

# Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012

## Préambule

### Article

En vigueur étendu

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 interbranches 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 polycompétence.

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 micro-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 Ier Champ de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant**

## **Article 1er**

### **Champ d'application territorial et professionnel**

En vigueur étendu

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 définie 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 que, aux termes des dispositions actuelles de l'accord interbranches 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 interbranches en document de référence A.

## **Titre II Variabilité des conditions d'emploi. – Secteurs d'activité. – Annexes**

### **Article 2.1**

#### **Variabilité des conditions d'emploi selon les modes de diffusion et d'exploitation des spectacles**

En vigueur étendu

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 2.2**

#### **Variabilité des conditions d'emploi selon les disciplines artistiques**

En vigueur étendu

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 à la pluridisciplinarité des créations et à l'interdisciplinarité des entreprises génère 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 2.3**

#### **Variabilité des conditions d'emploi selon les jauges des lieux**

En vigueur étendu

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 lequel 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 2.4**

### **Secteurs d'activité. – Annexes**

En vigueur étendu

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 2.5**

### **Négociation des annexes**

En vigueur étendu

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

## **Article 2.6**

### **Champ d'application des annexes par secteurs d'activité**

En vigueur étendu

Détail du champ d'application des annexes

Annexe I : 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 II : 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 cabaret sans revues.

Annexe III : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabaret.

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 de la licence 3 (diffuseurs de spectacles).

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

Le personnel a souvent une polycompétence (artiste et serveur). Ainsi, dans les cabarets de transformistes, les guinguettes... la polycompétence 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 IV : 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.

#### Modalités d'application des annexes I à V

Définition par secteur d'activité en tournées et hors tournées

Conditions d'application entre les annexes I et IV

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 et pour une période de plus de 25 jours, il est alors réputé être exploité en « hors tournée ».

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

Conditions d'application entre les annexes II et IV

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

Conditions d'application entre les annexes III et IV

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 et pour une période supérieure à 15 jours, il sera fait application de l'annexe IV.

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 III.

Conditions d'application entre les annexes IV et V

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

Annexe V : Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque.

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

- acrobatie ;
- manipulation d'objets ;
- équilibre ;
- acrobatie aérienne ;
- art clownesque et art burlesque ;
- illusionniste ;
- travail et présentation avec les animaux.

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

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

Annexe VI : Producteurs, diffuseurs, organisateurs occasionnels (y compris les particuliers) de spectacles de bal 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 phonogrammes.

Critère

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 2 années précédentes, ou pour les entreprises nouvelles de l'activité au moment de sa création.

## **Article 2.7**

### **Commission d'interprétation**

En vigueur étendu

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 instaurées au titre XVI de la présente convention collective.



## **Titre III Liberté civique et égalité. – Non-discrimination**

### **Article 3.1**

#### **Liberté d'opinion et liberté syndicale**

En vigueur étendu

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. Ils reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

### **Article 3.2**

#### **Egalité. – Non-discrimination**

En vigueur étendu

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 des 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 pour 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 4.1**

#### **Représentation des salariés dans l'entreprise**

En vigueur étendu

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 périodes 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 4.2**

#### **Délégués du personnel**

En vigueur étendu

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, les employeurs qui le souhaitent peuvent mettre en place des élections du personnel dans les mêmes conditions que dans les entreprises de 11 salariés ou plus.

### **Article 4.3**

#### **Conseillers conventionnels des salariés**

En vigueur étendu

Les parties rappellent que l'écrasante majorité des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention comprend 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'existent 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 11 salariés

Les salariés ou l'employeur pourront choisir de faire appel à un ou à des conseillers conventionnels des salariés, missionnés par la présente convention collective.

Dans les entreprises dont l'effectif est supérieur à 10 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 à 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 sur le 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 4.4**

### **Missions des conseillers conventionnels des salariés**

En vigueur étendu

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 sera soumis par référendum 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 16.6.

## **Article 4.5**

### **Elections des conseillers conventionnels des salariés**

En vigueur étendu

Les conseillers conventionnels des salariés (CCS) sont au nombre de 28.

Ces conseillers conventionnels des salariés seront élus pour 4 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 4.6**

### **Publicité et information**

En vigueur étendu

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 4.7**

### **Saisine des conseillers conventionnels des salariés**

En vigueur étendu

Les salariés ou la catégorie de salariés, telle que définie en 6.3, 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 4.8**

### **Rapport annuel de médiation des conseillers conventionnels des salariés**

En vigueur étendu

Le collège des conseillers conventionnels des salariés (CCS) est réuni au moins une fois par an et, en tout état de cause, dans le mois qui précède la première réunion de négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

## **Article 4.9**

### **Financement**

En vigueur étendu

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 4.10**

### **Droit syndical et sections syndicales d'entreprise**

En vigueur étendu

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 par un syndicat qui satisfait aux critères 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'excédera pas 2 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.

(1)

(1) La décision n° 369914 du Conseil d'Etat a annulé l'arrêté du 29 mars 2013 en tant qu'il étend le dernier alinéa de l'article IV-10.

## **Article 4.11**

### **Collecte des cotisations**

En vigueur étendu

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 4.12**

### **Affichage**

En vigueur étendu

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 4.13**

### **Diffusion des publications et tracts syndicaux**

En vigueur étendu

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. (1)

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 que injures et diffamation publique, fausses nouvelles et provocation).

(1) La décision n°369914 du Conseil d'Etat a annulé l'arrêté du 29 mars 2013 en tant qu'il étend les trois premiers alinéas de l'article IV-13.

## **Article 4.14**

### **Local syndical**

En vigueur étendu

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, équipé à cet effet, convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués. 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 4.15**

### **Personnalités extérieures**

En vigueur étendu

Les syndicats et sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par eux. 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 4.16**

### **Organisations syndicales représentatives**

En vigueur étendu

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 2 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 premier 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 4.17**

### **Représentant de la section syndicale (RSS)**

En vigueur étendu

Le représentant de la section syndicale 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 représentant de la section syndicale 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 (art. L. 2142-1-1 du code du travail) ;
- dans les entreprises de moins de 50 salariés, un délégué du personnel peut être désigné représentant de la section syndicale pour la durée de son mandat par les syndicats non encore représentatifs.

Le mandat de représentant de la section syndicale 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 représentant de la section syndicale, soit il doit attendre 6 mois avant de pouvoir désigner de nouveau l'ancien représentant de la section syndicale.

Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs (sauf dispositions particulières, cf. art. 4.13.2). Il dispose de 4 heures de délégation par mois pour exercer ses fonctions.

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

## **Article 4.18**

### **Délégués syndicaux**

En vigueur étendu

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 (art. L. 2143-6 du code du travail).

## **Article 4.19**

### **Exercice d'un mandat syndical**

En vigueur étendu

Lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement, après 18 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 6 mois. Cette demande de réemploi doit être faite par lettre recommandée avec avis de réception et présentée au plus tard dans les 3 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 4.20**

### **Autorisation d'absence des délégués syndicaux, des représentants de la section syndicale et des salariés dûment mandatés**

En vigueur étendu

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 3 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 4.21**

### **Comité d'entreprise**

En vigueur étendu

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 12 mois, consécutifs ou non, au cours des 3 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 4.22**

### **Fonctionnement**

En vigueur étendu

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 2 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 3 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. A 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 4.23**

### **Rôle et attributions du comité d'entreprise**

En vigueur étendu

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 sur 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 10 salariés ou plus dans une même période de 30 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 à 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 4.24**

### **Contributions au comité d'entreprise**

En vigueur étendu

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 4.25**

### **Comité d'action sociale et culturelle. – Spectacle vivant privé (CASC-SVP)**

En vigueur étendu

Les parties s'engagent à mettre en place un dispositif de financement des œuvres sociales et culturelles (CASC-SVP : comité d'action sociale et culturelle 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 € 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 deuxième année ;
- à 0,25 % la troisième année.

Les partenaires sociaux se retrouveront après 3 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 droit...) 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 4.26.

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.

(1) L'article IV-25 « Comité d'action sociale et culturelle-spectacle vivant privé » (CASC-SVP) est étendu, sous réserve, d'une part, qu'ait été recueilli l'accord de chaque comité d'entreprise concerné en conformité avec les dispositions prévues par l'article L. 2323-83 du code du travail et, d'autre part, du respect du rôle des délégués du personnel pour le fonctionnement de toutes les institutions sociales tel que défini aux termes des dispositions de l'article L. 2313-15 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

## **Article 4.26**

### **Accords collectifs de groupe, d'entreprise ou d'établissement**

En vigueur étendu

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

#### **4.26.1. Articulation des niveaux de négociation**

Les parties signataires conviennent que, 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.

