés mandaté.

Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur de remplacement équivalent, c'est-à-dire celles dont le paiement est remplacé intégralement par un repos compensateur, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, conformément à l'article L. 3121-25 du Code du travail.

En revanche, les heures supplémentaires qui ne sont remplacées que partiellement par du repos s'imputent, dans leur intégralité, sur le contingent.

L'information du salarié sur le montant de ses droits est assurée, mois par mois, par la remise d'un document annexé au bulletin de paie.

Les repos compensateurs de remplacement peuvent être placés, à la demande du salarié, sur un compte épargne-temps s'il a été mis en place dans l'entreprise.

Article 5 – Contrepartie obligatoire en repos en cas de dépassement du contingent d'heures supplémentaires (défini à l'article 3 du III-3 du présent titre)

Tout dépassement du temps de travail au-delà du contingent annuel conventionnel, à l'initiative de l'employeur, ouvre droit, en plus des majorations de salaires, à une contrepartie obligatoire en repos dont la durée est fixée à 100 % du temps dépassé.

La contrepartie obligatoire en repos ne se confond pas avec le repos compensateur de remplacement (article 4 du III-3 du présent titre).

La contrepartie obligatoire en repos peut se cumuler, le cas échéant, avec un repos compensateur de remplacement.

Les repos de remplacement peuvent être placés, à la demande du salarié en CDI, sur un compte épargne temps s'il a été mis en place dans l'entreprise.

Article 6 - Temps de repos

Les techniciens engagés en CDI ou en CDD bénéficient d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives. Les salariés bénéficient d'un repos quotidien de 11 heures consécutives. Conformément aux dispositions du Code du travail, le repos hebdomadaire de 24 heures consécutives s'ajoutant au repos quotidien, la durée minimale totale du repos hebdomadaire est de 35 heures consécutives. Durant ce repos, aucune activité professionnelle ne pourra avoir lieu. Une pause minimale de 15 minutes sera accordée au bout de quatre heures de travail effectif.

Cependant, au regard des spécificités des activités de création, de production et d'accueil des spectacles et de la nécessité d'assurer la continuité de l'activité, le temps de repos quotidien pourra être réduit à neuf heures consécutives. Cette réduction du temps de repos quotidien ne peut intervenir plus de 12 fois par mois et seulement, en période de montage et démontage d'un spectacle, ou en cas d'aménagement d'un site (festival, chapiteaux, etc.). Dans ce cas, une pause minimale de 20 minutes sera accordée au bout de 4 heures de travail effectif.

Article 7 - Dérogation à la durée maximale hebdomadaire de travail

La durée hebdomadaire de travail sur une même semaine ne peut excéder 48 heures.

La durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 44 heures en moyenne appréciée sur 12 semaines consécutives.

Des dérogations à la durée maximale du travail, sans toutefois excéder 60 heures, pourront être mises en place sur autorisation de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi

(Direccte) compétente pour les salariés engagés dans le cadre d'un festival ou d'une tournée. Cette demande sera accompagnée de l'avis des représentants du personnel, s'il en existe dans l'entreprise.

Pour les salariés engagés dans le cadre d'une tournée, les dérogations à la durée légale hebdomadaire maximale du travail ne pourront excéder trois semaines consécutives.

Article 8 - Astreintes

L'activité de spectacle se caractérise notamment par le caractère discontinu de la prestation de travail au cours de la journée.

Par ailleurs, si certains techniciens peuvent regagner leur domicile lors des périodes d'inaction, d'autres sont dans l'impossibilité de le faire, notamment en raison de l'éloignement de celui-ci. Enfin, certains techniciens doivent rester à proximité de leur lieu de travail, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail.

Conformément à l'article L. 3121-7 du Code du travail, des périodes d'astreinte pourront être fixées par l'employeur et à son initiative. Des astreintes pourront être mises en place pour les salariés engagés par un exploitant de lieu ou dans le cadre d'un festival et qui assument une fonction en lien avec la sécurité des spectacles.

Ainsi, si l'employeur décide de mettre en place un dispositif d'astreinte dans le cadre de l'organisation du travail, les techniciens peuvent être en situation d'astreinte soit de leur domicile soit à proximité de leur lieu de travail. Dans les deux cas, les techniciens ont la possibilité de vaquer à leurs occupations personnelles mais peuvent avoir à intervenir pour accomplir un travail au service de leur employeur.

Les périodes d'astreinte sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur. Seules les durées d'intervention sont décomptées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme tel.

Les périodes d'astreinte ne sont pas décomptées comme du temps de travail effectif et sont indemnisées à hauteur de :

- 10% du tarif minimal horaire conventionnel de la catégorie à laquelle appartient le salarié concerné en cas d'astreinte à domicile ou à proximité ;
- 25% du tarif minimal horaire conventionnel de la catégorie à laquelle appartient le salarié concerné en cas d'astreinte à proximité du lieu de travail.

Le rapport de branche prêtera une attention particulière à la pratique de l'astreinte.

Article 9- Organisation du temps de travail dans la journée (technicien en CDD dit d'usage)

Un salarié engagé en CDD dit d'usage à la journée percevra au minimum une rémunération correspondant à quatre heures de travail effectif, telle que prévue dans la grille de minima conventionnels (Titre V de la présente annexe) et ce, même s'il effectue moins de quatre heures de travail effectif dans une journée.

Un technicien est engagé au minimum pour 4 heures consécutives.

Article 10 - Organisation du temps de travail dans la semaine

La semaine civile s'écoule du lundi matin à 0 h au dimanche soir 24 h. La journée de travail s'écoule de 0 heure à 24 heures. La durée hebdomadaire du travail peut être répartie de manière différente entre les jours de la semaine. Il ne peut y avoir plus de 6 jours consécutifs de travail.

La semaine est, en principe, le cadre de référence de l'appréciation de la durée du travail, notamment au regard du déclenchement des heures supplémentaires.

Article 11 - Aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail (contrats de plus de 6 mois à temps complet et CDI à temps complet)

L'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail s'effectue dans la perspective de concilier les impératifs de l'activité des entreprises de spectacles qui doivent respecter les rythmes de travail spécifiques liés à l'accueil, la création,

l'exploitation et la diffusion des spectacles tout en facilitant les possibilités d'accès du personnel concerné à un temps de travail adapté à la charge de travail due aux variations de l'activité sur une période de référence.

Ce dispositif d'aménagement du temps de travail n'est pas applicable au personnel artistique.

La période de référence est comprise entre 6 et 12 mois consécutifs. Pour l'exploitation d'un spectacle dans un lieu ou dans le cadre d'une tournée, elle correspond à la durée d'exploitation.

L'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail permet de faire varier l'horaire moyen autour de la durée légale hebdomadaire du travail, de telle sorte que les horaires effectués au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement pour aboutir à une moyenne hebdomadaire de 35 heures durant la période de référence déterminée, arrêtée ici à 1584 heures augmentées de la journée de solidarité de 7 heures, s'il y a lieu.

En cas de contrat de travail d'une durée inférieure à 12 mois, le nombre d'heures de travail sera déterminé de la manière suivante :

$(35 \text{ heures} \times \text{nombre de semaines travaillées}) - (\text{nombre d'heures de congés pris}) - (7 \text{ heures par jour férié chômé})$

Les dépassements de la durée légale hebdomadaire sont compensés par des périodes de plus faible activité au cours desquelles la durée du travail ne peut être inférieure à 14 heures par semaine.

Le programme indicatif de l'aménagement du temps de travail doit être communiqué au salarié par écrit au moins trois semaines avant le début de sa mise en œuvre. Il sera soumis pour avis au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel s'ils existent ou, en leur absence et dans les mêmes conditions, au conseiller conventionnel des salariés choisi par le salarié, lequel devra rendre un avis dans un délai de 15 jours à compter de la remise au salarié du programme indicatif.

Le programme indicatif ne pourra être modifié sauf cas indépendant de la volonté de l'employeur. On entend par « cas indépendant de la volonté de l'employeur » toute situation imprévisible et qui rend impossible l'activité de production et d'exploitation des spectacles de l'entreprise. Toutefois, il pourra être dérogé à ce principe deux fois durant la période de référence en respectant un délai de prévenance de sept jours calendaires.

Lissage des rémunérations :

La rémunération servie mensuellement ne varie pas en fonction du volume horaire correspondant à la durée hebdomadaire moyenne retenue, et elle est indépendante de l'horaire réellement accompli au cours du mois ; elle est donc lissée. Il est convenu que la rémunération de chaque salarié concerné par l'aménagement du temps de travail sera calculée sur la base de 151,67 heures mensuelles, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel pendant toute la période d'aménagement du temps de travail.

Les absences, lorsqu'elles sont rémunérées, sont payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées donneront lieu à une retenue sur salaire évaluée sur la base de la durée du travail qui aurait dû être accomplie par le salarié durant cette absence.

Bilan à la fin de la période de référence :

Chaque situation individuelle est vérifiée à la fin de la période de référence et donnera lieu, le cas échéant, à une régularisation de salaire.

Les dépassements de la durée annuelle de 1584 heures augmentées de la journée de solidarité de 7 heures, s'il y a lieu ; ou de la durée de 35 heures en moyenne sur la période de référence ne remettent pas en cause le principe de l'aménagement pluri-hebdomadaire. Ces dépassements constitueront des heures supplémentaires rémunérées à un taux majoré dans les conditions suivantes :

- de la première heure supplémentaire à la 45^{ème} heure : majoration de 25 % ;
- de la 46^{ème} heure à la 90^{ème} heure : majoration de 35 % ;
- de la 91^{ème} heure à la 180^{ème} heure : majoration de 50 %.

Article 12 - Forfait en jours (contrats de plus de 6 mois à temps complet et CDI à temps complet)

Compte tenu des responsabilités découlant des fonctions des salariés concernés par le présent dispositif, des conventions de forfaits en jours peuvent être conclues avec les salariés dont la liste est spécifiée ci-dessous.

Pour ces salariés qui, par la nature de leurs fonctions, disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps qui les conduit à ne pas suivre l'horaire collectif, la durée du travail ne peut être prédéterminée.

Une convention de forfait en jours pourra ainsi être proposée aux salariés occupant les fonctions suivantes : directeur technique, régisseur général. S'agissant de cette dernière catégorie, il est précisé qu'est ici visé le régisseur général qui bénéficie d'une grande liberté dans l'organisation de son temps de travail pour l'exercice des responsabilités qui lui sont confiées, à savoir assurer la coordination générale du travail des régisseurs spécialisés, et dont les horaires de travail ne peuvent être déterminés précisément à l'avance.

En conséquence, pour ces salariés, le temps de travail pourra être décompté en jours ou en demi-journées.

Le recours au forfait en jours nécessite l'accord exprès de chaque salarié concerné. En conséquence, la mise en œuvre d'une convention de forfait en jours doit résulter d'un écrit, c'est-à-dire d'une clause expresse à faire figurer dans le contrat de travail ou dans un avenant au contrat de travail à durée indéterminée.

Nombre de jours travaillés :

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini et ne peut pas dépasser 215 jours par an plus un jour au titre de la journée de solidarité, s'il y a lieu. Ce plafond de jours travaillés correspond à une année complète de travail d'un cadre justifiant d'un droit intégral à congés payés. En cas d'embauche ou départ de l'entreprise en cours d'année, le nombre de jours de travail est réduit en conséquence en tenant compte du nombre de mois de travail effectué.

Les partenaires sociaux conviennent que l'organisation du travail du salarié en forfait en jours ne doit pas avoir d'influence sur l'organisation du travail des autres salariés de l'entreprise.

Rémunération :

La rémunération sera fixée sur l'année et sera versée par douzième indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

Elle ne peut être inférieure à une rémunération équivalente à 120 % du salaire minimum conventionnel correspondant à la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé.

Pour les journées où il exécute sa prestation de travail découlant de son contrat de travail, le cadre n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail. Un document mensuel de contrôle doit être établi faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos.

Entretien annuel :

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié. Il fera l'objet d'un compte-rendu signé par les deux parties.

III-4 – Salaires et indemnités

Article 1 - Salaire minimum

En vue de garantir et d'encourager la diversité artistique dans des salles de configuration et d'équipement différents, d'assurer l'emploi des techniciens dans des salles où l'expertise et le niveau de responsabilité mis en œuvre varient de manière objective, les partenaires sociaux ont convenu que les techniciens amenés à intervenir dans le cadre d'un spectacle

musical et/ou de variété n'effectuent pas objectivement le même type de prestations, ne mettent pas en œuvre la même compétence ou expérience, et n'exercent pas les mêmes responsabilités selon qu'ils interviennent dans des salles de spectacles accueillant un nombre de spectacles accueillant un nombre faible ou important de public.

Dans ces conditions, les partenaires sociaux ont convenu de minima conventionnels objectifs et spécifiques dans des salles disposant d'une petite jauge. Par petite jauge, il convient d'entendre la salle accueillant environ 300 personnes ou en deçà.

Le technicien devra percevoir un salaire qui ne saurait être inférieur aux minima prévus au titre V de la présente annexe.

Article 2 – Majoration de rémunération des heures de nuit

A défaut d'accord collectif d'entreprise plus favorable, les heures effectuées de nuit :

- au sein des festivals d'été en plein air, entre 3 heures et 7 heures du matin donnent lieu à une majoration de 15% ;
- dans tous les autres cas, entre 2 heures et 6 heures du matin donnent lieu à une majoration de 15 %.

Dans tous les cas, le paiement intervient sur le bulletin de paie de la période concernée.

Ces heures majorées s'imputent en tant qu'heures simples sur le contingent annuel des heures de travail.

Article 3 - Modalités de rémunération

Le salaire est payable au plus tard la première semaine du mois suivant la fin du contrat de travail.

Article 4 - Déplacements des techniciens hors tournées

4.1. Indemnité de déplacement

L'indemnité de déplacement représente le remboursement forfaitaire des frais supplémentaires réellement engagés par le salarié à l'occasion des déplacements imposés par l'employeur dans le cadre du contrat de travail.

Cette indemnité est destinée à couvrir les dépenses supplémentaires de nourriture et de logement engagées par le salarié empêché de regagner sa résidence habituelle, lorsque :

- la distance qui sépare son lieu de travail de sa résidence est au moins égale à 50 km (trajet aller) ;
- et les transports en commun ne lui permettent pas de parcourir cette distance en moins d'une heure trente minutes (trajet aller).

L'indemnisation des frais professionnels peut s'effectuer comme suit :

- soit, prise en charge des frais réels directement par l'employeur ;
- soit, versement au salarié de l'indemnité conventionnelle forfaitaire telle que prévue dans la grille salaire de la présente annexe.

étant entendu que le mode d'indemnisation des frais professionnels s'effectuera selon le choix de l'employeur qui pourra utiliser alternativement les deux modes d'indemnisation susvisés après information du salarié.

Dans les pays de l'Union européenne ne faisant pas partie de la zone euro, l'indemnité sera payée dans la monnaie du pays visité. Elle ne pourra en aucun cas être inférieure au montant fixé en annexe à la présente convention pour les déplacements en France (au taux de change réel du jour), ni à l'indemnité de déplacement en vigueur dans les pays visités. Toutes dispositions seront prises par l'employeur pour que le délai de versement ne pénalise pas le salarié, le délai de versement ne pouvant aller au-delà de la date de versement conventionnel des salaires.

Dans certains cas, l'indemnité de nourriture peut être fragmentée, en fonction de l'heure du départ et de l'heure du retour effectué en cours de journée. C'est ainsi que l'indemnité est due :

- pour les deux repas, lorsque le départ a lieu avant 13 h 30 et le retour après 20 heures ;
- pour un repas lorsque :
 - . le départ a lieu après 13 h 30 et le retour après 20 h
 - . le départ a lieu avant 13 h 30 et le retour avant 20 h
- pour un repas et une chambre lorsque le départ a lieu après 13 h 30 et le retour après 1 h du matin.

4.2. Moyens de transport

Les déplacements ont lieu, au choix et au gré de l'employeur en utilisant les moyens de transports terrestres, maritimes ou aériens habituels, toujours aux frais de l'employeur.

Aucun de ces moyens de transport ne pourra être refusé par le salarié, sauf si celui-ci l'a prévu lors de la signature de son contrat.

Sauf convention spéciale entre les parties, les salariés ne peuvent utiliser d'autre moyen de transport que ceux choisis par l'employeur.

Les déplacements par voie ferrée s'effectueront :

- de jour en 1^{ère} classe ou en 2^{ème} classe ;
- de nuit en couchette 1^{ère} classe ou en wagon-lit de 2^{ème} classe, sauf impossibilité matérielle.

Les déplacements en mer se feront en 1^{ère} ou en 2^{ème} classe, ou en classe touristique à défaut de 2^{ème} classe.

Les déplacements en avion s'effectueront en classe économique.

Les frais de transport engagés par les salariés qui utilisent leur véhicule personnel, à la demande expresse de l'employeur, pour des déplacements professionnels peuvent être remboursés par l'employeur dans les limites prévues par les barèmes fiscaux du prix de revient kilométrique.

Les frais de délivrance et renouvellement de passeport sont à la charge du salarié. Tous les frais de visa sont à la charge de l'employeur.

Article 5 - Déplacement des techniciens en tournées

Article 5.1. Temps de déplacement professionnel

Les déplacements des salariés du secteur sont inhérents à l'activité de création, de production et de diffusion de spectacles. De ce fait, il est d'usage que le lieu de travail varie.

Les tournées et les dates isolées sont définies à l'article 2 du titre III-2 de la présente annexe.

S'agissant des dates isolées, le déplacement du salarié de son lieu de domicile au lieu de diffusion du spectacle constitue un temps de trajet qui n'est pas décompté comme temps de travail effectif.

La tournée débute au point de rendez-vous fixé pour le départ et s'achève au point de rendez-vous fixé pour le retour par l'employeur.

Le temps de trajet pour se rendre au point de départ et d'arrivée de la tournée ne constitue pas un temps de travail effectif.

Pour tenir compte des sujétions que représentent ces temps de déplacements inhérents à l'activité du secteur couvert par la présente annexe, les partenaires sociaux rappellent que, conformément aux usages professionnels, les rémunérations minimales conventionnelles de la présente annexe tiennent compte et englobent ces éléments.

Article 5.2 – Voyages

Les voyages ont lieu, au choix et au gré de la direction, en chemin de fer, en car, en automobile, en bateau ou en avion, toujours aux frais de la direction. Aucun de ces moyens de transport ne pourra être refusé par le salarié, sauf si celui-ci l'a prévu lors de la signature de son contrat.

Article 5.3 - Moyens de transport

Sauf convention spéciale entre les parties, les artistes, les personnels techniques et administratifs ne peuvent utiliser d'autre moyen de transport en cours et en fin de tournée que ceux choisis par l'employeur.

Article 5.4 - Voyages par voie ferrée

Les voyages par voie ferrée s'effectueront :

- de jour en 1^{ère} classe ou en 2^{ème} classe pour des trajets d'une durée de voyage inférieurs à 3 h, selon la modernité et le confort des trains utilisés

- de nuit en couchette 1ère classe ou en wagon-lit de 2ème classe, sauf impossibilité matérielle.

Article 5.5 - Voyages par mer

Les voyages par mer se feront en première ou en deuxième classe, ou en classe touriste à défaut de deuxième classe.

Article 5.6 - Voyages en avion

Les voyages en avions s'effectueront en classe économique.

Article 5.7 - Voyages par car / automobile / van (minibus) / tour bus (bus avec lits/couchettes)

Les voyages par car, par automobile ou par van (minibus) ou par tour bus (bus avec lits/couchettes) se feront dans des véhicules modernes et confortables et devront comporter un arrêt d'un quart d'heure toutes les deux heures et un arrêt minimum d'une heure pour le déjeuner.

Lorsque les salariés voyagent en van, l'employeur organisera un temps de repos de 9h minimum à l'hôtel situé au maximum à une heure trente de route du lieu de représentation.

Lorsque les salariés voyagent en tour bus, l'employeur n'aura pas l'obligation de prévoir un temps de repos de 9h minimum à l'hôtel à condition que les tours bus comportent des lits/couchettes dans lesquelles les salariés pourront dormir.

Article 5.8 - Frais relatifs aux visas

Tous les frais de visas sont à la charge de l'employeur.

Article 5.9 – Bagages

Les bagages personnels du salarié sont sous sa responsabilité.

Pour les voyages en avion, les bagages sont limités au poids avion.

Au-delà du poids avion, le surcoût éventuel sera pris en charge par le salarié.

Si le salarié confie ses bagages à l'employeur, ils sont alors sous la responsabilité de l'employeur.

Ces modalités seront précisées sur le calendrier de la tournée ou le billet de service remis aux salariés avant le départ en tournée.

Article 5.10 - Lieu et heure de départ de la tournée / Obligations du salarié

Le salarié devra se trouver au lieu désigné pour le départ à l'heure fixée par le billet de service.

Le salarié s'engage à rejoindre la tournée par ses propres moyens dans le cas où il manquerait, par sa faute, le départ indiqué par le billet de service ou le calendrier de la tournée.

Article 5.11 - Retour des salariés à leur domicile /lieu d'hébergement

Après chaque représentation : lorsque la fin du spectacle a lieu après la cessation des moyens de transport en commun, l'employeur doit assurer, à ses frais, le retour des salariés à leur hôtel.

Après la dernière représentation de la tournée : l'employeur assurera le retour du salarié au siège social de l'entreprise ou au lieu fixé contractuellement.

Le salarié qui n'utilise pas les moyens de transport mis à sa disposition par l'employeur, sauf accord avec celui-ci, voyage à ses frais et à ses risques et périls.

Article 5.12 - Indemnité de déplacement dans le cadre d'une tournée en France

L'indemnité de déplacement sera obligatoirement payée chaque jour.

a/ Point de départ du versement de l'indemnité

Le paiement de l'indemnité fixée au contrat commence le jour du départ du lieu d'origine de la tournée. Cette indemnité est versée par l'employeur au salarié, avant l'engagement des frais, quel que soit le type d'indemnisation.

b/ Modalité de versement et montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité de déplacement est celui fixé au titre V de la présente annexe.

Dans certains cas, l'indemnité de déplacement peut être fragmentée, en fonction de l'heure du départ et de l'heure du retour effectués en cours de journée. C'est ainsi que l'indemnité est due :

- pour les deux repas lorsque le départ a lieu avant 13 h 30 et le retour après 20 h.
- pour un repas :
 - . lorsque le départ a lieu après 13 h 30 et le retour après 20 h
 - . lorsque le départ a lieu avant 13 h 30 et le retour avant 20 h
- pour un repas et une chambre lorsque le départ a lieu après 13 h 30 et le retour après 1 h du matin.

Sauf accord contraire, la direction se charge de la réservation des chambres.

Pour l'hébergement, soit l'indemnité forfaitaire sera versée, soit l'employeur prendra directement en charge le paiement de la chambre individuelle et le petit déjeuner.

Article 5.13 - Indemnités de déplacement au sein de l'Union européenne et dans les autres pays étrangers

Dans les pays de l'Union européenne ne faisant pas partie de la zone euro, l'indemnité sera payée dans la monnaie du pays visité.

Elle ne pourra en aucun cas être inférieure au montant fixé au titre V de la présente annexe pour les déplacements en France au taux de change du jour où l'indemnité est payée, ni à l'indemnité de déplacement en vigueur dans les pays visités.

En l'absence d'accord collectif dans le pays visité, l'indemnité pourra être remplacée par la prise en charge des frais réels d'hébergement et de restauration par l'employeur. Dans ce cas, l'hébergement devra être effectué dans un hôtel équivalent à 2 étoiles, nouvelle norme ; l'artiste se verra assuré deux repas chauds complets et le petit-déjeuner.

L'indemnité de déplacement ne sera pas payée lorsque les repas et le logement seront inclus dans le prix du transport : bateau, avion, wagon-lit, car international ...

De la même manière, elle ne sera pas payée lorsqu'un accord exprès sera pris dans le cas de remboursement des frais réels.

Article 5 – Assurances

Les matériels appartenant au technicien et utilisés pour l'exécution du contrat de travail devront être assurés par l'employeur.

Les matériels appartenant au technicien et lorsqu'ils sont confiés contractuellement par le technicien à l'employeur seront assurés par ce dernier.

Titre IV – GARANTIES DE PREVOYANCE ET DE FRAIS SOINS DE SANTE DES SALARIES PERMANENTS

IV-1- Dispositions communes

Article 1 - Objet

Le présent titre a pour objet d'énoncer les modalités de mise en œuvre de garanties en cas d'incapacité temporaire de travail et de frais de soins de santé complétant celles instituées au niveau de la branche, conformément aux dispositions de l'article XII.2 des clauses communes de la présente convention collective.

Il redéfinit les régimes de prévoyance au profit de l'ensemble des salariés permanents tels que visés à l'article 2 du IV-1 du présent titre, des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente annexe, tel que défini au titre I de la présente annexe intitulé « Périmètre de l'annexe ».

Article 2 - Salariés bénéficiaires

Le présent titre concerne :

Pour la garantie « incapacité temporaire de travail » prévue au chapitre II, l'ensemble des salariés permanents des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente annexe.

Pour les garanties « frais de soins de santé » prévues au IV-3 du présent titre, l'ensemble des salariés permanents de ces mêmes entreprises, dont la durée de présence dans l'entreprise est égale ou supérieure à 12 mois.

Définition : on entend par salariés permanents, les salariés employés en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée non éligibles au bénéfice du régime propre aux intermittents du spectacle (annexes 8 et 10 du régime d'assurance chômage) issu de l'accord interprofessionnel du 18 décembre 2006.

Article 3 - Mutualisation du risque

Article 3.1. Adhésion obligatoire des entreprises

L'adhésion de toutes les entreprises dans le champ d'application de la présente annexe, auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 3.2 résulte du IV-1 du présent titre et revêt un caractère strictement obligatoire. Pour la bonne règle, les entreprises doivent régulariser administrativement l'adhésion de leurs salariés auprès de l'organisme désigné, en retournant le bulletin d'adhésion visé à l'article R. 932-1-3 du Code de la sécurité sociale, dûment rempli.

Article 3.2. Désignation de l'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, les parties confirment qu'elles confient la gestion du régime couvrant les risques incapacité temporaire et frais de soins de santé à l'institution de prévoyance Audiens Prévoyance.

La désignation de cet organisme assureur pourra être réexaminée périodiquement et en tout état de cause, au plus tard au cours de la 5^e année d'application du présent titre, conformément à l'article L. 912-1 précité.

Il est toutefois expressément prévu que si les partenaires sociaux devaient décider de remettre en cause la désignation de l'organisme assureur, cette modification ne pourrait prendre effet qu'au 1^{er} janvier de l'année civile suivant celle au cours de laquelle la remise en cause est intervenue, et sous réserve du respect d'un préavis de deux mois.

Enfin, conformément à l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, les entreprises pouvant justifier qu'elles assurent déjà à leurs salariés, et ce, depuis une date antérieure au 1^{er} octobre 2003, date d'entrée en vigueur de l'accord ayant mis en place le régime et désigné IPICAS comme organisme assureur, une couverture de niveau au moins équivalent ou supérieur auprès d'un autre organisme assureur, pourront la conserver. En revanche, en cas de changement d'organisme assureur, ces entreprises seront tenues de rejoindre l'organisme désigné.

Article 4 - Information

Une notice d'information rédigée par l'organisme assureur définissant les garanties souscrites par l'entreprise, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque, les hypothèses de nullité, de déchéances, d'exclusions ou de limitations de garantie ainsi que les délais de prescription, devra être remise par les entreprises à chaque salarié concerné.

Article 5 - Comité paritaire de gestion

Il est institué un comité paritaire de gestion, composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et d'un nombre égal de représentants de (des) (l') organisation(s) patronale(s) signataire(s).

Il se réunit aussi souvent que nécessaire, et au moins une fois par an. A cette occasion, il étudie l'évolution du régime de prévoyance.

Le comité de gestion pourra proposer l'aménagement des présentes dispositions.

Audiens Prévoyance remettra, chaque année, un compte de résultats des entreprises qui auront adhéré à ses garanties.

IV-2 – Garantie «incapacité temporaire de travail »

Article 1 - Caractère obligatoire de l'adhésion des salariés

L'adhésion au régime est obligatoire pour l'ensemble des salariés permanents tels que définis à l'article 2 du IV-1 du présent titre.

Article 2 - Prestations

Article 2.1. Base de calcul

Le traitement de base servant d'assiette au calcul des prestations est la rémunération brute telle que déclarée à la Sécurité sociale, effectivement perçue au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, et limitée à la tranche A telle que définie à l'article 3 du IV-2 du présent titre.

Article 2.2. Garantie Incapacité Temporaire de Travail

Le salarié en arrêt de travail, en cas de maladie ou accident ouvrant droit aux prestations en espèces de la Sécurité sociale au titre de l'Assurance maladie ou au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, bénéficie d'une indemnité journalière brute égale à :

- 80% du traitement de base limité à la TA, déduction faite des indemnités journalières brutes versées par la Sécurité sociale et des prestations brutes versées en application du titre XII des clauses communes de la présente convention collective sans que le cumul desdites prestations nettes ne puissent excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

Article 2.2.1. Franchise

La garantie intervient à l'issue d'une franchise de 30 jours continus d'arrêt de travail.

Article 2.2.2. Durée

La garantie cesse à la reprise du travail, à la date de notification du classement en invalidité ou à la liquidation de la pension vieillesse, et au plus tard au 1095^{ème} jour d'arrêt de travail.

Article 2.2.3. Exclusions et limitations de garanties

Les parties prévoient que les exclusions et limitations de garanties stipulées dans le contrat d'assurance collective souscrit auprès de l'organisme assureur désigné sont pleinement applicables dans les relations entre l'employeur et les salariés.

Article 3 - Cotisations

Pour l'application de cet article, il est rappelé que la tranche A correspond à la fraction de la rémunération allant du 1^{er} euro au plafond de la Sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du Code de la sécurité sociale.

Article 3.1. Assiette des cotisations

Les cotisations finançant les garanties instituées par le présent titre sont assises sur la rémunération brute annuelle servant de base aux cotisations de la Sécurité sociale limitée à la tranche A.

Article 3.2. Taux et répartition des cotisations

Les entreprises acquittent une cotisation égale à 1,20 % de la tranche A, sous déduction de la cotisation prévue à l'article XII.6.2.

« Taux des cotisations », des clauses communes de la présente convention collective.

Cette cotisation est intégralement prise en charge par l'employeur.

Article 4 - Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, il résulte de l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale que les rentes en cours de service à cette date, doivent continuer à être revalorisées.

Les parties signataires rappellent aux entreprises concernées qu'elles devront donc veiller, dans une telle hypothèse, à organiser la prise en charge de l'obligation ci-dessus définie, soit auprès de l'organisme dont le contrat a été résilié, soit auprès du nouvel organisme assureur.

IV-3 – Garantie « frais de soins de santé »

Article 1 - Caractère obligatoire de l'adhésion des salariés

L'adhésion au régime des salariés dont la durée de présence dans l'entreprise est égale ou supérieure à 12 mois, est obligatoire pour la couverture correspondant à la cotisation prévue à l'article 3.1 du IV-3 du présent titre.

Les parties signataires du présent accord entendent permettre aux entreprises de la branche de mettre en œuvre les dispenses d'affiliation admises par la réglementation en vigueur au profit de certains salariés et ne remettant pas en cause l'exonération de cotisations de sécurité sociale attachée au financement patronal du présent régime de frais de santé.

Les entreprises qui souhaitent appliquer tout ou partie de ces dérogations au caractère obligatoire de l'adhésion des salariés devront formaliser leur volonté dans les conditions, prévues par la réglementation en vigueur.

Cette formalisation interviendra en adoptant, selon les cas, l'une ou l'autre des procédures admises par la réglementation, (convention ou un accord collectif, accord référendaire, décision unilatérale de l'employeur constatée dans un écrit remis à chaque salarié concerné). A défaut, l'ensemble des salariés permanents seront tenus d'adhérer au régime.

Article 2 - Prestations

Ces prestations sont exprimées en complément des remboursements de la Sécurité sociale.

Article 2.1 - Frais d'hospitalisation médicale ou chirurgicale :

- Frais de séjour et honoraires médicaux et chirurgicaux :
300 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale
- Frais de transport terrestre :
300 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale
- Chambre particulière sans limite de durée (y compris maternité, frais exclus en neuropsychiatrie) :
45,73 € par jour
- Frais de lit accompagnant en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 12 ans, sans limite de durée :
45,73 € par jour
- Forfait hospitalier :
100 % du forfait.
- Participation assuré de 18 € :
100 % des frais réels dans la limite de 18 €.

Article 2.2 - Frais de maladie (acceptés par la Sécurité sociale) :

- Consultations - Visites (généralistes, spécialistes) :
300 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale;
- Analyses :
300 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale;
- Actes d'imagerie - Actes d'échographie :
300 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale ;
- Actes techniques médicaux :
300 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale ;

- Soins par auxiliaires médicaux :
300 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale;
- Vaccins remboursés :
300 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale;
- Pharmacie :
100 % du Ticket modérateur.

Article 2.3 - Frais dentaires

Les frais dentaires sont pris en charge sans que le total des remboursements du régime et de la Sécurité sociale ne soit inférieur à 50 % des dépenses limitées à 2 286,74 € par an et par bénéficiaire des soins :

- Consultations, soins courants :
300 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale;
- Prothèses dentaires prises ou non en charge par la Sécurité sociale et figurant à la NGAP:
300 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale;
- Orthodontie acceptée ou non par la Sécurité sociale :
300 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale;
- Parodontologie non prise en charge par la Sécurité sociale :
300 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale;
- Inlay - Onlay remboursés ou non par la Sécurité sociale :
300 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale.

