

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 assujéti 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 habiliter) 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 |
|---|---|
| <p>CADRES</p> <p>Elabore et met en œuvre la réalisation du projet artistique Encadrement, coordination de l'équipe artistique</p> | <p>Chef d'orchestre Chef de chœur Chorégraphe Maitre de ballet Metteur en piste Metteur en scène Arrangeur musical (1), orchestrateur</p> |
| <p>AGENTS DE MAITRISE</p> <p>Responsable artistique par délégation</p> | <p>Capitaine niveau 1</p> |
| <p>NON CADRES</p> <p>Interprétation de l'œuvre artistique, littéraire, musicale, chorégraphique, de variétés, de cabarets de cirque</p> <p><u>L'artiste interprète sa prestation selon les spécificités des spectacles :</u></p> <p>d'art dramatique d'art lyrique d'art chorégraphique</p> <p>de marionnettes de music-hall de variétés de comédies musicales de cabarets de revues de cirque de bals</p> | <p>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></p> <p>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</p> <p>Artiste de complément /figurant/figurante</p> |

(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 - repassseuse Repassseuse-linge- 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 | 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 |
| 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 maîtrise | 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 |
|--|---|--------|--------|------------|-----------------|
| <i>Rémunération par représentation</i> | <i>1er chanteur soliste/1er rôle</i> | 151,00 | 136,00 | 122,50 | 2 450,00 |
| | <i>chanteur soliste/2nd rôle</i> | 121,00 | 108,00 | 96,50 | 1 931,00 |
| | <i>choriste</i> | 84,50 | 75,00 | 67,00 | 1 398,37 |
| | <i>1er danseur soliste/1er rôle</i> | 151,00 | 136,00 | 122,50 | 2 450,00 |
| | <i>danseur soliste/2nd rôle</i> | 141,00 | 124,00 | 109,50 | 2 186,00 |
| | <i>art. chorégraphique d'ensemble</i> | 121,00 | 108,00 | 96,50 | 1 931,00 |
| | <i>artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties etc)</i> | 151,00 | 139,50 | 125,50 | 2 510,00 |
| | <i>artiste dramatique, comédien/1er rôle</i> | 151,00 | 139,50 | 125,50 | 2 510,00 |
| | <i>doublure</i> | 84,50 | 75,00 | 67,00 | 1 398,37 |
| | <i>1er assistant des attractions</i> | 82,00 | 74,00 | 67,00 | 1 398,37 |
| | <i>autre assistant</i> | 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> | |
|---|--|--|---|--|---|--|
| | <i>pour une soirée ou matinée de une représentation</i> | <i>pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives</i> | <i>pour une soirée ou matinée de une représentation</i> | <i>pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives</i> | <i>pour 26 à 30 représentations mois non consécutives</i> | <i>pour 52 à 56 représentations mois consécutives mini 2 à 2</i> |
| 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 une 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 | Salaire |
|--|---|--|---|--|--|--|---|--------------|--------------------|
| | REGIE | SON | LUMIERE | PLATEAU - PISTE DECORS - STRUCTURE | COSTUMES | VIDEO - IMAGES | INFRASTRUCTURE DU SPECTACLE | horaire | mensuel 151,67h |
| 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 cœur | 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 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 | 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) | Salaires 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 *pro rata 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 26 ^{ème} 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 ou 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.