#### 4.26.2. Conclusion des accords d'entreprise

##### 4.26.2.1. 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 premier 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 de 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 n° 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.

##### 4.26.2.2. En cas d'absence d'un délégué syndical dans l'entreprise (1)

###### a) Conditions de conclusion

A 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 représentant de la section syndicale, 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 du 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 de 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 15 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 avis 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.

(1) L'article IV-26.2.2 « En cas d'absence d'un délégué syndical dans l'entreprise », qui prévoit des règles de négociation spécifiques en l'absence de délégué syndical, est exclu de l'extension comme contrevenant aux articles L. 2232-21 du code du travail et suivants s'agissant de la négociation et de la conclusion des accords avec les représentants élus et les salariés mandatés, et comme contrevenant à l'article L. 2143-23 du code du travail ainsi qu'à l'article 6-III de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 s'agissant de la négociation avec le représentant de la section syndicale.

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

## **Titre V Financement du paritarisme**

### **Article 5.1**

En vigueur étendu

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 € et un plafond de 300 € par an et par entreprise.

### **Article 5.2**

En vigueur étendu

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 déléguera la collecte à un organisme social du spectacle ou à toute autre structure compétente pour ce faire.

### **Article 5.3**

En vigueur étendu

La collecte du financement du paritarisme sera effectuée chaque année, en début d'année civile. L'ensemble des employeurs placés dans le champ de la présente convention collective est assujetti à la cotisation du financement du paritarisme.

### **Article 5.4 a**

En vigueur étendu

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 moitiés entre le collège employeurs et le 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 5.4 b**

En vigueur étendu

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 5.4 c**

### **Part affectée aux dépenses structurelles de fonctionnement de la convention**

En vigueur étendu

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 14.12.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 moitiés 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 à 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 6.1**

### **Nomenclature des emplois**

En vigueur étendu

La liste des emplois par filières est définie à l'article 6.3.

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

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

A compter de l'entrée en application de la présente convention et afin de laisser un délai raisonnable d'adaptation des contrats de travail en cours, il est accordé aux entreprises un délai de 12 mois pour se conformer à la nouvelle classification. Faute d'accord entre le salarié et son employeur sur l'intitulé de la 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'emplois et filières prévues dans la grille de classification (art. 6.3).

## **Article 6.2**

### **Grille et principes de classification**

En vigueur étendu

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 dans 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 qui revêtent 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'Education nationale :

- les 3 premiers niveaux concernent la catégorie cadres ;
- le 4e niveau concerne la catégorie des agents de maîtrise ;
- les niveaux V, VI et VII 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 négocier.

## Grille de classification

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 »).

Niveau de qualification	Définition générale	Définition complémentaire	Niveau de formation
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.	Niveaux II. – I bac + 3 et au-delà. Licence, master, doctorat ou expérience professionnelle.
Cadres Groupe 3	Cadres fonctionnels ou opérationnels, ou chargés 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.	Niveaux 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).	Niveaux 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	Niveaux V. – IV niveau CAP, BEP et bac pro ou expérience professionnelle.

Niveau de qualification	Définition générale	Définition complémentaire	Niveau de formation
		peut comporter la responsabilité d'une ou plusieurs personnes.	
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.	Niveaux V. – IV niveau CAP, BEP et 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 1 journée à 1 semaine au maximum.	Sans formation initiale préalable.

## Article 6.3

### Catégories et filières

En vigueur étendu

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-interprètes

Conformément à l'article L. 7121-3 et suivants du code du travail

Niveau de qualification	Artistes
Cadres	
Elabore et met en œuvre la réalisation du projet artistique. Encadrement, coordination de l'équipe artistique.	Chef d'orchestre Chef de chœur Chorégraphe Maître de ballet Metteur en piste Metteur en scène Arrangeur musical (1), orchestrateur
Agents de maîtrise	
Responsable artistique par délégation	Capitaine niveau I
Non-cadres	
Interprétation de l'œuvre artistique, littéraire, musicale, chorégraphique, de variétés, de cabaret, de cirque. L'artiste-interprète sa prestation selon les spécificités des spectacles : – d'art dramatique ; – d'art lyrique ; – d'art chorégraphique ; – de marionnettes ; – de music-hall ; – de variétés ; – de comédies musicales ; – de cabaret ; – de revue ; – de cirque ; – de bal.	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 En fonction des spécificités des spectacles, peuvent être engagés en qualité de : – 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 de ballet ; – capitaine niveau II ;

Niveau de qualification	Artistes
	- diseur/diseuse, conteur/conteuse.
	Artiste de complément/figurant/figurante
(1) En lien avec le directeur musical et/ou le compositeur, il/elle crée l'arrangement du score ou du conducteur de la partition de l'œuvre musicale, en vue de son interprétation. (2) Il/elle utilise les techniques du mixage, scratching, sampling à partir de musiques, d'instruments, de sons ou de voix enregistrés déjà existants ou produits en direct pour interpréter sur scène une œuvre originale.	

## Grille de fonctions

### Emplois techniques

### Filière technique spectacle

Niveau de qualification	Régie	Son	Lumière	Plateau piste-décors structures	Costumes	Vidéo-images	Filière (**) Infrastructure du spectacle
Cadres Groupe 2	Directeur technique Régisseur général (***)	Concepteur du son Ingénieur du son	Concepteur lumière/ éclairagiste Réalisateur lumière	Décorateur Architecte-décorateur Scénographe	Costumier-ensemblier Chef costumier Concepteur de costumes Concepteur coiffures, 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 technique (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 électricien Pupitreur Technicien CAO-PAO Opérateur lumière	Chef machiniste Régisseur plateau (*) Chef monteur de structures Ensemblier de spectacle	Réalisateur coiffures, perruques Réalisateur costumes Réalisateur maquillages, masques Responsable costumes Responsable couture Chef habilleuse Chef couturière Chef atelier de costumes	Cadreur Monteur Opérateur image/pupitreur Opérateur vidéo Régisseur audiovisuel	Chef de la sécurité Chef d'équipe site Régisseur de site
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 structures 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 spectacle Nacelliste de spectacle Technicien hydraulique Machiniste	Coiffeur/Posticheur Couturière G1 Maquilleur Modiste de spectacle Perruquier Plumassier de spectacle Tailleur Costumier (spectacle en tournée)	Technicien vidéo Projectionniste Technicien prompteur	Technicien visuel site Electricien site Monteur de structures site Serrurier site Tapissier site
Employés qualifiés		Prompteur/	Poursuiveur	Peintre	Habilleuse-		Agent de sécurité

Niveau de qualification	Régie	Son	Lumière	Plateau piste-décors structures	Costumes	Vidéo-images	Filière (**) Infrastructure du spectacle
Groupe 2		souffleur		Cariste de spectacle Technicien de plateau (1) ou brigadier	couturière Habilleuse-perruquière Couturière		Peintre site Cariste site Chauffeur Electricien d'entretien
Employés				Garçon de piste Soigneur d'animaux Personnel d'entretien Manutentionnaire	Habilleuse-repasseuse Repasseuse-lingère Retoucheuse		Manutentionnaire Coursier Personnel d'entretien de véhicule

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

(\*) 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 I « Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique », le régisseur général peut se voir appliquer les minimal 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

Niveau de qualification	Filière gestion de la structure	Filière création production	Filière accueil Commercialisation. – Communication (1)
Cadres Groupe 1	Directeur général Directeur Directeur délégué Administrateur général Secrétaire général Directeur administratif et financier	Directeur artistique Directeur musical	
Cadres Groupe 2	Directeur adjoint Administrateur Directeur des ressources humaines Directeur de salle de cabaret 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(e) 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(e) de réservation Attaché(e) à l'accueil
Employés	Employé(e) de bureau Standardiste Agent d'entretien/maintenance Gardien de théâtre et de lieu de spectacle	Coursier	Caissier(ère)/Caissier(ère) de location Contrôleur(euse)/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(e) 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

### Filière salle/restauration (cabarets)

Niveau de qualification	Echelon	Filière salle	Filière cuisine
Cadres Groupe 1			
Cadres Groupe 2		Directeur(trice) de salle	
Cadres Groupe 3		Premier maître d'hôtel	Chef de cuisine
Agents de maîtrise	1 ou 2	Maître d'hôtel/Chef barman	Chef de partie
	1 ou 2		Sous-chef de cuisine
	1 ou 2	Sommelier(ère)	Responsable qualité
	1 ou 2		Chef de cuisine
	1 ou 2		Chef pâtissier
Employés qualifiés Groupe 1	1 ou 2	Chef de rang	Cuisinier/Pâtissier/Saucier
	1 ou 2		Sous-chef de cuisine
	1 ou 2	Barman	Chef de partie
Employés qualifiés Groupe 2	1 ou 2	Ecailler(ère)	
	1 ou 2	Serveur(euse)	
	1 ou 2	Caissier/Caissière en salle	Commis de cuisine
Employés	2	Serveur(euse)	Commis de cuisine
	1 ou 2	Commis de salle, de bar	Plongeur
	1 ou 2	Caviste	
	1 ou 2	Plongeur	
	1 ou 2	Chasseur/Voiturier/Portier	
	1 ou 2	Entretien/Manutentionnaire	
	1 ou 2	Vestiaire	
	1 ou 2	Agent d'accueil/Agent de sécurité/ Physionomiste	

## Article 6.4

### Salaires

En vigueur étendu

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, pour ne pas créer de distorsion de concurrence entre elles.