Article 2.4 - Frais d'optique (par année civile et par bénéficiaire) :

- Verres et lentilles pris en charge par la Sécurité sociale :
50 % des frais réels limités à 304,90€ ;
- Montures remboursées par la Sécurité sociale :
Frais réels limités à 121,96 € ;
- Lentilles non prises en charge par la Sécurité sociale :
Frais réels limités à 182,94 €

Article 2.5 - Frais d'orthopédie et appareillage remboursés par la sécurité sociale

300 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale.

Article 2.6 - Frais d'acoustique remboursés par la sécurité sociale

300 % de la base de remboursement de la Sécurité sociale.

Article 2.7 - Indemnité naissance

457,35 € par enfant.

Article 2.8 - Frais de cure thermale et de thalassothérapie (acceptées totalement ou partiellement par la Sécurité sociale, par année civile et par bénéficiaire)

Forfait de 381,12 €.

Article 2.9 - Frais d'obsèques (décès du participant ou d'un de ses bénéficiaires à l'exclusion des enfants de moins de 12 ans)

Forfait de 533,57 € dans la limite des dépenses engagées.

Article 3 - Cotisations

Pour l'application de cet article, il est rappelé que la tranche A correspond à la fraction de la rémunération allant du 1^{er} euro au plafond de la Sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du Code de la sécurité sociale.

En outre, les cotisations sont exprimées hors taxes (HT).

Le montant toutes taxes comprises qui est indiqué à titre informatif, comprend :

- la taxe spéciale sur les conventions d'assurance applicable aux contrats d'assurance maladie dits « solidaires et responsables » prévue aux articles 991 et 1001 2°bis du Code général des impôts,
- la taxe prévue à l'article L.862-4 du Code de la sécurité sociale dite « Taxe CMU ».

Ces taxes qui sont susceptibles d'évolution, le sont indépendamment de la volonté des parties signataires.

Par conséquent, pour toute majoration ou création nouvelle de taxes assises sur les cotisations versées au titre des garanties de frais de santé mise par le législateur à la charge des assurés ou des entreprises adhérentes, Audiens Prévoyance sera fondé à apporter les aménagements nécessaires aux niveaux des cotisations dans le cadre des négociations de la branche.

Article 3.1 Régime obligatoire du salarié

Les cotisations «participant seul» s'élèvent, hors taxes, à :

- 1,09% du plafond de la Sécurité sociale et
- 0,26% du salaire limité à la tranche A.

A titre informatif, ces cotisations sont, au 1^{er} janvier 2012, toutes taxes comprises, de 1,24% du plafond de la Sécurité sociale et 0,30% du salaire limité à la tranche A.

Article 3.2 Amélioration de la couverture au sein de l'entreprise

Des garanties spécifiques sont prévues avec l'organisme assureur désigné en vue de l'amélioration facultative du régime prévu à l'article 2 du présent chapitre. Peuvent ainsi être couverts les ayants-droit du salarié sur la même couverture, ou le salarié et/ou ses ayants-droit sur une garantie améliorée.

Chaque entreprise a la possibilité d'améliorer la couverture minimale obligatoire en adoptant l'un de ces régimes proposés par l'organisme assureur désigné.

Article 4 - Répartition des cotisations et bénéficiaires des garanties

L'adhésion au régime de frais soins de santé porte exclusivement sur la garantie minimale obligatoire en faveur du seul salarié.

Au titre de cette obligation, l'employeur prend en charge pour le « participant seul » :

- 100% du taux sur le salaire limité à la tranche A,
- 50 % du taux sur le plafond de la Sécurité sociale,

tels que prévus à l'article 3.1 du IV-3 du présent titre.

Cependant, le salarié peut choisir en contrepartie des cotisations prévues à l'article 3.2 du IV-3 du présent titre :

- de couvrir un ou plusieurs membres de sa famille répondant à la définition des bénéficiaires fixées au contrat d'assurance collective frais soins de santé ;
- d'opter pour la garantie améliorée, sous réserve que celle-ci ait été mise en place par son employeur ;

sauf accord interne existant au sein de l'entreprise, le coût supplémentaire généré par ces choix est alors en totalité pris en charge par le salarié.

Titre V – SALAIRES MINIMAUX ET INDEMNITES

V-1- Salaires minimaux des artistes-interprètes

Artistes-interprètes Création - Production

Le salaire mensuel s'applique à compter du 22e jour travaillé ou de 24 représentations par mois, de date à date, répétitions non incluses (II.5, art. 1 et 2 du Titre II Annexe Musique).

		1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation dans les salles d'une capacité maximale de 300 places (ou 1ères parties et plateaux découvertes)	Artiste soliste	83,55	76,37	1398,37
	groupe constitué d'artistes solistes	83,55	76,37	1398,37
	choriste	83,55	76,37	1398,37
	danseur	83,55	76,37	1398,37

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation	Artiste soliste	122,83	109,12	97,95	1 959,05
	groupe constitué d'artistes solistes	109,12	97,95	87,29	1 445,89
	choriste dont la partie est intégrée au score du Chef d'Orchestre	107,59	96,43	85,77	1 715,43
	choriste	86,62	76,89	68,68	1 398,37
	danseur	86,62	76,89	67,34	1 398,37

Artistes musiciens Création - Production

Le salaire mensuel s'entend pour 30 représentations au plus par mois, de date à date, répétitions non incluses (art. 1 du II-5 Annexe Musique).

	1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation (1) dans les salles d'une capacité maximale de 300 places (ou 1ères parties, plateaux découvertes et spectacles promotionnels en tournée*)	101,02	88,08	1 663,40

* En cas de spectacles promotionnel (en tournée) tel que défini au II-3, article 4.3 du Titre II de l'annexe Musique

(1) En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.

	1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation (1)	148,00	130,09	114,47	2 519,76
COMEDIES MUSICALES / engagement < 1 mois	110,25	110,25	110,25	2 199,90
ORCHESTRES > 10 musiciens engagement > 1 mois				

(1) En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.

Afin d'éviter les effets de seuil négatifs pouvant être générés par les tarifs de chaque colonne (à l'exception de la colonne mensuelle), un artiste-interprète ne pourra percevoir un salaire global minimum inférieur ou égal à la rémunération globale maximum prévue par la colonne qui précède. Par exemple, 16 représentations ne pourront pas donner lieu à une rémunération globale inférieure ou égale à 15 représentations.

Comédies musicales / Spectacles de Variétés

Le salaire mensuel s'applique dès lors que le contrat de travail a une durée minimale de un mois (Article 2 du II-5, Annexe Musique)

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation	1er chanteur soliste/1er rôle	151,00	136,00	122,50	2 450,00
	chanteur soliste/2nd rôle	121,00	108,00	96,50	1 931,00
	choriste	84,50	75,00	67,00	1 398,37
	1er danseur soliste/1er rôle	151,00	136,00	122,50	2 450,00
	danseur soliste/2nd rôle	141,00	124,00	109,50	2 186,00
	artiste chorégraphique d'ensemble	121,00	108,00	96,50	1 931,00
	artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties etc)	151,00	139,50	125,50	2 510,00
	artiste dramatique, comédien/1er rôle	151,00	139,50	125,50	2 510,00
	doublure	84,50	75,00	67,00	1 398,37
	1er assistant des attractions	82,00	74,00	67,00	1 398,37
	autre assistant	73,00	66,00	64,50	1 398,37

Comédie musicale/ Spectacles de variété (en tournée)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	de 1 à 7	de 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
1er Chanteur soliste/1er rôle	180,50	161,50	145,50	2 906,00
Chanteur soliste/2nd rôle	145,00	128,00	114,50	2 291,00
Choriste	101,00	89,00	79,50	1 588,00
1er danseur soliste/1er rôle	180,51	161,50	145,50	2 906,00
Danseur soliste/2d rôle	168,50	147,50	129,50	2 593,00
Artiste chorégraphique d'ensemble	145,00	128,00	114,50	2 291,00
Artiste de music-hall, illusionniste	180,51	161,50	145,50	2 906,00
1er assistant des attractions	98,00	88,00	79,00	1 580,00
autre assistant	87,50	78,00	70,50	1 406,00

SPECTACLES DE VARIÉTÉS / CONCERTS (EN TOURNEE)

Artistes de variétés	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel (1)
	de 1 à 7	de 8 à 11	de 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Salles de moins de 300 places (ou premières parties de spectacles ou spectacles promotionnels (1))					
Chanteur soliste	101,02	91,98	83,00	76,02	1 650,36
Groupe constitué d'artistes solistes	101,02	91,98	83,00	76,02	1 650,36
Choriste	101,02	91,98	83,00	76,02	1 650,36
Danseur	101,02	91,98	83,00	76,02	1 650,36
Autres salles					
Chanteur soliste	148,25	131,59	118,46	105,62	2 484,60
Groupe constitué d'artistes solistes	131,59	117,20	105,95	97,31	2 068,48
Choriste dont la partie est intégrée au score	128,27	114,13	104,03	101,51	2 030,10
Choriste	103,56	92,13	84,11	77,58	1 603,88
Danseur	103,56	92,13	84,11	77,58	1 603,88

(1) En cas de spectacle promotionnel tel que défini au II-3, art. 4.3 du titre II Annexe Musique : 101,02 euros.

Artistes musiciens	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel (1)
	Moins de 8	de 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
<u>Petites salles</u> (2) ou premières parties (3) et spectacles promotionnels (4)	103,00	90,00	-	1 700,00
<u>Autres salles</u>	149,48	131,39	115,66	2 544,96
<u>Comédies musicales et orchestres de plus de 10</u>				
<u>musiciens</u>				-
engagement < 1 mois	111,35	111,35	111,35	-
engagement > 1mois		-	-	2 210,90

(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (II-5, art. 1, titre II Annexe Musique).

(2) Les petites salles sont réputées être des salles avoisinant 300 places. Elles sont agréées par la Commission Paritaire mise en place par les signataires de la convention.

(3) Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacle ne dépassant pas 45 minutes (II-3, art. 4.1, titre II Annexe Musique).

(4) En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini dans la présente annexe (II-3, art. 4.3, titre II Annexe Musique) : 103 euros.

En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.

V-2- Indemnités de répétition

CACHETS DE REPETITION	cachet de base des journées de répétition	89,08 €
	service isolé de 3 heures	59,39 €
INSTRUMENTS VOLUMINEUX	indemnité de transport Aller / retour par trajet	10,24 € x 2

V-3- Indemnités journalières de déplacement en France applicable à l'ensemble du personnel

Indemnité journalière : 87 euros

Chambre et petit-déjeuner : 55 euros

Chaque repas principal : 16 euros

V-4- Salaires minimaux des techniciens

SALAIRES PRODUCTION/CREATION/SALLES (hors tournée)

TECHNICIENS		Salaire horaire (1)	Salaire mensuel (35 h hebdo)
Classification commune nouvelle convention			
cadres (Gr2) > 300 places	Directeur technique, Régisseur général, Concepteur du son, ingénieur du son, concepteur lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, décorateur, architecte-décorateur, scénographe, costumier-ensemblier, chef costumier, concepteur costumes, concepteur coiffure, perruques, concepteur maquillage, masques, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chef opérateur, directeur technique site, Régisseur général site	16,20	2 457,05
cadres (Gr2) < 300 places		14,70	2 229,55
Agent de maîtrise > 300 places	Régisseur, Régisseur d'orchestre, régisseur de production, conseiller technique effets spéciaux, concepteur artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, Régisseur de scène, régisseur de chœur, opérateur son, preneur de son, technicien console, sonorisateur, réalisateur son, monteur son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreur, technicien CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef monteur de structures, ensemblier de spectacle, réalisateur coiffure/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleuse, chef couturière, chef atelier de costumes, cadreur, monteur, opérateur image/pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur de site	13,70	2 077,88
Agent de maîtrise < 300 places		11,70	1 774,54
employés qualifiés (Gr1) > 300 places	Régisseur adjoint, technicien de maintenance en tournée et festival, technicien de pyrotechnie, techniciens effets spéciaux, artificier, technicien groupe électrogène, technicien son, technicien instruments, accordeur, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeurs décors structures, menuisier de spectacles, peintre décorateur, sculpteur de spectacle, serrurier de spectacle, staffeur, constructeur machiniste, machiniste, tapissier de spectacle, sous-chef machinerie, technicien de structures, monteur de structures, monteur (SCAFF holder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien hydraulique, coiffeur/posticheur, couturière	11,45	1 736,62
employés qualifiés (Gr1) < 300 places	Gr1, maquilleur, modiste de spectacle, perruquier, plumassier de spectacle, tailleur, costumier (spectacle en tournée), technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur, technicien visuel site, électricien site, monteur de structures site, serrurier site, tapissier site	10,44	1 584,00
employés qualifiés (Gr2) > 300 places	Technicien de plateau ou brigadier, prompteur, souffleur, poursuiteur, peintre, cariste de spectacles, habilleuse-couturière, habilleuse-perruquière, couturière, agent de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur, électricien d'entretien	10,65	1 615,29
employés qualifiés (Gr2) < 300 places		9,75	1 478,78

(1) En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un paiement majoré de 25%. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amené à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.

TECHNICIENS EN TOURNÉE		Salaire horaire *	Salaire mensuel (35 h hebdo)
Classification commune nouvelle convention			
Cadres (Gr 2)	Directeur technique, Régisseur général, Concepteur du son, ingénieur du son, concepteur lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, décorateur, architecte-décorateur, scénographe, costumier-ensemblier, chef costumier, concepteur costumes, concepteur coiffure, perruques, concepteur maquillage, masques, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chef opérateur, directeur technique site, Régisseur général site	17,00	2 578,39
Agent de maîtrise	Régisseur, Régisseur d'orchestre, régisseur de production, conseiller technique effets spéciaux, concepteur artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, Régisseur de scène, régisseur de chœur, opérateur son, preneur de son, technicien console, sonorisateur, réalisateur son, monteur son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreur, technicien CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef monteur de structures, ensemblier de spectacle, réalisateur coiffure/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleuse, chef couturière, chef atelier de costumes, cadreur, monteur, opérateur image/pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur de site	14,50	2 199,22
Employés qualifiés (Gr 1)	Régisseur adjoint, technicien de maintenance en tournée et festival, technicien de pyrotechnie, techniciens effets spéciaux, artificier, technicien groupe électrogène, technicien son, technicien instruments, accordeur, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeurs décors structures, menuisier de spectacles, peintre décorateur, sculpteur de spectacle, serrurier de spectacle, staffeur, constructeur machiniste, machiniste, tapissier de spectacle, sous-chef machinerie, technicien de structures, monteur de structures, monteur (SCAFF holder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien hydraulique, coiffeur/posticheur, couturière Gr1, maquilleur, modiste de spectacle, perruquier, plumassier de spectacle, tailleur, costumier (spectacle en tournée), technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur, technicien visuel site, électricien site, monteur de structures site, serrurier site, tapissier site	12,50	1 895,88
Employés qualifiés (Gr 2)	Technicien de plateau ou brigadier, prompteur, souffleur, poursuiveur, peintre, cariste de spectacles, habilleuse-couturière, habilleuse-perruquière, couturière, agent de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur, électricien d'entretien	11,50	1 744,21

(1) En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un paiement majoré de 25%. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amené à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.

ANNEXE III

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabarets

SOMMAIRE

PREAMBULE

TITRE 1 : ACCORDS PREALABLES EXISTANTS

TITRE 2 : CHAMP D'APPLICATION / DEFINITION DES CABARETS

TITRE 3 : DEFINITIONS DES TERMES PROPRES AUX CABARETS

TITRE 4 : FILIERE ARTISTIQUE

- 4.1 Grille de fonction des artistes de cabaret
- 4.2 Durée du travail
- 4.3 Dispositions générales relatives à la rémunération des artistes
 - Rémunération durant les périodes de spectacle
 - Rémunérations des répétitions
- 4.4 Période d'essai artiste de revue
- 4.5 Evaluation des artistes de revue
- 4.6 Indemnité de licenciement des artistes en CDI
- 4.7 Grille de salaires des artistes de cabaret

TITRE 5 : FILIERE TECHNIQUE ET SERVICES ANNEXES AU SPECTACLE

- 5.1 Grille de fonction filière technique
- 5.2 Durée du travail de la filière technique
- 5.3 Travail au-delà de 24 heures (minuit)
- 5.4 Grille de salaires des salariés techniques cabaret

TITRE 6 : FILIERE STRUCTURE, ADMINISTRATIVE COMPTABLE, MARKETING, COMMERCIALE, RELATION PRESSE ET SERVICES GENERAUX

Application uniquement des dispositions des clauses communes

TITRE 7 : FILIERE SALLE, RESTAURATION

- 7.1 Durée du travail de la filière salle, restauration
- 7.2 Dispositions générales relatives à la rémunération du personnel de salle et restauration
- 7.3 Travail de nuit
- 7.4 Grille de fonction filière salle restauration
- 7.5 Grille de salaire filière salle restauration

TITRE 8 : AUTRES DISPOSITIONS

- 8.1 Travail de nuit / Travailleur de nuit
- 8.2 Heures supplémentaires
- 8.3 Déplacements

PREAMBULE

A) DETERMINATION DES ANNEXES PAR SECTEUR D'ACTIVITE

Le présent préambule a pour objet de délimiter les différents champs d'activité auxquels répondent les entreprises afin d'éviter tout chevauchement entre les différentes annexes.

- Annexe 1 : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique,
- Annexe 2 : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles,
- Annexe 3 : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabarets,
- Annexe 4 : Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée (spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de musique classique, chanson, variété, jazz, musiques actuelles, de spectacles de cabarets et de revues à l'exception des cirques et des bals) et clauses générales de la Convention collective visant les déplacements.
- Annexe 5 : Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque,
- Annexe 6 : Producteurs ou diffuseurs, organisateurs occasionnels (y compris les particuliers), de spectacles de bals avec ou sans orchestre.

Les employeurs appliquent à leurs personnels permanents les dispositions de l'annexe en fonction du secteur d'activité correspondant à la programmation principale de leur entreprise.

En cas de multi activité, les critères de détermination de la programmation principale sont le nombre de représentations effectuées au cours des deux années précédentes, ou pour les entreprises nouvelles de l'activité au moment de sa création.

B) DÉFINITION PAR SECTEUR D'ACTIVITE EN TOURNÉES ET HORS TOURNÉES

Conditions d'application entre les annexes 1 et 4

L'exploitation « hors tournées » s'entend comme une exploitation ne nécessitant pas un déplacement collectif, en vue d'effectuer en un même lieu des représentations publiques successives et échelonnées dans le temps, nonobstant des périodes de repos et d'inactivité. Lorsqu'un spectacle produit et diffusé dans le cadre d'une tournée est exploité dans un même lieu pour une période de plus de 25 représentations, il est alors réputé être exploité en « hors tournées ».

Lorsqu'un spectacle, produit et diffusé dans le cadre d'une tournée, est exploité dans un même lieu et pour une période de moins de 25 représentations, il est réputé être exploité en tournée.

Conditions d'application entre les annexes 2 et 4

Les producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson/variété/jazz/musiques actuelles présentés en tournée appliquent des clauses identiques qui figurent dans les annexes 2 et 4.

Conditions d'application entre les annexes 3 et 4

Lorsqu'un exploitant de lieu, producteur ou diffuseur d'un spectacle de cabaret habituellement exploité dans un lieu fixe, diffuse un spectacle de cabaret de manière successive dans au moins 3 lieux autres que celui où il a été produit et pour une période supérieure à 15 jours, il sera fait application de l'annexe 4.

Pour les galas ponctuels de cabarets présentés en tournée, organisés par un exploitant de lieu sur une période inférieure à 15 jours, et portant uniquement sur une partie du spectacle, il sera fait application de l'annexe 3.

TITRE 1 : ACCORDS PREALABLES EXISTANTS

Lors de l'extension de la présente convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, les accords d'entreprises existants qui auraient fixé des salaires d'un montant supérieur à celui fixé par la présente annexe demeureront applicables jusqu'à conclusion d'un nouvel accord.

TITRE 2 : CHAMP D'APPLICATION / DEFINITION DES CABARETS

- 2.1** Champ d'application : les dispositions de la présente annexe s'appliquent à tous les spectacles de cabarets avec ou sans revue et en complément des clauses communes.
- 2.2** Un cabaret est un lieu où il est d'usage de consommer avant, pendant ou après le spectacle. Ces établissements sont des exploitants de lieu titulaires de licence 1 entrepreneur de spectacles et souvent de licence 2 producteur de spectacles et/ou de licence 3 diffuseurs de spectacles. Le Cabaret a une activité de spectacle vivant associée à une activité de bar et/ou restauration.
- 2.3** Le personnel a souvent une poly/compétence (artiste et serveur.....). Ainsi dans les cabarets de transformistes, les guinguettes,... la poly/compétence est un élément de base du spectacle et de l'organisation.
- 2.4** Selon les Cabarets, leur localisation, leur taille, le temps de travail est variable en fonction :
- **De l'exploitation**
 - Soirée avec une représentation ;
 - Soirée avec plusieurs représentations consécutives ;
 - Matinée et soirée.
 - **Le type de spectacles** (revues, spectacles de variétés, concerts...)
 - **Du nombre de jours d'ouverture** dans la semaine 7 jours sur 7 / 3 jours, 4 jours...
- 2.5** Pour tenir compte des spécificités des cabarets ci-dessus rappelées, il est donc nécessaire de distinguer 4 filières essentiellement basées sur l'objet :
- **Filière artistique (musiciens, danseurs, attractions...)**
 - **Filière technique et services techniques annexes**
 - **Filière structure, administrative, comptable, commerciale et services généraux hors spectacle**
 - **Filière personnel salle, restauration**

L'organisation du travail devra être mise en place par chaque chef d'entreprise dans le cadre de ses activités, mais devra répondre aux règles ci-après énoncées.

TITRE 3 : DEFINITIONS DES TERMES PROPRES AUX CABARETS

- 3.1** **Jauge : salles avoisinant 300 places maximum ou 700 places maximum**
Seront considérées comme salles avoisinant 300 places maximum ou 700 places maximum, les salles où le nombre de places assises autorisées par la commission de sécurité est au plus égal à 300 places ou 700 places.
Si le nombre de places assises autorisées par la commission de sécurité est supérieur à ces chiffres, il pourra être considéré que la jauge avoisine cependant 300 places ou 700 places s'il est démontré que le nombre de places effectives est au plus égal à 300 places ou 700 places.
- En cas de litiges sur la jauge effective de la salle (empêchant l'application de certaines dispositions conventionnelles), il sera fait appel à la commission de conciliation d'interprétation.
- 3.2** **Représentation**
Représentation désigne la représentation dans son intégralité du spectacle devant le public.
- 3.3** **Représentations consécutives**
Pour pouvoir bénéficier du montant conventionnel, le temps de pause entre deux représentations consécutives devra être au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes.

3.4 Représentation supplémentaire non consécutive

Toute représentation supplémentaire non consécutive dans le même jour sera rémunérée sur la base du cachet pour une représentation (si salaire mensuel : salaire 26/30 représentations par mois divisé par 26)

3.5 Représentation supplémentaire consécutive

Toute représentation supplémentaire consécutive au-delà de deux sera rémunérée sur la base de 35% du cachet 2 représentations consécutives.

3.6 Troupe constituée

Sera considérée comme une troupe constituée tout ensemble d'artistes qui sera amené à se produire de manière régulière et répétée, au minimum quatre spectacles par semaine, sur une période au moins égale à trois mois. L'appartenance à une troupe constituée n'empêche pas la nature temporaire de l'emploi.

3.7 Danseur, danseuse soliste

Sera considéré comme danseur ou danseuse soliste tout danseur ou danseuse qui effectuera au moins une partition particulière entière.

3.8 Artiste de revue

Est artiste de revue, l'artiste qui effectue ses prestations dans le cadre d'une troupe constituée à l'exception des artistes de variétés.

3.9 Artiste de variétés de cabaret / Attraction

Est artiste de variétés de cabaret (ou Attraction) un artiste qui exécute un numéro seul ou avec un ou des partenaire(s) et qui est propriétaire de son numéro et du matériel spécifique à celui-ci. Placé sous la subordination de la Direction Artistique, il devra adapter son numéro en fonction des demandes de cette dernière sans le dénaturer et sera soumis aux mêmes règles et obligations que tout salarié, en particulier au respect du règlement intérieur.

3.10 Autres artistes de cabaret

Par extension, les termes « autres artistes » de cabaret désignent des artistes autres que danseuses, danseurs, chanteuses ou chanteurs, musiciennes ou musiciens qui interviennent dans le cadre d'un spectacle de cabaret mais qui ne sont ni propriétaires des numéros ni du matériel spécifique à celui-ci.

Aussi leurs conditions de travail devront respecter les règles définies conventionnellement pour les artistes de revues.

3.11 Swing

Danseur ou danseuse faisant partie d'une ligne d'une troupe constituée où un poste fixe lui est attribué et qui sera amené :

- A occuper un poste différent à celui qui lui est normalement affecté, avec ou sans changement de catégorie

Le danseur ou danseuse swing ne dispose pas forcément de costumes propres.

3.12 Poly compétence

Un salarié sera considéré comme poly-compétent dès lors qu'il sera amené à effectuer différentes tâches nécessitant des compétences autres que l'activité principale pour laquelle il a été engagé.

3.13 Capitaine

Niveau 1 :

Le ou la capitaine de niveau 1 assumera les fonctions de niveau 2 et veillera au bon déroulement des répétitions (répétitions d'arrivée, répétitions d'entretien ou générale).

Niveau 2 :

Danseur ou danseuse qui, en plus de ses fonctions artistiques sur scène, remplit des fonctions administratives selon la fiche de poste.

Classification :

Capitaine Niveau 1 : Agent de maîtrise

Capitaine Niveau 2 : Non cadre

Maître de ballet :

La ou le maître de ballet est un artiste interprète qui est chargé de la direction d'une troupe de danse et de l'ordonnancement des ballets et des spectacles chorégraphiques au sein d'un cabaret. La ou le maître de ballet supervise aussi la gestion du planning, l'organisation des répétitions, le bon déroulement des répétitions et est garant de la qualité stylistique de l'œuvre.

A ce titre, la ou le maître de ballet est placé sous la responsabilité du directeur artistique.

TITRE 4 : FILIERE ARTISTIQUE (musiciens, danseurs, artistes de revue, attractions)

4.1 GRILLE DE FONCTION DES ARTISTES DE CABARET

4.2 DUREE DU TRAVAIL

4.2.1 Pour l'ensemble des artistes

- Le temps de travail inclura nécessairement le temps d'échauffement indispensable à la préservation des capacités physiques des artistes, ainsi que le temps pour l'habillage et le maquillage. Le règlement intérieur devra porter une indication claire sur l'obligation et le respect de la phase d'échauffement.
- Certains événements exceptionnels peuvent donner lieu à des horaires particuliers fixés après concertation en priorité avec le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, ou à défaut les délégués syndicaux, ou à défaut les délégués de branche, ou à défaut le personnel (galas, télévision).
- Un planning indicatif devra être communiqué au début de chaque mois. Cependant, compte tenu des spécificités d'exploitation, des contraintes commerciales et des impératifs du spectacle, ce planning pourra être modifié 24 h avant chaque soirée ou matinée. L'évènement ayant motivé le changement devra être clairement justifié.

Cependant, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

- La survenance d'une maladie ou d'un accident ;
- Des obligations familiales impérieuses ;
- Le suivi d'un enseignement ou d'une formation professionnelle.

4.2.2 Pour les artistes participants à un spectacle comprenant une revue

Sont concernés les danseurs, danseuses de revue, musiciens, chanteurs et les autres artistes qui seront désignés comme autres artistes de revue.

Peuvent être intégrés dans une revue des artistes de variétés désignés comme « attraction » qui sont propriétaires de leurs numéros et du matériel spécifique à ceux-ci.

4.2.2.1 Capitaines, danseurs, danseuses de revue, artistes de revue, attractions

- Le nombre de représentations ne devra pas être supérieur à 13 représentations par semaine ou par période de 6 jours de travail consécutifs, avec un maximum de 50 représentations par période de 4 semaines.
- Le temps de chaque représentation ne devra pas être supérieur à 2 heures.

4.2.2.2 Musiciens et chanteurs (musique d'ambiance)

- Le temps de représentation ne devra pas être supérieur à 2 heures

4.2.3 Pour les artistes participants à un spectacle ne comprenant pas de revue

4.2.3.1 Pour les artistes de variété (« Attraction »), hors revue, hors danseurs, danseuses

Le nombre de représentations ne pourra être supérieur à 24 sur 4 semaines avec un maximum par représentation soit de 4 passages ne dépassant pas 20 minutes chacun soit 6 passages ne dépassant pas 40 minutes globalement sauf pour les représentations à performances physiques où le nombre de passage ne pourra pas être supérieur à 3 avec une durée maximum de 10 minutes chacun.

Pour les représentations à performances physiques un temps de repos minimum de 30 minutes entre chaque passage devra être respecté.

4.2.3.2 Pour les musiciens, chanteurs hors revue

Les musiciens et chanteurs hors revue ne pourront pas effectuer plus de deux représentations par jour d'une durée normale au maximum de deux heures hors entracte.

Constitueront une seule représentation (donc un seul cachet) la représentation dans un même lieu comportant deux spectacles de courte durée (moins d'une heure chacun hors entracte) et qui ne pourront être séparés de plus de quatre heures.

Le temps de travail effectif quotidien sera au maximum de 9 heures avec un maximum de travail musical de 7 heures.

4.3 DISPOSITIONS GENERALES RELATIVES A LA REMUNERATION DES ARTISTES

4.3.1 Rémunérations durant la période de spectacle

4.3.1.1 L'artiste peut être rémunéré soit au cachet selon les grilles ci-après définies, soit par un salaire mensuel selon les conditions fixées ci-dessous.

Le travail de nuit étant inhérent à l'exploitation des cabarets, les salaires arrêtés dans les grilles ci-après intègrent le fait de travailler au-delà de minuit.

4.3.1.2 Conditions de la mensualisation

Pour les contrats de plus de trois mois et à partir de 22 jours travaillés par mois l'artiste devra être mensualisé **pour les troupes constituées**.

Pour les contrats d'une durée garantie maximum de un à trois mois et à partir de 22 jours travaillés par mois l'artiste pourra être mensualisé.

- **Définition du salaire mensuel**

Pour les troupes constituées

Le salaire mensuel s'entend : pour un nombre maximum de représentations par mois fixé d'une part à trente (30) soit d'autre part, à cinquante-six (56) si celles-ci sont effectuées par deux shows consécutifs

Pour les danseurs, danseuses, artistes de variété chanteurs et musiciens hors troupes constituées

Le salaire mensuel s'entend pour vingt six représentations telles que définies dans le chapitre « durée du travail ».

- **Calcul du salaire mensuel**

Dans le cas de l'application de la mensualisation, le salaire mensuel conventionnel est calculé pour 26 jours travaillés effectués.

Avec l'accord du salarié, il pourra être proposé un contrat sur la base d'un nombre de jours travaillés effectués inférieurs à 26 jours. Dans ce cas, le salaire mensuel applicable pourra être réduit de $1/26^{\text{ème}}$ pour chaque jour venant en réduction des 26 jours de base fixés pour le calcul du salaire mensuel de référence. En aucun cas, le salaire mensuel ne pourra être réduit de plus de $3/26^{\text{ème}}$.

- **Représentations supplémentaires pour les troupes constituées**

A partir de la 31^{ème} ou la 57^{ème} représentation, le salaire est majoré de $1/26^{\text{ème}}$ ou de $1/52^{\text{ème}}$ dudit salaire mensuel par représentation supplémentaire.

- **Jours non travaillés / Absences**

Tout jour de travail en deçà de 26 non travaillé à la demande du salarié ainsi que toute absence non rémunérée fera l'objet d'une réduction de salaire de $1/26^{\text{ème}}$.

4.3.1.3 Artiste poly-compétent

Un artiste sera réputé poly-compétent dès lors qu'il sera amené à effectuer des tâches nécessitant des compétences autres qu'artistiques.

La prestation en dehors du public devra faire l'objet d'une mention ou d'un avenant au contrat d'origine et d'une rémunération spécifique dans son contrat de travail.

Le temps de travail effectif de l'artiste poly-compétent ne pourra pas dépasser 7 heures par journée de travail.

4.3.1.4 Swing

Une prime de swing sera due et devra être négociée au sein de chaque entreprise.

4.3.1.5 Capitaines

Pour les capitaines en titre, la rémunération sera intégrée au cachet de base (cf. grille de salaires).

Pour les danseurs ou danseuses faisant fonction de capitaines remplaçant, une prime sera due pour chaque remplacement, dont le montant sera différent selon le niveau 1 ou 2 (cf. grille de salaires).

4.3.2 Rémunération des répétitions

Artistes de revue (hors musiciens)

Répétitions création de spectacle

Les jours de répétition seront rémunérés sur la base du cachet de base retenu dans le contrat

- Répétition de 3 heures en moyenne
- Répétition de 8 heures en moyenne avec une ou plusieurs césures d'un temps cumulé minimum de 1 heure 30 mn comportant une plage de répétition d'au moins 3 heures consécutives

Et sans que le temps de travail relatif à ces répétitions puisse dépasser par semaine le temps de travail journalier programmé multiplié par 6.

Répétitions d'arrivée

Les jours de répétition d'arrivée seront rémunérés sur la base de 70% du cachet de base retenu dans le contrat avec un minimum de 55€.

La durée d'une répétition d'arrivée ne pourra pas dépasser 6 heures hors césure de 1 heure.

Répétitions hors création du spectacle

▪ Répétitions d'entretien

Les répétitions d'entretien seront d'une durée maximum de 3 heures 30 minutes échauffement compris.