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

#### Grille de salaires minimaux des artistes-interprètes

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

(Annexe I)

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

(En euros.)

THEATRE	Forfait mensuel Cas particuliers des petits lieux définis à l'annexe I (cf. art. 1.6, a et c)	Exploitation continue (2)		Exploitation discontinue (hors tournée) (3) Nb de représentations par mois		
		- de 400 places	+ de 400 places	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 16
		Cachet	Cachet			
Débutants (1) et doublures	1 398,37	55,00	55,00	86,00	78,00	72,00
Rôles de moins de 100 lignes	1 398,37	72,00	80,00	105,00	95,00	85,00
Rôles de plus de 100 lignes	1 398,37	80,00	88,00	130,00	115,00	100,00

(En euros.)

Théâtre musical. – Comédie musicale opérettes et autres spectacles	De 1 à 7	De 8 à 16	Exploitation continue (2)	Salaire mensuel (4) (pour 24 représentations)	Salaire mensuel (5) (pour 151,67 heures)
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
Premier 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

(En euros.)

Artistes musiciens et orchestre	De 1 à 7	De 8 à 16	Plus de 16	Salaire mensuel (4) (pour 30 représentations)	Salaire mensuel (5) (pour 151,67 heures)
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 3 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 au 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 minimal devront atteindre les minimal de l'annexe IV « Tournées » dans un délai de 2 ans.



Ces minimaux 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 aux contrats supérieurs à 1 mois d'engagement.

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

Pour les salariés percevant une rémunération supérieure à 110 % du salaire mensuel minimal 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 I. -

#### Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

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

(Annexe II)

Artistes-interprètes

Création. – Production

Le salaire mensuel s'applique à compter du 22<sup>e</sup> jour travaillé ou de 24 représentations par mois, de date à date, répétitions non incluses (titre II.5, art. 1 et 2, titre II, de l'annexe « Musique »).

(En euros.)

		De 1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation dans les salles d'une capacité maximale de 300 places (ou premières parties et plateaux découverts)	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(euse)	83,55	76,37	1 398,37

(En euros.)

		De 1 à 7	De 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(euse)	86,62	76,89	67,34	1 398,37

Artistes musiciens

Création. – Production

Le salaire mensuel s'entend pour 30 représentations au plus par mois, de date à date, répétitions non incluses (art. 1<sup>er</sup> du II.5, de l'annexe « Musique »).

(En euros.)

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

(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.

(\*) En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini au titre II, II. – 3, article 4.3 de l'annexe « Musique » : 101,02 €.

(En euros.)

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation (1)		148,00	130,09	114,47	2519,76
Comédies musicales/ orchestre > 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 minimal inférieur ou égal à la rémunération globale maximale prévue par la colonne qui précède. Par exemple, 16 représentations ne pourront pas donner lieu à une rémunération globale inférieure ou égale à 15 représentations.

### Comédies musicales/Spectacles de variétés

Le salaire mensuel s'applique dès lors que le contrat de travail a une durée minimale de 1 mois (art. 2 du II.5, de l'annexe « Musique »).

(En euros.)

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

### Indemnités de répétition (En euros.)

Cachets de répétition	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-interprètes

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabaret

(Annexe III)

### Troupe constituée (En euros.)

	Cachet minimal 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 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentations par mois non consécutives	Pour 52 à 56 représentations par mois consécutives (mini 2 à 2)	Pour 26 soirées, dont 13 à 2 représentations consécutives
Salles avoisinant 300 places au maximum							
Capitaine niveau I	94,25	146,08	91,80	128,52	2 325,60	3 255,84	2 790,72

Capitaine niveau II	86,39	133,92	84,15	117,81	2 131,80	2 984,52	2 558,16
Danseurs, danseuses solistes et autres artistes solistes	78,54	121,74	76,50	107,10	1 938,00	2 713,20	2 325,60
Danseurs danseuses de revue	71,40	110,67	69,54	97,36	1 764,60	2 470,44	2 117,52
Autres artistes de revue	69,36	107,51	67,56	94,59	1 713,60	2 399,04	2 056,32
Chanteur	95,88	148,61	93,39	130,74	2 366,40	3 312,96	2 839,68
Musicien avant spectacle sur scène	95,88		93,39		2 366,40		
Musicien accompagnant tout le show	95,88	148,61	93,39	130,74	2 366,40	3 312,96	
Musicien dîner + 1er show		148,61		130,74		3 312,96	
Musicien dîner + 2 shows		200,63		176,56		4 477,80	
Attraction/artiste de variété	95,88	148,61	93,39	130,74	2 366,40	3 312,96	2 839,68
Salles supérieures à 300 places							
Capitaine niveau I	100,98	156,52	98,36	137,70	2 491,55	3 488,20	2 989,88
Capitaine niveau II	92,82	143,87	90,40	126,57	2 290,21	3 206,37	2 748,29
Danseurs, danseuses solistes et autres artistes solistes	84,15	130,43	81,97	114,75	2 076,31	2 906,90	2 491,61
Danseurs, danseuses de revue	76,50	118,58	74,51	104,32	1 887,51	2 642,51	2 265,01
Autres artistes de revue	74,46	115,41	72,52	101,53	1 837,22	2 572,13	2 204,68
Chanteur	102,01	158,12	99,35	139,10	2 516,92	3 523,69	3 020,30
Musicien avant spectacle sur scène	104,03		101,32	141,85	2 566,81		
Musicien accompagnant tout le show	104,03		101,32	141,85	2 566,81	3 593,58	
Musicien dîner + 1er show		158,12		141,85		3 593,58	
Musicien dîner + 2 shows		212,57		191,31		4 846,49	
Attraction/artiste de variété	104,03	161,25	101,32	141,85	2 566,81	3 593,58	3 080,20

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

Pour les artistes polyvalents, la rémunération ci-dessus ne correspond qu'à la prestation en présence du public. Prime de capitaine remplaçant Salles avoisinant 300 places au maximum : – niveau I : une représentation, 15 € ; deux représentations, 21 € ; – niveau II : une représentation, 7,50 € ; deux représentations, 10,50 €. Salles dépassant 300 places : – niveau I : une représentation, 15,75 € ; deux représentations, 22,05 € ; – niveau II : une représentation, 7,87 € ; deux représentations, 11,02 €. Répétition d'entretien : – pour un service de 3 h 30, échauffement compris : 35 €. Hors troupe constituée (En euros.)

	Nombre de représentations par mois		
	De 1 à 7	De 8 à 15	De 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 variétés/attraction :			
- pour 40 minutes (1)	81,60	74,66	73,16
- pour 60 minutes (1)	102,00	93,33	91,45
- pour 80 minutes (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 supérieures à 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 variétés/attraction :			
- pour 40 minutes (1)	127,12	116,31	113,98
- pour 60 minutes (1)	172,23	157,59	154,42
- pour 80 minutes (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 IV)

Spectacles d'art dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de marionnettes, de music-hall (En euros.)

	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	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					
Premier 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 de 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
Premier 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 (art. 2.3.1 de l'annexe IV).					
(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 minimal de représentation ne peut être inférieur à 92 €, incluant un raccord de 1 heure avant le concert. La journée de répétition de deux services est fixée à 72 €. Le salaire minimal mensuel est fixé à 2 200 € à partir de 22 services jusqu'à 30 au-delà ; il sera versé une rémunération supplémentaire au pro rata temporis. Comédie musicale/Théâtre musical (En euros.)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel (1)
	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/2nd 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 (En euros.)

	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 spectacle 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 qu'il est défini au II. - 3, article 4.3, titre II de l'annexe « Musique » : 101,02 €.

### Artistes musiciens (En euros.)

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

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

(\*) 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 qu'il est défini à l'article 4.3 du II. - 3 de l'annexe « Musique » : 103 €.

## Spectacles de cabaret et de revue

### Troupe constituée (En euros.)

	Cachet minimal 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 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentations par mois non consécutives	Pour 52 à 56 représentations par mois consécutives (mini 2 à 2)
Capitaine niveau I	108,90	168,80	106,07	148,50	2 686,97	3 761,78
Capitaine niveau II	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 variétés	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 sera au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes.

Prime de capitaine remplaçante :

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

– niveau II : une représentation, 7,87 € ; deux représentations, 11,02 €.

Répétition d'entretien :

– pour un service de 3 h 30, échauffement compris : 35,00 €.

### Hors troupe constitué

	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 minutes (1)	138,45	126,68	124,14
- pour 60 minutes (1)	187,57	171,63	168,18
- pour 80 minutes (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 V) La grille des salaires concerne l'ensemble des contrats de travail : CDI, CDD, CDDU. Artistes-interprètes du cirque et musiciens

#### Exploitation des spectacles (En euros.)

Nombre de cachets par mois	De 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 (En euros.)

Cachet de base de 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 est entendue pour 151,66 heures, pour un contrat d'une durée minimale de 1 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 bal avec ou sans orchestre

#### (Annexe VI) (En euros.)

	Montant du cachet	
Chef d'orchestre (*), musiciens, chanteur, danseur, choriste	135	Pour un service de 4 heures indivisible (**)
Figuration chorégraphique	80	

(\*) 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 4 heures seront déclenchées au-delà de 1/4 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 2 jours consécutifs (même lieu et même employeur), la rémunération du bal du second jour et éventuellement des suivants est prévue à hauteur de 75 % du cachet de base.

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

	Montant du cachet de répétition	
Artiste-interprète de la musique et de la danse	90	Pour un service de 3 heures indivisible (***)
Figuration chorégraphique	50	
(***) Toute heure au-delà du service de 3 heures est rémunérée pro rata temporis.		

Se reporter aux articles 4.1, 4.2, 4.3 de l'annexe « Bals ». Grille de salaires minimaux. – Emplois techniques (En euros.)

Niveaux de qualification	Filière technique spectacle						Filière (**) infrastructure du spectacle	Salaires horaires	Salaire mensuel 151,67h
	Régie	Son	Lumière	Plateau piste décors structures	Costumes	Vidéo Images			
Cadres Groupe 2	Directeur technique	Concepteur du son	Concepteur lumière/ éclairagiste	Décorateur Architecte-décorateur	Costumier ensemblier	Réalisateur pour dif. intégrée au spectacle	Directeur technique site	14,70	2 229,55
	Régisseur général (***)	Ingénieur du son	Réalisateur lumière	Scénographe	Chef costumier	Ingénieur du son vidéo	Régisseur général site		
					Concepteur des costumes	Chef opérateur			
					Concepteur de coiffures, perruques				
				Concepteur de maquillages, masques					
Cadres Groupe 3	Conseiller technique							12,50	1 895,88
Agents de maîtrise	Régisseur	Régisseur son (*)	Régisseur lumière (*)	Chef machiniste	Réalisateur coiffures, perruques	Cadreur	Chef de la sécurité	11,70	1 774,00
	Régisseur d'orchestre	Opérateur son	Chef électricien	Régisseur plateau(*)	Réalisateur costumes	Monteur	Chef d'équipe site		
	Régisseur de production	Preneur de son	Pupitreur	Chef monteur de structures	Réalisateur maquillages, masques	Opérateur image/pupitreur	Régisseur de site		
	Conseiller technique.	Technicien console	Technicien CAO-PAO	Ensemblier de spectacle	Responsable costumes	Opérateur vidéo			
	Effets spéciaux	Sonorisateur	Opérateur lumière		Responsable couture	Régisseur audiovisuel			
	Concepteur-artificier	Réalisateur son			Chef habilleuse				
	Régisseur plateau (*)	Monteur son			Chef couturière				
	Régisseur son (*)				Chef atelier de costumes				
	Régisseur lumière (*)								
	Régisseur de scène								
Régisseur de chœur									
Employés qualifiés Groupe 1	Régisseur adjoint	Technicien son	Electricien	Accessoiriste	Coiffeur-posticheur	Technicien vidéo	Technicien visuel site	10,44	1 584,00
	Technicien de maintenance en tournée et festival	Technicien instruments	Technicien lumière	Accessoiriste-constructeur	Couturière G1	Projectionniste	Electricien site		
	Technicien de pyrotechnie	Accordeur		Accrocheur-rigger	Maquilleur	Technicien prompteur	Monteur de structure site		

	Technicien effets spéciaux			Assistant décorateur	Modiste de spectacles		Serrurier site		
	Artificier			Cintrier	Perruquier		Tapissier site		
	Technicien groupe électrogène			Constructeur décors et structures	Plumassier de spectacles				
				Menuisier de spectacle	Tailleur				
				Peintre décorateur	Costumier (spectacle en tournée)				
				Sculpteur de spectacle					
				Serrurier de spectacle					
				Staffeur					
				Constructeur-machiniste					
				Tapissier de spectacle					
				Machiniste					
				Technicien de structures					
				Monteur de structures					
				Monteur Scaff Holder de spectacle					
				Nacelliste de spectacle					
				Technicien hydraulique					
Employés qualifiés Groupe 2		Prompteur/souffleur	Poursuiveur	Peintre	Habilleuse-couturière		Agent de sécurité	9,45	1 433,28
				Cariste de spectacle	Habilleuse-perruquière		Peintre site		
				Technicien de plateau ou brigadier	Couturière		Cariste site		
							Chauffeur		
Employés							Electricien d'entretien		
				Garçon de piste	Habilleuse-repasseuse		Manutentionnaire	9,22	1 398,37
				Soigneur d'animaux	Repasseuse-lingère-retoucheuse		Coursier		
				Personnel d'entretien			Personnel d'entretien de véhicules		
				Manutentionnaire					

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

(\*) Les régisseurs sont répertoriés en doublon dans les filières régie, 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 à l'annexe I « Exploitant de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique », le régisseur général peut se voir appliquer les minimal de la catégorie cadre, groupe 3.

### Grille de salaires minimaux. - Emplois administratifs et commerciaux (En euros.)

Niveau de qualification	Filière Gestion de la structure	Filière Création. – Production	Filière Accueil. – Commercialisation Communication (1)	Salaires brut minimal (pour un horaire mensuel de 151,67 heures)
Cadres Groupe 1	Directeur général, directeur Directeur délégué Administrateur général, secrétaire général Directeur administratif et financier	Directeur artistique Directeur musical		3 031
Cadres Groupe 2	Directeur adjoint Administrateur	Directeur de production Directeur artistique de la production	Directeur de communication et/ou relations publiques Directeur commercial	échelon 1 = 2 400 échelon 2 = 2 500



	Directeur des ressources humaines Directeur de salle de cabaret Responsable administratif et financier	Directeur musical de la production Administrateur de production Administrateur de tournées Administrateur de diffusion		échelon 3 = 2 600 échelon 4 = 2 700 échelon 5 = 2 800
Cadres Groupe 3	Chef comptable Administrateur délégué	Conseiller artistique	Cadre commercial	échelon 1 = 2 100 échelon 2 = 2 200 échelon 3 = 2 300 échelon 4 = 2 400 échelon 5 = 2 500
Agents de maîtrise	Comptable principal Comptable unique Responsable administratif Secrétaire de direction Assistant(e) de direction Webmaster	Programmeur Coordinateur Chargé(e) de production Chargé(e) de diffusion Répétiteur(trice)	Responsable relations presse et/ou communication Attaché(e) de presse, attaché(e) aux relations publiques Responsable billetterie Gestionnaire de billetterie Responsable contrôle et accueil Responsable commercialisation	échelon 1 = 1 765 échelon 2 = 1 830 échelon 3 = 1 900 échelon 4 = 1 957 échelon 5 = 2 015
Employés qualifiés Groupe 1	Comptable Secrétaire comptable	Collaborateur artistique du chorégraphe, du directeur musical, du metteur en scène Copiste Attaché(e) de production, attaché(e) de diffusion Souffleur	Chef contrôleur Chargé(e) de commercialisation Responsable placement	échelon 1 = 1 584 échelon 2 = 1 632 échelon 3 = 1 680 échelon 4 = 1 730 échelon 5 = 1 782
Employés qualifiés Groupe 2	Aide-comptable (saisie d'écritures, classement, rapprochement bancaire) Secrétaire Assistant(e) administratif(ve) Agent informatique		Chargé(e) de réservation Attaché(e) à l'accueil	échelon 1 = 1 420 échelon 2 = 1 452 échelon 3 = 1 496 échelon 4 = 1 540 échelon 5 = 1 587
Employés	Employé(e) de bureau standardiste Agent d'entretien/maintenance Gardien de théâtre et de lieux 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 = 1 398,37 échelon 2 = 1 403,37 échelon 3 = 1 408,37 échelon 4 = 1 413,37 échelon 5 = 1 418,37
<p>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.</p> <p>En cas de changement de niveau de qualification, le salaire minimal applicable correspond à l'échelon 2.</p>				