Pour les contrats d'une durée garantie d'un mois minimum et à partir de 9 cachets par mois le montant conventionnel inclus le paiement de deux répétitions d'entretien par semaine.

Toute autre répétition sera normalement rémunérée selon la grille

▪ Répétitions de mise à niveau

Lors d'insuffisances constatées, une répétition de mise à niveau d'un artiste pourra être nécessaire.

Dans ce cas, pour les contrats d'une garantie d'un mois minimum et à partir de 9 cachets par mois, la rémunération des répétitions de mise à niveau sera comprise dans la rémunération de base.

Musiciens

Les répétitions seront au maximum de 3 heures pour toutes les répétitions d'entretien.

Les répétitions de raccords seront limitées à 3 par mois qui seront organisées les jours de représentation.

Pour les répétitions musicales de création (durée de 3 heures maximum) le paiement de la répétition sera de 59 €.

Les répétitions de création comprenant l'ensemble des artistes (durée de 4 heures maximum) seront rémunérées selon le cachet de base retenu.

4.4 PERIODE D'ESSAI

4.4.1 Le contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée peut comporter une période d'essai dont les durées et conditions sont fixées à l'article VII-1 des clauses communes.

4.4.2 Période d'essai artistes de cabarets

La sélection des artistes et les répétitions d'arrivée sont effectuées hors conditions de scène réelles et, en particulier, hors la présence du public.

Or, compte tenu des spécificités du spectacle de cabaret (nudité plus ou moins importante, présence du public plus ou moins nombreux et proche, ...), certains artistes peuvent ne révéler toute l'amplitude de leur talent et de leurs qualités artistiques qu'une fois qu'ils accomplissent le spectacle dans les conditions de la scène réelle et en présence du public. Certains autres peuvent, tout au contraire, être déstabilisés par cette situation, ce qui pourra influencer de manière négative sur leurs capacités artistiques.

Les répétitions d'arrivée ont une durée comprise entre trois et six semaines, aussi compte tenu du délai de prévenance pour la rupture de la période d'essai fixé au minimum à 2 semaines après 1 mois d'essai, la période d'essai peut ne pas couvrir une période de jeu devant le public.

Face à ce constat les partenaires sociaux ont convenu de mettre en place des modalités particulières pour l'application de la période d'essai pour les artistes de cabarets.

4.4.2.1 Contrats à durée indéterminée :

La période d'essai des artistes de cabarets est fixée à 7 semaines renouvelable une fois pour une période de 3 semaines.

- **En cas de transformation d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée la période d'essai ne sera pas applicable.**

4.4.2.2 Contrats à durée déterminée

La durée de la période d'essai pour ces contrats est de :

- Un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois ;
- Un mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai doit être calculée par rapport à la durée minimale du contrat, conformément à l'article L.1242-10 du code du travail (L.122-3-2 du code du travail ancien).

4.5 EVALUATION DES ARTISTES DE REVUE

Pour les artistes de revue leur engagement est conclu en fonction de leurs qualités artistiques (interprétation et techniques) et esthétiques qui sont fondamentales et permettent leur intégration harmonieuse dans le corps de ballet.

Il est donc essentiel que l'artiste maintienne en permanence ces qualités et n'apporte aucune modification à son esthétisme susceptible de nuire à l'harmonie du ballet, sans l'accord préalable de la Direction Artistique.

4.5.1 *Evaluation pendant la durée du spectacle*

Pendant la durée du spectacle une évaluation permanente par la Direction Artistique de l'entreprise sera effectuée lors des représentations.

En cas de constat de faiblesse ou d'insuffisance artistique ou en cas de modification de l'apparence physique d'un artiste non autorisée préalablement par la Direction Artistique qui seraient préjudiciables à l'harmonie du corps de ballet la procédure suivante pourra être mise en place.

Parallèlement à la procédure décidée ci-dessous et pendant toute la durée de celle-ci, la recherche de mesures appropriées pour permettre à l'artiste de revenir au niveau souhaité devra être mise en place (répétitions avec un maximum de 4 répétitions hors entretien normal, formation, gymnastique).

Niveau 1 : Mise en garde

La mise en garde consistera lors de constats de faiblesse ou d'insuffisance dans les qualités artistiques ou d'une modification de l'apparence physique de l'artiste non autorisée préalablement par la Direction Artistique, en un entretien d'information et de recadrage avec confirmation écrite signifiant les difficultés rencontrées et attentes. L'artiste aura la possibilité d'être assisté par un membre du personnel ou un délégué du personnel.

Niveau 2 : Avertissement

Si aucune amélioration n'est constatée dans les 20 jours de travail suivant cet entretien, l'artiste sera convoqué à un deuxième entretien à l'issue duquel un avertissement pourra lui être notifié.

Niveau 3 : Licenciement

A l'issue d'une période de travail de 12 jours travaillés à la suite de l'avertissement ci-dessus mentionné, si les insuffisances dans les qualités artistiques ou la modification de l'apparence physique persistent, un licenciement pourra être engagé. Celui-ci sera automatiquement réputé reposer sur une cause réelle et sérieuse.

4.5.2 *Evaluation avant l'arrêt du spectacle en cours*

Pour sauvegarder leur fréquentation et maintenir ou développer leur notoriété, les cabarets doivent renouveler périodiquement leur revue.

Conscients que dans le cadre de la création d'une nouvelle revue, certains artistes engagés pour le spectacle en cours peuvent ne pas pouvoir correspondre aux qualités artistiques et esthétiques attendues pour la mise en place de la nouvelle revue, les partenaires ont convenu que le licenciement des artistes qui en résulterait reposerait sur une cause réelle et sérieuse, à condition que la procédure ci-dessous arrêtée soit respectée.

En vue de la constitution de la troupe lors de la création d'un nouveau spectacle et au plus tard quatre mois avant l'arrêt du spectacle en cours, il sera procédé à une évaluation spécifique de chaque artiste engagé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée en vue de son maintien ou non dans la troupe. L'évaluation portera d'une part sur les qualités fondamentales ci-dessus mentionnées ainsi que sur les capacités à répondre aux exigences nécessaires pour être retenu dans le nouveau spectacle. L'évaluation sera réalisée au minimum par deux ou trois personnes selon la taille de l'entreprise (cf. jauge), créateur du spectacle, direction artistique, chorégraphe, ressources humaines, capitaine.

Les artistes ayant un contrat à durée indéterminée qui ne pourront être retenus pour le nouveau spectacle seront licenciés pour cause réelle et sérieuse et il leur sera versé la prime de licenciement ci-dessous indiquée.

Par exception, pour les danseuses solistes, danseurs solistes, artistes de variétés, maître de ballet, le changement de spectacle constituera une cause réelle et sérieuse de licenciement sans qu'il soit nécessaire de procéder à l'évaluation ci-dessus indiquée. Dans ce cas, il sera versé à l'artiste la prime de licenciement ci-dessous indiquée.

En l'absence de tout autre motif, le contrat de travail (CDI, CDD) continuera jusqu'à la date d'arrêt du spectacle en cours.

4.6 INDEMNITE DE LICENCIEMENT POUR LES ARTISTES EN CDI

A partir de 1 an d'ancienneté, compte tenu des particularités de leur carrière, les artistes percevront en cas de licenciement pour motif personnel, et en particulier en cas de licenciement tel que prévu aux points 4.5.1, 4.5.2, sauf faute grave ou lourde, une indemnité de licenciement qui remplacera toute autre indemnité notamment légale, calculée comme suit :

- Pour une ancienneté supérieure ou égale à 1 an et inférieure à 7 ans : 1/4 de mois par année,
- à partir de 7 ans d'ancienneté : (1/4 +1/15) de mois par année d'ancienneté à partir de 7 ans.

Le versement de cette indemnité est exclusif de toute autre indemnité notamment légale.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est de 1/12 de la rémunération brute globale des 12 derniers mois précédant le licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour l'intéressé, le tiers de la rémunération brute globale des 3 derniers mois, étant précisé que toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée pendant cette période ne sera prise en considération que prorata temporis.

En cas de licenciement pour motif économique, l'indemnité sera calculée en application des dispositions légales en vigueur. Les parties précisant par ailleurs que l'ancienneté s'apprécie au terme du contrat, c'est-à-dire à la date à laquelle le salarié sort des effectifs de la société. A toutes fins utiles, il est rappelé que pour déterminer le droit du salarié au versement d'une indemnité de licenciement, l'ancienneté d'un an s'apprécie à la date de la rupture du contrat, c'est-à-dire le jour où l'employeur envoie la lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre notifiant le licenciement.

En cas de faute lourde ou grave le Code du travail s'appliquera.

4.7 GRILLE DE SALAIRE

4.7.1 Grille de salaire troupe constituée

	Cachet minimum isolé Jusqu'à 7 cachets dans le mois		Plus de 7 cachets Dans le mois Hors mensualisation		Salaire mensuel		
	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentatio ns consécutives	Pour 26 à 30 représentatio ns mois non consécutives	Pour 52 à 56 représentations mois consécutives mini 2 à 2	Pour 26 soirées dont 13 à deux représentations consécutives
<u>SALLES AVOISINANT 300 PLACES AU MAXIMUM</u>							
Capitaine niveau 1	94,25	146,08	91,80	128,52	2325,60	3255,84	2790,72
Capitaine niveau 2	86,39	133,92	84,15	117,81	2131,80	2984,52	2558,16
Danseurs danseuses solistes et autres Artistes solistes	78,54	121,74	76,50	107,10	1938,00	2713,20	2325,60
Danseurs danseuses de revue	71,40	110,67	69,54	97,36	1764,60	2470,44	2117,52
Autres artistes de revue	69,36	107,51	67,56	94,59	1713,60	2399,04	2056,32
Chanteur	95,88	148,61	93,39	130,74	2366,40	3312,96	2839,68
Musicien avant spectacle sur scène	95,88		93,39		2366,40		
Musicien accompagnant tout le show	95,88	148,61	93,39	130,74	2366,40	3312,96	
Musicien dîner +1er Show		148,61		130,74		3312,96	
Musicien dîner + 2 Shows		200,63		176,56		4477,80	
Attraction / artiste de variété	95,88	148,61	93,39	130,74	2366,40	3312,96	2839,68
<u>SALLES SUPERIEURES A 300 PLACES</u>							
Capitaine niveau 1	100,98	156,52	98,36	137,70	2491,55	3488,20	2989,88
Capitaine niveau 2	92,82	143,87	90,40	126,57	2290,21	3206,37	2748,29
Danseurs danseuses solistes et autres Artistes solistes	84,15	130,43	81,97	114,75	2076,31	2906,90	2491,61
Danseurs danseuses de revue	76,50	118,58	74,51	104,32	1887,51	2642,51	2265,01
Autres artistes de revue	74,46	115,41	72,52	101,53	1837,22	2572,13	2204,68
Chanteur	102,01	158,12	99,35	139,10	2516,92	3523,69	3020,30
Musicien avant spectacle sur scène	104,03		101,32	141,85	2566,81		
Musicien accompagnant tout le show	104,03		101,32	141,85	2566,81	3593,58	
Musicien dîner +1er Show		158,12		141,85		3593,58	
Musicien dîner + 2 Shows		212,57		191,31		4846,49	
Attraction / artiste de variété	104,03	161,25	101,32	141,85	2566,81	3593,58	3080,20

Shows consécutifs : sont considérés comme shows consécutifs deux shows dont le temps de pause entre les deux shows sera au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes

Pour les artistes poly compétents la rémunération ci-dessus ne correspond qu'à la prestation en présence du public

Prime de capitaine remplaçante :

Salles avoisinant 300 places au maximum

niveau 1: une représentation 15€ ; deux représentations 21€

niveau 2: une représentation 7,5€ ; deux représentations 10,5€

Salles dépassant 300 places

niveau 1: une représentation 15,75€ ; deux représentations 22,05€

niveau 2: une représentation 7,87€ ; deux représentations 11,02€

Répétition d'entretien :

Pour un service de 3 heures 30 minutes échauffement
compris : 35, 00 €

4.7.2 Grille de salaire hors troupe constituée

	NOMBRE DE REPRESENTATIONS PAR MOIS		
	1 à 7	8 à 15	16 à 24
SALLES AVOISINANT 300 PLACES AU MAXIMUM			
Danseurs danseuses solistes et autre artiste de cabaret soliste	78,54	76,06	74,53
Danseurs danseuses et autres artistes de cabaret	73,44	71,87	70,42
Artiste de variété / attraction pour 40 min (1)	81,60	74,66	73,16
pour 60 min (1)	102,00	93,33	91,45
pour 80 min (1)	121,20	110,90	108,67
Chanteur soliste ou groupe de chanteurs solistes	91,80	84,00	109,74
Musicien	91,80	84,00	82,30
SALLES SUPERIEURES A 300 PLACES			
Danseurs danseuses solistes	100,57	92,02	90,17
Danseurs danseuses et autres artistes de cabaret	91,11	83,36	81,68
Artiste de variété / attraction pour 40 min (1)	127,12	116,31	113,98
pour 60 min (1)	172,23	157,59	154,42
pour 80 min (1)	199,17	182,24	178,58
Chanteur soliste ou groupe de chanteurs solistes	110,13	100,77	98,75
Musicien	110,13	100,77	98,75

(1) Temps de travail effectué sur scène

TITRE 5 : FILIERE TECHNIQUE ET SERVICES ANNEXES AU SPECTACLE

Sont concernés :

- Les régisseurs et techniciens : machinerie, électricité, lumière, son, plateau.
- Le personnel des services couture, habillage, décors, accessoires.

5.1 GRILLE DE FONCTION FILIERE TECHNIQUE

PERSONNEL TECHNIQUE

Fonction	Niveau de qualification
Directeur technique	Cadre groupe 2
Régisseur général	Cadre groupe 2
Régisseur de scène <i>Connaît les 3 domaines avec une spécialisation particulière son, lumière ou plateau</i>	Agent de maîtrise
Chef machinerie	Agent de maîtrise
Régisseur son, lumière, plateau	Agent de maîtrise
Régisseur	Agent de maîtrise
Régisseur adjoint	Employé qualifié Groupe 1
Sous-chef machinerie, électricien spectacle, électricien site, machiniste	Employé qualifié Groupe 1
Brigadier	Employé qualifié Groupe 2
Manipulateur technique (1), personnel d'entretien, accessoiriste	Employé

Nota : Petits cabarets => jauge inférieure à 300 places

(1) Manipulateur technique => autrefois appelé dans certains cabarets machiniste

Fonction	Niveau de qualification
Costumière (1)	Cadre groupe 2
Chef habilleuse – chef couturier	Agent de maîtrise
Couturière senior	Employé groupe 1
Couturière/couturier	Employé groupe 2
Habilleuse	Employé

Nota 1 : cette liste est donnée à titre pratique.

Pour toute fonction non comprise dans celle-ci, se reporter à la grille de fonction des clauses générales

(1) Costumière responsable création costumes

5.2 DUREE DU TRAVAIL DE LA FILIERE TECHNIQUE

5.2.1 Temps de travail quotidien hors période de montage d'un nouveau spectacle

La journée de travail normale sera au maximum de 9 heures et devra comporter une césure au-delà de 6 heures de travail au minimum de 45 min sauf nécessité du service.

Sauf pour les personnes dont les horaires normaux comprendront cette plage, toute prise de service entre 18h30 et 20h devra comporter une pause repas.

Le temps de travail sur une journée de travail sera au minimum de 4 heures. Au-delà de 4 heures de travail la césure entre deux plages de travail sera au maximum de 2 heures.

Il est considéré que l'activité normale débute à 12 heures. Aussi, indépendamment du paiement des heures supplémentaires, toute heure effectuée de 8h à 12h donnera lieu au paiement d'une prime, sauf pour les personnes dont les horaires habituels comprendront cette plage, de la manière suivante :

- Chacune des 6 premières prises de service du mois: donnera lieu à une prime égale à 10 % du taux horaire pour chaque heure comprise dans la plage
- De la 7ème à la 12ème : donnera lieu à une prime égale à 20 % du taux horaire pour chaque heure comprise dans la plage
- Il ne pourra pas y avoir plus de 12 prises de service sur la plage horaire 8h-12h sur un mois donné

5.2.2 Temps de travail hebdomadaire

La semaine de travail normale sera de 35 heures.

Les techniciens bénéficieront obligatoirement d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

5.2.3 Temps de travail mensuel

Pendant la durée normale de l'exploitation du spectacle, le temps de travail mensuel maximum sera de 151,67 heures: en fonction des besoins du service des heures supplémentaires pourront être réalisées.

5.2.4 Prise de congés payés

La prise de congé se fera en fonction des impératifs du service. Il est convenu que pour le personnel de la filière technique ayant des enfants de moins de 15 ans, il devra être attaché une attention particulière à permettre une prise de congé sur les périodes des congés scolaires.

5.2.5 Départ du repos hebdomadaire ou quotidien

Compte tenu des spécificités d'exploitation des cabarets, le repos hebdomadaire comme le repos quotidien démarre à l'issue de la fin du spectacle soit souvent après 24 heures.

5.3 TRAVAIL AU-DELA DE 24 HEURES (MINUIT)

• Travail de 0 heures à 2 heures

Pour les salariés dont la fin de l'horaire de travail se situe dans la plage horaire 0 heures à 2 heures le taux horaire de toute heure commencée sur la plage ci-avant indiquée sera majorée de 10 %.

Avec l'accord du salarié il sera possible d'intégrer dans son salaire mensuel forfaitairement la rémunération de 2 heures quotidienne dont le taux horaire sera majoré de 10 %.

• Travail au-delà de 2 heures

Lorsque le travail au-delà de 2 heures est intégré dans le temps de travail quotidien conformément à l'article 5.2.1, 5.2.2, 5.2.3 ci-avant sauf accord d'annualisation (hors gardiens de nuit) les heures au-delà de 2 heures sont majorées de 20 %.

Lorsque le travail au-delà de 2 heures (du matin) est motivé par un problème technique mettant en jeu la représentation du lendemain et nécessitant une réparation immédiate, le salaire horaire sera majoré d'un minimum de 30%.

5.4 REMUNERATIONS

5.4.1 Dispositions générales relatives à la rémunération des techniciens

Les techniciens seront rémunérés moyennant un salaire mensuel ou horaire selon la grille de salaires conventionnelle.

En cas de poly-compétence et faute d'avoir des contrats distincts pour chaque fonction, il devra être appliqué la rémunération minimum conventionnelle la plus élevée.

REGIE / PLATEAU													
Fonction	Niveau de qualification	Jauge											
		-300				300 à 700				+ 700			
		heures	heures de 0 à 2h	mois	mois de travail 0 à 2h	heures	heures de 0 à 2h	mois	mois de travail 0 à 2h	heures	heures de 0 à 2h	mois	mois de travail 0 à 2h
Directeur technique	Cadre groupe 2					20,00	22,00	3033,4	3120,16	20,80	22,88	3154,74	3244,96
Régisseur général	Cadre groupe 2	15,00	16,50	2275,05	2340,12	19,00	20,90	2881,7	2964,15	19,76	21,74	2997,00	3082,71
Régisseur de scène <i>Connaît les 3 domaines avec une spécialisation particulière son, lumière ou plateau</i>	Agent de maîtrise	14,40	15,84	2184,05	2246,51	16,00	17,60	2426,7	2496,12	16,64	18,30	2523,79	2595,97
Chef machiniste	Agent de maîtrise	14,50	15,95	2199,22	2262,12	15,95	17,50	2419,14	2488,32	16,59	18,20	2515,90	2587,86
Régisseur son, lumière, plateau	Agent de maîtrise	13,00	14,30	1971,71	2028,10	14,30	15,73	2168,88	2230,91	14,87	16,36	2255,64	2320,15
Régisseur (cabaret jusqu'à 300 places)	Agent de maîtrise	11,50	12,65	1775	1825,76								
Régisseur adjoint, Sous-chef Machiniste, Electricien spectacle, Electricien site, Accessoiriste, Machiniste	Employés qualifiés groupe 1	10,70	11,77	1622,87	1669,28	11,77	12,95	1785,16	1836,21	12,24	13,47	1856,56	1909,66
Brigadier	Employés qualifiés groupe 2	10,50	11,55	1592,54	1638,09	11,70	12,87	1774,54	1825,29	12,17	13,38	1845,52	1898,30
Manutentionnaire Personnel entretien	Employés	10,30	11,33	1562,20	1606,88	11,50	12,65	1744,21	1794,09	11,96	13,16	1813,97	1865,85

Nota 1 : Cette liste est donnée à titre pratique ; pour toute fonction non comprise dans celle-ci, se reporter à la grille de fonction des clauses générales

Nota 2 : Le taux horaire de toute heure commencée sur la plage horaires 0 heure – 2 heures est majoré de 10 %

Nota 4 : Pour qu'un salarié ait la qualification sous-chef il doit avoir obligatoirement un chef

COSTUMES													
Fonction	Niveau de qualification	Jauge											
		-300				300 à 700				+ 700			
		heures	Heures de 0 à 2h	mois	Mois travail 0 à 2h	heures	Heures de 0 à 2h	mois	Mois travail 0 à 2h	heures	Heures de 0 à 2h	mois	Mois travail 0 à 2h
Costumière (1)	Cadre groupe 2	14,71	16,18	2231,07	2294,88	16,34	17,97	2478,29	2549,17	16,99	18,69	2576,87	2650,57
Chef habilleuse Chef couturier	Agent de maîtrise	11,7	12,87	1774,54	1825,29	13	14,3	1971,71	2028,1	13,52	14,87	2050,58	2109,22
Couturière senior (G1)	Employé groupe 1	10,46	11,50	1586,47	1631,84	11,62	12,78	1762,41	1812,81	12,08	13,29	1832,17	1884,57
Couturière/couturier	Employé groupe 2	9,72	10,69	1474,23	1516,39	10,79	11,88	1637,18	1684,00	11,22	12,35	1702,35	1751,04
Habilleuse	Employé	9,22	10,14	1398,40	1438,39	10,24	11,27	1553,77	1598,22	10,65	11,72	1615,93	1662,14

Nota 1 : Cette liste est donnée à titre pratique ; pour toute fonction non comprise dans celle-ci, se reporter à la grille de fonction des clauses générales

(1) Costumière : responsable création des costumes

TITRE 6 : FILIERE STRUCTURE, ADMINISTRATIVE, COMPTABLE, MARKETING COMMERCIALE, RELATIONS PRESSE ET SERVICES GENERAUX

SONT CONCERNÉS :

- Le personnel des services généraux, entretien, maintenance, gardiennage
- Le personnel comptable, administratif et financier
- Le personnel commercial
- Le personnel marketing, relations presse

Pour ce personnel, il est fait référence aux dispositions des clauses communes.

TITRE 7 : FILIERE SALLE, RESTAURATION

7.1 DUREE DU TRAVAIL DE LA FILIERE SALLE, RESTAURATION

7.1.1 Durée du travail hebdomadaire

La durée hebdomadaire conventionnelle de travail est de 39 heures pour l'ensemble des salariés de la filière salle, restauration. Toutefois, les entreprises peuvent retenir une durée inférieure.

7.1.2 Durées maximales du travail

À l'exception des travailleurs de nuit, le temps de travail effectif ne peut être supérieur aux durées maximales suivantes, heures supplémentaires comprises :

- ***Durées maximales journalières : 12 heures***

Un salarié ne pourra pas être amené à travailler plus de 6 heures consécutives sans avoir pu disposer d'une pause de 20 minutes au minimum qui sera prise en fonction des contraintes du service.

- ***Durées maximales hebdomadaires***

La durée maximale hebdomadaire sur une période quelconque de 12 semaines consécutives est fixée à 46 heures.

La durée maximale hebdomadaire absolue est fixée à 48 heures.

- ***Temps de repos entre deux jours de travail***

Le temps de repos entre deux jours de travail est fixé pour l'ensemble du personnel à 11 heures consécutives. Ce temps de repos est de 12 heures consécutives pour les jeunes de moins de 18 ans et de 14 heures consécutives pour les jeunes de moins de 16 ans.

7.1.3 Variation d'activité

Les entreprises de spectacle connaissent une variation de leur activité nécessaire à leur équilibre financier qui se traduit par une variation du nombre de spectacles par jour et l'organisation de matinée comprenant ou non un repas.

Il en résulte généralement une modification des horaires collectifs et les parties conviennent d'en informer le personnel et les instances représentatives, si elles existent, au moins 3 jours à l'avance.

7.1.4 Repos quotidien

En cas de modification d'activité, notamment à l'occasion des « matinées », les parties conviennent qu'exceptionnellement, il pourra être dérogé à la règle du repos quotidien de 11 heures. A cette occasion, le repos quotidien pourra être au minimum de 9 heures et les salariés concernés devront récupérer les deux heures de repos manquants dans les meilleurs délais.

En cas de réduction du repos quotidien en-dessous de 10 heures, le salarié aura droit à récupérer son temps de repos non pris majoré forfaitairement de 30 minutes. Ces heures (repos non pris + majoration) seront cumulées et devront être prises, sauf

exception, en journée entière dans les 6 mois de la clôture de chaque exercice. Faute de pouvoir prendre son repos, elles donneront lieu à paiement.

Les jeunes travailleurs pour lesquels les dispositions de l'article L. 3164-1 du code du travail s'appliquent sont exclus de cette dérogation.

7.1.5 Repos hebdomadaire

Conformément au code du travail qui admet de droit l'organisation du repos hebdomadaire par roulement dans les entreprises de spectacles ainsi que dans les restaurants, le repos hebdomadaire peut être donné un autre jour que le dimanche.

Cette possibilité ne peut aboutir à occuper un salarié plus de 6 jours par semaine. Cependant, compte tenu de la variabilité de l'activité dans les cabarets, le repos hebdomadaire pourra être reporté de 4 jours. Dans ce cas, le salarié bénéficiera au titre de ce report, d'une prime égale à 15% de son salaire journalier.

Le refus du salarié d'accepter ce report ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

- La survenance d'une maladie ou d'un accident
- Des obligations familiales impératives
- Le suivi d'un enseignement ou d'une formation professionnelle

Pour un même salarié, ce report du repos hebdomadaire ne pourra être mis en œuvre qu'une fois toutes les six semaines.

7.1.6 Temps d'habillage et de déshabillage

Le temps d'habillage et de déshabillage est exclu de la durée du travail.

Lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions législatives ou réglementaires, par des clauses conventionnelles, par le règlement intérieur ou par le contrat de travail, et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties, sauf si ce temps est inclus dans le temps de travail effectif, soit sous forme d'un repos d'une journée par an, soit de contreparties financières dans les termes de l'article L.3121-3 du Code du Travail.

7.2 DISPOSITIONS GENERALES RELATIVES A LA REMUNERATION DU PERSONNEL DE SALLE ET RESTAURATION

7.2.1 Heures supplémentaires

7.2.2.1 Définition

Est considérée comme heure supplémentaire toute heure de travail effectif accomplie à la demande de l'employeur ou avec son accord, au-delà de la durée hebdomadaire légale de travail, soit 35 heures, sous réserve de l'application des dispositifs spécifiques relatifs à l'aménagement du temps de travail.

7.2.2.2 Taux de majoration des heures effectuées au-delà de 35 heures

Les heures effectuées entre la 36^{ème} et la 39^{ème} heure sont majorées de 10 %,
Les heures effectuées entre la 40^{ème} et la 43^{ème} heure sont majorées de 20 %,
Les heures effectuées à partir de la 44^{ème} heure sont majorées de 50 %.

Le paiement des heures supplémentaires ainsi que leurs majorations définies ci-dessus peut, avec l'accord du salarié, être remplacé en tout ou partie par un repos compensateur de remplacement de 110 % pour les 4 premières heures, de 120 % pour les quatre suivantes et de 150 % pour les autres.

Les taux de majoration des heures supplémentaires qui seraient appliqués dans certaines entreprises au jour de l'extension de la présente convention collective et, qui seraient supérieurs aux taux indiqués ci-dessus demeureront applicables.

Les règles d'attribution de ce repos, notamment sa date, sa périodicité et sa forme, sont définies au niveau de chaque entreprise par l'employeur, après concertation du ou des salariés concernés, en fonction des nécessités du service et des besoins de la clientèle.

Lorsque les heures supplémentaires sont payées sous forme de repos compensateur, celui-ci doit être pris à l'intérieur d'une période de 12 mois consécutifs ou de 52 semaines.

Le salarié est tenu régulièrement informé de ses droits acquis en matière de repos compensateur sur son bulletin de paye ou sur une fiche annexée qui indique pour le mois considéré :

- le nombre d'heures supplémentaires effectuées,
- le nombre d'heures de repos compensateur auxquelles elles ouvrent droit,
- le nombre d'heures de repos attribuées dans le cadre de ce dispositif.

7.2.2.3 Heures supplémentaires des salariés rémunérés au pourcentage service

Pour les salariés rémunérés au service, la rémunération tirée du pourcentage service calculé sur le chiffre d'affaire est réputée rémunérer l'intégralité des heures de travail.

La rémunération du salarié payé au pourcentage service devra être au moins égale au salaire minimal de référence dû en application de la grille de salaire et en raison de la durée de travail effectuée, augmentée des majorations afférentes aux heures supplémentaires calculées sur la base du salaire horaire minimal de référence.

7.2.2.4 Contingent d'heures supplémentaires

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à l'article 8.2 de la présente annexe soit 250 heures pour le personnel de salle et restauration.

7.3 TRAVAIL DE NUIT

Pour le travail de nuit, il sera fait application de l'article 8.1 Travail de nuit / Travailleur de nuit de la présente annexe.

NIVEAUX DE QUALIFICATION	ECHELON	FILIERE SALLE	FILIERE CUISINE
Cadres Groupe 1			
Cadres Groupe 2		Directeur de salle	
Cadres Groupe 3		1er maître d'hôtel	Chef de cuisine
Agents de maîtrise	1 ou 2	Maître d'hôtel/Chef barman	Chef de partie
	1 ou 2		Sous-chef de cuisine
	1 ou 2	Sommelier	Responsable qualité
	1 ou 2		Chef de cuisine
	1 ou 2		Chef pâtissier
Employés qualifiés Groupe 1	1 ou 2	Chef de rang	Cuisinier / Pâtissier / Saucier
	1 ou 2		Sous-chef de cuisine
	1 ou 2	Barman	Chef de partie
Employés qualifiés Groupe 2	1 ou 2	Ecailler	
	1 ou 2	Serveur	
	1 ou 2	Caissier / Caissière en salle	Commis de cuisine
Employés	2	Serveur	Commis de cuisine
	1 ou 2	Commis de salle, de bar	Plongeur
	1 ou 2	Caviste	
	1 ou 2	Plongeur	
	1 ou 2	Chasseur / Voiturier / Portier	
	1 ou 2	Entretien / Manutentionnaire	
	1 ou 2	Vestiaire	
	1 ou 2	Agent d'accueil/ Agent de sécurité / Physionomiste	

7.5 **GRILLE DE SALAIRE SALLE CUISINE PLONGE**

NIVEAU DE QUALIFICATION	ECHELON	SALAIRE	
		Taux horaire	Salaire mensuel Base 151,67h
Cadres Groupe 1		17,50	2 654,23
Cadres Groupe 2		14,35	2 176,47
Cadres Groupes 3		12,30	1 865,55
Agents de maitrise	1	10,46	1 586,47
	2	10,64	1 613,77
Employés qualifiés Groupe 1	1	9,88	1 498,50
	2	9,97	1 512,15
Employés qualifiés Groupe 2	1	9,63	1 460,58
	2	9,76	1 480,30
Employés	1	9,32	1 413,56
	2	9,39	1 424,18

TITRE 8 : AUTRES DISPOSITIONS

8.1 TRAVAIL DE NUIT/TRAVAILLEUR DE NUIT

8.1.1 TRAVAIL DE NUIT

Le travail de nuit est inhérent à l'activité des cabarets.

Est considéré comme « travail de nuit » tout travail accompli dans toute la plage horaire commençant à vingt-quatre (24) heures pour se terminer à (7) heures.

Depuis le 1^{er} janvier 2006, les bulletins de salaires doivent faire apparaître le nombre d'heures de travail de nuit.

8.1.2 DUREE MAXIMALE

La durée maximale hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit ne devra pas amener :

- Pour le personnel artistique, technique et administratif, à dépasser 40 heures de moyenne calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives,
- Pour le personnel de salle et restauration, à dépasser 46 heures de moyenne calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

8.1.3 TRAVAILLEUR DE NUIT

Est considéré comme « travailleur de nuit », pour l'application des présentes, tout salarié, qui au cours d'une période de douze (12) mois consécutifs débutant le 1^{er} janvier et se terminant le 31 décembre (ci-après la « période de référence ») :

- Soit accomplit, au moins deux (2) fois par semaine, chaque semaine travaillée de la période de référence, au moins trois (3) heures de travail quotidien au cours de la plage horaire de nuit visée ci-dessus ;
- Soit accomplit, au cours de la période de référence :
 - Pour les filières artistiques, technique et services techniques annexes, structure administrative, comptable, commerciale et services généraux hors spectacle : un nombre minimal de trois cents (300) heures de travail au cours de ladite plage horaire de nuit ;
 - Pour la filière salle et restauration : un nombre minimal de deux cent quatre-vingts (280) heures de travail au cours de ladite plage horaire de nuit.

Il est entendu que les travailleurs amenés à accomplir des heures de travail de nuit sans atteindre l'un des seuils visés ci-dessus ne sont pas considérés comme des travailleurs de nuit.

8.1.4 CONTREPARTIES POUR LES TRAVAILLEURS DE NUIT

Pour les travailleurs de nuit pour les heures effectuées entre 24 heures et 7 heures il est accordé, à titre de repos compensateur, 1 minute par heure avec un minimum de 1 jour.