## Grille de salaires filière/salle restauration (cabarets)

Les rémunérations minimales des personnels de la filière salle/restauration (cabarets) sont données à l'annexe III Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabaret. (1) Les annexes 1 à 5 de la convention qui présentent des grilles de salaires minima comportant plusieurs montants applicables, à poste identique, selon le nombre de représentations et/ou la taille de la salle, devraient être étendues, sous réserve que la différence de rémunération entre salariés ayant la même qualification et accomplissant les mêmes tâches se fonde sur des critères objectifs et vérifiables en relation directe avec la valeur du travail effectué, conformément au principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail ainsi que des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4.

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

## Article 6.5

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

En vigueur étendu

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, notamment la négociation annuelle sur les salaires. Ces négociations sont traitées au titre XVII.

## **Titre VII Contrats de travail**

### **Article**

En vigueur étendu

Un accord interbranches 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 7.1**

#### **Mentions obligatoires. – Contrats à durée indéterminée**

En vigueur étendu

Conformément à l'article 2.1.1 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 des congés payés auxquels 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 ces congés) ;
- 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 ;
- 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 espèces 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 15 jours ouvrés après l'accord verbal des parties.

### **Article 7.2**

#### **Mentions obligatoires. – Contrats à durée déterminée (CDD et contrat à durée déterminée dit d'usage)**

En vigueur étendu

### 7.2.1. Mentions obligatoires du CDD dit d'usage

Conformément à l'article 3.3.1 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.

### 7.2.2. 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 7.3**

### **Période d'essai. – Contrats à durée indéterminée**

En vigueur étendu

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 : 2 mois de travail effectif ;
- employés et employés qualifiés, groupe 2 : 2 mois de travail effectif non renouvelable ;
- employés qualifiés, groupe 1 : 2 mois de travail effectif renouvelable pour une période de 2 mois ;
- agents de maîtrise : 3 mois de travail effectif renouvelable pour une période de 1 mois ;
- cadres, groupes 2 et 3 : 4 mois de travail effectif renouvelable pour une période de 2 mois ;
- cadres, groupe 1 : 4 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 7.4**

### **Période d'essai. – Contrats à durée déterminée**

En vigueur étendu

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'activité, les contrats de travail à durée déterminée peuvent comporter une période d'essai. La durée de la période d'essai est limitée à :

- 1 jour par semaine (sans que la durée puisse dépasser 2 semaines) pour les contrats inférieurs ou égaux à 6 mois ;
- 1 mois au maximum pour les contrats supérieurs à 6 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 aux 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 1 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 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

## **Article 7.5**

### **Rupture du contrat de travail**

En vigueur étendu

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 qui est prévue par le code du travail.

## **Article 7.6**

### **Préavis**

En vigueur étendu

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 :

- 1 mois de travail effectif jusqu'à 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de travail effectif après 2 ans d'ancienneté.

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

- 1 mois de travail effectif jusqu'à 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de travail effectif après 2 ans d'ancienneté.

Agents de maîtrise :

- 2 mois de travail effectif.

Cadres groupe 1 à 3 :

- 3 mois de travail effectif.

## **Article 7.7**

## Indemnité de licenciement

En vigueur étendu

A partir de 1 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 de mois de salaire par année d'ancienneté ;

– à compter de la 5<sup>e</sup> année d'ancienneté ininterrompue au service de l'employeur : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté ;

– à partir de 11 ans d'ancienneté ininterrompue au service de l'employeur : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté auquel s'ajoute 1/15 de mois de salaire par année d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant le licenciement ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que, dans ce cas, toute prime ou gratification à 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 7.8

### Retraite

En vigueur étendu

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 si 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 6 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 en fonction de son ancienneté dans l'entreprise et égale à :

– 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 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 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la mise à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des 3 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 de 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 à la retraite est égal 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.

(1) L'article VII-8 « Retraite » est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1237-10 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)



# **Titre VIII Durée, organisation du travail et aménagement du temps de travail**

## **Article 8.1**

### **Organisation du travail**

En vigueur étendu

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 qu'ils sont définis au titre II.

## **Article 8.2**

### **Temps de travail effectif**

En vigueur étendu

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 8.3**

### **Durée légale du travail**

En vigueur étendu

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 8.4**

### **Trajet**

En vigueur étendu

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 prévue 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 8.5**

### **Définition de la semaine civile**

En vigueur étendu

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

## **Article 8.6**

### **Heures supplémentaires**

En vigueur étendu

Le contingent annuel d'heures supplémentaires par salarié et par an est fixé à 220 heures pour un même employeur, sauf dispositions 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 8.7**

### **Repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires effectuées dans le contingent défini à l'article 8.6 (salariés en CDI)**

En vigueur étendu

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

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

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

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

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

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

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

## **Article 8.8**

### **Contrepartie obligatoire en repos en cas de dépassement du contingent d'heures supplémentaires défini à l'article 8.6**

En vigueur étendu

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 (art. 8.7 du présent titre).

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

## **Article 8.9**

### **Travail le dimanche**

En vigueur étendu

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 18 ans, qui ne peuvent, sauf dérogations autorisées par l'administration, être tenus à aucun travail le dimanche.

## **Article 8.10**

### **Aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail (contrats de plus de 6 mois à temps complet et CDI à temps complet)**

En vigueur étendu

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, à la création, à l'exploitation et à 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 1 584 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 3 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 7 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 1 584 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 1<sup>re</sup> heure supplémentaire à la 45<sup>e</sup> heure : majoration de 25 % ;
- de la 46<sup>e</sup> heure à la 90<sup>e</sup> heure : majoration de 35 % ;
- de la 91<sup>e</sup> heure à la 180<sup>e</sup> heure : majoration de 50 %.

### Article 8.11

## **Forfait en jours (contrats de plus de 6 mois à temps complet et CDI à temps complet)**

En vigueur étendu

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 cabaret, 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 1 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 de 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 douzièmes indépendamment du nombre de jours travaillés dans le mois.

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

Pour les journées durant lesquelles 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 8.11

### Forfait en jours

En vigueur non étendu

#### Catégories de salariés concernés

Des conventions de forfaits en jours peuvent être conclues avec certains salariés compte tenu des responsabilités découlant de leur fonction.

Pour ces salariés qui, par la nature de leurs fonctions, disposent d'une autonomie dans l'organisation et la gestion 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 à tout salarié occupant des fonctions relevant des niveaux de qualification cadre groupe 1 ou cadre groupe 2 de la grille de classification (art. 6.1 de la convention collective).

S'agissant du régisseur général, il est précisé qu'est ici visé le salarié qui, compte tenu de l'ensemble de ses fonctions, ne peut être soumis à un planning contraignant répondant à des horaires prédéterminés.

#### Conventions individuelles de forfait en jours

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 figurant dans le contrat de travail ou dans un avenant à celui-ci.

Cet écrit mentionne :

- # le poste occupé et la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié ;
- # les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié ;
- # la période de référence et le nombre de jours travaillés au cours de celle-ci ;
- # les éventuelles conditions de renonciation à des jours de repos ;
- # les modalités de décompte du temps de travail et de suivi et d'évaluation de la charge de travail ;
- # les dispositions permettant le droit à la déconnexion.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ne constitue pas une faute et ne peut justifier une sanction disciplinaire.

#### Période de référence

La période de référence du forfait s'étend sur 12 mois correspondant à l'année civile ou à une période courant du 1er septembre au 31 août.

Par conséquent, les salariés embauchés pour une durée inférieure ne peuvent se voir proposer de conventions de forfait en jours.

#### Nombre de jours travaillés

Le contrat de travail détermine le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini et ne peut pas dépasser 216 jours par an, incluant la journée de solidarité et sauf renonciation à des jours de repos.

Ce plafond de jours travaillés correspond à une année complète de travail d'un cadre justifiant d'un droit intégral à congés payés, hors congés payés conventionnels.

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 périodes d'absence pour congé maternité, paternité et adoption et pour maladie ou accident professionnels, ou tout autre congé assimilé par la loi ou la présente convention collective à du temps de travail effectif, sont pris en compte au titre des jours travaillés.

Sans préjudice des règles relatives aux congés payés, le nombre de jours de repos résultant du nombre de jours travaillés est proportionnellement réduit du fait des absences du salarié non assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la présente convention collective.

Un nombre de jours travaillés en deçà de 216 jours par an peut être défini par accord avec le salarié. La rémunération du salarié est fixée en conséquence.

#### Rémunération

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

Elle ne peut être inférieure à une rémunération équivalente à 130 % du salaire minimum conventionnel correspondant à la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé, ni dans le cas d'un salarié qui n'était pas précédemment au régime des forfaits en jours à 110 % de son salaire brut de base antérieur.

#### Modalités de décompte du temps de travail

Conformément à l'article D. 3171-10 du code du travail, la durée du travail des salariés en forfait jours est décomptée et validée chaque année par l'employeur par récapitulation du nombre de journées travaillées par chaque salarié.

Le temps de travail des salariés relevant d'un forfait annuel en jours est en principe décompté en journée de travail. Cependant, il pourra être décompté en demi-journée de travail.

A cet effet, un document mensuel de contrôle est 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, jours de repos ou jours fériés chômés. Le système de décompte du temps de travail peut être auto-déclaratif, sous la responsabilité de l'employeur.

#### Modalités de suivi et d'évaluation de la charge de travail

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours ne relève pas des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail (art. L. 3121-18, 20, 22, 27 du code du travail) mais bénéficie des dispositions relatives aux temps de repos quotidien et hebdomadaire prévus par le code du travail.

Il est rappelé que ces durées sont les suivantes :

- # durée quotidienne de repos : 11 heures ;
- # durée hebdomadaire de repos : 24 heures à laquelle s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, soit 35 heures.

Le rappel de ces durées ne vise pas à définir le cadre d'une journée de travail habituelle mais seulement à indiquer l'amplitude maximale d'une journée de travail, celle-ci devant rester raisonnable.

L'employeur veille ainsi à ce que l'amplitude des journées travaillées et la charge de travail du salarié soient raisonnables et permettent une bonne répartition dans le temps de son travail, ainsi que le respect des temps de repos minimaux.

De même, la prise des jours de repos s'effectue de manière équilibrée sur l'année en concertation avec la hiérarchie et de sorte que le solde de jours non travaillés restant à la fin de la période de référence soit nul.

Chaque année, au moins deux fois par an, un entretien est organisé entre le salarié et sa hiérarchie au cours duquel sont abordés les thèmes suivants :

- # la charge individuelle de travail ;
- # l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- # l'articulation entre activité professionnelle et vie privée et familiale ;
- # la rémunération.

Les relevés mensuels d'activité pourront servir de support à cet entretien. Cet entretien fait l'objet d'un compte rendu signé par les deux parties. Ce document précise les difficultés éventuellement rencontrées et les mesures prises pour y remédier.

Si le salarié estime que les durées quotidiennes et hebdomadaires de repos sont susceptibles de ne pas être respectées ou qu'il pourrait ne pas bénéficier effectivement de ses jours de repos, notamment en raison de sa charge de travail, il peut, à tout moment, solliciter la tenue d'un entretien supplémentaire afin qu'une solution adaptée soit recherchée. L'employeur fait droit à sa demande d'entretien dans un délai raisonnable, inférieur à 15 jours calendaires.

Décompte des heures de délégation

Les heures de délégation des représentants du personnel ayant conclu une convention de forfait annuel en jours sont regroupées en demi-journées de travail venant en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié.

Droit à la déconnexion des outils de communication à distance

Les partenaires sociaux rappellent que les moyens de communication à distance, qui permettent d'être joignable plus facilement, doivent être utilisés dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés.

Cet objectif implique un droit à la déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur veille au respect par ses salariés de ce droit à la déconnexion lors du repos quotidien, du repos hebdomadaire, des jours de congés, des jours fériés chômés et des jours de repos.



En outre, les employeurs veillent à ce que l'utilisation des outils de communication à distance mis à la disposition des salariés reste raisonnable et n'entraîne pas de surcharge de travail excessive.

L'utilisation à des fins personnelles des outils de communication à distance professionnels, si celle-ci est tolérée par l'employeur, ne saurait conduire à considérer que le droit à déconnexion du salarié n'est pas effectif.

Les présentes dispositions s'appliquent sous réserve des accords d'entreprise pouvant être conclus dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention, au titre de l'article L. 2242-8-7 du code du travail.

## **Article 8.12**

### **Travail de nuit et travailleur de nuit**

En vigueur étendu

La majorité des représentations du spectacle vivant se déroule en soirée entre 20 et 24 heures. 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 (art. 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 12 mois consécutifs débutant de préférence le 1er janvier et se terminant le 31 décembre de l'année (ci-après, la période de référence) :

- soit accompli, au moins 2 fois par semaine, chaque semaine travaillée de la période de référence, au moins 3 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 maximal d'heures de travail fixé 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 8.13**

### **Organisation du travail de nuit**

En vigueur étendu

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 8.14**

### **Durée maximale quotidienne du travail du travailleur de nuit**

En vigueur étendu

Dans le cadre de la répartition des horaires, la durée maximale quotidienne de travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 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 8.15**

### **Temps de pause pendant le travail de nuit**

En vigueur étendu

Au cours d'un travail de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit bénéficie d'un temps de pause au moins égal à 30 minutes, lui permettant de se détendre et de se restaurer.

## **Article 8.16**

### **Durée maximale hebdomadaire du travail du travailleur de nuit**

En vigueur étendu

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 8.17**

### **Durée maximale du travail sur une période annuelle**

En vigueur étendu

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 8.18 et suivant, du présent accord lui seront applicables au premier jour du mois suivant ledit constat.

## **Article 8.18**

### **Contreparties spécifiques au bénéfice des travailleurs de nuit**

En vigueur étendu

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 artistique, 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 compensateur 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 les 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 8.12.

## **Article 8.19**

### **Egalité professionnelle et formation des travailleurs de nuit**

En vigueur étendu

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 8.20**

### **Contreparties spécifiques au travail de nuit**

En vigueur étendu

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 :

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

Personnel non cadre :

- majoration de 20 % du salaire brut horaire de base pour les heures effectuées entre 1 et 2 heures du matin ;
- majoration de 30 % du salaire brut horaire de base pour les heures effectuées au-delà de 2 heures 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 sur le planning, entraînant un passage après 2 heures du matin, et en l'absence de cas de force majeure ou d'événements extérieurs étant la cause dûment constatée du retard, un défaut d'organisation de l'entreprise ne pouvant alors être retenu, 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**

### **Article**

En vigueur étendu

L'ensemble des clauses relatives aux déplacements figure au titre IV de l'annexe IV.

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

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

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 IV soient applicable dans sa totalité, ceux-ci sont alors indemnisés selon les dispositions prévues à l'annexe IV.

# Titre X Congés

## Article

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 3141-1 à L. 3141-3 du code du travail, tout salarié, à l'exception de ceux qui sont visés à l'article 9.1.2, 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 10.1

### Congés payés annuels

En vigueur étendu

#### 10.1.1. 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 12 mois précédant leur demande de congé, et ce quelles que soient la nationalité du salarié ou la nature du contrat de travail. (1)

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

Sont assimilés à du travail effectif, pour la détermination des congés annuels :

- 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 9.4 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 12 mois qui précèdent leur demande de congés.

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 12 mois qui précèdent leur demande de congés.

#### 10.1.2. 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.

(1) Le premier alinéa de l'article X-1.1 « Dispositions relatives aux salariés ne relevant pas de la caisse des congés spectacles » est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

## **Article 10.2**

### **Jours fériés**

En vigueur étendu

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, 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 la spécificité des emplois.

## **Article 10.3**

### **Congés sans solde pour convenance personnelle**

En vigueur étendu

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

## **Article 10.4**

### **Congés pour événements familiaux**

En vigueur étendu

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 10.5**

### **Congés maternité, paternité et adoption**

En vigueur étendu

Les salariées, après les 3 premiers mois de leur grossesse jusqu'à leur départ effectif en congé de maternité, bénéficient d'un temps de pause rémunéré de 15 minutes journalières jusqu'au 6e mois de leur grossesse et de 30 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 3 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 congé du premier parent adoptant.