Le repos compensateur dont peut bénéficier un salarié est déterminé sur la base de la grille ci-dessous :

8.1.4.1 *Personnel des filières artistiques, technique et services techniques annexes, structure administrative comptable commerciale et services généraux hors spectacle*

Nombre d'heures de travail de nuit	300 à 360	>360 à 460	>460 à 560	>560
Nombre de jours de repos compensateur	1 jour	1,5 jours	2 jours	3 jours

Le nombre de jours de repos compensateurs dépend de la tranche d'heures dans laquelle se situe le salarié compte tenu du nombre total d'heures de nuit réalisées.

8.1.4.2 Pour le personnel de salle et de restauration

Nombre d'heures de travail de nuit	280 à 360	>360 à 460	>460 à 560	>560
Nombre de jours de repos compensateur	1 jour	1,5 jours	2 jours	3 jours

Le nombre de jours de repos compensateurs dépend de la tranche d'heures dans laquelle se situe le salarié compte tenu du nombre total d'heures de nuit réalisées.

8.1.4.3 Prise du repos compensateur

A la fin de la période de référence, il sera fait le décompte du repos compensateur acquis par chaque salarié et un document informatif sera remis avec son bulletin de salaire de janvier.

Ces repos devront être pris par journée entière dans un délai maximum de 6 mois.

Si le salarié dispose d'une demi-journée de repos compensateur, la prise de celle-ci pourra être mise dans un compte pour être cumulée avec un repos à acquérir d'une demi-journée.

Dans le cas où le salarié ne pourrait pas prendre son repos compensateur dans le délai de 6 mois ci-dessus indiqué, à la demande de l'employeur celui-ci sera reporté au maximum de 2 mois, le repos étant alors forfaitairement majoré de 50 %.

8.2 HEURES SUPPLEMENTAIRES

8.2.1 *Dispositions générales*

Le contingent d'heures supplémentaires est fixé à 220 heures par an pour le personnel qui ne dépend pas des filières technique et salle / restauration.

8.2.2 *Dispositions particulières filières technique et salle / restauration*

Pour le personnel en CDI non annualisé, le contingent annuel d'heures supplémentaires du personnel des filières techniques et salle / restauration est fixé à 250 h par an.

Ce contingent pourra être porté au maximum à 270 heures par accord d'entreprise.

8.2.3 *Période de création de spectacle*

Les périodes de création de spectacle pourront donner lieu à la mise en place d'une organisation spécifique du travail.

Celle-ci devra faire l'objet d'une négociation préalable à l'intérieur de l'entreprise.

8.3 DEPLACEMENTS

L'exploitation d'un spectacle de cabaret est habituellement réalisée dans un lieu fixe. Cependant, des opérations spécifiques accessoires en dehors du lieu habituel d'activité peuvent être effectuées, impliquant des déplacements des salariés, sans pour autant entraîner l'application des dispositions de l'Annexe 4.

Pour ces déplacements, les dispositions du titre IX des clauses communes s'appliqueront.

*
* *

ANNEXE 4

Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée

(Spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de musique classique, chanson, variétés, jazz, musiques actuelles, spectacles de cabarets avec ou sans revue, à l'exception des cirques et des bals)

ET

Clauses générales de la Convention collective visant les déplacements

SOMMAIRE

Préambule

Détermination des annexes par secteur d'activité

Définition par secteur d'activité en tournées et hors tournées

Conditions d'application entre les annexes 1 et 4

Conditions d'application entre les annexes 2 et 4

Conditions d'application entre les annexes 3 et 4

Conditions d'application entre les annexes 4 et 5

TITRE I - PÉRIMÈTRE DE L'ANNEXE - DÉFINITION DE LA TOURNÉE

Périmètre de l'annexe

Définition de la tournée

TITRE 2 - DISPOSITIONS RELATIVES AU PERSONNEL ARTISTIQUE

2- 1 : DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 2.1.1 - Signature et remise des contrats de travail

Article 2.1.2 - Contrat à durée déterminée dit d'usage – Respect des mentions obligatoires - Prise en compte des spécificités des tournées

Article 2.1.3 - Période d'essai

Article 2.1.4 - Clause d'essai

Article 2.1.5 - Calendrier de la tournée

Article 2.1.6 - Maladie de l'artiste

Article 2.1.7 - Conséquence de la maladie de l'artiste principal / de la tête d'affiche

Article 2.1.8 - Cas de force majeure

Article 2.1.9 - Cas de résiliation du contrat de travail

2 - 2 : ORGANISATION ET DURÉE DU TRAVAIL

Article 2.2.1 - Répétitions

Article 2.2.2 - Répétitions supplémentaires en cas de remplacement d'un artiste interprète

Article 2.2.3 - Leçons de chant ou de danse

Article 2.2.4 - Repos quotidien

Article 2.2.5 - Temps de repos dans le cadre des voyages internationaux

2 - 3 : MODALITÉS DE RÉMUNÉRATION

Article 2.3.1 - Rémunération

Article 2.3.2 - Garantie du nombre de cachets

Article 2.3.3 - Répétitions / Représentations

Article 2.3.4 - Modification de la date de début de tournée

Article 2.3.5 - Paiement des salaires

Article 2.3.6 - Jours de relâche

Article 2.3.7 - Prise en charge par l'employeur de la location de l'instrument de musique

Article 2.3.8 - Assurances

Article 2.3.9 - Habillement/Costume
Article 2.3.10 - Premières parties /plateaux découvertes/spectacles promotionnels
Article 2.3.11 - Dispositions particulières pour les spectacles exploités sur une longue durée
Transformation du CDD dit d'Usage en CDI
Article 2.3.12 - Retransmissions et enregistrement (utilisations secondaires)

TITRE 3 - DISPOSITIONS RELATIVES AU PERSONNEL TECHNIQUE ENGAGÉ SOUS CDI OU CDD ET PERSONNEL ADMINISTRATIF

3-1 : DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 3.1.1 - Contrats de travail
Article 3.1.2 - Signature et remise des contrats
Article 3.1.3 - Calendrier de la tournée

3-2 : ORGANISATION ET DURÉE DU TRAVAIL / AMÉNAGEMENT DU TRAVAIL

Article 3.2.1 - Durée du travail
Article 3.2.2 - Définition du temps de travail effectif
Article 3.2.3 - Organisation du temps de travail dans la journée (technicien en CDD)
Article 3.2.4 - Durée maximale hebdomadaire
Article 3.2.5 - Travail hebdomadaire et repos hebdomadaire
Article 3.2.6 - Durée quotidienne du travail - Repos quotidien
Article 3.2.7 - Temps de pause
Article 3.2.8 - Aménagement du temps de travail (contrats de plus de 6 mois et CDI)
Article 3.2.9 - Heures supplémentaires dans le cadre des tournées
Article 3.2.10 - Majoration de rémunération des heures de nuit

3-3 : MODALITÉS DE RÉMUNÉRATION

Article 3.3.1 - Rémunération
Article 3.3.2 - Jours de relâche
Article 3.3.3 - Dispositions particulières pour les spectacles exploités sur une longue durée - Transformation du CDD dit d'Usage en CDI

TITRE 4 – DISPOSITIONS APPLICABLES A L'ENSEMBLE DU PERSONNEL ET CLAUSES GÉNÉRALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE VISANT LES DÉPLACEMENTS

Article 4.1 - Temps de déplacement professionnel
Article 4.2 - Voyages
Article 4.3 - Moyens de transport
Article 4.4 - Voyages par voie ferrée
Article 4.5 - Voyages par mer
Article 4.6 - Voyages en avion
Article 4.7 - Voyages par car / automobile / van (minibus) / tour bus (bus avec lits/couchettes)
Article 4.8 - Frais relatifs aux visas
Article 4.9 - Bagages
Article 4.10 - Lieu et heure de départ de la tournée / Obligations du salarié
Article 4.11 - Retour des salariés à leur domicile / lieu d'hébergement
Article 4.12 - Indemnité de transport des instruments ou de matériel volumineux
Article 4.13 - Indemnité de déplacement dans le cadre d'une tournée en France
Article 4.14 - Indemnités de déplacement au sein de l'Union Européenne et dans les autres pays étrangers

TITRE 5 - SALAIRES MINIMAUX ET INDEMNITÉS

Article 5.1 - ANNEXE SALAIRES - Salaires Minimaux des artistes-interprètes
Article 5.2 - ANNEXE SALAIRES - Cachet de répétition

Article 5.3 - Indemnité vestimentaire pour les artistes dramatiques

Article 5.4 - ANNEXE SALAIRES - Salaires Minimaux du personnel technique en tournées

Article 5.5 - Indemnité journalière de déplacement en France applicable à l'ensemble du personnel

Article 5.6 - Indemnité de transport des instruments ou de matériels professionnels volumineux

PRÉAMBULE

DÉTERMINATION DES ANNEXES PAR SECTEUR D'ACTIVITÉ

Le présent préambule a pour objet de délimiter les différents champs d'activité auxquels répondent les entreprises afin d'éviter tout chevauchement entre les différentes annexes.

* Annexe 1 : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique,

* Annexe 2 : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles,

* Annexe 3 : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabarets,

* **Annexe 4 : producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée (spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de musique classique, chanson, variété, jazz, musiques actuelles, de spectacles de cabarets avec ou sans revue à l'exception des cirques et des bals), et clauses générales de la Convention collective visant les déplacements.**

* Annexe 5 : Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque,

* Annexe 6 : Producteurs ou diffuseurs, organisateurs occasionnels (y compris les particuliers), de spectacles de bals avec ou sans orchestre.

Les employeurs appliquent à leurs personnels permanents les dispositions de l'annexe en fonction du secteur d'activité correspondant à la programmation principale de leur entreprise.

En cas de multi activité, les critères de détermination de la programmation principale sont le nombre de représentations effectuées au cours des deux années précédentes, ou pour les entreprises nouvelles de l'activité au moment de sa création.

DÉFINITION PAR SECTEUR D'ACTIVITE EN TOURNÉES ET HORS TOURNÉES

Conditions d'application entre les annexes 1 et 4

L'exploitation « hors tournées » s'entend comme une exploitation ne nécessitant pas un déplacement collectif, en vue d'effectuer en un même lieu des représentations publiques successives et échelonnées dans le temps, nonobstant des périodes de repos et d'inactivité. Pour autant, des activités engagent des déplacements traités dans les clauses générales visant les déplacements (titre 4 de la présente annexe). Lorsqu'un spectacle produit et diffusé dans le cadre d'une tournée est exploité dans un même lieu pour une période de plus de 25 représentations, il est alors réputé être exploité en « hors tournées ».

Lorsqu'un spectacle, produit et diffusé dans le cadre d'une tournée, est exploité dans un même lieu et pour une période de moins de 25 représentations, il est réputé être exploité en tournée.

Conditions d'application entre les annexes 2 et 4

Les producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson/variété/jazz/musiques actuelles présentés en tournée appliquent des clauses identiques qui figurent dans les annexes 2 et 4.

Conditions d'application entre les annexes 3 et 4

Lorsqu'un exploitant de lieu, producteur ou diffuseur d'un spectacle de cabaret habituellement exploité dans un lieu fixe, diffuse un spectacle de cabaret de manière successive dans au moins 3 lieux autres que celui où il a été produit et pour une période supérieure à 15 jours, il sera fait application de l'annexe 4.

Pour les galas ponctuels de cabarets présentés en tournée, organisés par un exploitant de lieu sur une période inférieure à 15 jours, et portant uniquement sur une partie du spectacle, il sera fait application de l'annexe 3.

Conditions d'application entre les annexes 4 et 5

Les producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque appliquent les dispositions du titre 4 de l'annexe 4 pour leurs voyages et déplacements.

TITRE I

PÉRIMÈTRE DE L'ANNEXE – DÉFINITION DE LA TOURNÉE

Périmètre de l'annexe

Cette annexe s'applique à tous les spectacles en tournées, sauf dispositions spécifiques validées dans le champ des autres annexes.

La présente annexe vise les activités des entreprises de spectacles qui créent, produisent ou diffusent des spectacles en tournée dans des lieux de spectacles établis en France ou à l'étranger, y compris des spectacles en tournée qui peuvent faire l'objet d'un contrat de cession de droit d'exploitation d'un spectacle.

Elle règle les rapports entre les artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques, marionnettistes, de variétés et musiciens, les personnels techniques et administratifs et les entrepreneurs, organisant des tournées dès lors qu'ils sont titulaires de la licence de seconde et/ou troisième catégorie d'entrepreneur de spectacles.

Les spécificités de la représentation de spectacles en tournées, conduisent les syndicats signataires à prendre des dispositions particulières, précisées dans la présente annexe.

Les nécessités induites par la présentation de spectacles en tournées, amènent les partenaires sociaux à mettre en place un aménagement du temps de travail, conformément à la loi.

La présente annexe tient compte des spécificités des activités de spectacle en tournées qui touchent aux modes de contractualisation (calendrier des tournées, période d'essai,...), à l'organisation du travail, aux durées maximales de travail hebdomadaire, au repos hebdomadaire, aux durées quotidiennes de travail, au repos quotidien et aux rémunérations des personnels artistiques, administratifs et techniques en tournées.

Il est précisé qu'un spectacle dit « présenté en tournée » relève de plusieurs situations :

- il peut s'agir d'un spectacle créé par un entrepreneur de spectacle, qu'il décide de présenter en tournée en France, dans l'Union Européenne ou dans des pays extérieurs à l'Union Européenne.
- Il peut s'agir d'un spectacle que l'entrepreneur remonte, pour lequel il engage tout ou partie du plateau artistique qu'il présente en tournée.
- Il peut s'agir d'un spectacle déjà monté, cédé par un entrepreneur de spectacles, lequel l'emmène en tournée pour le présenter dans différents lieux sans qu'il ne soit l'employeur des artistes, et est cependant employeur du personnel administratif et technique nécessaires au spectacle.

Dans tous ces cas de figure l'entrepreneur de spectacles présente un spectacle dans un lieu qu'il n'exploite pas lui-même.

La présente annexe vise tous ces cas de figure.

Définition de la tournée

On entend par "tournée" les déplacements effectués par les artistes, les personnels techniques et administratifs dans un but de représentation publique donnée par tout entrepreneur, produisant ou diffusant un ou plusieurs spectacles, en France, dans les départements et territoires d'outre-mer et à l'étranger, quels que soient la durée du séjour et le lieu de représentation, dès lors qu'ils concernent un artiste au minimum.

Les spectacles sont considérés en tournée dès lors que les déplacements sont effectués dans un but de représentations publiques isolées et/ou successives données dans un ou des lieux de spectacle différents par un entrepreneur de spectacles, créant, produisant ou diffusant le spectacle et qui contraignent les salariés à séjourner en dehors de leur domicile.

Définition de la date isolée en tournée

Dès lors que les déplacements sont effectifs et qu'un découpage est nécessaire, la date de représentation isolée est assimilée à une date de spectacle en tournée. Dans ce cadre, l'employeur doit appliquer les conditions prévues à cette annexe (titre 4).

TITRE 2
DISPOSITIONS RELATIVES AU PERSONNEL ARTISTIQUE
(Les artistes interprètes et musiciens sont dénommés ci-après, artistes)

2.1 : DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT DE TRAVAIL

Article 2.1.1 - Signature et remise des contrats

Chaque employeur, conformément à la législation en vigueur, respecte les dispositions relatives à la déclaration unique d'embauche.

Le contrat de travail est conclu par l'employeur ou la personne ayant été dûment mandatée.

Le contrat doit être établi en au moins deux exemplaires (datés, paraphés et signés par les deux ou trois parties). L'artiste devra recevoir aussitôt l'exemplaire qui lui est destiné. Si l'artiste est représenté par un agent, le contrat est établi au moins en trois exemplaires.

Si l'échange des signatures se réalise par correspondance, l'employeur devra expédier les deux exemplaires de sa proposition de contrat. L'artiste devra les retourner, dûment signés, à l'employeur dans un délai maximum de quinze jours. L'employeur devra envoyer l'exemplaire revenant à l'artiste dûment signé par lui dans un délai de huit jours.

Afin d'éviter toute contestation, les envois pourront être effectués de part et d'autre, en recommandé avec accusé de réception, les dates prises en considération pour la computation des délais seront celles de la première présentation par l'administration postale.

Si les délais ci-dessus n'étaient pas respectés par l'une ou l'autre partie, la partie qui n'aura pas reçu le contrat signé de son cocontractant pourra se considérer comme déliée de tout engagement.

Toute modification apportée au contrat, devra faire l'objet d'un avenant ou être paraphée par chacune des parties.

En tout état de cause, si le contrat ne peut être signé par les deux parties en présence ou par correspondance, il devra être transmis au salarié au plus tard le premier jour de l'engagement.

Article 2.1.2 – Contrat à durée déterminée dit d'usage – Respect des mentions obligatoires (article L. 1242-12 du code de travail) - Prise en compte des spécificités des tournées

Conformément à l'article L.1242-6 les employeurs auront recours au contrat à durée déterminée d'usage, selon les dispositions prévues à cet article, ainsi que celles définies par l'accord interbranche sur le recours au CDD dit d'usage dans le spectacle signé le 24 juin 2008. Les emplois visés par le présent alinéa sont ceux figurant à l'accord interbranche sur le recours au CDD dit d'usage dans le spectacle signé le 24 juin 2008.

Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son objet ; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat doit respecter les mentions suivantes :

- 1 - le nom et la qualification du salarié
- 2 - la désignation de l'emploi occupé, étant entendu qu'il devra être assuré personnellement par le signataire ;
- 3 - s'il y a lieu, du ou des rôles pour lesquels l'artiste est engagé ; il est également fait mention, pour chaque spectacle, du titre de l'œuvre, du nom du metteur en scène et/ou chorégraphe du spectacle pour lequel l'artiste a été engagé (cet alinéa ne concerne pas les artistes de variétés et les musiciens) ;
- 4 - l'objet particulier du contrat et de l'indication de son terme par une date ou de l'intervention d'un fait déterminé :
 - les dates de début et de fin de tournée, avec un battement de :
 - 3 jours pour moins de 2 semaines de tournée ;
 - 7 jours pour 2 à 4 semaines de tournée ;
 - 10 jours pour 1 à 2 mois de tournée ;
 - 15 jours pour plus de 2 mois de tournée ;
- 5 - Afin de maintenir la qualité artistique du spectacle, des répétitions non prévues par le contrat de travail initial, pourront avoir lieu à la demande du metteur en scène et/ou des artistes principaux, qui donneront lieu à un avenant au contrat ;
- 6 - le nombre de représentations garanties ;
- 7 - le montant du cachet de représentation ou du salaire mensuel.
 - Pour les spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles :
 - Précisions pour les premières parties ou les petites salles (cf article 2.3.11) le cas échéant, l'application du salaire « 1^{ère} partie » ou « plateau découvertes » ou « spectacles promotionnels »,
- 8 - les modalités d'attribution de l'indemnité journalière de déplacement ou de prise en charge des frais professionnels ;
- 9 - la mention de la Convention Collective applicable, d'un accord de groupe ou d'entreprise, régissant les conditions de travail du salarié ;

10 – le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire, de l'organisme de prévoyance, de l'organisme de formation professionnelle, de la caisse de congés payés, de l'organisme de participation des employeurs à l'effort de construction et du centre médical ;

11 - une clause d'essai pourra être insérée dans le contrat.

Le contrat de travail doit être transmis ou remis au salarié, au plus tard le premier jour de l'exécution du contrat.

Les signataires de la présente convention rappellent que la visite médicale du travail est obligatoire.

Article 2.1.3 - Période d'essai (Article L.1242-2 et suivants du Code du Travail)

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai. La période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Pour les artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de marionnettes :

Cette clause d'essai est d'une durée maximale de cinq services de 4 H. Soit :

- pour une semaine : 2 services (le même jour)
- pour deux semaines : 4 services (sur 2 jours)
- pour trois semaines et plus : 5 services (sur 3 jours)

Après l'expiration de ce délai, suivant la première répétition, si aucune des deux parties n'a fait connaître par lettre recommandée à l'autre partie sa décision de mettre fin à la période d'essai, le contrat devient définitif.

Pour les artistes musiciens :

La période d'essai des artistes musiciens (hors comédies musicales et spectacles exploités sur une longue durée) relevant de la présente annexe, s'étend sur trois répétitions au plus sur une période ne pouvant excéder une semaine.

Si dans ce délai aucune des parties ne signifie à l'autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif.

Pour les comédies musicales et les spectacles exploités sur une longue durée :

La période d'essai des artistes est celle prévue à l'article VII.4 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant:

- un jour par semaine (sans que la durée puisse dépasser deux semaines) pour les contrats inférieurs ou égaux à six mois ;
- un mois maximum pour les contrats supérieurs à six mois.

Article 2.1.4 - Clause d'essai

Toutefois, si un contrat comportant la clause d'essai est signé avec un artiste plus d'un mois avant le début des répétitions, l'artiste doit être essayé dans le rôle pour lequel il a été engagé, et ce dans un délai de 15 jours à dater de la signature du contrat.

Pour les spectacles d'art dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de marionnettes, si l'essai n'est pas fait dans ce délai, la clause d'essai ne pourra jouer au moment où commencent les répétitions de la pièce.

Article 2.1.5 - Calendrier de la tournée

Le calendrier de la tournée sera communiqué par l'employeur à l'artiste, soit dans le contrat lors de sa signature, soit par écrit, un mois avant la première représentation.

Des ajustements pouvant avoir lieu, les dates confirmées du calendrier seront considérées comme définitives 15 jours avant la première représentation.

Les dates non confirmées n'excéderont pas 10 % du calendrier initial de la tournée.

Cette disposition n'empêchant pas d'ajouter de nouvelles dates à la tournée. Ces dates supplémentaires devront donner lieu à un avenant au contrat.

L'artiste sera informé des moyens de transport utilisés qui seront également précisés dans le contrat de travail.

Article 2.1.6 - Maladie de l'artiste

En cas de maladie, l'artiste devra se soumettre à la visite du médecin choisi par l'employeur. S'il y a désaccord entre ce médecin et celui de l'artiste quant à la maladie et la durée probable de l'arrêt de travail, ils devront se faire départager par un troisième médecin désigné par eux.

Dans le cas où une maladie dûment constatée par les médecins des deux parties obligerait l'employeur à remplacer temporairement l'artiste, celui-ci aurait droit également à son indemnité de déplacement. Il cesserait d'avoir droit à cette indemnité dans le cas d'hospitalisation remboursée par la Sécurité sociale et si la direction préférerait le rapatrier aux frais de la tournée par le moyen de transport que nécessite son état. Toutefois, l'employeur ne pourra décider de rapatrier l'artiste malade sans l'avis des médecins.

Au cas où le nombre de représentations restant à faire ne dépasserait pas dix dans une période de quarante jours, chacune des parties aurait la faculté d'annuler l'engagement, sans aucune indemnité de part et d'autre, sous forme d'une fin de contrat.

Article 2.1.7 - Conséquence de la maladie de l'artiste principal / de la tête d'affiche

Lorsque le contrat de l'artiste engagé stipulera que la présence d'un ou plusieurs artistes principaux est déterminante pour le spectacle, l'employeur aura la faculté de résilier ou de suspendre tout ou partie de l'engagement en cas de maladie (attestée par un médecin), d'indisponibilité pour cause d'accident, ou de décès de l'un ou des artistes principaux.

En pareille hypothèse, et pour les spectacles d'arts dramatique, lyrique et chorégraphique, l'employeur versera à l'artiste une indemnité égale au tiers des cachets ou des fractions de salaire mensuel perdus par lui et ce quelle que soit la durée de la tournée.

Article 2.1.8 - Cas de force majeure

Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure (art. L. 1243-1 du Code du travail).

Il peut toutefois, par dérogation aux dispositions du précédent alinéa, être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, et dans les deux cas, dans une limite maximale de deux semaines.

Article 2.1.9 - Cas de rupture du contrat de travail

- a) L'employeur aura la faculté de rompre le contrat de travail en cas de faute grave.
- b) Tous les cas de force majeure.

Il est entendu que si le cas de force majeure ne joue qu'une fraction de la durée de la tournée prévue au contrat, l'engagement ne sera que suspendu et qu'il reprendra effet dès la cessation de la cause ayant provoqué l'arrêt des représentations pour le nombre de représentations restant à donner.

Pendant la période d'interruption, les artistes auront droit au paiement de l'indemnité de déplacement stipulée dans leur engagement, sauf dans le cas où l'employeur ferait rentrer la troupe à son point de départ pendant cette même période d'interruption.

- c) Dans le cas où l'artiste manquerait plus de trois répétitions sans excuse valable et sans autorisation de l'employeur.

2.2 : ORGANISATION ET DURÉE DU TRAVAIL

Article 2.2.1 - Répétitions

Toutes les répétitions sont systématiquement déclarées et rémunérées. Le cachet de répétition est un cachet journalier indivisible, fixé au même montant, qu'il y ait un ou deux services de répétitions de 4 heures dans la même journée. Ce cachet de répétition est revalorisé chaque année et figure à l'annexe salaire.

Pour les musiciens, les jours de répétition seront rémunérés comme salaire sur la base définie en annexe.

Une journée de répétition artistes et musiciens seuls ne peut dépasser 2 fois 3 heures par jour. Une journée de répétition artistes / musiciens / techniciens ne peut dépasser 2 fois 4 heures par jour, dans la limite quotidienne de 7 heures pour les artistes musiciens et les artistes chorégraphiques.

Article 2.2.2 - Répétitions supplémentaires en cas de remplacement d'un artiste interprète

Si en cours de tournée, le remplacement d'un artiste interprète justifie une répétition et/ou un raccord, celui-ci est réputé inclus dans le cachet. Au delà, les répétitions seront rémunérées et feront l'objet d'un avenant au contrat de travail.

Article 2.2.3 - Leçons de chant ou de danse

Les leçons de chant ou de danse indispensables à la bonne marche du spectacle, à l'exception des cours de chant ou de danse pris dans le cadre de la formation continue et lorsqu'elles sont prises à la demande de l'employeur, sont considérées comme des répétitions. Il en est de même pour la lecture de la pièce effectuée après la signature du contrat et le rassemblement de documents, aux fins de comparaison (collations).

Article 2.2.4- Repos quotidien

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à onze heures consécutives selon les dispositions de l'article L 3131.1 du code du travail. Toutefois, en regard de la spécificité des activités de spectacles en tournée, le temps de repos quotidien pourra être réduit au minimum prévu par la loi, soit 9 h (art. D 223-3 du Code du Travail).

Dans ce cas des temps de repos compensateur seront prévus par l'employeur.

En cas d'impossibilité de la prise effective du repos compensateur, et conformément à l'article D.3131-6 (repos ou contrepartie équivalente) l'artiste recevra une indemnité compensatrice équivalente à un demi-cachet, calculé sur la base du cachet minimal le plus élevé de la catégorie de son emploi (colonne 1 à 7 représentations de l'annexe-salaires).

L'employeur ne peut pas prévoir plus de 9 heures de voyage (arrêts compris) entre deux représentations, par durée de 24 heures, sous réserve de quatre dérogations non consécutives par mois.

Avant chaque représentation, les artistes disposeront d'un temps de préparation personnel d'au moins 1 heure, en plus du temps normal de restauration. L'artiste musicien doit pouvoir, sauf circonstances exceptionnelles, se reposer au moins une heure avant le concert.

Article 2.2.5 - Temps de repos dans le cadre des voyages internationaux

Pour les voyages internationaux, les artistes ne pourront faire plus de 12 H de voyage entre deux représentations, une relâche étant obligatoire lorsque cette durée de voyage est dépassée, sous réserve de trois dérogations non consécutives au cours du mois.

Par ailleurs, l'employeur devra remettre au moment du départ, le billet aller-retour à l'artiste.

2.3 : MODALITÉS DE RÉMUNÉRATION

Article 2.3.1 - Rémunération

L'artiste - quel que soit son emploi - pourra être rémunéré soit au cachet soit mensuellement. Il devra recevoir pour chaque représentation, une rémunération qui ne saurait être inférieure aux minima applicables.

Pour l'application de ces minima, la ligne s'entend de 32 lettres (cette clause ne concerne que les artistes dramatiques).

Pour les artistes rémunérés mensuellement, la rémunération s'entend pour 24 représentations ou journées de répétitions par mois. Toute représentation ou journée de répétition supplémentaire sera payée au prorata temporis.

Pour les spectacles de variétés, le chiffre de trente représentations par mois, de date à date, ne peut autoriser à jouer un spectacle de durée normale (une heure trente à trois heures, entracte inclus) plus de deux fois le même jour, ni plus de deux jours consécutifs en matinée et en soirée.

Le plafond de trente représentations par mois ne peut être dépassé pour les spectacles de durée exceptionnelle (plus de trois heures, entracte non compris) qui, d'autre part, ne peuvent être joués en matinée et soirée le même jour plus de trois fois par semaine.

Le nombre de spectacles présentés dans une journée ne peut excéder trois.

Pour les spectacles musicaux, les musiciens pourront donner deux représentations d'un spectacle d'une heure maximum, dans une amplitude de 4 heures et dans le même lieu. Il pourra être versé un seul cachet uniquement dans ces conditions.

L'artiste musicien peut être rémunéré soit au cachet, soit mensuellement.

Le salaire mensuel s'entend pour trente représentations au plus par mois, de date à date, répétitions non incluses ; toute représentation supplémentaire doit être payée en sus au prorata.

Article 2.3.2 - Garantie du nombre de cachets

Quelle que soit la nature de son engagement, lorsque l'artiste est rémunéré au cachet ou mensuellement, il bénéficie de la garantie du nombre de cachets dont il est obligatoirement fait mention dans le contrat.

Cette garantie s'applique en cas d'inexécution totale ou partielle du contrat de travail du fait de l'employeur. Elle s'applique même si la cause de cette inexécution réside dans l'annulation par un tiers d'une ou de plusieurs représentations qui avaient été régulièrement programmées, sauf les cas de force majeure.

Article 2.3.3 - Répétitions / Représentations

Les cachets de représentations partent de la première représentation. Les répétitions générales, couturières, répétitions en costumes, sans entrée payante, sont rémunérées comme répétitions.

Pour les musiciens, la représentation comprend la balance qui ne peut être supérieure à deux heures. En aucun cas, la balance n'est un filage ou une répétition. Le raccord organisé avant la représentation ne peut excéder une heure. La durée cumulée de la balance et du raccord ne peut excéder deux heures.

Article 2.3.4 - Modification de la date de début de tournée

En dehors des cas de force majeure, si la première représentation n'a pas lieu à la date limite fixée dans l'engagement (en conformité avec l'article 2.1.5 de la présente annexe), l'entrepreneur de spectacles devra à l'artiste, à partir de cette date incluse, les cachets prévus dans le contrat - sauf l'indemnité de déplacement si la tournée reste à son point de départ - mais l'artiste devra continuer à répéter le spectacle si l'employeur le lui demande.

Article 2.3.5 - Paiement des salaires

Les salaires devront être payés à terme échu, sauf dans le cas de tournées excédant un mois où ils pourront être payés, au plus tard, la première semaine du mois suivant la fin de chaque mois.

En cas de retard dans le paiement de ces salaires, l'artiste pourra, après mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception à l'employeur, saisir la juridiction compétente. Si ce retard excède quinze jours, l'artiste est en droit de considérer son engagement comme résilié. Dans ce cas il reprendrait sa liberté et aurait droit, en sus des salaires dus, au complément de salaire qui resterait à courir sur son contrat.

Article 2.3.6 - Jours de relâche

Les jours de relâche en dehors du lieu du point de départ de la tournée ne donneront droit qu'au paiement de l'indemnité de déplacement fixée au contrat.

Article 2.3.7 - Prise en charge par l'employeur de la location de l'instrument de musique

Si la location d'un instrument est nécessaire, celle-ci sera effectuée et prise en charge par l'employeur en accord avec l'artiste-musicien.

Article 2.3.8 - Assurances

Les instruments et matériels appartenant à l'artiste et utilisés pour l'exécution du contrat de travail devront être assurés par l'employeur.

Les instruments et matériels appartenant à l'artiste et lorsqu'ils sont confiés contractuellement par l'artiste à l'employeur seront assurés par ce dernier.

Article 2.3.9 - Habillement/Costume

Tous les costumes de scène et tous les accessoires, de quelque nature qu'ils soient, sont entièrement fournis par l'employeur, ainsi que les coiffures et maquillages spécifiques au spectacle, exigés par l'employeur.

Pour les spectacles de variétés (animations, spectacles de magie...) et au cas où l'artiste, à la demande de l'employeur, accepterait de fournir son costume, il recevrait en contrepartie, pour chaque représentation et pour chaque costume fourni, une indemnité égale à celle fixée en annexe.

Cette indemnité sera revalorisée chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

Article 2.3.10 premières parties /plateaux découvertes/spectacles promotionnels

Première Partie

Est appelée « première partie » toute prestation d'un groupe ou artiste dont la prestation est présentée au début de la représentation de l'artiste principal, et lorsque la durée totale de cette prestation n'excède pas 45 minutes.

La première partie peut être composée par plusieurs groupes, artistes différents. Dans ce cas, la durée totale de la prestation des premières parties peut être portée au maximum à 90 minutes.

Le salaire spécifique « 1ère partie » devra être prévue dans le contrat de travail.

Plateau découvertes

Est appelé « plateau découvertes » une succession de prestations d'artistes et de groupes correspondant aux caractéristiques suivantes :

- unicité de temps et de lieu : même soirée et même scène ;
- durée maximale de chaque prestation limitée à 45 minutes.

La possibilité de présenter dans la même soirée des artistes en première partie n'est pas toujours possible. La mise en place de "seul-en-scène" avec un « plateau-découvertes » permet de faire connaître ces artistes par le public et la profession.

Le salaire spécifique « plateau "découvertes" » devra être prévue dans le contrat de travail.