## **Article 10.6**

### **Congés complémentaires sans solde**

En vigueur étendu

Outre les congés ci-avant 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 ces congés n'aient pas de conséquences préjudiciables sur le spectacle et/ou sur la marche de l'entreprise, en complément des congés définis au 10.4 ci-avant (événements familiaux).



# Titre XI Maladie

## Article 11.1

### Dispositions générales

En vigueur étendu

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 48 heures 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 48 heures suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

## Article 11.2

### Maladie et accident non professionnels

En vigueur étendu

Conformément à l'article L. 1226-1 du code du travail, les salariés dont l'ancienneté continue dans l'entreprise atteint 1 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 :

- 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 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 5 ans d'ancienneté au-delà de 1 année d'ancienneté, dans la limite de deux fois 90 jours (art. D. 1226-2 du code du travail). Ainsi :

- un salarié ayant entre 1 an et 6 ans d'ancienneté aura droit à 90 % de son salaire net pendant 30 jours et à 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 à 66,66 % pendant les 40 jours suivants ;
- à partir de 11 ans d'ancienneté, le salarié aura 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 aura 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 aura 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 aura 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 aura 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 qui remplissent 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 12 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 11.3**

### **Accident du travail et maladie professionnelle**

En vigueur étendu

Les accidents du travail et maladies professionnelles sont régis conformément aux dispositions de la section 5.1 du chapitre II du livre Ier du code du travail (art. L. 1226-6 à L. 1226-22).

## **Article 11.4**

# Indemnités complémentaires pour accident du travail ou maladie professionnelle

En vigueur étendu

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 bilatérale ;
- 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 12 mois consécutifs dont le point de départ est fixé au 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 ci-après au titre XI.

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 congés payés.

(1) L'article XI-4 « Indemnités complémentaires pour accident du travail ou maladie professionnelle » est étendu, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

## Article 11.5

# **Inaptitude du salarié pour maladie ou accident**

En vigueur étendu

L'inaptitude du salarié pour maladie ou accident est régie conformément aux dispositions des articles L. 3142-56 à L. 3142-59 et suivants du code du travail.

## **Médecine du travail**

### **Article 11.6**

#### **Principe**

En vigueur étendu

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 dans le milieu du 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 11.7**

#### **Visite médicale d'embauche**

En vigueur étendu

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 6 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 11.8**

#### **Visite médicale périodique**

En vigueur étendu

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 interbranches 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 11.9**

### **Visite de reprise**

En vigueur étendu

Après une absence pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail, après un congé de maternité, une absence d'au moins 21 jours pour cause de maladie ou d'accident non professionnels ou en cas d'absences répétées, les salariés doivent obligatoirement bénéficier d'un examen par le médecin du travail.

# Titre XII Prévoyance

## Article

En vigueur étendu

### Préambule

Les partenaires rappellent l'application de l'accord interbranches 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 3 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 12.1

### Objet

En vigueur étendu

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 Ier.

## Article 12.2

### Salariés bénéficiaires

En vigueur étendu

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 VIII et X 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 12.3**

### **Caractère obligatoire de l'adhésion des salariés**

En vigueur étendu

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 de 1 an d'ancienneté dans une entreprise de la branche.

## **Article 12.4**

### **Mutualisation du risque**

En vigueur étendu

#### 12.4.1. Adhésion obligatoire des entreprises

L'adhésion de toutes les entreprises visées au titre Ier auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 12.4.2 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.

#### 12.4.2. 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 (1) 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 5e 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 1er 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 2 mois.

(1) Les articles XII-4.2 « Désignation de l'organisme assureur » et 3.2 « Désignation de l'organisme assureur » de l'annexe 2 sont étendus à l'exclusion des termes : « équivalent ou » étant contraires aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et, sous réserve de limiter la possibilité de ne pas adhérer à l'organisme assureur désigné par la branche, aux entreprises disposant, risque par risque, de garanties de prévoyance de niveau strictement supérieur.

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

## Article 12.5

### Prestations

En vigueur étendu

#### 12.5.1. 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 12.6.

#### 12.5.2. 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 12.4.2.

#### 12.5.3. Décès

##### 12.5.3.1. 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 cause

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

##### Option 2. – Décès toutes cause

Quelle que soit la situation de famille du salarié	250 % TA
Rente éducation	
Jusqu'au 11e anniversaire	10 % TA
Du 11e au 18e anniversaire	15 % TA
Du 18e au 21e anniversaire (ou 26e anniversaire si études supérieures)	20 % TA

##### 12.5.3.2. 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 plus doublement de la garantie « rente éducation ».

##### 12.5.3.3. 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.

##### 12.5.3.4. 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.

##### 12.5.3.5. 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.

#### 12.5.4. Invalidité permanente totale

En cas de mise en invalidité 3e 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 % assortie 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 12.5.3.1, 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.

#### 12.5.5. Incapacité temporaire de travail

Le salarié en arrêt de travail, en cas de maladie ou d'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 desdites prestations ne puisse excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

##### 12.5.5.1. 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.

##### 12.5.5.2. 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 1 095e jour d'arrêt de travail.

#### 12.5.6. Invalidité et incapacité permanente

Le salarié reconnu en situation d'invalidité de 1re, 2e ou 3e 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 bénéficient d'une rente complémentaire (sous déduction des rentes versées par la sécurité sociale), égale à :

1ère catégorie ou taux d'incapacité permanente déterminé par la sécurité sociale égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 %	48 % TA
2e ou 3e 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.

#### 12.5.7. Exclusions et limitations de garantie

Les parties prévoient que les exclusions et limitations de garantie stipulées dans le contrat d'assurance collective souscrit auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 12.4.2 sont pleinement applicables dans les relations entre l'employeur et les salariés.

## Article 12.6

### Cotisations

En vigueur étendu

Pour l'application de cet article, il est rappelé que la tranche A correspond à la fraction de la rémunération allant du premier euro au plafond de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

#### 12.6.1. 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.

#### 12.6.2. 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 convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

#### 12.6.3. Répartition des cotisations

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

##### 12.6.3.1 Décès :

- 0,53 % de la tranche A.

##### 12.6.3.2 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 12.7**

### **Information**

En vigueur étendu

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 déchéance, d'exclusion ou de limitation de garantie ainsi que les délais de prescription, devra être remise par les entreprises à chaque salarié concerné.

## **Article 12.8**

### **Comité paritaire de gestion**

En vigueur étendu

Il est institué un comité paritaire de gestion, composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires (1) et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales signataires.

Il se réunit aussi souvent que nécessaire, 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.

(1) Le terme : « signataires » figurant dans les articles XII-8 « Comité paritaire de gestion », 5 « Comité de gestion » de l'annexe 2 et au deuxième alinéa de l'article XVI-8 « Composition et fonctionnement » sont exclus de l'extension comme contrevenant au principe d'égalité tel que qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (notamment Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

## **Article 12.9**

### **Changement d'organisme assureur**

En vigueur étendu

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 qui est prévue par le contrat résilié.

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

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

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

## **Titre XIII Assurance complémentaire santé**

### **Article**

En vigueur étendu

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 3 ans qui suivent l'extension de la présente convention. Ce contrat pourra offrir des garanties équivalentes à celles qui sont applicables actuellement aux salariés de plus de 1 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 interbranches 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**

### **Article**

En vigueur étendu

#### 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 évolutions constantes de ce secteur d'activité et de 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 compétences 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 14.1**

#### **Désignation de l'OPCA et de l'OPACIF agréés**

En vigueur étendu

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 qu'elle a été modifiée par ses avenants et en dernier lieu par 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 14.2**

#### **Demandes de formation émanant directement des salariés (en CDI, en CDD) : congé individuel de formation, congé bilan de compétences, congé pour action de validation des acquis de l'expérience**

En vigueur étendu

Par accord national professionnel du 27 mai 2004, modifié par l'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 14.3**

#### **Formation des salariés intermittents du spectacle**

En vigueur étendu

L'accord interbranches 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 14.4**

#### **Formation des salariés en contrat à durée indéterminée et assimilés (droit individuel à la formation, période de professionnalisation, plan de formation, embauche sous contrat de professionnalisation)**

En vigueur étendu

La mise en œuvre des dispositions relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie pour les salariés en 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 14.5**

#### **Gestion de l'emploi et de la formation**

En vigueur étendu

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 à 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 qu'elle est 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**

## **Article**

En vigueur étendu

### **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 15.1**

### **Devoir d'information**

En vigueur étendu

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 15.2**

### **Mesures de sécurité**

En vigueur étendu

Certaines fonctions requérant des habilitations spécifiques et obligatoires, notamment l'autorisation de conduite d'appareils de levage, l'habilitation électrique, l'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 :

- une paire de chaussures de sécurité (antiperforation, antibactérienne, antistatique) ;
- une paire de gants de manutention ;
- un 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 € 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 afférentes 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 15.3**

### **Droit de retrait**

En vigueur étendu

Conformément aux articles L. 4131-1, 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 pour 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 15.4**

### **Commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire**

En vigueur étendu



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 diffusées 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 besoin, 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 aux plans 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 15.5**

### **CHSCTE (Comité d'hygiène et de sécurité aux conditions de travail et à l'environnement)**

En vigueur étendu

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 16.1**

### **Durée et renouvellement**

En vigueur étendu

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 adapteraient celles des clauses de la présente convention qui seraient concernées.