Spectacles promotionnels

Est appelé « spectacle promotionnel », le spectacle destiné à favoriser le développement de carrière d'un artiste ou à relancer la carrière d'un artiste demeuré sans activité scénique ou discographique depuis 4 ans. Ce spectacle est directement lié soit au lancement d'une tournée soit à la sortie d'un album.

Les partenaires sociaux conviennent que le nombre de spectacles promotionnels ne peut dépasser cinq par mois ou quinze par trimestre et en tout état de cause vingt par an.

Le salaire spécifique « spectacle promotionnel » devra être prévu dans le contrat de travail.

Article 2.3.11 - Dispositions particulières pour les spectacles exploités sur une longue durée/Transformation du CDD dit d'Usage en CDI

L'article IV.1 de l'accord interbranches sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant du 24 juin 2008 prévoit que « lorsqu'un même salarié employé régulièrement sous CDD dit d'usage sur le même emploi aura effectué auprès d'une même entreprise un volume moyen annuel de 75% de la durée annuelle de travail constaté sur 2 années consécutives l'employeur devra proposer un contrat à durée indéterminée (soit un CDI de droit commun à temps complet) », sous réserve de conditions visées dans ledit accord. L'accord visé précise : « Les éventuelles dérogations pour les spectacles exploités sur une longue durée seront traitées dans les conventions collectives ».

En application de cette disposition, les partenaires sociaux conviennent d'étendre la durée susvisée de 2 années à 3 années sous réserve qu'il s'agisse du même spectacle et que le spectacle concerné se poursuive durant la troisième année avec un effectif équivalent.

Conformément à l'article IV.1 de l'accord précité, la proposition d'un CDI de droit commun à temps complet doit être faite par l'employeur dans les deux mois suivant la réalisation des conditions susvisées par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

En cas de difficulté d'application du présent article 2.3.11, la commission d'interprétation sera saisie conformément à l'article II.7 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant et au titre XVII des clauses communes.

Article 2.3.12 - Retransmissions et enregistrement (utilisations secondaires)

Les engagements des artistes n'étant passés que pour des représentations directes devant le public, ils ne peuvent être contraints d'accepter l'enregistrement ou la diffusion d'un spectacle excédant 3 minutes, par quelque mode que ce soit. Aussi, au cas où un organisme de radiodiffusion ou de télévision désirerait retransmettre directement, ou en différé, un spectacle, au cas où une production cinématographique, un producteur phonographique, etc... désirerait enregistrer un spectacle, le nouvel utilisateur du travail des artistes devrait obtenir, outre l'accord de l'employeur, celui des artistes, notamment en ce qui concerne les conditions de rémunération qui doivent être fixées, s'il y a lieu, conformément aux dispositions arrêtées entre ces utilisateurs et les syndicats d'artistes intéressés.

TITRE 3

DISPOSITIONS RELATIVES AU PERSONNEL TECHNIQUE ENGAGÉS SOUS CDI OU CDD ET PERSONNEL ADMINISTRATIF

Personnel Technique

L'utilisation du signe « / » permet de regrouper des fonctions d'emplois à définition équivalente.

Régie : Directeur technique, régisseur général, régisseur technique, régisseur de scène, régisseur de chœur, régisseur d'orchestre, régisseur, régisseur plateau, technicien de maintenance en tournée et festival, technicien de plateau, électricien

Son : concepteur du son, ingénieur du son, réalisateur son, régisseur son, opérateur son, preneur de son, technicien son, technicien console, monteur son

Lumière : concepteur lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, régisseur lumière, opérateur lumière, pupitreux, technicien lumière, poursuiveur

Décor : décorateur, architecte-décorateur, scénographe, peintre décorateur, assistant décorateur, constructeur décor et structures, tapissier de spectacle, sculpteur de spectacles, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, armurier, ensemblier de spectacles, menuisier de spectacles, sculpteur de théâtre, serrurier de spectacles, peintre, staffeur

Machinerie : chef machiniste, machiniste, constructeur machiniste, cintrier

Structure : chef monteur de structures, monteur de structures, monteur Scaff Holder de spectacles, accrocheur (rigger), technicien de structures, technicien hydraulique, cariste de spectacles, nacelliste de spectacles, artificier / technicien de pyrotechnie

Vidéo-image (diffusion intégrée au spectacle) : réalisateur, technicien CAO-PAO, ingénieur vidéo, régisseur audio-visuel, monteur, chef opérateur, technicien vidéo, opérateur image, pupitreux, opérateur vidéo, technicien prompteur, projectionniste, cadreux

Costumes : concepteur des costumes, chef costumier, responsable costumes, chef couturière, chef atelier de costumes, chef habilleuse, costumier-ensemblier, modiste de spectacles, responsable couture, réalisateur costumes, tailleur, couturière, chapelier / modéliste de spectacles, bottier, costumier, habilleuse/habilleur, lingère/repasseuse/retoucheuse, plumassière de spectacles

Maquillage/Coiffure : réalisateur coiffeur, perruques, concepteur coiffures - perruques, réalisateur maquillages et masques, concepteur maquillage et masques, maquilleur, perruquier, coiffeur/posticheur

Effets spéciaux : conseiller technique effets spéciaux, concepteur artificier, technicien effets spéciaux, artificier

Site : chef d'équipe site, régisseur site, monteur de structures site, technicien visuel site, électricien site, serrurier site, tapissier site, peintre site, cariste site

Autres techniciens : technicien groupe électrogène, chef électricien, chef de la sécurité, agent de sécurité, technicien instruments, accordeur, chauffeur, technicien de sécurité

Personnel Administratif

Production-Tournée : directeur général, directeur administratif et financier, directeur de production, régisseur de production, administrateur de production, administrateur de tournée, attaché de production/chargé de production, assistant de direction, secrétaire de direction, comptable, chargé de diffusion, responsable administratif, secrétaire comptable, aide-comptable, secrétaire, secrétaire sténodactylo, agent informatique, standardiste.

Communication-Presse-Marketing : directeur de la communication et des relations publiques, responsable relations presse et/ou communication, attaché de presse.

Responsable billetterie ou accueil, gestionnaire de billetterie, responsable contrôle et accueil, attaché à l'accueil, responsable placement et accueil, chef contrôleur, caissier, contrôleur, agent de vestiaire, vendeur de produits dérivés, afficheur, employé de catering.

Directeur artistique, Directeur musical, directeur artistique de la production, directeur musical de la tournée, conseiller artistique, programmateur, chargé de diffusion, répétiteur, collaborateur artistique du chorégraphe/du directeur musical/du metteur en scène, attaché de diffusion.

3.1 : DISPOSITIONS RELATIVES AU CONTRAT

Article 3.1.1 - Contrats de travail

Dans le cadre de leurs activités, les entrepreneurs de spectacles engagent leurs personnels techniques et administratifs, soit par contrat à durée indéterminée soit par contrat à durée déterminée.

a/ Contrat à durée indéterminée

Le contrat de travail à durée indéterminée sera établi selon les formes et contenus prévus aux articles L.1221-1 et suivants du Code du Travail.

b/ Contrat à durée déterminée

Conformément au Code du Travail, les employeurs auront recours au contrat à durée déterminée, et au contrat à durée déterminée d'usage, selon les dispositions prévues à l'accord interbranche du 24 juin 2008 et par la liste des emplois figurant en annexe dudit accord.

c/ Respect des mentions obligatoires (article L. 1242-12 du code de travail)

Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif ; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat doit respecter les mentions suivantes :

- 1 - le nom et la qualification du salarié,
- 2 - la désignation de l'emploi occupé, étant entendu qu'il devra être assuré personnellement par le signataire,
- 3 - l'objet particulier du contrat et de l'indication de son terme par une date ou de l'intervention d'un fait déterminé,
- 4 - les dates de début et de fin de contrat,
- 5 - le montant du salaire,
- 6 - les modalités d'attribution de l'indemnité journalière de déplacement ou de prise en charge des frais professionnels,
- 7 - la mention de la Convention Collective applicable, d'un accord de groupe ou d'entreprise, régissant les conditions de travail du salarié,
- 8 - le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire, de l'organisme de prévoyance, de l'organisme de formation professionnelle, de la caisse de congés payés, de l'organisme de participation des employeurs à l'effort de construction et du centre médical,
- 9 - une période d'essai pourra être insérée dans le contrat conformément à l'alinéa d/ suivant.

Toute prolongation fera l'objet d'un avenant au contrat dans des conditions de rémunération au moins égales aux conditions initiales.

d/ Période d'essai

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai. Cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois et d'un mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

Après l'expiration de ce délai, si aucune des deux parties n'a fait connaître par lettre recommandée à l'autre partie sa décision de résiliation, le contrat devient définitif.

Article 3.1.2 - Signature et remise des contrats de travail

Les impératifs liés à l'activité de l'entrepreneur créant, produisant ou diffusant des spectacles en tournée peuvent l'amener à demander au salarié une durée de travail, variable certaines semaines, difficiles à évaluer à l'avance et pouvant dépasser, selon les semaines, la durée légale du temps de travail (35 heures).

L'employeur a la possibilité d'engager le salarié à la journée, à la semaine ou au mois, en fonction de l'itinéraire de la tournée. La rémunération minimale du salarié est fixée à l'annexe-salaires.

Dans le cadre d'une tournée, l'engagement des personnels techniques peut prévoir une période de battement pour le début d'exécution du contrat, de la manière suivante :

- 3 jours pour moins de 2 semaines de tournée ;
- 7 jours pour 2 à 4 semaines de tournée ;
- 10 jours pour un engagement d'une période supérieure à quatre semaines.

Dans ce cas, ces dispositions devront figurer au contrat.

La présente disposition ne peut s'appliquer que dans les cas où la signature du contrat intervient plus d'un mois avant le début d'exécution du contrat.

Chaque employeur, conformément à la législation en vigueur, respecte les dispositions relatives à la déclaration unique d'embauche.

Le contrat de travail est conclu par l'employeur ou la personne ayant été dûment mandatée.

Le contrat doit être établi en au moins deux exemplaires (datés, paraphés et signés par les deux parties). Le salarié devra recevoir aussitôt l'exemplaire qui lui est destiné.

Si l'échange des signatures se réalise par correspondance, l'employeur devra expédier les deux exemplaires de sa proposition de contrat. Le salarié devra les retourner, dûment signés, à l'employeur dans un délai maximum de quinze jours. L'employeur devra envoyer l'exemplaire revenant au salarié dûment signé par lui dans un délai de huit jours.

Si les délais ci-dessus n'étaient pas respectés par l'une ou l'autre partie, la partie qui n'aura pas reçu le contrat signé de son cocontractant pourra se considérer comme déliée de tout engagement.

Afin d'éviter toute contestation, les envois pourront être effectués de part et d'autre, en recommandé avec accusé de réception, les dates prises en considération pour la computation des délais seront celles de la première présentation par l'administration postale.

Toute modification apportée au contrat, devra faire l'objet d'un avenant ou être paraphée par chacune des parties.

En tout état de cause, si le contrat ne peut être signé par les deux parties en même temps ou adressé par correspondance, il devra être signé par celles-ci au plus tard le premier jour de l'engagement.

Article 3.1.3 - Calendrier de la tournée

Dès lors que le contrat de la tournée comporte plus de dix représentations, le calendrier de la tournée sera communiqué par l'employeur au technicien, soit dans le contrat lors de sa signature, soit par écrit, un mois avant la première représentation.

Des ajustements pouvant avoir lieu, les dates confirmées du calendrier seront considérées comme définitives 15 jours avant la première représentation.

Les dates non confirmées n'excéderont pas 10 % du calendrier initial de la tournée.

Cette disposition n'empêchant pas d'ajouter de nouvelles dates à la tournée. Ces dates supplémentaires devront donner lieu à un avenant au contrat, ou faire l'objet d'un nouveau contrat.

Le salarié sera informé des moyens de transport utilisés qui seront également précisés dans le contrat de travail.

3 .2 : ORGANISATION ET DURÉE DU TRAVAIL AMÉNAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL

Article 3.2.1 - Durée du travail

La loi fixe la durée légale du travail à 35 heures hebdomadaires et, donnant une nouvelle définition du temps de travail effectif, met en place des aménagements.

Conformément à l'article L 3121-52 du code du travail, la présente annexe ouvre notamment la possibilité d'un aménagement du temps de travail, afin de tenir compte des spécificités des activités de spectacles en tournée.

Article 3.2.2 - Définition du temps de travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles conformément à l'article L. 3122-23 du code du travail.

Les temps de déplacements à partir du domicile du salarié pour se rendre sur le lieu de travail habituel et pour y retourner ne sont pas du temps de travail effectif.

Le temps de conduite de tout véhicule pour le compte de son employeur est considéré comme du temps de travail effectif.

Article 3.2.3- Organisation du temps de travail dans la journée (technicien en CDD)

Dans le cadre d'un montage/démontage, chargement/déchargement, le salarié manutentionnaire ou « road » engagé pour une durée inférieure à quatre heures consécutives percevra un salaire minimum de quatre heures.

Ainsi, dans le cadre d'une journée isolée, le salarié percevra un salaire correspondant au minimum à 4 heures de travail effectif, tel que prévu dans la grille de minima conventionnels.

Article 3.2.4 - Durée maximale hebdomadaire

La durée hebdomadaire de travail en tournée sur une même semaine ne peut excéder 48 heures.

La durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 46 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Des dérogations à la durée maximale du travail, sans toutefois excéder 60 heures, pourront être mises en place sur autorisation de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE) compétente pour les salariés engagés dans le cadre d'un festival ou d'une tournée. Cette demande sera accompagnée de l'avis des représentants du personnel, s'il en existe dans l'entreprise.

Cette dérogation à la durée légale hebdomadaire maximale du travail ne pourra excéder 3 semaines consécutives pour les salariés engagés dans le cadre d'une tournée.

Article 3.2.5 - Travail hebdomadaire et repos hebdomadaire

La semaine civile s'écoule du lundi matin à 0 H au dimanche soir 24 H. La journée de travail s'écoule de 0 heures à 24 heures.

A) Organisation du travail

La durée hebdomadaire du travail effectif est répartie de manière différente entre les jours de la semaine. Il ne peut y avoir en tout état de cause plus de 6 jours consécutifs de travail. Le temps de travail prévisionnel devra être planifié par l'entrepreneur de spectacles et communiqué au salarié une semaine avant le début du contrat de travail. En cas de nécessité imprévisible, l'entrepreneur de spectacles pourra cependant modifier les horaires de travail afin de maintenir les représentations en tournée et la qualité artistique de la représentation, tout en restant le plus fidèle possible au planning prévisionnel.

B) Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficie d'au moins un jour de repos par semaine. Le repos hebdomadaire se décompose de la manière suivante :

- 24 heures consécutives
- 11 heures de repos quotidien, sauf cas de dérogation prévu à l'article 3.2.4.

Le repos hebdomadaire est en règle générale fixe. Dans le cas où le repos hebdomadaire serait mobile, il serait obligatoire pour l'employeur de le planifier définitivement au moins 3 semaines à l'avance pour respecter un équilibre entre travail et repos, travail et vie privée.

Conformément à l'article L.3132-12 du code du travail, le salarié peut être amené à travailler le dimanche.

Article 3.2.6 - Durée quotidienne du travail - Repos quotidien

La durée quotidienne de travail effectif ne doit pas excéder 10 heures. Toutefois, selon les nécessités et spécificités des tournés, cette durée peut être portée à 12 heures dans une amplitude maximale de 15 heures.

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à onze heures consécutives selon les dispositions de l'article L. 3131-1 du code du travail. Toutefois, en regard de la spécificité des activités de spectacle en tournée, le temps de repos quotidien pourra être réduit au minimum prévu par la loi, soit 9 h (art. D. 223-3 du Code du Travail).

Dans ce cas des temps de repos compensateur seront prévus par l'employeur.

En cas d'impossibilité, en particulier en cas de montage, de la prise effective du repos compensateur, et conformément à l'article D. 3131-6 du Code du Travail (repos ou contrepartie équivalente) le salarié recevra une indemnité compensatrice équivalente à 2 heures de salaire majoré de 25 %. Cette dérogation ne pourra s'appliquer plus de 4 fois par semaine.

L'employeur ne peut pas prévoir plus de 9 H de voyage (arrêts compris) entre deux représentations, par durée de 24 H, sous réserve de quatre dérogations non consécutives par mois.

Durant ce temps, aucune activité professionnelle ne pourra avoir lieu.

Article 3.2.7 - Temps de pause

Le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes par période de travail de 6 heures.

Le salarié dispose entre deux périodes de travail, d'une heure de pause à l'heure du repas comprise entre:

- 11h30 et 14h30 pour le déjeuner,
 - 18h et 21h pour le dîner,
- ou de quarante-cinq minutes en cas de journée continue (quand la journée continue est imposée au salarié par l'employeur).

En cas d'amplitude maximale de 15 heures, le planning prévoira deux heures de pause.

Lorsque par suite de nécessité de service, l'employeur demande au salarié d'effectuer une tâche qui diminue le temps de pause précité, l'employeur est dans l'obligation de fournir un repas.

Article 3.2.8 - Aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail (contrats de plus de 6 mois à temps complet et CDI à temps complet)

Cet article renvoie aux articles VIII.10 et VIII.11 des clauses communes.

Article 3.2.9 - Heures supplémentaires dans le cadre des tournées

Le contingent d'heures supplémentaires prévu dans le cadre de la présente annexe est fixé à 250 heures.

Les heures supplémentaires sont payées au taux majoré de 25 % de la 36^{ème} à la 43^{ème} heure, et au taux de 50 % à compter de la 44^{ème} heure.

Article 3.2.10 – Majoration de rémunération des heures de nuit

A défaut d'accord collectif d'entreprise plus favorable, les heures effectuées de nuit :

- au sein des festivals d'été en plein air, entre 3 heures et 7 heures du matin donnent lieu à une majoration de 15 % ;
- dans tous les autres cas, entre 2 heures et 6 heures du matin donnent lieu à une majoration de 15 %.

Dans tous les cas, le paiement intervient sur le bulletin de paie de la période concernée.
Ces heures majorées s'imputent en tant qu'heures simples sur le contingent annuel des heures de travail.

3.3 : MODALITÉS DE RÉMUNÉRATION

Article 3.3.1 - Rémunération

Le salarié percevra une rémunération horaire ou mensuelle, telle que définie à l'annexe-salaires.

Le salarié devra percevoir un salaire qui ne saurait être inférieur aux minima de la présente annexe.

Rémunération en cas d'amplitude journalière supérieure à 10 heures

Pour une amplitude de travail supérieure à 10h, les heures effectuées au-delà de 8 h seront majorées de 25 %, sachant que ces majorations seront déduites des éventuelles majorations pour heures supplémentaires hebdomadaires.

Les salaires pourront être payés à terme échu, sauf dans le cas de tournées excédant un mois où ils devront être payés, au plus tard, la première semaine du mois suivant la fin de chaque mois.

En cas de retard dans le paiement de ces salaires, le salarié pourra, après mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception à l'employeur, saisir la juridiction compétente. Si ce retard excède quinze jours, le salarié est en droit de considérer son engagement comme résilié. Dans ce cas, il reprendrait sa liberté et aurait droit, en sus des salaires dus, au complément de salaire qui resterait à courir sur son contrat.

Article 3.3.2 - Jours de relâche

Les jours de relâche en dehors du lieu du point de départ de la tournée ne donneront droit qu'au paiement de l'indemnité de déplacement fixée au contrat.

Article 3.3.3 - Dispositions particulières pour les spectacles exploités sur une longue durée - Transformation du CDD dit d'Usage en CDI

L'article IV.1 de l'accord interbranches sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant du 24 juin 2008 prévoit que « lorsqu'un même salarié employé régulièrement sous CDD dit d'usage sur le même emploi aura effectué auprès d'une même entreprise un volume moyen annuel de 75% de la durée annuelle de travail constaté sur 2 années consécutives l'employeur devra proposer un contrat à durée indéterminée (soit un CDI de droit commun à temps complet) », sous réserve de conditions visées dans ledit accord. L'accord visé précise : « Les éventuelles dérogations pour les spectacles exploités sur une longue durée seront traitées dans les conventions collectives ».

En application de cette disposition, les partenaires sociaux conviennent d'étendre la durée susvisée de 2 années à 3 années sous réserve qu'il s'agisse du même spectacle et que le spectacle concerné se poursuive durant la troisième année avec un effectif équivalent.

Conformément à l'article IV.1 de l'accord précité, la proposition d'un CDI de droit commun à temps complet doit être faite par l'employeur dans les deux mois suivant la réalisation des conditions susvisées par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

En cas de difficulté d'application du présent article 3.3.3, la commission d'interprétation sera saisie conformément à l'article II.7 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant et au titre XVII des clauses communes.

TITRE 4

DISPOSITIONS APPLICABLES À L'ENSEMBLE DU PERSONNEL ET CLAUSES GÉNÉRALES DE LA CONVENTION COLLECTIVE VISANT LES DÉPLACEMENTS

Article 4.1– Temps de déplacement professionnel

Les déplacements des salariés du secteur sont inhérents à l'activité de création, de production et de diffusion de spectacles. De ce fait, il est d'usage que le lieu de travail varie.

S'agissant des dates isolées, le déplacement du salarié de son lieu de domicile au lieu de diffusion du spectacle constitue un temps de trajet qui n'est pas décompté comme temps de travail effectif.

Les tournées s'entendent des déplacements généralement de caractère collectif effectués dans un but de représentations publiques successives données dans des localités différentes par un entrepreneur de spectacles, diffusant un ou plusieurs spectacles, en France, dans les Dom Tom ou à l'étranger et qui contraignent les salariés à séjourner en dehors des agglomérations où ils résident habituellement.

Sont assimilées à une tournée, les dates isolées de représentations publiques diffusées par un entrepreneur de spectacles entraînant un déplacement généralement de caractère collectif et qui contraignent les salariés à séjourner en dehors des agglomérations où ils résident habituellement.

La tournée débute au point de rendez-vous fixé pour le départ et s'achève au point de rendez-vous fixé pour le retour par l'employeur.

Le temps de trajet pour se rendre au point de départ et d'arrivée de la tournée ne constitue pas un temps de travail effectif.

Pour tenir compte des sujétions que représentent ces temps de déplacements inhérents à l'activité du secteur couvert par la présente annexe, les partenaires sociaux rappellent que, conformément aux usages professionnels, les rémunérations minimales conventionnelles de la présente annexe tiennent compte et englobent ces éléments.

Article 4.2 - Voyages

Les voyages ont lieu, au choix et au gré de la direction, en chemin de fer, en car, en automobile, en bateau ou en avion, toujours aux frais de la direction. Aucun de ces moyens de transport ne pourra être refusé par le salarié, sauf si celui-ci l'a prévu lors de la signature de son contrat.

Article 4.3 - Moyens de transport

Sauf convention spéciale entre les parties, les artistes, les personnels techniques et administratifs ne peuvent utiliser d'autre moyen de transport en cours et en fin de tournée que ceux choisis par l'employeur.

Article 4.4 - Voyages par voie ferrée

Les voyages par voie ferrée s'effectueront :

A/ de jour en 1ère classe ou en 2ème classe pour des trajets d'une durée de voyage inférieurs à 3 h, selon la modernité et le confort des trains utilisés,

B/ de nuit en couchette 1ère classe ou en wagon-lit de 2ème classe, sauf impossibilité matérielle.

Article 4.5 - Voyages par mer

Les voyages par mer se feront en première ou en deuxième classe, ou en classe touriste à défaut de deuxième classe.

Article 4.6 - Voyages en avion

Les voyages en avion s'effectueront en classe économique.

Article 4.7 - Voyages par car / automobile / van (minibus) / tour bus (bus avec lits/couchettes)

Les voyages par car, par automobile ou par van (minibus) ou par tour bus (bus avec lits/couchettes) se feront dans des véhicules modernes et confortables et devront comporter un arrêt d'un quart d'heure toutes les deux heures et un arrêt minimum d'une heure pour le déjeuner.

Lorsque les salariés voyagent en van, l'employeur organisera un temps de repos de 9h minimum à l'hôtel situé au maximum à une heure trente (1h30) de route du lieu de représentation.

Lorsque les salariés voyagent en tour bus, l'employeur n'aura pas l'obligation de prévoir un temps de repos de 9h minimum à l'hôtel à condition que les tours bus comportent des lits/couchettes dans lesquels les salariés pourront dormir.

Article 4.8 - Frais relatifs aux visas

Tous les frais de visas sont à la charge de l'employeur.

Article 4.9 - Bagages

Les bagages personnels du salarié sont sous sa responsabilité.

Pour les voyages en avion, les bagages sont limités au poids avion.

Au-delà du poids avion, le surcoût éventuel sera pris en charge par le salarié.

Si le salarié confie ses bagages à l'employeur, ils sont alors sous la responsabilité de l'employeur.

Ces modalités seront précisées sur le calendrier de la tournée ou le billet de service remis aux salariés avant le départ en tournée.

Article 4.10 - Lieu et heure de départ de la tournée / Obligations du salarié

Le salarié devra se trouver au lieu désigné pour le départ à l'heure fixée par le billet de service.

Le salarié s'engage à rejoindre la tournée par ses propres moyens dans le cas où il manquerait, par sa faute, le départ indiqué par le billet de service ou le calendrier de la tournée.

L'employeur pourra demander réparation du préjudice subi du fait des frais supplémentaires engagés liés à son retard.

Le cas échéant l'employeur se réserve le droit de saisir les tribunaux compétents afin d'obtenir réparation du préjudice subi si la représentation est supprimée par suite de son retard ou de son absence.

Article 4.11 - Retour des salariés à leur domicile /lieu d'hébergement

Après chaque représentation : lorsque la fin du spectacle a lieu après la cessation des moyens de transport en commun, l'employeur doit assurer, à ses frais, le retour des salariés à leur hôtel.

Après la dernière représentation de la tournée : l'employeur assurera le retour du salarié au siège social de l'entreprise ou au lieu fixé contractuellement.

L'artiste qui n'utilise pas les moyens de transport mis à sa disposition par l'employeur, sauf accord avec celui-ci, voyage à ses frais et à ses risques et périls.

Article 4.12 - Indemnité de transport des instruments volumineux ou de matériels professionnels volumineux

En cas de transport, aller/retour, d'instruments de musique volumineux ou de matériels professionnels volumineux par l'artiste de son domicile au lieu de spectacle et vice-versa, il sera versé à l'artiste l'indemnité forfaitaire indiquée en annexe.

Dans l'hypothèse où le domicile de l'artiste serait situé à plus de 50 km du lieu de représentation, les instruments de musique volumineux et matériels professionnels pourront être fournis par l'employeur, après accord entre les parties.

Article 4.13 - Indemnité de déplacement dans le cadre d'une tournée en France

L'indemnité de déplacement sera obligatoirement payée chaque jour.

a/ Point de départ du versement de l'indemnité

Le paiement de l'indemnité fixée au contrat commence le jour du départ du lieu d'origine de la tournée. Cette indemnité est versée par l'employeur au salarié, avant l'engagement des frais, quel que soit le type d'indemnisation.

b/ Modalité de versement et montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité de déplacement est celui fixé au titre 5 de la présente annexe.

Dans certains cas, l'indemnité de déplacement peut être fragmentée, en fonction de l'heure du départ et de l'heure du retour effectués en cours de journée. C'est ainsi que l'indemnité est due :

- pour les deux repas lorsque le départ a lieu avant 13 H 30 et le retour après 20 H 00

- pour un repas :

- . lorsque le départ a lieu après 13 H 30 et le retour après 20 H 00
- . lorsque le départ a lieu avant 13 H 30 et le retour avant 20 H 00

- pour un repas et une chambre lorsque le départ a lieu après 13 H 30 et le retour après 1 H 00 du matin.

Sauf accord contraire, la direction se charge de la réservation des chambres.

Pour l'hébergement, soit l'indemnité forfaitaire sera versée, soit l'employeur prendra directement en charge le paiement de la chambre individuelle et le petit déjeuner.

Article 4.14 - Indemnités de déplacement au sein de l'Union Européenne et dans les autres pays étrangers

Dans les pays de l'Union Européenne ne faisant pas partie de la zone euro, l'indemnité sera payée dans la monnaie du pays visité.

Elle ne pourra en aucun cas être inférieure au montant fixé au titre 5 de la présente annexe pour les déplacements en France au taux de change du jour où l'indemnité est payée, ni à l'indemnité de déplacement en vigueur dans les pays visités.

En l'absence d'accord collectif dans le pays visité, l'indemnité pourra être remplacée par la prise en charge des frais réels d'hébergement et de restauration par l'employeur. Dans ce cas, l'hébergement devra être effectué dans un hôtel équivalent à 2 étoiles nouvelle norme ; l'artiste se verra assuré deux repas chauds complets et le petit-déjeuner.

L'indemnité de déplacement ne sera pas payée lorsque les repas et le logement seront inclus dans le prix du transport : bateau, avion, wagon-lit, car international ...

De la même manière, elle ne sera pas payée lorsqu'un accord exprès sera pris dans le cas de remboursement des frais réels.

TITRE 5
SALAIRES MINIMAUX ET INDEMNITÉS

Article 5.1 - ANNEXE SALAIRES - Salaires Minimaux des artistes-interprètes

SPECTACLES D'ART DRAMATIQUE, LYRIQUE, CHORÉGRAPHIQUE, DE MARIONNETTES, DE MUSIC-HALL

	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel (1)
	de 1 à 7	de 8 à 11	de 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
ARTISTE DRAMATIQUE					
Rôle principal (4)	166,32	150,87	135,24	117,17	2 495,77
Rôle de plus de 100 lignes (2)	148,25	131,59	118,46	92,19	2 015,52
Rôle de 1 à 100 lignes (2)	111,33	99,08	90,29	80,75	1 724,73
Figurant	91,80	86,70	81,60	71,40	1 576,62
Diseur, Conteur	148,25	131,59	118,46	92,19	2 015,52
ARTISTE LYRIQUE					
1er Rôle	184,89	169,98	154,08	129,58	2 762,34
Second rôle	148,25	131,59	118,46	92,19	2 015,52
Artiste des chœurs	101,76	91,98	83,00	73,81	1 576,62
ARTISTE CHORÉGRAPHIQUE					
Danseur soliste	166,32	150,87	135,24	117,17	2 495,77
Danseur du ballet	122,46	108,94	99,26	88,86	1 893,51
ARTISTE MARIONNETTISTE					
Marionnettiste	113,69	101,21	92,20	82,38	1 756,53
ARTISTE DE MUSIC-HALL					
Artiste de music-hall, illusionniste numéro visuel	184,89	169,98	154,08	129,58	2 762,34
1er Assistant des attractions	101,76	91,98	83,00	73,81	1 576,62
Autre assistant	90,57	79,56	73,33	68,58	1 410,65
ARTISTE du CIRQUE (3)					
artiste de cirque	109,15	99,08	90,29	80,75	1 690,91

(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (article 2.3.1 de l'annexe 4)

(2) La ligne s'entend de 32 lettres.

(3) Engagé dans un spectacle d'art dramatique, lyrique, chorégraphique ou de variétés.

(4) Le rôle principal est décidé de gré à gré. Le ou les rôles principaux doivent être mentionnés comme tels au contrat.

Orchestres symphoniques et lyriques de droit privé, à partir de 10 musiciens et plus

Le cachet minimum de représentation ne peut être inférieur à 92 euros, incluant un raccord d'une heure avant le concert. La journée de répétitions de 2 services est fixée à 72 euros.

Le salaire minimum mensuel brut est fixé à 2.200 euros à partir de 22 services jusqu'à 30, au-delà, il sera versé une rémunération supplémentaire au prorata temporis.

COMÉDIE MUSICALE/ THEATRE MUSICAL

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	de 1 à 7	de 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
1er Chanteur soliste/1er rôle	180,50	161,50	145,50	2 906,00
Chanteur soliste/2nd rôle	145,00	128,00	114,50	2 291,00
Choriste	101,00	89,00	79,50	1 588,00
1er danseur soliste/1er rôle	180,51	161,50	145,50	2 906,00
Danseur soliste/2d rôle	168,50	147,50	129,50	2 593,00
Artiste chorégraphique d'ensemble	145,00	128,00	114,50	2 291,00
Artiste de music-hall, illusionniste	180,51	161,50	145,50	2 906,00
1er assistant des attractions	98,00	88,00	79,00	1 580,00
autre assistant	87,50	78,00	70,50	1 406,00

SPECTACLES DE VARIÉTÉS / CONCERTS

ARTISTES DE VARIÉTÉS	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel (1)
	de 1 à 7	de 8 à 11	de 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Salles de moins de 300 places (ou premières parties de spectacles ou plateaux découvertes ou spectacles promotionnels ***)					
Chanteur soliste	101,02	91,98	83,00	76,02	1 650,36
Groupe constitué d'artistes solistes	101,02	91,98	83,00	76,02	1 650,36
Choriste	101,02	91,98	83,00	76,02	1 650,36
Danseur	101,02	91,98	83,00	76,02	1 650,36
Autres salles					
Chanteur soliste	148,25	131,59	118,46	105,62	2 484,60
Groupe constitué d'artistes solistes	131,59	117,20	105,95	97,31	2 068,48
Choriste dont la partie est intégrée au score	128,27	114,13	104,03	101,51	2 030,10
Choriste	103,56	92,13	84,11	77,58	1 603,88
Danseur	103,56	92,13	84,11	77,58	1 603,88

En cas de spectacle promotionnel tel que défini à l'annexe Tournées : 101,02 euros.

(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'Annexe 4)

Les petites salles sont réputées être des salles avoisinant 300 places. Elles sont agréées par la Commission Paritaire mise en place par les signataires de la convention.

* * * Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacle ne dépassant pas 45 minutes.

En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.