La présente convention est conclue pour une durée initiale de 1 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 avis de réception 6 mois avant le terme de la première période annuelle, puis 1 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 16.2**

### **Révision**

En vigueur étendu

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 avis de réception, accompagnée d'un projet d'accord sur le ou les articles soumis à révision. Les discussions devront obligatoirement commencer au plus tard 1 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 12 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 16.3**

### **Adhésion**

En vigueur étendu

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 Ier de la présente convention, non signataire lors de sa conclusion, pourront 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 Ier, devra prendre la forme d'un avenant.

Cette adhésion doit être notifiée aux signataires de la présente convention par lettre recommandée avec avis 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 1er, son adhésion est subordonnée à un agrément de toutes les parties signataires.

## **Article 16.4**

### **Dénonciation**

En vigueur étendu

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 6 mois avant l'expiration de la période initiale ou biennale en cours. La dénonciation devra être notifiée aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'un nouveau projet d'accord.

La négociation devra obligatoirement commencer au plus tard 1 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 24 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 16.5**

### **Commission de négociation de la convention collective**

En vigueur étendu

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 IV « Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée et clauses générales de la convention collective visant les déplacements ».

## **Article 16.6**

### **Commission nationale de suivi, d'interprétation, de conciliation et de validation des accords**

En vigueur étendu

Il est institué une commission paritaire de suivi, d'interprétation, de conciliation et de validation des accords (ci après la CNSICV). (1)

(1) Les termes : « et de validation des accords », « ou de validation des accords » et le « V » de CNSICV figurant dans le titre de l'avenant, à l'article XVI.6, à l'article XVI.7, à l'article XVI.8, à l'article XVI.9 et à l'article XVI.10 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle tel que modifiés par le présent avenant sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail dans sa rédaction issue de l'article 18 de la loi du 8 août 2016, lequel est d'application immédiate.

(Arrêté du 10 novembre 2016 - art. 1)

## **Article 16.7**

### **Composition et fonctionnement**

En vigueur étendu

La CNSICV est composée d'un représentant de chacune des cinq organisations de salariés représentatives au niveau de la branche d'une part, et de cinq représentants des organisations d'employeurs représentatives de la branche d'autre part.

La CNSICV est saisie soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche, soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives dans la branche, par lettre remise en main propre au président de la commission ou envoyée par lettre recommandée avec avis de réception ou par courriel adressé au secrétariat de la CMP.

Elle se réunit sur convocation de son président, dans un délai maximum de 15 jours calendaires après la date de présentation de la lettre de saisine dans le cas d'une demande de conciliation, et dans un délai maximum de 2 mois dans les autres cas : de suivi et d'interprétation de la convention collective nationale ou de validation des accords.

Les règles de fonctionnement de la CNSICV sont déterminées par un règlement intérieur qui sera établi au plus tard lors de la première réunion de la CNSICV.

(1) Les termes : « et de validation des accords », « ou de validation des accords » et le « V » de CNSICV figurant dans le titre de l'avenant, à l'article XVI.6, à l'article XVI.7, à l'article XVI.8, à l'article XVI.9 et à l'article XVI.10 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle tel que modifiés par le présent avenant sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail dans sa rédaction issue de l'article 18 de la loi du 8 août 2016, lequel est d'application immédiate.

(Arrêté du 10 novembre 2016 - art. 1)

## Article 16.8

### Rôle d'interprétation

En vigueur étendu

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 de la convention collective nationale, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli la majorité absolue des voix exprimées des représentants des organisations de salariés présents et la majorité absolue des voix exprimées des représentants des employeurs présents ;
- soit, constatant la nécessité de modifier une clause de la convention collective nationale, renvoyer l'examen de la clause de la convention collective nationale à la procédure de révision prévue à l'article 16.2 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 2 mois suivant l'avis de la CNSICV.

(1) Les termes : « et de validation des accords », « ou de validation des accords » et le « V » de CNSICV figurant dans le titre de l'avenant, à l'article XVI.6, à l'article XVI.7, à l'article XVI.8, à l'article XVI.9 et à l'article XVI.10 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle tel que modifiés par le présent avenant sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail dans sa rédaction issue de l'article 18 de la loi du 8 août 2016, lequel est d'application immédiate.

(Arrêté du 10 novembre 2016 - art. 1)

## Article 16.9

### Rôle de conciliation

En vigueur étendu

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 ou de l'intervention des conseillers conventionnels des salariés.
- rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs.

Afin d'assurer l'effectivité du présent dispositif, la réunion de la CNSICV dans son rôle de conciliation est annulée si l'une des parties à la conciliation refuse de s'y présenter.

En cas d'impossibilité avérée de l'une des parties de se rendre à la réunion de la CNSICV, la réunion est reportée à une date ultérieure fixée par la CNSICV.

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

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

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 8 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.

(1) Les termes : « et de validation des accords », « ou de validation des accords » et le « V » de CNSICV figurant dans le titre de l'avenant, à l'article XVI.6, à l'article XVI.7, à l'article XVI.8, à l'article XVI.9 et à l'article XVI.10 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle tel que modifiés par le présent avenant sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail dans sa rédaction issue de l'article 18 de la loi du 8 août 2016, lequel est d'application immédiate.

(Arrêté du 10 novembre 2016 - art. 1)

## **Article 16.10**

### **Rôle de validation des accords d'entreprise**

En vigueur étendu

Dans son rôle de validation, la CNSICV examine les accords signés par un représentant du personnel et les accords qui dérogent à une ou plusieurs dispositions de la présente convention collective.

La CNSICV 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 membres de la commission qui sont opposés se doivent de motiver leur position.

Les accords ne peuvent entrer en application qu'après dépôt auprès de l'autorité administrative par application des articles L. 2261-1 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 dispose de 1 mois pour donner son avis. A défaut de réponse, l'accord est réputé avoir été validé.

(1) Les termes : « et de validation des accords », « ou de validation des accords » et le « V » de CNSICV figurant dans le titre de l'avenant, à l'article XVI.6, à l'article XVI.7, à l'article XVI.8, à l'article XVI.9 et à l'article XVI.10 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle tel que modifiés par le présent avenant sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail dans sa rédaction issue de l'article 18 de la loi du 8 août 2016, lequel est d'application immédiate.

(Arrêté du 10 novembre 2016 - art. 1)

## **Article 16.11**

### **Participation des salariés mandatés aux commissions conventionnelles**

En vigueur étendu

#### 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 10 jours avant la date de chaque commission. L'absence du salarié ne doit pas entraver la bonne marche du spectacle

#### 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 (1) paritaire de négociation de la convention collective sont fixées dans un accord en date du 8 mars 2006 annexé aux présentes et sont étendues aux commissions et séances de négociation. Le financement de ces indemnisations est assuré par l'aide au paritarisme telle que définie au titre V. 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. (1) Le terme : « mixte » figurant au paragraphe b de l'article XVI.11 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

(Arrêté du 10 novembre 2016 - art. 1)

# **Titre XVII Négociations annuelles**

## **Article 17.1**

### **Négociations annuelles de branche et de secteurs d'activité**

En vigueur étendu

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 5 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 15 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 niveaux 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 17.2**

### **Négociations annuelles d'entreprises**

En vigueur étendu

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 12 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 8 jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.



# Titre XVIII Captations

## Article

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux décident d'engager des négociations sur les conditions de la captation des spectacles dans les 6 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.

## Article

En vigueur étendu

### Annexes

Annexe I : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique.

Annexe II : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles.

Annexe III : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabaret.

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

Annexe V : Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque.

Annexe VI : Producteurs, diffuseurs, organisateurs occasionnels (y compris les particuliers) de spectacles de bal avec ou sans orchestre.

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

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