SPECTACLES DE VARIÉTÉS / CONCERTS

ARTISTES MUSIENS	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel (1)
	Moins de 8	de 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
<u>Petites salles*</u> ou premières parties de spectacle**	103,00	90,00	-	1 700,00
<u>Autres salles</u>	149,48	131,39	115,66	2 544,96
<u>Comédies musicales et orchestres de plus de 10 musiciens</u>				
engagement < 1 mois	111,35	111,35	111,35	-
engagement > 1mois	-	-	-	2 210,90

(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'Annexe 4)

Les petites salles sont réputées être des salles avoisinant 300 places. Elles sont agréées par la Commission Paritaire mise en place par les signataires de la convention.

* * * Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacle ne dépassant pas 45 minutes.

En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.

En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini à l'article 2.3.10 de l'annexe 4 : 103 euros

SPECTACLES DE CABARETS ET DE REVUES

Troupe constituée

	<i>Cachet minimum isolé jusqu'à 7 cachets dans le mois</i>		<i>Plus de 7 cachets dans le mois hors mensualisation</i>		<i>salaire mensuel</i>	
	pour une soirée ou matinée de une représentation	pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	pour une soirée ou matinée de une représentation	pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	pour 26 à 30 représentations mois non consécutives	pour 52 à 56 représentations mois consécutives mini 2 à 2
capitaine niveau 1	108,90	168,80	106,07	148,50	2 686,97	3 761,78
capitaine niveau 2	100,10	155,16	97,49	136,50	2 469,83	3 457,85
danseurs danseuses solistes et autres artistes solistes	90,75	140,66	88,40	123,75	2 239,16	3 134,89
danseurs danseuses de revue	82,50	127,88	80,36	112,50	2 035,55	2 849,77
autres artistes de revue	80,30	124,47	78,21	109,49	1 981,32	2 773,87
chanteur	111,10	172,21	108,21	151,49	2 741,20	3 837,68
musicien avant spectacle sur scène	113,30	-	110,35	154,50	2 795,54	-
musicien accompagnant tout le show	113,30	-	110,35	154,50	2 795,54	3 913,80
Attraction / artiste de variété	113,30	175,62	110,35	154,50	2 795,54	3 913,80

Shows consécutifs : sont considérés comme shows consécutifs deux shows dont le temps de pause entre les deux shows sera au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes

Prime de capitaine remplaçante :

Niveau 1 : une représentation 15,75 €; deux représentations 22,05 €

Niveau 2 : une représentation 7,87 €; deux représentations 11,02 €

Répétition d'entretien :

Pour un service de 3 heures 30 minutes échauffement compris : 35,00 €

Hors troupe constituée

	NOMBRE DE CACHETS		
	De 1 à 7	De 8 à 15	De 16 à 24
danseurs danseuses solistes	108,46	99,24	97,24
danseurs danseuses et autres artistes de cabaret	98,25	89,90	88,09
artiste de variété / attraction pour 40 min (1)	138,45	126,68	124,14
pour 60 min (1)	187,57	171,63	168,18
pour 80 min (1)	216,92	198,48	194,49
chanteur soliste ou groupe de chanteurs solistes	119,94	109,75	107,55
musicien	119,94	109,75	107,55

(1) Temps de travail effectué sur scène

Article 5.2 – ANNEXE SALAIRES – Cachet de répétition

Le cachet de répétition est fixé à 72 euros (pour un ou deux services de répétitions de quatre heures dans la même journée).

Pour les musiciens, les jours de répétition seront rémunérés comme salaires sur la base définie en annexe.

Article 5.3 – Indemnité vestimentaire pour les artistes dramatiques

Costume de ville :	7,52€
--------------------	-------

Tenue de soirée :	10,48€
-------------------	--------

Plafond de rémunération journalière jusqu'auquel cette indemnité est due	222,86€
--	---------

Article 5.4 - ANNEXE SALAIRES - Salaires Minimaux du personnel technique en tournées

PERSONNELS TECHNIQUES engagés sous CDI ou CDD

	Salaire horaire*	Salaire mensuel 151,67 h
Cadres - Groupe 1	gré à gré	gré à gré
Cadres - Groupe 2 directeur technique, régisseur général, concepteur du son, ingénieur du son, concepteur lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, décorateur, architecte-décorateur, scénographe, costumier-ensemblier, chef costumier, concepteur costumes, concepteur coiffure/perruques, concepteur maquillage/masques, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chef opérateur, directeur technique site, régisseur général site	17,00	2 578,39
Cadres - Groupe 3	-	-
Agents de maîtrise régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, conseiller technique effets spéciaux, concepteur artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de chœur, opérateur son, preneur de son, technicien console, sonorisateur, réalisateur son, monteur son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreur, technicien CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef monteur de structures, ensemblier de spectacle, réalisateur coiffure/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages/masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleuse, chef couturière, chef atelier de costumes, cadreur, monteur, opérateur image, pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur de site	14,50	2 199,22
Employés qualifiés - groupe 1 régisseur adjoint, technicien de maintenance en tournée et festival, technicien de pyrotechnie, technicien effets spéciaux, artificier, technicien groupe électrogène, technicien son, technicien instruments, accordeur, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeurs décors structures, menuisier de spectacles, peintre décorateur, sculpteur de spectacle, serrurier de spectacle, staffeur, constructeur machiniste, machiniste, tapissier de spectacle, technicien de structures, monteur de structures, monteur (SCAFF holder) de spectacle, nacelliste de spectacles, technicien hydraulique, coiffeur/posticheur, couturière G1, maquilleur, modiste de spectacle, perruquier, plumassier de spectacle, tailleur, costumier (spectacle en tournée), technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur, technicien visuel site, électricien site, monteur de structures site, serrurier site, tapissier site	12,50	1 895,88
Employés qualifiés - groupe 2 technicien de plateau (1) ou brigadier, prompteur/souffleur, poursuiteur, peintre, cariste de spectacles, habilleuse-couturière, habilleuse-perruquière, peintre site, cariste site, chauffeur, agent de sécurité, électricien d'entretien	11,50	1 744,21
Employés	-	-

* En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de la majoration pour heures supplémentaires prévue par la présente annexe.

(1)

Article 5.5 - Indemnité journalière de déplacement en France applicable à l'ensemble du personnel

87 € -

Soit :

Chambre et petit déjeuner : 55 €

Chaque repas principal : 16 €

Article 5.6 - Indemnité de transport des instruments volumineux ou de matériels professionnels volumineux

Indemnité de transport Aller / retour par trajet	10,24 € x 2
--	--------------------

ANNEXE 5

Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque

Sommaire

PREAMBULE

TITRE 1. PERIMETRE DE LA PRESENTE ANNEXE

- 1.1. PERIMETRE
- 1.2. DEPLACEMENTS

TITRE 2. DISPOSITIONS RELATIVES A L'ENGAGEMENT ET L'EMPLOI

- 2.1. CONTRATS
 - 2.1.1. Signature des contrats
 - 2.1.2. Contenu des contrats
 - 2.1.3. Cas particulier des CDD
 - 2.1.4. Rupture du contrat
- 2.2. DISPOSITIONS GENERALES (DUREE ET ORGANISATION DU TRAVAIL)
 - 2.2.1. Définition du temps de travail effectif
 - 2.2.2. Repos hebdomadaire
 - 2.2.3. Durée quotidienne du travail - Repos quotidien
 - 2.2.4. Affichage ou diffusion du plan de travail

TITRE 3. ARTISTES INTERPRETES

- 3.1. RECRUTEMENT DES ARTISTES
 - 3.1.1. Embauche directe de gré à gré, par accord entre les parties.
 - 3.1.2. Audition
 - 3.1.2.1. Audition avec publicité (tout artiste peut se présenter)
 - 3.1.2.2. Audition sur convocation
- 3.2. PERIODE D'ESSAI : DISPOSITIONS SPECIFIQUES AUX ARTISTES
- 3.3. ORGANISATION DU TRAVAIL ET TRAVAIL EFFECTIF
 - 3.3.1. Temps de travail effectif
 - 3.3.2. Typologie des différents types de travail effectif de l'artiste de cirque
 - 3.3.3. Durée quotidienne du travail de l'artiste interprète
- 3.4. REMUNERATION DES REPETITIONS – REPRISES DE ROLES
- 3.5. REMUNERATION DES REPRESENTATIONS
 - 3.5.1. Salaire
 - 3.5.2. Garantie de rémunération
 - 3.5.3. Intéressement à la recette
 - 3.5.4. Date de paiement des salaires
 - 3.5.5. Jours de relâche
 - 3.5.6. Habillement & Accessoires
 - 3.5.7. Maladie

TITRE 4. PERSONNELS TECHNIQUES, ADMINISTRATIFS ET D'ACCUEIL

- 4.1. ORGANISATION ET DUREE DU TRAVAIL
 - 4.1.1. Astreintes
 - 4.1.2. Temps de pause
- 4.2. POLYCOMPETENCE
- 4.3. SALAIRE DES PERSONNELS TECHNIQUES
 - 4.3.1. Salaires

TITRE 5. PARTICULARITES LIEES A L'ITINERANCE

- 5.1. DEFINITION ITINERANCE
- 5.2. CONDITIONS D'APPLICATION DU PRESENT TITRE
- 5.3. CONDITIONS D'HEBERGEMENT DES SALAIRES

Préambule

Détermination des annexes par secteur d'activité

Le présent préambule a pour objet de délimiter les différents champs d'activité auxquels répondent les entreprises afin d'éviter tout chevauchement entre les différentes annexes.

- Annexe 1 : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique,
- Annexe 2 : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles,
- Annexe 3 : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabarets,
- Annexe 4 : Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée (spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de musique classique, chanson, variété, jazz, musiques actuelles, de spectacles de cabarets et de revues à l'exception des cirques et des bals), et clauses générale de la Convention collective visant les déplacements,
- Annexe 5 : Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque,
- Annexe 6 : Producteurs ou diffuseurs, organisateurs occasionnels (y compris les particuliers), de spectacles de bals avec ou sans orchestre.

Les employeurs appliquent à leurs personnels permanents les dispositions de l'annexe en fonction du secteur d'activité correspondant à la programmation principale de leur entreprise.

En cas de multi activité, les critères de détermination de la programmation principale sont le nombre de représentations effectuées au cours des deux années précédentes, ou pour les entreprises nouvelles de l'activité au moment de sa création.

Titre 1. Périmètre de la présente annexe

1.1. Périmètre

La présente annexe vise les entreprises de spectacle vivant qui créent, produisent et/ou exploitent des spectacles de cirque. Ces spectacles peuvent être diffusés selon différents modes d'exploitation : salle, espace public, structures mobiles, ...

Conformément à l'article II.6 du corps commun de la présente convention collective, les employeurs appliquent à leurs personnels les dispositions de l'annexe en fonction du secteur d'activité correspondant à la programmation principale de leur entreprise.

En cas de multi activité, les critères de détermination de la programmation principale sont le nombre de représentations effectuées au cours des deux années précédentes, ou pour les entreprises nouvelles de l'activité au moment de sa création.

Un spectacle de cirque est un spectacle vivant constitué par une succession de numéros ou prouesses faisant appel à l'une ou plusieurs des disciplines suivantes :

- acrobatie
- manipulation d'objet
- équilibre
- acrobatie aérienne
- art clownesque et art burlesque
- illusionnistes ;
- travail et présentation avec les animaux.

Ce spectacle fait le plus souvent l'objet d'une dramaturgie intégrant toute ou partie des disciplines précitées à titre principal, tout comme, éventuellement, d'autres disciplines du spectacle vivant : chant, danse, musique, art dramatique.

Ces spectacles sont souvent des spectacles itinérants produits sous chapiteau pour lequel tout ou partie du personnel est logé en structure mobile.

1.2. Déplacements

Les entreprises entrant dans le champ de la présente annexe appliquent les dispositions du titre IX du corps commun de la présente convention collective.

Titre 2. Dispositions relatives à l'engagement et l'emploi

2.1. Contrats

Chaque entreprise, conformément à la législation en vigueur, respecte les dispositions relatives aux déclarations préalables à l'embauche.

Le présent titre vient compléter le Titre VII du corps commun de la présente convention collective.

2.1.1. Signature des contrats

Le contrat d'engagement sera rédigé en deux exemplaires minimum, arrêtés et signés en même temps et le salarié devra recevoir aussitôt celui qui lui est destiné.

Si l'échange des signatures se réalise par correspondance, l'employeur devra expédier, signés par lui, les deux exemplaires minimum de sa proposition de contrat. Si dans un délai de 15 jours calendaires, il n'est pas en possession de l'exemplaire lui revenant, signé par le salarié, sa proposition se trouvera annulée de plein droit, et il pourra se considérer comme délié de tout engagement.

Il est conseillé d'effectuer les envois de part et d'autre en recommandé avec accusé réception. Les dates prises en considération pour l'expiration du délai seront celles figurant sur le récépissé de réception de l'administration postale.

En tout état de cause, si le contrat ne peut être signé en même temps ou adressé par correspondance, il devra être transmis au salarié dans les 48 heures suivant le début du contrat.

Lorsque l'engagement a une durée inférieure à 48 heures, le contrat sera transmis au salarié au plus tard le premier jour du contrat.

2.1.2. Contenu des contrats

Dans tous les cas, le contrat d'engagement, rédigé en langue française, devra comporter les mentions prévues par l'article L.1242-12 du Code du travail et notamment :

- Nature du Contrat
- Identité des parties
- L'objet particulier du contrat et justifier de l'éventuel caractère temporaire de cet objet, en indiquant son terme, par une date ou l'intervention d'un fait déterminé.

- L'intitulé de la convention collective
- La ou les fonction(s) occupée(s) – Dans le cadre de la polyvalence, se référer à l'article 4.2.
- Le montant de la rémunération
- Les modalités d'attribution de l'indemnité journalière de déplacement ou de prise en charge des frais professionnels.
- Le statut du salarié (cadre ou non-cadre)
- Le cas échéant, le nom du metteur en piste ;
- Le(s) lieu(x) de travail
- Les noms et adresses des organismes de protection sociale suivants auxquels l'employeur cotise : Urssaf de référence, caisse de retraite complémentaire, institution de prévoyance le cas échéant
- Pour les personnels résidant en France, la validité du contrat sous réserve de la présentation de l'attestation d'aptitude médicale.
- Pour les personnels étrangers non-résidents en France l'employeur devra respecter la législation en vigueur
- La caisse de congés pour les emplois concernés.

Toute prolongation fera l'objet d'un avenant au contrat dans des conditions au moins équivalentes aux conditions initiales, en accord avec le salarié.

Une clause d'essai pourra être précisée dans le contrat conformément aux dispositions de la présente Convention Collective (cf. Article 3.2 de la présente annexe pour les artistes ; cf. articles VII.3 et VII.4 du corps commun de la présente convention collective pour les autres personnels.)

2.1.3. Cas particulier des CDD

Les entreprises pourront avoir recours au contrat à durée déterminée selon les dispositions prévues par l'accord interbranche sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant du 24 juin 2008. Les emplois visés par le présent article sont ceux figurants à l'annexe de la présente convention collective.

Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif ; à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Le contrat de travail devra faire apparaître les dates de début et de fin de contrat.

2.1.4. Rupture du contrat

Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure (art. L. 1243-1 du Code du travail).

A l'initiative du salarié

Il peut toutefois, par dérogation aux dispositions du précédent alinéa, être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, et dans les deux cas, dans une limite maximale de deux semaines.

A l'initiative de l'employeur

L'entreprise aura la faculté de rompre ou de suspendre l'engagement dans les cas suivants :

- a) Faute grave du salarié
- b) Tous les cas de force majeure.
- c) En cas d'inexactitude réitérée de l'artiste au cours des répétitions ou des représentations.

Si, en cours de tournée, son contrat se trouve résilié conformément aux dispositions ci-dessus, le salarié pourra demander son retour au point de départ, ainsi que celui de ses bagages, aux frais de l'entreprise. Si ce voyage était retardé, le salarié aurait droit à l'indemnité de déplacement.

2.2. Dispositions générales (durée et organisation du travail)

Le présent titre vient compléter le Titre VIII du corps commun de la présente convention collective.

2.2.1. Définition du temps de travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives, sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles conformément à l'article L.3121-1 du code du travail.

Les temps de déplacements à partir du domicile du salarié pour se rendre sur le lieu de travail habituel et pour y retourner ne sont pas du temps de travail effectif.

La conduite d'un véhicule pour l'activité de l'entreprise est considérée comme du travail effectif.

2.2.2. Repos hebdomadaire

Le personnel devra obligatoirement bénéficier d'un repos hebdomadaire de 36 heures consécutives. Des dérogations pourront être prévues en cas de surcroît d'activité de l'entreprise, dans la limite de 5 dérogations par année civile.

Le cas particulier des personnels, détenteurs du Certificat de Capacité, ayant la responsabilité d'animaux et résidant sur les lieux de production du spectacle fera l'objet d'un aménagement de leur planning.

2.2.3. Durée quotidienne du travail - Repos quotidien

Des dispositions spécifiques aux artistes sont prévues à la section 3.3 de la présente annexe.

La durée quotidienne du travail effectif est de 8 heures.

Pour les salariés directement liés au spectacle, à l'exception des artistes traités dans le titre 3 de la présente annexe, cette durée peut être portée à une durée maximale de 12 heures, avec une amplitude horaire de 15 heures.

Dans le cas d'une journée supérieure à 8h et d'une d'amplitude maximale de 15 heures, le planning prévoira au minimum 2 pauses pour une durée minimum totale de trois heures.

Dans tous les cas, il ne pourra y avoir plus de 6 heures de travail consécutifs sans une pause de 45 mn prises en 1 ou 2 fois.

Il devra être aménagé une période de repas d'une durée minimale d'une heure.

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à onze heures consécutives selon les dispositions de l'article L. 3131-1 du code du travail. Le temps de repos quotidien pourra être réduit à 9 h en cas de représentation et dans les 15 jours précédant la première d'un spectacle.

Dans ce cas des temps de repos compensateur seront prévus.

Ce repos compensateur doit être pris dans un délai de 5 jours, ce temps de repos compensateur sera équivalent au temps travaillé (1 heure travaillée = 1h de repos).

En cas d'impossibilité de la prise effective du repos compensateur, et conformément à l'article D. 3131-6 du Code du Travail, le salarié recevra une indemnité compensatrice pour les heures de repos non effectuées ; ces heures seront majorées de 25 %.

Cette dérogation pourra s'appliquer dans la limite de 10 jours par période de 30 jours consécutifs.

Entre deux lieux de représentation consécutifs, les voyages ne peuvent excéder 9 heures (arrêts compris) par jour, sous réserve de quatre dérogations non consécutives par mois dès lors qu'il y a au minimum 15 représentations dans le mois.

2.2.4. Affichage ou diffusion du plan de travail

Le temps de travail prévisionnel devra être planifié par l'entreprise et communiqué au salarié une semaine avant la prise de service.

Le plan de travail hebdomadaire effectif (ou programme des services de la semaine), s'il ne fait pas l'objet d'une diffusion par note adressée individuellement à chaque salarié, devra être affiché au plus tard le vendredi soir de la semaine précédente.

En cas d'événement extérieur à la gestion de l'entreprise, l'entreprise pourra cependant modifier les horaires de travail tout en restant le plus fidèle possible au planning prévisionnel.

3.1. Artistes Interprètes Recrutement des Artistes

3.1.1. Embauche directe de gré à gré, par accord entre les parties.

3.1.2. Audition

À l'issue de chaque audition, il sera remis à l'artiste un certificat de participation à l'audition.

Une réponse devra être donnée à l'artiste dans un délai d'un mois maximum, après sa dernière séance d'audition.

Les candidats devront avoir la possibilité de se préparer dans des conditions professionnelles (espace, température).

La durée de chaque séance d'audition ne pourra excéder 4 heures chacune (incluant l'échauffement). La durée de l'échauffement sera comprise entre 30 et 60 minutes. Il ne pourra y avoir plus de deux séances par jour.

Pendant les auditions, aucun enregistrement, de quelque nature que ce soit, ne pourra être réalisé, sauf accord de l'artiste.

La durée totale de l'audition pour un artiste ne pourra dépasser 2 jours consécutifs.

Pendant cette durée, il sera demandé au candidat une présence maximale de 3 séances. Au-delà, le candidat sera convoqué à une audition spécifique telle que prévue à l'alinéa 3.1.2.2. ci-après.

En cas de dépassement de la durée de l'audition, telle qu'indiquée dans la publicité, les conditions d'indemnisation prévue pour les auditions sur convocation seront appliquées.

3.1.2.1. Audition avec publicité (tout artiste peut se présenter)

La publicité (qui sera notamment adressée au *service public de l'emploi*) précisera les dates et heures, le ou les lieux, l'organisation, le planning de l'audition, les particularités et les caractéristiques de l'emploi, la rémunération, les conditions de travail et les coordonnées de l'employeur.

3.1.2.2. Audition sur convocation

Les candidats sont convoqués individuellement par l'employeur. La convocation à l'audition doit comporter la date, l'heure et le lieu de celle-ci.

Lorsque l'artiste est convoqué, l'organisateur de l'audition devra prendre en charge les frais éventuels de transport sur la base du tarif SNCF 2^{de} classe, d'hébergement et de repas occasionnés lorsque le candidat n'a pas la possibilité de rejoindre son domicile pendant la période d'audition.

Pour bénéficier de cette prise en charge par l'employeur, le candidat devra prouver qu'il n'a bénéficié d'aucune prise en charge équivalente de ses frais de transport d'hébergement et de repas, par le *service public de l'emploi*.

L'employeur aura la faculté de convoquer l'artiste à un maximum de 3 séances d'audition sur une durée de 15 jours.

Tout dépassement du nombre des séances et/ou de la période de quinze jours devra faire l'objet d'un contrat de travail spécifique.

L'employeur aura à sa charge les frais de transport du matériel nécessaire à l'audition du candidat.

3.2. Période d'essai : Dispositions spécifiques aux Artistes

Toute clause d'essai doit être mentionnée au contrat.

Les artistes engagés pour une durée indéterminée bénéficient d'une période d'essai dont la durée est fixée dans le contrat, dans la limite maximum d'un mois.

CDD d'une durée inférieure à 3 mois

Les artistes bénéficient d'une période d'essai dont la durée ne peut excéder 5 répétitions ou représentations sur huit jours maximum pour les artistes interprètes, 3 répétitions ou représentations sur huit jours maximum pour les artistes musiciens. Si dans ce délai aucune des parties ne fait savoir à l'autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif.

CDD d'une durée supérieure à 3 mois et inférieure à 6 mois

Les artistes bénéficient d'une période d'essai dont la durée ne peut excéder 2 semaines. Si dans ce délai aucune des parties ne fait savoir à l'autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif.

CDD d'une durée supérieure à 6 mois

Les artistes bénéficient d'une période d'essai dont la durée ne peut excéder un mois. Si dans ce délai aucune des parties ne fait savoir à l'autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif.

3.3. Organisation du travail et travail effectif

3.3.1. Temps de travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, en application de l'article L.3121-1 du code du Travail.

3.3.2. Typologie des différents types de travail effectif de l'artiste de cirque

Le temps de travail effectif de l'artiste de cirque se décompose en divers types d'activités, certaines étant caractérisées par une haute intensité physique.

Ainsi est défini comme « *temps performé* » :

- Temps d'échauffement
- Temps de répétition planifié par l'employeur
- Temps de représentation, dont démonstrations et présentations d'extraits

Les temps ci-dessous font également partie du travail effectif :

- Temps autour du spectacle (habillage, maquillage, douche, rhabillage)
- Temps d'action culturelle
- Temps de promotion (photos, radios, télévision...)
- Temps de montage du matériel de son numéro

3.3.3. Durée quotidienne du travail de l'artiste interprète

Dispositions générales

Dans le cadre d'une journée de travail la durée du travail effectif de l'artiste interprète ne peut excéder 10 heures.

Pour les artistes musiciens, le temps de travail joué ne pourra excéder 7 heures.

Lorsque le temps de travail excède 5 heures par jour, une pause d'une durée de 1 heure doit être aménagée, notamment pour la prise de repas.

Période de création

Il ne pourra y avoir, exception faite dans les 2 semaines précédant la première représentation, plus de deux services de répétition par artiste interprète et par jour.

Les journées de répétitions ne pourront s'établir sur une amplitude de plus de dix heures par jour pauses comprises.

La durée maximale d'un service de répétition est de trois heures (hors échauffement) pour les artistes interprètes. Il n'est pas fractionnable. En tout état de cause un espace d'échauffement devra être prévu pour les artistes interprètes avant le début des répétitions.

Dans les 2 semaines (de date à date) précédant la générale, il pourra être demandé, dans la limite de 5 fois, à l'artiste interprète un troisième service. Dans ce cas, le temps d'échauffement sera compris dans les services de répétition. Dans ce cadre, l'amplitude de la journée sera portée à 12 heures, pauses comprises, afin de permettre une pause d'1h30 entre chaque service de répétition.

Il sera versé à l'artiste interprète pour le troisième service de répétitions une majoration de sa rémunération équivalente à 1/7^{ème} du cachet de base par jour de répétition.

Les artistes musiciens ne peuvent pas être engagés pour un service isolé.

En cours de répétition après 2 heures consécutives de travail, une pause de 15 minutes sera accordée aux artistes. Autant que possible, cette pause sera prise collectivement. Pour les artistes musiciens, la pause devra impérativement être prise collectivement.

Période de représentations

Pendant la période de représentations la journée de travail de l'artiste pourra inclure un service de répétition et une représentation ou deux représentations.

En cas de représentation unique dans la journée : le temps de préparation individuelle autour du spectacle est considéré comme temps de travail effectif sur la base forfaitaire de 90 minutes avant le spectacle et de 30 minutes après le spectacle.

En cas de représentations multiples dans la journée : le temps de préparation individuelle avant la première représentation est considéré comme temps de travail effectif sur la base forfaitaire de 90 minutes. L'intervalle entre deux représentations ne pourra être inférieur à 1 heure.

Au terme de chaque représentation, l'artiste dispose d'une pause d'une durée minimale de 30 minutes considérée également comme temps de travail effectif. Les artistes qui doivent démonter leur matériel peuvent le faire immédiatement, leur temps de repos sera reporté ensuite.

Il ne pourra y avoir plus de 2 représentations par jour d'un spectacle d'une durée normale (supérieur à 90 mn, hors entracte). Une dérogation sera toutefois possible, jusqu'à 3 représentations de durée normale par jour, 2 fois par semaine ou 8 fois par mois ; dans la limite du respect des temps de travail des artistes. Dans le cadre de ces dérogations, le temps de travail joué des artistes musiciens pourra être porté à 7 heures 30 minutes.

3.4. Rémunération des Répétitions – Reprises de rôles

Les répétitions sont systématiquement déclarées et rémunérées.

Lorsqu'une journée est consacrée à des répétitions (selon les modalités prévues à l'article 3.3.3), la rémunération est établie sous forme d'un cachet journalier dont le montant est précisé à l'annexe sur les salaires.

3.5. Rémunération des représentations

3.5.1. Salaire

L'artiste - quel que soit son emploi - devra recevoir pour chaque jour de représentation, une rémunération qui ne saurait être inférieure au minimum porté à l'annexe ci-jointe.

Pour les artistes engagés mensuellement, le nombre de jours de représentations ou journées de répétition ne pourra excéder en moyenne 26 par mois.

3.5.2. Garantie de rémunération

Quelle que soit la nature de son engagement, lorsque l'artiste est rémunéré au cachet, il bénéficie de la garantie du nombre de cachets dont il est obligatoirement fait mention dans le contrat.

Cette garantie s'applique en cas d'inexécution totale ou partielle du contrat de travail du fait de l'entreprise. Elle s'applique même si la cause de cette inexécution réside dans l'annulation par un tiers d'une ou de plusieurs représentations qui avaient été régulièrement programmées, sauf les cas de force majeure.

3.5.3. Intéressement à la recette

Un intéressement aux recettes pourra être contracté entre l'entreprise et l'artiste, en tant que supplément au cachet minimum conventionnel garanti à ce dernier. Cette rémunération supplémentaire a le caractère de salaire.

3.5.4. Date de paiement des salaires

Les salaires devront être payés au moins une fois par mois.

Pour les CDD le salaire sera versé à la fin du contrat ou, au plus tard, la première semaine du mois suivant la fin de contrat.

En cas de retard dans le paiement de ces salaires, l'artiste pourra, après mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception à l'entreprise, saisir la juridiction compétente. Si ce retard excède quinze jours, l'artiste est en droit de considérer son engagement comme résilié. Dans ce cas il reprendrait sa liberté et aurait droit, en sus des salaires dus, au complément de salaire qui resterait à courir sur son contrat.

3.5.5. Jours de relâche

Les jours de relâche en dehors du lieu du point de départ de la tournée et lorsque le salarié ne peut rejoindre son domicile ne donneront droit qu'au paiement de l'indemnité de déplacement fixée au contrat ; sauf dispositions spécifiques liées à l'Itinérance (cf. Titre 5 de la présente Annexe).

3.5.6. Habillement & Accessoires

Si la direction de l'entreprise impose les costumes de scène et accessoires, ceux-ci seront à la charge de l'employeur.

3.5.7. Maladie

En cas de maladie, l'artiste devra se soumettre à la visite du médecin choisi par l'entreprise. S'il y a désaccord entre ce médecin et celui de l'artiste quant à la maladie et la durée probable de l'arrêt de travail, ils devront se faire départager par un troisième médecin désigné par eux.

Dans le cas où une maladie dûment constatée par les médecins des deux parties obligerait l'entreprise à remplacer temporairement l'artiste, celui-ci aurait droit également à son indemnité de déplacement, sauf dispositions spécifiques liées à l'Itinérance. Il cesserait d'avoir droit à cette indemnité dans le cas d'hospitalisation remboursée par la Sécurité Sociale et si la direction préférerait le rapatrier aux frais de la tournée par le moyen de transport que nécessite son état. Toutefois, l'entreprise ne pourra décider de rapatrier l'artiste malade sans l'avis des médecins.

Au cas où le nombre de représentations restant à faire ne dépasserait pas dix dans une période de quarante jours, chacune des parties aurait la faculté d'annuler l'engagement, sans aucune indemnité de part et d'autre, sous forme d'une fin de contrat.

Si la doublure est assurée par un artiste engagé spécialement à cet effet, son contrat devra le spécifier. Pour le cas où une durée minimum lui aurait été garantie - l'artiste titulaire du rôle étant en droit de reprendre son service dès que les médecins des deux parties lui en reconnaissent la possibilité - l'artiste engagé pour doubler devra percevoir ses appointements pour la durée minimum garantie, même si celle-ci n'a pas été intégralement remplie.

Dans tous les cas, l'entreprise devra être informée, au moins 48 heures à l'avance, par l'artiste malade de la date de sa reprise de service.

Titre 4. Personnels Techniques, Administratifs et d'Accueil

Organisation et durée du travail

Les personnels techniques bénéficient des dispositions générales présentées au Titre 2 de la présente annexe.

4.1.1. Astreintes

L'activité de spectacle se caractérise notamment par le caractère discontinu de la prestation de travail au cours de la journée et, parfois, par le caractère imprévisible de la nécessité d'effectuer certaines prestations de travail.

En conséquence, certains techniciens doivent rester à proximité de leur lieu de travail, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail éventuel.

Conformément à l'article L.3121-7 du Code du travail, des périodes d'astreinte pourront être fixées par l'employeur et à son initiative. Des astreintes pourront être mises en place notamment pour les salariés ayant la responsabilité d'animaux, pour les salariés ayant des responsabilités liées aux structures mobiles de diffusion, ou pour les salariés ayant des responsabilités concernant la sécurité des spectacles.

Seules les durées d'intervention sont décomptées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme tel. En cas d'intervention, il sera pris en compte une rémunération effective minimale équivalente à 2 heures.

Les périodes d'astreinte ne sont pas décomptées comme du temps de travail effectif et sont indemnisées à hauteur de 10% du tarif minimal horaire conventionnel de la catégorie à laquelle appartient le salarié concerné en cas d'astreinte.

4.1.2. Temps de pause

Les temps de pause sont traités dans l'Article 2.2.3 de la présente annexe.

4.2. Polycompétence

Du fait de la structure des entreprises de cirque, une même personne peut être amenée à effectuer diverses tâches relevant de diverses fonctions.

La polycompétence consiste pour un même salarié à occuper de manière permanente, régulière ou cyclique deux ou plusieurs fonctions différentes, mettant ainsi en œuvre des qualifications (connaissances et/ou des savoir-faire) spécifiques différentes.

Lorsque, dans le cadre de la polycompétence, un salarié exerce des fonctions classées à des classifications différentes, il bénéficie de la rémunération du groupe le plus élevé.

La polycompétence n'est en aucune manière à confondre avec la situation de remplacement occasionnel ou temporaire.

Dans le cas d'un cumul d'activité artistique / non-artistiques, les contraintes réglementaires imposent deux contrats de travaux distincts et le respect des obligations qui y sont liés.

4.3. Salaire des personnels techniques

4.3.1 Salaires

Le salarié percevra une rémunération telle que définie à l'annexe-salaires personnels techniques.

Les salaires devront être payés chaque fin de mois.

Pour les CDD le salaire sera versé à la fin du contrat ou, au plus tard, la première semaine du mois suivant la fin de contrat.

En cas de retard dans le paiement de ces salaires, le salarié pourra, après mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception à l'entreprise, saisir la juridiction compétente. Si ce retard excède quinze jours, le salarié est en droit de considérer son engagement comme résilié. Dans ce cas il reprendrait sa liberté et aurait droit, en sus des salaires dus, au complément de salaire qui resterait à courir sur son contrat.

Titre 5. Particularités liées à l'itinérance

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des personnels de l'entreprise de cirque.

Définition itinérance

Est considéré comme entreprise itinérante, toute entreprise disposant d'un équipement de diffusion mobile dont les tournées incluent le déplacement conjoint de cet équipement de diffusion et des *lieux de vie* (caravanes, yourtes, roulottes...) pour tout ou partie des salariés.

Conditions d'application du présent titre

Pour toute entreprise répondant à la définition présentée à l'article 5.1, la présente annexe doit être lue en prenant en considération les notions suivantes :

- Le domicile temporaire du salarié est son habitation mobile pendant la durée de son contrat ;
- Le lieu de travail habituel du salarié est le lieu de diffusion mobile.

5.3. Conditions d'hébergement des salariés

Du fait de la structure des entreprises de cirque, l'article R4228-27 du code du travail sur les modalités d'hébergement des personnels salariés (notamment calcul du nombre de mètres cubes par salarié) doit s'apprécier, dans ces conditions spécifiques, en tenant compte de deux paramètres :

- la part d'espace strictement individuel
- la part d'espace collectif dont bénéficie le salarié

Cette limite de 15 mètres cubes par personne est définie comme allouée au minimum pour moitié à la part d'espace strictement individuel, et pour autre moitié à la part d'espace collectif.

Néanmoins, comme il est d'usage dans la profession, les salariés peuvent partager leur part d'espace individuel et déroger au principe précédemment cité, s'ils en font expressément la demande auprès de l'employeur (formalisée par la signature par le salarié d'une demande de dérogation).

En outre, ces règles n'ont pas lieu de s'appliquer lorsque le salarié assure lui-même son hébergement.

La grille des salaires concernant l'ensemble des contrats de travail : CDI, CDD, CDDU.

ARTISTES INTERPRETES DU CIRQUE ET MUSICIENS

• EXPLOITATION DES SPECTACLES

Nombre de cachet par mois	1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel
En situation d'itinérance (spectacles sous chapiteau)			
Rémunération	99,04	90,18	1618,00
En tournée (hors chapiteau)			
	109,15	97,14	1 690,91

• RÉPÉTITIONS | CRÉATION

Cachet de base par jour	90,18
Cachet de répétition en cas de service isolé pour les artistes de cirque	51,13
Salaire mensuel	1411,20

La rémunération mensuelle étant entendue pour 151,66 h, pour un contrat d'une durée minimale d'un mois de date à date, sur une durée de 5 jours par semaine.

PERSONNELS TECHNIQUES

Niveaux de qualifications	Salaire brut minimum pour un horaire mensuel de 151 heures 40 minutes	Sal. horaire
Cadres Groupe 1	3017,34	19,90 €
Cadres Groupe 2	2486,30	16,39 €
Cadres Groupe 3	1941,57	12,76 €
Agents de maîtrise	1818,32	11,99 €
Employés Qualifiés Groupe 1	1606,81	10,59 €
Employés Qualifiés Groupe 2	1468,35	9,68 €
Employés	1398,37	9,22 €

Nota:

Il est convenu entre les organisations employeurs et salariés représentées au groupe Cirque que cette grille suivra l'évolution du SMIC jusqu'à l'extension effective de la convention collective.

ANNEXE 6

**Producteurs, diffuseurs,
organisateurs occasionnels
(y compris les particuliers) de spectacles de bals
avec ou sans orchestre**

SOMMAIRE

PRÉAMBULE

Article 1 : Champ d'application

Article 2 : Contrats

Article 2-1 : Mandat (réservé aux artistes interprètes)

Article 2-2 : Contrats collectifs

Article 2-3 : Salariés non liés par un mandat

Article 3 : Rémunérations

Article 3-1 : Artistes interprètes de la musique

Article 3-1-1 : Figuration chorégraphique

Article 3-2 : Création du spectacle

Article 3-3 : Rémunérations des prestations effectuées au-delà du service de 4h00

Article 3-4 : Prestations supplémentaires

Article 3-4-1 : Matinée

Article 3-4-2 : Rémunération forfaitaire pour la journée

Article 3-4-3 : Rémunération forfaitaire pour jours consécutifs

Article 3-4-4 : Cas particulier de la formation orchestrale engagée dans le cadre d'une matinée ou une soirée dansante pour accompagner un artiste principal

Article 4 : Répétition

Article 4-1 : Services de répétition

Article 4-2 : Cachet minimum de répétitions

Article 4-3 : Droit individuel à rémunération pour répétition

Article 4-4 : Commission paritaire de suivi

Article 4-5 : Bilan

Article 5 : Organisation du travail, montage, démontage

Article 6 : Déplacements, hébergements, repas :

Article 6-1 : Repas

Article 6-2 : Hébergement

Article 6-3 : Déplacements

Article 6-4 : Relations entre l'artiste mandataire et les artistes interprètes signataires du mandat

Article 6-5 : Moyen de transport collectif

Article 7 : Captation, droit à l'image

Article 8 : Mandat conventionnel

Article 9 : Contrat type

PREAMBULE

A) DETERMINATION DES ANNEXES PAR SECTEUR D'ACTIVITE

Le présent préambule a pour objet de délimiter les différents champs d'activité auxquels répondent les entreprises afin d'éviter tout chevauchement entre les différentes annexes.

- Annexe 1 : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique,
- Annexe 2 : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles,
- Annexe 3 : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabarets,
- Annexe 4 : Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée (spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de musique classique, chanson, variété, jazz, musiques actuelles, de spectacles de cabarets et de revues à l'exception des cirques et des bals),
- Annexe 5 : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque,
- Annexe 6 : Producteurs ou diffuseurs, organisateurs occasionnels (y compris les particuliers), de spectacles de bals avec ou sans orchestre.

Les employeurs appliquent à leurs personnels permanents les dispositions de l'annexe en fonction du secteur d'activité correspondant à la programmation principale de leur entreprise.

En cas de multi activité, les critères de détermination de la programmation principale sont le nombre de représentations effectuées au cours des deux années précédentes, ou pour les entreprises nouvelles de l'activité au moment de sa création.

B) DÉFINITION PAR SECTEUR D'ACTIVITE EN TOURNÉES ET HORS TOURNÉES

Conditions d'application entre les annexes 1 et 4

L'exploitation « hors tournées » s'entend comme une exploitation ne nécessitant pas un déplacement collectif, en vue d'effectuer en un même lieu des représentations publiques successives et échelonnées dans le temps, nonobstant des périodes de repos et d'inactivité. Lorsqu'un spectacle produit et diffusé dans le cadre d'une tournée est exploité dans un même lieu pour une période de plus de 25 représentations, il est alors réputé être exploité en « hors tournées ».

Lorsqu'un spectacle, produit et diffusé dans le cadre d'une tournée, est exploité dans un même lieu et pour une période de moins de 25 représentations, il est réputé être exploité en tournée.

Conditions d'application entre les annexes 2 et 4

Les producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson/variété/jazz/musiques actuelles présentés en tournée appliquent des clauses identiques qui figurent dans les annexes 2 et 4.

Conditions d'application entre les annexes 3 et 4

Lorsqu'un exploitant de lieu, producteur ou diffuseur d'un spectacle de cabaret habituellement exploité dans un lieu fixe, diffuse un spectacle de cabaret de manière successive dans au moins 3 lieux autres que celui où il a été produit et pour une période supérieure à 15 jours, il sera fait application de l'annexe 4.

Pour les galas ponctuels de cabarets présentés en tournée, organisés par un exploitant de lieu sur une période inférieure à 15 jours, et portant uniquement sur une partie du spectacle, il sera fait application de l'annexe 3.

Article 1 : Champ d'application

La présente annexe règle les relations contractuelles, salariales et de travail entre toute personne physique ou morale, publique ou privée, qui organise de manière régulière ou totalement occasionnelle des bals, que ces manifestations soient payantes ou gratuites, et les salariés qu'elle engage à cette fin.

Par bal, il faut entendre une manifestation culturelle où des artistes interprètes exerçant au sein d'une même formation musicale interprètent notamment des musiques à danser, d'animation ou d'ambiance, sans distinction de genre dans un espace, permanent ou temporaire, public ou privé, fixe ou démontable, couvert ou en plein air, réservé à cet effet.

Sont notamment visés : les bals publics ou privés, les bals de mariage, d'anniversaire ou de fête de famille, les soirées dansantes, les bals traditionnels (bals folk, festnoz...), les thés dansants, les manifestations dont l'affiche ou la publicité précise que c'est un bal etc.

Les dispositions de cette annexe s'appliquent également à toute représentation d'une œuvre de l'esprit interprétée par un ou des artistes interprètes de la musique et de la danse, rémunérés à cet effet par l'organisateur de la manifestation. N'entrent pas dans le champ de l'annexe les personnes exploitant une sonorisation musicale mobile réalisée par la diffusion de phonogramme.

Les salariés couverts par la présente annexe sont les artistes interprètes de la musique et de la danse :

- chef d'orchestre,
- musicien(ne),
- chanteur (se),
- choriste,
- danseur (se),
- figurant(e) chorégraphique.

Les techniciens engagés pour réaliser directement les prestations des formations orchestrales relèvent des dispositions de la présente convention qui leurs sont applicables.

Article 2 : Contrats

Article 2-1 : Mandat (réservé aux artistes interprètes)

Le mandat doit être signé et remis, dès sa signature, à chacun(e) des artistes interprètes concerné(e)s.

Article 2-2 : Contrats collectifs

Un exemplaire de chaque contrat collectif, signé par le mandataire, au nom des artistes interprètes, et prévu par le mandat, devra être remis à chacun d'entre eux, au plus tard quinze jours après sa signature. (Cf. mandat type article ...)

Article 2-3 : Salariés non liés par un mandat

Les salariés qui ne sont pas liés par un mandat seront engagés par contrat individuel signé avec l'employeur. Ce contrat devra être remis au salarié avant son exécution.

Les rémunérations devront respecter les dispositions de la présente convention et de ses annexes.

Concernant l'organisation du travail, les déplacements, hébergements, repas, dès lors que ces salariés sont compris dans les déplacements collectifs, les termes du contrat individuel doivent respecter les dispositions de la présente convention ainsi que le contrat signé par l'artiste mandataire avec l'employeur au nom de la formation orchestrale.

Article 3 : Rémunérations

Article 3-1 : Artistes interprètes de la musique

Ce sont les chefs d'orchestre, musicien(ne)s, chanteur (se) s, danseur (se) s, choristes

Cachet de base (pour un service de 4h00 indivisible) : 135€.

Le cachet du chef d'orchestre est dans la plupart des conventions collectives majoré de 100%, c'est une indication importante, ce cachet devant être précisé en tant que de besoin dans le mandat.

Article 3-1-1 : Figuration chorégraphique

Ce sont les figurant(e)s sans formation initiale qui interprètent quelques chorégraphies basiques.

Le cachet de base est de 80€ (pour un service de 4h00 indivisible).

Article 3-2 : Création du spectacle

Au-delà de la rémunération du travail de création et des rémunérations liées aux droits d'auteurs qui leurs sont dus, lorsque des artistes interprètes sont associés à la création du spectacle : chorégraphie ou scénographie ou mise en scène, ils perçoivent un salaire de 200 € minimum versé à l'occasion de la première représentation qui suit la création et qu'ils seront amenés à diriger ou superviser.

Article 3-3 : Rémunérations des prestations effectuées au-delà du service de 4h00

Elles sont déclenchées au delà d'un quart d'heure: le tarif horaire est égal au quart du cachet de base majoré de 50% (exemple pour un artiste musicien $135:4=33,75 + 50\%=50,62$ €.)

Article 3-4 : Prestations supplémentaires

Les prestations supplémentaires et les forfaits sont appliqués individuellement et sont liés à l'exécution du bal, le même jour et pour le même employeur. La pratique amène fréquemment la formation orchestrale à réaliser ces prestations avec des effectifs réduits (petites formations).

Article 3-4-1 : Matinée

La matinée est une prestation en fin d'après-midi sur la même scène que la soirée dansante et ne nécessitant pas d'installation supplémentaire. Le tarif horaire de rémunération est calculé au prorata du cachet de base. Le couple matinée-soirée est rémunéré pour 5h sur la base du cachet de base (ex cachet de base divisé par 4 et X par 5 soit $135/4 = 33,75 \times 5 = 168,75$). Tout dépassement sera rémunéré par application de l'Article 3-3.

Article 3-4-2 : Rémunération forfaitaire pour la journée

En dehors de ce couple "matinée et soirée" tel que défini ci-dessus, toute prestation supplémentaire donne lieu à une rémunération forfaitaire pour la journée (incluant l'ensemble des prestations de la formation orchestrale *exemple: messe en musique, apéritif-concert, concert à midi, aubade etc.*).

Cette rémunération pour la journée est constituée de 2 cachets égal chacun à 75% du cachet de base (exemple pour un cachet de base de 135€ : 2 cachets de 101,25€).

Le travail d'interprétation musicale, artistique ou chorégraphique ne peut dépasser 8h00 par jour.

Article 3-4-3 : Rémunération forfaitaire pour jours consécutifs

A partir de deux jours consécutifs sur le même lieu et pour le même employeur il est appliqué une rémunération forfaitaire. Dans ce cas la rémunération du bal du deuxième jour et éventuellement des suivants est prévue à hauteur de 75% du cachet de base.

Article 3-4-4 : Cas particulier de la formation orchestrale engagée dans le cadre d'une matinée ou une soirée dansante pour accompagner un artiste principal :

La rémunération, les conditions de travail applicables sont celles de l'annexe musique de la présente convention. Les rémunérations pour cette prestation se cumulent avec celles prévues par la présente annexe bal.

Article 4 : Répétition

Article 4-1 : Services de répétition

Lorsque les répétitions sont organisées par l'employeur, dans les cas prévus par les dispositions de la présente convention, le service de répétition correspondant au cachet minimum de répétition est d'une durée indivisible de 3h00.

Toute heure, au-delà du service de 3h00, est rémunérée prorata temporis.

Article 4-2 : Cachet minimum de répétitions

Le cachet minimum de répétitions pour tout artiste interprète de la musique et de la danse est de 90€ (service de 3h00). Pour les figurations chorégraphiques le cachet est de 50€ (service de 3h00).

Article 4-3 : Droit individuel à rémunération pour répétition

Afin de rendre effectif la rémunération des répétitions des artistes interprètes des formations orchestrales il est créé un droit individuel à rémunération pour répétition, cumulable et transférable. Ce droit se traduit par le paiement d'un cachet minimum de répétition, dû au salarié toutes les 10 soirées dansantes ou bals.

Ce droit est opposable dès lors que les répétitions ne sont pas directement organisées par l'employeur des artistes interprètes. Dans tous les autres cas ce sont les dispositions de la présente convention collective relatives aux répétitions qui s'appliquent (Article 4-1 et 4-2 de la présente annexe).

Pour concrétiser ce droit à rémunération des répétitions, en plus du versement des cotisations sociales afférentes aux cachets versés par l'employeur, le règlement au Guso sera augmenté d'un forfait pour rémunérer ce droit individuel. Ce forfait, qui correspond au 10ème du salaire chargé pour répétition, augmenté d'un montant de fonctionnement du fonds mutualisé, sera de 6,7% du cachet minimum de base de la présente annexe.

Les salaires, après règlement via le GUSO des cotisations sociales, augmentés des frais de fonctionnement sont versés au fonds mutualisé.

Le groupe AUDIENS est désigné comme opérateur du fonds mutualisé.

Les cachets de répétition sont versés deux fois par an par le fonds mutualisé. AUDIENS établit les bulletins de salaires et effectue les paiements, au nom des divers employeurs-organiseurs des prestations donnant droit aux cachets de répétition.

La mise en œuvre de ce dispositif fera l'objet de la négociation d'une annexe à la présente convention collective, avec l'opérateur du fonds mutualisé. Cette négociation devra avoir lieu entre la signature de la convention et son extension.

Article 4-4 : Commission paritaire de suivi

Il est institué, auprès d'AUDIENS, une commission paritaire de suivi du dispositif du droit individuel à rémunération pour répétition.

Cette commission paritaire est constituée des organisations syndicales de salariés et d'employeurs représentatives dans le champ de la convention collective ainsi que des Fédérations de Comités des Fêtes ou de Bals.

Le GUSO siègera de droit dans la Commission.

Article 4-5 : Bilan

Un bilan annuel de ce dispositif sera établi chaque année à l'occasion du rapport de branche. Il donnera lieu à une réunion de bilan en présence des parties signataires de la convention collective, des membres de la commission de suivi et des Caisses sociales (OPS) concernées par le GUSO.

Article 5 : Organisation du travail, montage, démontage

Les conditions et l'organisation du travail sont prévues par le contrat collectif signé entre l'employeur et l'artiste mandataire et précisées par le mandat. En l'absence de contrat collectif, l'organisation du travail est précisée dans chaque contrat de travail individuel dans le respect des dispositions conventionnelles prévues à cet effet.

Article 6 : Déplacements, hébergements, repas

L'ensemble des clauses relatives aux déplacements figure au Titre 4 de l'annexe 4.

Article 6-1 : Repas

Les repas sont à la charge de l'employeur en conformité avec les tarifs de la présente convention.

Lorsque le départ collectif pour se rendre sur les lieux de la prestation est prévu en début d'après-midi (après 14h00), il n'est dû qu'un seul repas.

Article 6-2 : Hébergement

Dès lors que la formation orchestrale réside plus de 24 heures sur les lieux de la manifestation l'hébergement est à la charge de l'organisateur-employeur, dans le respect des dispositions de la présente convention à savoir une chambre individuelle dans un hôtel ** à minima.

Article 6-3 : Déplacements

Les frais de déplacements sont à la charge de l'employeur. Ils sont obligatoires dès lors que la prestation est organisée à plus de 50km du lieu de rassemblement pour un déplacement collectif de la formation orchestrale, et sont prévus par le contrat signé au nom des artistes interprètes par le mandataire.

Dans tous les autres cas les frais de déplacements conventionnels sont intégrés dans le contrat de travail individuel.

Article 6-4 : Relations entre l'artiste mandataire et les artistes interprètes signataires du mandat

Dès lors que le déplacement d'un artiste interprète relevant du mandat nécessite un temps de transport individuel, pour rejoindre et revenir du lieu de la manifestation ou du départ et du retour du déplacement collectif, supérieur à 6h00, le

mandat devra signifier des clauses particulières du contrat collectif pour prendre en compte l'hébergement, le transport voire les repas.

Article 6-5 : Moyen de transport collectif

Le moyen de transport collectif doit permettre un réel repos des salariés, voire le sommeil, pendant la durée des déplacements.

Article 7 : Captation, droit à l'image

L'annexe bal ne déroge en aucun cas aux clauses négociées de la présente convention ou des conventions collectives étendues applicables pour l'enregistrement, la captation et le droit à l'image.

Article 8 : Mandat conventionnel

Cf page 206

Article 9 : Contrat type

Cf page 208

M A N D A T Type Conventionnel
Convention Collective Nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant
Annexe 6 - Producteurs, diffuseurs, organisateurs occasionnels (y compris les particuliers) de spectacles de bals avec ou sans orchestre

loi n° 691186 du 26 décembre 1969 (Article L7121-7 du code du Travail)

Nous, soussignés, Artistes Interprètes, donnons mandat à M ou Mme....., membre de la formation artistique.....

- a) de nous représenter et de conclure un contrat d'engagement avec l'employeur (personne physique ou morale).....pour le(s) représentation(s) le ou les (date(s)à (lieu).....
- b) d'encaisser pour notre compte les salaires nets correspondants aux rémunérations brutes stipulées ci-dessous et de nous les reverser (sauf mandatement administratif) à l'issue de l'exécution du contrat d'engagement.

Nom, prénom	Adresse	Emploi	Salaire brut	N° S.S.	N° Congés Spectacles	Émargement et date

Nom, prénom	Adresse	Emploi	Salaire brut	N° S.S.	N° Congés Spectacles	Émargement et date

Article 2-1 : Mandat (réservé aux artistes interprètes)

Le mandat doit être signé et remis, dès sa signature, à chacun(e) des artistes interprètes concerné(e)s.

Article 2-2 : Contrats collectifs

Un exemplaire de chaque contrat collectif, signé par le mandataire, au nom des artistes interprètes, et prévu par le mandat, devra être remis à chacun d'entre eux, au plus tard quinze jours après sa signature. (Cf. mandat type article ...)

Article 2-3 : Salariés non liés par un mandat

Les salariés qui ne sont pas liés par un mandat seront engagés par contrat individuel signé avec l'employeur. Ce contrat devra être remis au salarié avant son exécution.

Les rémunérations devront respecter les dispositions de la présente convention et de ses annexes.

Concernant l'organisation du travail, les déplacements, hébergements, repas, dès lors que ces salariés sont compris dans les déplacements collectifs, les termes du contrat individuel doivent respecter les dispositions de la présente convention ainsi que le contrat signé par l'artiste mandataire avec l'employeur au nom de la formation orchestrale.

Article 3-4-2 : Rémunération forfaitaire pour la journée

En dehors de ce couple "matinée et soirée" tel que défini ci-dessus, toute prestation supplémentaire donne lieu à une rémunération forfaitaire pour la journée (incluant l'ensemble des prestations de la formation orchestrale *exemple: messe en musique, apéritif-concert, concert à midi, aubade etc.*).

Cette rémunération pour la journée est constituée de 2 cachets égal chacun à 75% du cachet de base (exemple pour un cachet de base de 135€ : 2 cachets de 101,25€).

Le travail d'interprétation musicale, artistique ou chorégraphique ne peut dépasser 8h00 par jour.

Article 3-4-3 : Rémunération forfaitaire pour jours consécutifs

A partir de deux jours consécutifs sur le même lieu et pour le même employeur il est appliqué une rémunération forfaitaire. Dans ce cas la rémunération du bal du deuxième jour et éventuellement des suivants est prévue à hauteur de 75% du cachet de base.

Tout dépassement de la durée du bal telle que défini par l'annexe « Bal » de la CCN fera l'objet d'une majoration du salaire prévue par la dite annexe.

Des rafraîchissements seront mis à disposition des artistes durant le montage, la balance, le bal et le démontage.
Des repas chauds seront servis aux artistes avant le bal.

CLAUSES PARTICULIERES :

En cas de transmission du présent contrat par courrier, l'engagement du premier signataire ne reste valable que XXXXX jours après l'envoi postal à l'autre partie, le cachet de la poste faisant foi.

Les parties soussignées déclarent avoir pris connaissance des conditions du présent contrat qu'elles acceptent et s'obligent à exécuter et accomplir scrupuleusement et sans réserve.

Fait à _____ en deux exemplaires, et de bonne foi,

L'organisateur

L'artiste mandataire

• Le _____ à _____ le _____ à _____

Paris, le 3 février 2012

Pour la Chambre syndicale des Cabarets Artistiques et Discothèques – CSCAD

Pour le Syndicat National des Producteurs, Diffuseurs et Salles de Spectacle – PRODISS

Pour le Syndicat du Cirque de Création – SCC

Pour le Syndicat National des Directeurs et Tourneurs du Théâtre Privé – SNDTP

Pour le Syndicat des Musiques Actuelles – SMA

Pour le Syndicat National du Cirque – SNC

Pour le Syndicat National des Entrepreneurs de Spectacles – SNES

Pour la F3C-CFDT

Pour le SNAPAC-CFDT

Pour la FCCS / CFE-CGC

Pour le SNACOPVA / CFE-CGC

Pour le SNAPS / CFE-CGC

Pour la Fédération CFTC de la Communication

Pour le Syndicat National CFTC Spectacles, Communication, Sports, Loisirs

Pour le FNSAC-CGT

Pour le SFA-CGT

Pour le SNAM-CGT

Pour le SYNPTAC-CGT

Pour la FASAP-FO

Pour le SN2A-FO

Pour le SNLA-FO

Pour le SNM-FO

Pour le SNSV-FO

Document de référence A

Accord interbranche du 22 mars 2005 portant définition du secteur privé et du secteur public dans le spectacle vivant

ACCORD INTERBRANCHE DU SPECTACLE VIVANT PORTANT DEFINITION COMMUNE DES CHAMPS D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES SECTEURS PRIVE ET PUBLIC

PREAMBULE

Dans le contexte de la crise liée à l'assurance chômage des intermittents du spectacle, tant le rapport de Jacques Charpillon qui portait sur le périmètre des annexes 8 et 10 du régime Unedic, que le rapport de Jean-paul Guillot qui portait sur la politique de l'emploi à mettre en œuvre notamment dans le spectacle vivant ont fait des conventions collectives un outil important pour structurer et professionnaliser le secteur.

Le Ministre de la Culture et de la Communication, Monsieur Renaud Donnedieu de Vabres, en plein accord avec Jean-Louis Borloo, Ministre de l'Emploi, du travail et de la cohésion sociale, et Gérard Larcher, Ministre délégué aux relations du travail, est également intervenu à plusieurs reprises pour inciter « les partenaires sociaux du secteur, et singulièrement les employeurs à « proposer une couverture exhaustive du secteur, y compris le champ du « spectacle occasionnel, sans empiètements et incohérences entre les « différentes conventions collectives ».

Les Syndicats signataires du présent protocole se sont donc réunis et ont estimé qu'il était nécessaire de couvrir, de manière cohérente, exhaustive, simplifiée et transparente l'ensemble du secteur tout en tenant compte des particularités des uns et des autres, notamment au niveau de l'organisation du travail.

ARTICLE 1 : DEFINITION COMMUNE DU CHAMP D'APPLICATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES DES SECTEURS PRIVE ET PUBLIC

Les conventions et leurs annexes des secteurs privé et public du spectacle vivant régleront sur le territoire national (France Métropolitaine et DOM) les rapports, les conditions de travail et de salaire, ainsi que les questions qui en découlent, entre :

d'une part, le personnel artistique, technique, administratif et d'accueil,

et, d'autre part, les entrepreneurs de spectacles vivants des secteurs privé et public titulaires d'une ou plusieurs des licences visées à l'article 2 de la loi n°

99.198 du 18 mars 1999 portant modification de l'ordonnance du 13 octobre 1945 relative aux spectacles, se livrant en tout ou partie à des activités :

- . d'exploitants de lieux de spectacles vivants aménagés pour les représentations publiques ;
- . et/ou de producteurs de spectacles vivants ou d'entrepreneurs de tournées ;
- . et/ou de diffuseurs de spectacles vivants

telles que définies par la loi susvisée.

Les entrepreneurs de spectacles vivants des secteurs privé et public entrant dans le champ d'application du présent accord sont des entreprises à vocation artistique et culturelle qui créent, produisent, présentent en tournées ou diffusent, dans un cadre professionnel, des spectacles vivants. On entend par spectacle vivant la représentation en public d'une œuvre de l'esprit présentée par un artiste au moins, en présence d'un public.

1.1. DEFINITION DU SECTEUR PUBLIC :

Les entreprises du secteur public sont des structures de droit privé (quel que soit leur statut) et de droit public qui répondent à l'un ou plusieurs des caractères suivants :

- . entreprises dont la direction est nommée par la puissance publique (état et/ou collectivités territoriales) ;
- . entreprises dont l'un au moins des organes de décision comporte en son sein un représentant de la puissance publique ;
- . entreprises bénéficiant d'un label décerné par l'état (compagnies dramatiques conventionnées, compagnies chorégraphiques conventionnées, scènes de musiques actuelles conventionnées et en général toutes structures conventionnées ou missionnées) ;
- . entreprises subventionnées directement par l'état et/ou les collectivités territoriales dans le cadre de conventions pluriannuelles de financement, ou de conventions d'aides aux projets pour les compagnies dramatiques, chorégraphiques, lyriques, des arts de la piste ou de la rue, les ensembles musicaux, ...

1.2. DEFINITION DU SECTEUR PRIVE :

Les entreprises du secteur privé sont des entreprises ou des associations de droit privé, indépendantes de la puissance publique (état et/ou collectivités territoriales) en matière d'orientations artistiques, pédagogiques, sociales (actions vis-à-vis de publics ciblés) territoriales ou culturelles.

Elles peuvent bénéficier de conventions pluriannuelles de financement de la part de l'Etat et/ou des collectivités territoriales, sachant que les entreprises ou les associations bénéficiaires de ces conventions pluriannuelles restent globalement indépendantes de la puissance publique dans leur fonctionnement, que ce soit sur le plan économique ou en matière d'orientations artistiques, pédagogiques, sociales, territoriales ou culturelles.

1.3. EXCLUSION :

Sont exclus du présent accord :

- . les théâtres nationaux ;
- . les établissements en régie directe ;
- . les structures de droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal des activités d'intérêt social, dans les domaines culturels, éducatifs, de loisirs et de plein air.
- . les parcs de loisirs ;
- . les casinos.

ARTICLE 2 : MISE EN ŒUVRE DU PRESENT PROTOCOLE :

Les signataires s'engagent à modifier, si nécessaire, le champ de chacune des conventions qui le concerne, pour le rendre conforme au présent accord.

A la date de signature des présentes, quatre conventions collectives sont concernées. Il s'agit :

POUR LE SECTEUR PUBLIC :

- . de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles ;

POUR LE SECTEUR PRIVE :

des trois conventions ci-dessous qui devront faire l'objet d'un protocole d'accord portant sur l'harmonisation de leur champ.

- . convention collective des théâtres privés ;
- . convention collective régissant les rapports entre les entrepreneurs de spectacles et les artistes dramatiques, lyriques, chorégraphiques, marionnettistes, de variétés et musiciens en tournée ;
- . convention collective chanson/variétés/jazz, musiques actuelles,

ARTICLE 3 : COMMISSION DE CONCILIATION PARITAIRE :

Il est créé une commission de conciliation paritaire, composée des signataires du présent protocole.

Elle aura pour objet d'examiner tout conflit collectif ou individuel qui pourrait surgir à l'occasion de l'interprétation d'une clause du présent protocole.

La commission rédigerait un règlement intérieur si besoin était.

ARTICLE 4 : CHAMPS CONNEXES :

Les organisations professionnelles signataires s'engagent à :

- consulter les organisations professionnelles représentatives dans le champ de l'économie sociale et solidaire afin d'harmoniser et d'éviter les éventuels chevauchements de champs conventionnels qui pourraient résulter du présent texte.
- Poursuivre la réflexion sur la place des entreprises de prestations techniques intervenant dans le champ du Spectacle Vivant.

ARTICLE 5 – EXTENSION :

Les signataires demandent l'extension du présent accord. Le refus d'extension ou l'exclusion de certaines dispositions de l'extension de cet accord le rendrait nul et non avenu.

Le secteur privé s'engage à déposer dans un délai de 3 mois maximum le protocole d'accord portant sur l'harmonisation de son champ.

Fait à Paris,
Le 22 mars 2005

CSCAD

SDTP

SNES

SYNDEAC

PRODISS

SNDTV

SYNOLYR

CPDO

SYNAPSS - US8

SYNPASE

Fédération Communication - CFTC

FASAP- FO

FCCS - CFE-CGC

CFDT Communication Culture

Fédération du Spectacle - CGT

SFA - CGT

SYNPTAC - CGT

SNAM - CGT

Décrets, arrêtés, circulaires

CONVENTIONS COLLECTIVES

MINISTÈRE DU TRAVAIL, DES RELATIONS SOCIALES ET DE LA SOLIDARITÉ

Arrêté du 5 juin 2007 portant extension d'un accord interbranche
conclu dans le secteur du spectacle vivant

NOR : MTST0756034A

Le ministre du travail, des relations sociales et de la solidarité,

Vu le code du travail, notamment ses articles L. 133-1 et suivants ;

Vu l'accord interbranche du 22 mars 2005 portant définition commune du champ d'application des conventions collectives des secteurs privé et public, conclu dans le secteur du spectacle vivant ;

Vu la demande d'extension présentée par les organisations signataires ;

Vu l'avis publié au *Journal officiel* du 15 mars 2006 ;

Vu les avis recueillis au cours de l'enquête ;

Vu l'avis motivé de la Commission nationale de la négociation collective (sous-commission des conventions et accords), rendu lors de la séance du 23 mai 2006,

Arrête :

Art. 1^{er}. – Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son propre champ d'application, les dispositions de l'accord interbranche du 22 mars 2005 portant définition commune du champ d'application des conventions collectives des secteurs privé et public, conclu dans le secteur du spectacle vivant.

Art. 2. – L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Art. 3. – Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au *Journal officiel* de la République française.

Fait à Paris, le 5 juin 2007.

Pour le ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

J.-D. COMBEXELLE

Nota. – Le texte de l'accord susvisé a été publié au *Bulletin officiel* du ministère, fascicule conventions collectives n° 2005/18, disponible à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix unitaire de 7,50 €.

Document de référence B

Accord interbranche du 24 juin 2008 portant définition de la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé

ACCORD INTER BRANCHE SUR LA POLITIQUE CONTRACTUELLE DANS LE SPECTACLE VIVANT PUBLIC ET PRIVE

PREAMBULE

Un spectacle vivant consiste en la représentation d'une œuvre de l'esprit par au moins un artiste du spectacle devant un public.

Cette définition du spectacle vivant met en avant le caractère unique de chaque représentation, unique par les deux critères fondamentaux que sont l'unité de lieu et l'unité de temps.

Le spectacle vivant a connu un formidable développement en France depuis les années 80. Cet essor considérable est dû au dynamisme de la création artistique sur l'ensemble du territoire national et à l'engouement du public. Cet essor exceptionnel a été rendu possible en grande partie par un soutien financier accru des pouvoirs publics, qu'il s'agisse de l'Etat ou des collectivités territoriales.

Un secteur en pleine croissance

Cette croissance s'est traduite par une augmentation exponentielle du nombre de spectacles créés en France, et du nombre d'artistes et de techniciens.

Dès les années 80, les pouvoirs publics ont pris une part décisive dans ce développement par le doublement du budget de la culture, accompagné d'une politique active d'aide aux projets.

Cette explosion de l'offre artistique, de la création, s'est traduite par le développement non maîtrisé du nombre d'entreprises, de l'association (essentiellement) jusqu'à la SA, comme en témoigne aujourd'hui le nombre de demandes et d'obtentions des licences d'entrepreneurs de spectacles. La politique du financement de l'aide au projet a conduit de facto le porteur de projet à créer son entreprise.

Un des effets pervers de ce développement culturel est la courte durée dans la profession, comme l'indiquent les statistiques des caisses de retraite. En effet, peu d'artistes ont la possibilité d'exercer leur activité artistique jusqu'à la liquidation de leurs droits à la retraite.

Le financement des entreprises de spectacles du secteur public, et dans une moindre mesure du secteur privé, dépend notamment des subventions d'Etat ou des collectivités territoriales, mais également des aides des fonds de soutien, des sociétés civiles d'auteurs et de droits voisins.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including PP, RR, VC, AB, N-T, and others.]

L'élan imprimé par ce doublement du budget de la Culture a eu pour effet d'accroître l'activité artistique, sans pour autant garantir suffisamment la professionnalisation, structuration et stabilisation du secteur.

Des milliers de spectacles créés et présentés simultanément dans toute la France

En développant de façon intensive les structures d'accueil, dans tous les domaines de la création artistique, le Ministère de la Culture, mais aussi les collectivités territoriales, ont augmenté de manière sensible la capacité d'accueil de spectacles et de spectateurs.

Cette politique culturelle a privilégié le foisonnement artistique, parfois « anarchique », n'associant pas le développement de la création à la pérennisation de l'emploi culturel, au détriment de l'emploi permanent. Par ailleurs, la politique de création mise en place par l'Etat, n'a pas suffisamment pris en compte la diffusion des créations.

Cette formidable « croissance » artistique a eu pour conséquence logique et inévitable de multiplier les intervenants artistiques, administratifs et techniques au service du nombre croissant de ces structures, allant de l'association loi 1901, à l'E.U.R.L., à la S.A.R.L., à la S.A et sous l'impulsion des pouvoirs publics, à la S.E.M., l'E.P.C.C., la régie municipale...

De plus, le développement de la politique « festivalière » a eu pour effet indiscutable de présenter simultanément en France, chaque été, des milliers de spectacles dans toutes les disciplines artistiques.

Ce développement a donc entraîné la multiplication des entreprises de spectacles constituées à 98 % d'entreprises de moins de 10 salariés. Bon nombre d'entre elles n'ont pu, malheureusement, se structurer et pérenniser au moins un emploi permanent en leur sein. L'ensemble des entreprises a, de ce fait, été conduit à recourir de manière systématique au CDD dit d'usage, précarisant par là même, aussi bien les emplois artistiques que les emplois techniques ou administratifs.

Cette politique s'est de fait, appuyée sur l'assurance-chômage comme forme de pérennisation de l'emploi et du maintien dans la profession.

Conscients des dangers que fait courir un tel développement aux acteurs du secteur, salariés mais également employeurs, les partenaires sociaux souhaitent à présent mieux définir et encadrer les conditions d'emploi et de travail dans le spectacle vivant.

Cette volonté ne saurait se concrétiser sans que soit effectif le maintien de l'engagement politique et financier de l'état et des collectivités territoriales.

Un secteur d'activité aux retombées économiques indéniables

Comme l'indique le rapport *Pour une politique de l'emploi dans le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel*,¹ ce secteur constitue « un vrai secteur économique qui occupe environ 300 000 personnes comme l'industrie automobile » et qui connaît « une croissance supérieure à celle de l'ensemble de l'économie ». Il suffit, pour s'en convaincre, de voir les centaines de festivals initiés notamment par une majorité des villes de France, qui ont su prendre en compte l'importance de la vie culturelle pour dynamiser leur politique économique.

¹ Rapport remis par M. Jean-Paul Guillot au Ministre de la Culture et de la Communication, 29 novembre 2004

L'ensemble de la profession a toujours souhaité que les réflexions conduites sur le régime d'assurance-chômage des salariés intermittents du spectacle prennent en considération ces réalités.

Les évolutions récentes du régime d'assurance-chômage n'ont pas permis de stabiliser le secteur du spectacle vivant et ne pourront garantir à tous un maintien au sein de la profession, notamment à travers la place que devrait occuper le régime d'assurance-chômage dans la sécurisation des parcours professionnels.

Les partenaires sociaux, conscients, aussi bien de la fragilité des entreprises que de la précarité des salariés, œuvrent, depuis 2003, à la mise en place des nouvelles dispositions conventionnelles. Celles-ci doivent permettre au secteur de continuer à se développer et aux salariés de vivre une moins grande précarité. Il s'agit d'œuvrer à :

- la limitation du recours au CDD dit d'usage et l'obligation d'avoir davantage recours à l'emploi permanent ;
- la mise en œuvre des dispositions conventionnelles favorisant la sécurisation des parcours professionnels.

Cette négociation conventionnelle passe nécessairement par la prise en compte des spécificités du spectacle vivant.

Fort de ce constat partagé par les différents acteurs de la profession, une structuration et une professionnalisation du secteur s'imposent

La démarche des partenaires sociaux a pour ambition de structurer et de professionnaliser le spectacle vivant afin, d'une part, de développer l'emploi permanent partout où cela est rendu possible, et d'autre part, de construire une sécurisation du parcours professionnel dans les branches du spectacle vivant. Cette structuration imposera de plein droit aux entreprises l'application de dispositions conventionnelles communes évitant les distorsions de concurrence que connaissent actuellement ces entreprises et qui s'en trouvent sérieusement fragilisées.

La volonté des partenaires sociaux, par la négociation de nouvelles conventions collectives du secteur public et du secteur privé, est bien de mettre en place des dispositions visant à lutter contre la précarité et la concurrence déloyale et à améliorer les conditions contractuelles d'emploi dans l'ensemble du spectacle vivant.

Forts de ce constat partagé par les syndicats d'employeurs et de salariés, attachés à défendre la diversité et l'exception culturelles, les partenaires sociaux :

- s'engagent à adapter et à préciser les modalités de recours aux différents types de contrats dans le spectacle vivant, ainsi que leurs évolutions, et à intégrer ces dispositions dans les deux conventions collectives du secteur du spectacle vivant public et du spectacle vivant privé ;
- rappellent la nécessité d'un budget du Ministère de la Culture lui permettant, d'une part, de structurer, développer et pérenniser l'emploi dans tous les secteurs y compris les établissements publics et, d'autre part, de poursuivre une politique d'intervention artistique et d'aide au projet ;
- rappellent la nécessité de renforcer l'ensemble des collectivités territoriales, premier financeur de la culture, dans leur responsabilité redistributive en direction du spectacle vivant ;

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "M", "RL", "MB", "NJP", "3", "RCC", and "LBS".

- s'engagent à lutter contre la précarité et à œuvrer pour une sécurisation des parcours professionnels.

ARTICLE I – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord et les annexes sont applicables aux entreprises de spectacles vivants des secteurs privé et public tels que définis par l'Accord interbranche du spectacle vivant portant définition commune des champs d'application des conventions collectives des secteurs privé et public du 22 mars 2005, étendu par arrêté du 5 juin 2007.

ARTICLE II – LE CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Les organisations d'employeurs représentatives dans le champ des conventions collectives du spectacle vivant et les organisations syndicales représentatives au plan national conviennent que la part la plus importante possible du volume d'emploi sera affectée à des emplois permanents favorisant ainsi la continuité, la cohérence de l'action, l'efficacité, contribuant ainsi à l'amélioration des conditions de vie et de travail.

Le contrat à durée indéterminée est le contrat de référence. Les particularismes de la branche du spectacle vivant peuvent justifier le recours à d'autres formes de contrat incluant le contrat à durée déterminée dit d'usage selon les modalités prévues par le présent accord.

L'ensemble de ces contrats complémentaires et non exclusifs peut coexister au sein d'une même entreprise, parfois pour des fonctions identiques, selon les modalités prévues par le présent accord.

Article II.1 : Le contrat à durée indéterminée de droit commun (CDI)

II.1.1 - Conclusion du CDI :

L'embauche est faite ordinairement sous le régime du contrat à durée indéterminée.

Chaque employeur, conformément à la législation en vigueur, respecte les dispositions relatives à la déclaration préalable à l'embauche.

Le contrat de travail est conclu par l'employeur ou la personne mandatée pour exercer cette qualité.

Le contrat doit être établi en deux exemplaires datés, paraphés et signés par les deux parties, la signature de chacune des parties étant précédée de la mention manuscrite « bon pour accord ».

Conformément notamment à la directive communautaire n° 91-533 du 14 octobre 1991, le contrat de travail doit comporter des informations sur les éléments suivants :

- identité des parties ;

- lieu de travail, à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le salarié est occupé à divers endroits ainsi que le siège, ou le cas échéant, le domicile de l'employeur ;
- titre, catégorie d'emploi du salarié et description du travail ;
- date et heure de début du contrat de travail ;
- durée du congé payé auquel le salarié a droit (ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé) ;
- durée de la période d'essai ;
- durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le salarié en cas de rupture du contrat ;
- qualification, échelon et salaire mensuel brut ;
- durée du travail dans l'entreprise ;
- s'il y a lieu, le contrat de travail, ou un avenant, préciseront les modalités de fonctionnement de la modulation du temps de travail ;
- modalités du repos hebdomadaire ordinaire ;
- la mention de la convention collective applicable, d'un éventuel accord de groupe ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les conditions de travail du salarié.

Pour les salariés travaillant à l'étranger, le contrat de travail doit en outre préciser :

- la durée du détachement ;
- la devise servant au paiement de rémunération.

Et le cas échéant :

- les avantages en espèce et en nature liés à l'expatriation et les conditions de rapatriement ;
- les conditions particulières éventuelles.

En cas d'accord entre les parties, toute modification des éléments précités doit faire l'objet d'un avenant écrit au plus tard quinze jours ouvrés après l'accord verbal des parties.

Lorsque la modification du contrat a un caractère essentiel et répond à l'un des motifs envisagés à l'article L.1222-6 du code du travail (L.321-1-2 du code du travail ancien), le salarié dispose d'un délai de réflexion d'un mois pour faire connaître son refus et peut, s'il désire un entretien, être assisté par les délégués du personnel ou les représentants syndicaux. En cas de refus du salarié, l'employeur peut soit renoncer à la modification du contrat de travail, soit mettre en œuvre la procédure de licenciement prévue par les dispositions légales.

II.1.2 - Période d'essai :

Toute personne embauchée peut effectuer une période d'essai dont la durée est fixée dans les conventions collectives.

A l'issue de la période d'essai, le salarié est considéré comme engagé dans les conditions du contrat de travail.

La visite médicale d'embauche doit avoir lieu dans le premier mois suivant l'embauche.

Article II.2 : Le contrat à durée indéterminée intermittent (CDII)

II.2.1 - Conclusion du CDII :

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page:

- Initials: Cy, RR, PP, VC, AS, JF, C, M, N, P, R, 5, RUC, 2, 38.
- Large handwritten signature: "huf".
- Other initials: "PC", "UB", "NTPA".

Le recours au contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) est exclusivement réservé aux emplois figurant en Annexe A pour le secteur public, et en Annexe B pour le secteur privé. Il est rappelé que l'emploi pour lequel le salarié est engagé sous CDII n'est pas obligatoirement son emploi principal.

Les salariés sous CDII ont la possibilité de cumuler leur activité sous CDII avec d'autres contrats sous condition de respecter la législation concernant la durée légale du travail.

Les salariés en CDII bénéficient des droits reconnus aux salariés en CDI de droit commun, y compris en ce qui concerne les droits liés à l'ancienneté.

Les salariés en CDII bénéficient du même accès aux emplois à temps complet ou partiel disponibles dans l'entreprise et compatibles avec leur qualification professionnelle que les salariés embauchés au sein de l'entreprise sous d'autres formes de contrat.

Le CDII est conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur et comporte, en sus des mentions figurant dans tout CDI, les mentions suivantes :

- La qualification du salarié et l'objet de sa fonction ;
- La durée annuelle minimale de travail du salarié, incluant la durée des congés payés ;
- Les éléments de la rémunération (salaire horaire et « indemnité spéciale CDII ») ;
- Les modalités du lissage mensuel de la rémunération ;
- Les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires qui lui sont notifiées selon les règles de la présente convention.

Afin de tenir compte des particularités de l'activité du secteur du spectacle vivant qui ne permet pas d'anticiper systématiquement avec précision les périodes de travail, l'employeur est dispensé d'indiquer la répartition des temps de travail dans le contrat, mais doit préciser les conditions d'application, la planification des périodes de travail et les délais de prévenance.

La durée minimale visée au contrat peut être dépassée à condition que ces heures complémentaires n'excèdent pas le tiers de cette durée, et sous réserve des dispositions de l'article II.2.5 ci-après.

II.2.2 - Période annuelle de référence du CDII :

La période annuelle de référence pour le calcul de la durée du travail est alignée sur la période de référence déterminée dans chaque convention collective du spectacle vivant (« période annuelle de référence du CDII »).

II.2.3 - Planification du travail et délai de prévenance :

L'employeur remet au salarié le planning annuel de la période de référence un mois avant le début de cette période.

Le planning mensuel définitif est remis au salarié avec un mois d'avance (exemple : en janvier planning de mars et en février planning d'avril).

Le planning mensuel peut être modifié sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.

Le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

- la survenance d'une maladie ou d'un accident ;
- des obligations familiales impérieuses ;
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ou d'une formation professionnelle ;
- une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

A défaut de respect du délai de prévenance, le salarié est libre de refuser la notification de travail qui lui est faite, sans justification, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de 7 jours, les heures effectuées sont comptabilisées à 110 %.

Le salarié engagé en CDI ne peut être convoqué pour moins de deux heures de travail dans la journée.

Lorsque le salarié est convoqué à plus de deux séquences de travail dans une même journée, ces séquences de travail ne doivent pas être espacées de plus de deux heures, à défaut de dispositions particulières qui pourront être précisées dans les conventions collectives. Si une pause repas est incluse dans le temps de pause, celle-ci pourra être portée à trois heures.

II.2.4 - Cumul de contrats de travail :

Le salarié en CDI a la possibilité de conclure d'autres contrats de travail avec différents employeurs dans la mesure où :

- ces contrats concernent des périodes de travail hors du temps de travail du CDI ;
- l'employeur est informé par le salarié de l'existence des autres contrats ;
- le salarié s'engage auprès de l'employeur à respecter ses obligations, notamment loyauté et durées maximales de travail autorisées.

La clause imposant au salarié de travailler à titre exclusif pour un seul et même employeur sous CDI ne peut lui être opposée que si celui-ci bénéficie d'une rémunération minimale normalement réservée aux salariés travaillant à temps complet.

II.2.5 - Rémunération :

Le CDI comporte des périodes d'activité et d'inactivité dont l'alternance crée pour le salarié une contrainte compensée par :

- un lissage mensuel de sa rémunération ;
- une « indemnité spéciale CDI » versée mensuellement dont le montant correspond à 10 % du salaire brut annuel de base divisé par 12.

La durée minimale visée au contrat peut être dépassée à condition que ces heures complémentaires n'excèdent pas le tiers de cette durée.

Lorsque le nombre d'heures complémentaires ne dépassent pas le 1/10e du nombre total des heures annuelles visées au contrat, les heures complémentaires ne bénéficient d'aucune majoration autre que l'indemnité spéciale CDI.

Lorsque le nombre d'heures complémentaires dépassent le 1/10e du nombre total des heures annuelles visées au contrat, les heures complémentaires au delà du 1/10e

Handwritten notes and signatures:
 W
 PL
 NT
 RUC
 2 BS
 A
 V
 P
 C
 7

bénéficient de la majoration prévue à l'article L.3123-19 du code du travail (L.212-4-4 du code du travail ancien).

Les heures complémentaires effectuées sont rémunérées à la fin de la période annuelle de référence du CDII.

Les primes (hors indemnité spéciale CDII) et gratifications applicables dans l'entreprise ne sont pas incluses dans le lissage de la rémunération ; pour le salarié sous CDII elles sont calculées au prorata de la durée annuelle de travail et sont versées en fin de la période annuelle de référence du CDII.

Les heures de délégation dont peut disposer un salarié en CDII au titre de ses mandats de représentation prises pendant les périodes non travaillées sont comptabilisées comme temps de travail.

L'employeur remettra à chaque salarié en CDII un récapitulatif des heures effectuées pour le mois précédent.

II.2.6 - Cessation du CDII :

Les causes et modalités de rupture applicables au CDI de droit commun, s'appliquent également au CDII.

ARTICLE III – LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Les conditions d'emploi dans les entreprises du secteur du spectacle vivant et les règles d'emploi de certaines catégories de salariés du spectacle peuvent aboutir à la signature de contrats à durée déterminée (article L.1242-2, alinéas 1 et 2 et 3 du code du travail (L.122-1-1, alinéas 1 et 2 et 3 du code du travail ancien)).

Article III.1 : Conclusion du contrat à durée déterminée

Le recours au contrat à durée déterminée est possible, notamment dans les cas suivants :

- le remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ;
- l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant, dans les secteurs d'activité définis par décret dont celui des spectacles ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, et selon les conditions rappelées à l'article III.3 du présent accord, de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Le CDD doit obligatoirement indiquer l'alinéa applicable de l'article L.1242-2 du code du travail (L.122-1-1 du code du travail ancien) en fonction du cas de recours au CDD.

Les organisations d'employeurs signataires et les syndicats de salariés représentatifs dans la totalité du champ d'application du présent accord entendent réserver le recours au CDD dit d'usage (alinéa 3 de l'article L.1242-2 du code du travail (L.122-1-1 du code du travail ancien)), aux seuls cas où les particularités de l'activité de l'entreprise le justifient.

En l'absence de mention du motif de recours au CDD ou en l'absence de contrat écrit, le contrat est réputé avoir été conclu à durée indéterminée.

Lorsque le contrat de travail est un contrat à durée déterminée, il doit être au préalable transmis signé par la direction au salarié et doit dans tous les cas être signé des deux parties au plus tard dans les 48 heures suivant l'engagement, conformément à l'article L.1242-13 du code du travail (L.122-3-1 du code du travail ancien).

Lorsque l'engagement est d'une durée inférieure à 48 heures, le contrat est signé des deux parties et remis au plus tard le premier jour de l'engagement.

Article III.2 : Le contrat à durée déterminée de droit commun

Les dispositions de cet article ne s'appliquent que pour le contrat à durée déterminée visé à l'article L.1242, 1° et 2° alinéas du code du travail (L.121-1-1, 1° et 2° alinéas du code du travail ancien).

III.2.1 - Conclusion du contrat à durée déterminée de droit commun :

Le contrat à durée déterminée de droit commun ne peut avoir pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise et doit préciser les dates de début et de fin de contrat de façon très nette ou, quand le contrat ne peut comporter un terme précis, la durée minimale conformément à l'article L.1242-7 du code du travail (L.122-1-2 III du code du travail ancien), ainsi que l'un des motifs ci-dessus ayant entraîné le choix de ce type de contrat.

Conformément aux dispositions contenues à l'article L.1243-8, et sous les réserves de l'article L.1243-10 du code du travail (L.122-3-4 du code du travail ancien), l'employeur verse au salarié en fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de fin de contrat correspondant à 10 % de la rémunération totale brute qui lui est due pendant la durée de son contrat, primes comprises. Cette indemnité est versée avec le dernier salaire et figure sur le bulletin de paie.

III.2.2 - Période d'essai :

La durée de la période d'essai pour ces contrats est de :

- Un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois ;
- Un mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai doit être calculée par rapport à la durée minimale du contrat, conformément à l'article L.1242-10 du code du travail (L.122-3-2 du code du travail ancien).

Article III.3 : Le contrat à durée déterminée dit d'usage (CDD d'usage)

Les dispositions de cet article ne s'appliquent que pour les contrats conclus dans le cadre de l'article L.1242-2, 3° alinéa du code du travail (L.122-1-1, 3° du code du travail ancien).

III.3.1 - Conclusion du CDD dit d'usage :

L'activité principale de l'entreprise qui recourt à un CDD dit d'usage doit relever de l'un des secteurs cités à l'article D.1242-1 du code du travail (D.121.2 du code du travail ancien).

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including: PP, VB, AF, M, y, M, P, C, R, RLC, and others.]

Dans le cadre de l'activité principale de l'entreprise, les conditions d'un recours légitime et maîtrisé au contrat à durée déterminée dit d'usage s'inscrivent dans le cadre de l'article D.1242-1 du code du travail (D.121.2 du code du travail ancien), les circulaires DRI 18/90 du 30.10.90, 92/14 du 29.08.92 et l'accord sectoriel inter branches du 12 octobre 1998 relatif au recours au CDD d'usage dans le secteur du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel, et dans le respect des articles L.1242-1 et suivants du code du travail (L.122-1 et suivants du code du travail ancien).

Il est rappelé que « l'usage constant » s'analyse en un usage « régulier », mais non obligatoirement permanent ou exclusif de tout autre. En conséquence, il est admis qu'au sein d'une même branche ou d'une même entreprise certains emplois pourvus en contrat à durée indéterminée de droit commun (CDI) ou en contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) puissent également l'être en CDD dit d'usage, sous réserve des dispositions du présent accord et de ses annexes.

Les fonctions artistiques et techniques liées à la création, la production, l'exploitation et la diffusion d'un spectacle vivant sont des fonctions pour lesquelles le CDD dit d'usage est autorisé, dès lors que le contrat définit les éléments précis et concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

La liste des fonctions des emplois artistiques, administratifs et techniques figurant dans l'Annexe C du présent accord qui sont des fonctions pour lesquelles le recours au CDD dit d'usage est autorisé sera modifiée par accord collectif spécifique à chaque branche du spectacle vivant.

Le CDD dit d'usage, comme tout contrat à durée déterminée, doit être écrit et comporter la définition précise de son motif.

Le CDD dit d'usage conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, comporte impérativement les mentions suivantes :

- La nature du contrat : « contrat à durée déterminée d'usage en application de l'Article L.1242-2 3° du code du travail » ;
- L'identité des parties ;
- L'objet du recours au CDD dit d'usage ;
- Les éléments précis et concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi ;
- La date de début du contrat et sa durée minimale dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à terme certain ;
- L'existence et la durée de la période d'essai s'il y a lieu ;
- Le titre de la fonction, la qualité ou la catégorie d'emploi pour lesquelles le salarié est embauché ainsi que sa position dans la classification de la convention collective applicable ;
- Le lieu de travail, lieu d'embauche du salarié ;

Le salarié dispose d'un mois à compter de la date de première présentation de la proposition pour l'accepter ou la refuser par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge. L'absence de réponse est assimilée à un refus de la proposition.

Le refus par le salarié de la proposition de l'employeur ne lui permet plus d'exiger l'accès au CDI au titre des deux dernières années consécutives suivant la date du premier contrat.

À défaut de proposition de l'employeur dans le délai de deux mois susvisé, le salarié dispose d'un délai supplémentaire de 4 mois pour solliciter une transformation de son CDD dit d'usage en CDI. L'employeur doit y répondre dans un délai de 15 jours calendaires.

A l'expiration des délais impartis à l'employeur et au salarié, l'accès au CDI n'est plus possible au titre de la période ayant servi à la détermination de la réalisation des conditions d'accès.

L'employeur, en application du deuxième alinéa de cet article, doit dans les 2 mois suivant la réalisation des conditions susvisées, organiser le recrutement d'un salarié en CDI à temps complet pour couvrir le poste de travail réputé, désormais, être un emploi permanent, en tenant compte des conditions de recrutement précisées dans les conventions collectives. Les salariés ayant le plus été embauchés pour couvrir ce poste auront une priorité d'examen de leur dossier pour se voir proposer un CDI.

L'employeur a la possibilité de proposer une telle transformation même si les conditions précitées ne sont pas réunies et ce, à tout moment.

Article IV.2 : Transformation du CDII en CDI de droit commun à temps complet

Un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun (CDI) à temps complet doit être proposé à tout collaborateur employé régulièrement sous CDII ayant effectué, auprès d'une même entreprise, un volume moyen annuel de 85% de la durée légale annuelle du travail (soit environ 1.363 heures à l'heure actuelle) constatés sur trois périodes annuelles de référence du CDII consécutives telles que définies à l'article II.2.2 du présent accord.

La proposition de CDI à temps complet doit être faite par l'employeur dans les deux mois suivant la réalisation des conditions susvisées par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le salarié dispose de 15 jours calendaires à compter de la date de première présentation de la proposition pour l'accepter ou la refuser par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge. L'absence de réponse est assimilée à un refus de la proposition.

Le refus par le salarié de la proposition de l'employeur ne lui permet plus d'exiger l'accès au CDI à temps plein avant la fin de la période annuelle de référence du CDII ayant servi à la détermination de la réalisation des conditions d'accès.

À défaut de proposition de l'employeur dans le délai de deux mois susvisé, le salarié dispose d'un délai supplémentaire de 4 mois pour solliciter une transformation de son CDII en CDI. L'employeur doit y répondre dans un délai de 15 jours calendaires.

A l'expiration des délais impartis à l'employeur et au salarié, l'accès au CDI n'est plus possible au titre de la période ayant servi à la détermination de la réalisation des conditions d'accès.

ARTICLE V – CREATION D'EMPLOI

Sous réserve des dispositions spécifiques à certains emplois prévues dans les conventions collectives du spectacle vivant (ex. : concours pour l'embauche de certains musiciens en CDI), en cas de création d'emploi, afin de favoriser la promotion interne, cette création de poste est portée à la connaissance des membres du personnel de l'établissement qui pourront y postuler.

Si un salarié recruté sous CDD peut se prévaloir de six mois de travail effectif dans l'entreprise, il voit l'examen de sa candidature étudié en priorité à condition que le poste corresponde à sa qualification.

ARTICLE VI – EVALUATION DE L'UTILISATION DES CONTRATS

Les parties affirment leur attachement au principe d'une politique d'évaluation de l'utilisation des différents types de contrats dans le spectacle vivant.

Elles conviennent d'intégrer dans les rapports de branche de chaque convention collective les éléments permettant de faire un bilan de l'utilisation des différents types de contrats, et notamment de la transformation d'un type de contrat à un autre telle que prévue dans le présent accord.

Un premier bilan se fera 1 an après le 1^{er} janvier suivant l'extension des conventions collectives du spectacle vivant public et privé. Ensuite l'évaluation s'effectuera tous les 2 ans.

ARTICLE VII – SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les organisations d'employeurs représentatives dans le champ des conventions collectives du spectacle vivant et les organisations syndicales représentatives au plan national veulent tout mettre en œuvre pour valoriser le travail et son contenu, et pour ce faire, favoriseront la reconnaissance aux salariés des droits individuels, transférables, garantis collectivement par voie conventionnelle, prenant en compte la carrière dans la branche, la validation des acquis d'expérience, la qualification et la formation professionnelle afin de mettre en œuvre une véritable sécurisation des parcours professionnels.

ARTICLE VIII – EXTENSION

Les signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L.2261 du code du travail (L.133.8 du code du travail ancien), à l'ensemble du champ d'application tel que défini à l'article 1.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "N.T", "C.P.A", "R.C.B.S", and various other initials and the number "13".

Fait à Paris
Le 24 juin 2008

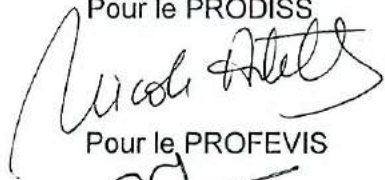
Pour la CPDO



Pour la CSCAD

Rle PCm b

Pour le PRODISS



Pour le PROFEVIS



Pour le SCC



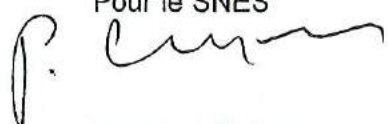
Pour le SDTP



Pour le SMA



Pour le SNES



Pour le SNSP



Pour le SYNAVI



Pour le SYNDEAC



Pour le SYNOLYR

C - 4

Pour la Fédération Communication –
CFTC

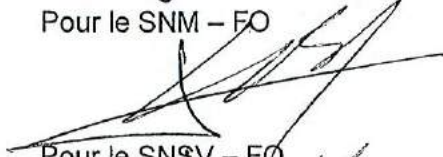
Pour la FASAP – FO

Pour le SNLA – FO

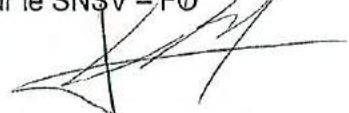


avec réserve sur
l'article
IV.2 et VII

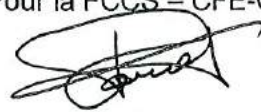
Pour le SNM – FO



Pour le SNSV – FO



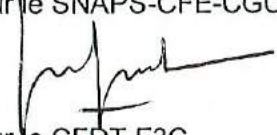
Pour la FCCS – CFE-CGC



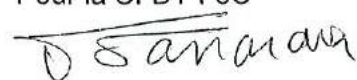
Pour le SNACOPVA-CFE-CGC



Pour le SNAPS-CFE-CGC



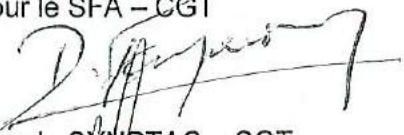
Pour la CFDT F3C



Pour la Fédération du Spectacle – CGT

P.O. R

Pour le SFA – CGT



Pour le SYNPTAC – CGT



Pour le SNAM – CGT



ANNEXE A

Le recours au contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) est exclusivement réservé aux emplois suivants pour la convention collective du secteur public :

Filière Technique :

- Opérateur projectionniste
- Employé(e) de nettoyage
- Gardien(ne)

Filière Administration :

- Caissier(ère)

Filière Communication / Relations publiques :

- Attaché(e) à l'accueil
- Attaché(e) à l'information
- Hôte(sse) d'accueil
- Contrôleur
- Hôte(sse) de salle
- Employé(e) de bar

ANNEXE B

[NB. S'agissant de la convention collective du champ privé, les négociations de la nomenclature des emplois étant toujours en cours en CMP, les employeurs se réservent le droit d'ajuster les intitulés ci-dessous ou d'ajouter des fonctions, et ce selon cette négociation en CMP.]

Le recours au contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) est exclusivement réservé aux emplois suivants pour la convention collective du secteur privé :

Filière Technique :

- Opérateur projectionniste
- Agent d'entretien
- Gardien(ne)

Filière Administration :

- Caissier(ère)

Filière Communication / Relations publiques :

- Responsable contrôle et accueil
- Attaché(e) à l'information
- Hôte(sse) d'accueil
- Agent de contrôle et accueil, vendeurs produits dérivés, vestiaire
- Agent de billetterie et accueil
- Barman

[Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including names like MB, PL, VB, RF, N.F., PC, and others.]

ANNEXE C

Les artistes du spectacle tels que définis à l'article L.7121-2 du code du travail (L.762-1 du code du travail ancien) et les fonctions suivantes (la fonction de chef, d'assistant ou d'adjoint peut être appliquée à l'ensemble des emplois de base désignés ci-dessous, qui peuvent également être déclinés au féminin) :

Accessoiriste.
Administrateur de production.
Administrateur de tournée.
Architecte décorateur.
Armurier.
Artificier/technicien de pyrotechnie.
Attaché de production/chargé de production.
Bottier.
Chapelier/modiste de spectacles.
Cintrier.
Coiffeur/posticheur.
Collaborateur artistique du metteur en scène/du chorégraphe/du directeur musical.
Concepteur des éclairages/éclairagiste.
Concepteur du son/ingénieur du son.
Conseiller(ère) technique.
Costumier.
Décorateur.
Directeur de production.
Directeur technique.
Dramaturge.
Electricien.
Ensemblier de spectacle.
Habilleur.
Lingère/repasseuse/retoucheuse.
Machiniste/constructeur de décors et structures.
Maquilleur.
Menuisier de décors.
Metteur en piste (cirques).
Monteur son.
Opérateur lumière/pupitreux/technicien CAO-PAO.
Opérateur son/preneur de son.
Peintre de décors.
Peintre décorateur.
Perruquier.
Plumassier(ère) de spectacles.
Poursuiveur.
Prompteur.
Réalisateur coiffures, perruques.
Réalisateur costumes.
Réalisateur lumière.
Réalisateur maquillages, masque.
Réalisateur son.
Régisseur/régisseur de production.
Régisseur d'orchestre.
Régisseur de salle et de site (dans le cadre d'un festival exclusivement).
Régisseur de scène/régisseur d'équipement scénique.
Régisseur général.

Régisseur lumière.
 Régisseur plateau son (retours).
 Régisseur son.
 Répétiteur/souffleur.
 Rigger (accrocheur).
 Scénographe.
 Sculpteur de théâtre.
 Serrurier/serrurier métallier de théâtre.
 Staffeur.
 Tailleur/couturier(ère).
 Tapissier de théâtre.
 Technicien console.
 Technicien de maintenance (dans le cadre d'une tournée et d'un festival exclusivement).
 Technicien de plateau.
 Technicien effets spéciaux.
 Technicien instruments de musique (backline).
 Technicien lumière.
 Technicien son/technicien HF.
 Technicien de sécurité (cirques).
 Technicien groupe électrogène (groupman).
 Teinturier coloriste de spectacles.

Audiovisuel dans les spectacles mixtes
 et/ou captations à but non commercial

Cadreur.
 Chef opérateur.
 Monteur.
 Opérateur image/pupitreur.
 Opérateur vidéo.
 Projectionniste.
 Régisseur audiovisuel.
 Technicien vidéo.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including initials like "AB", "VC", "PP", "KZ", "17", "PC", "RL", "Z", "OS", and a large signature "my" in the top right.