

ACCORD INTER BRANCHE SUR LA POLITIQUE CONTRACTUELLE DANS LE SPECTACLE VIVANT PUBLIC ET PRIVE

PREAMBULE

Un spectacle vivant consiste en la représentation d'une œuvre de l'esprit par au moins un artiste du spectacle devant un public.

Cette définition du spectacle vivant met en avant le caractère unique de chaque représentation, unique par les deux critères fondamentaux que sont l'unité de lieu et l'unité de temps.

Le spectacle vivant a connu un formidable développement en France depuis les années 80. Cet essor considérable est dû au dynamisme de la création artistique sur l'ensemble du territoire national et à l'engouement du public. Cet essor exceptionnel a été rendu possible en grande partie par un soutien financier accru des pouvoirs publics, qu'il s'agisse de l'Etat ou des collectivités territoriales.

Un secteur en pleine croissance

Cette croissance s'est traduite par une augmentation exponentielle du nombre de spectacles créés en France, et du nombre d'artistes et de techniciens.

Dès les années 80, les pouvoirs publics ont pris une part décisive dans ce développement par le doublement du budget de la culture, accompagné d'une politique active d'aide aux projets.

Cette explosion de l'offre artistique, de la création, s'est traduite par le développement non maîtrisé du nombre d'entreprises, de l'association (essentiellement) jusqu'à la SA, comme en témoigne aujourd'hui le nombre de demandes et d'obtentions des licences d'entrepreneurs de spectacles. La politique du financement de l'aide au projet a conduit de facto le porteur de projet à créer son entreprise.

Un des effets pervers de ce développement culturel est la courte durée dans la profession, comme l'indiquent les statistiques des caisses de retraite. En effet, peu d'artistes ont la possibilité d'exercer leur activité artistique jusqu'à la liquidation de leurs droits à la retraite.

Le financement des entreprises de spectacles du secteur public, et dans une moindre mesure du secteur privé, dépend notamment des subventions d'Etat ou des collectivités territoriales, mais également des aides des fonds de soutien, des sociétés civiles d'auteurs et de droits voisins.

L'élan imprimé par ce doublement du budget de la Culture a eu pour effet d'accroître l'activité artistique, sans pour autant garantir suffisamment la professionnalisation, structuration et stabilisation du secteur.

Des milliers de spectacles créés et présentés simultanément dans toute la France

En développant de façon intensive les structures d'accueil, dans tous les domaines de la création artistique, le Ministère de la Culture, mais aussi les collectivités territoriales, ont augmenté de manière sensible la capacité d'accueil de spectacles et de spectateurs.

Cette politique culturelle a privilégié le foisonnement artistique, parfois « anarchique », n'associant pas le développement de la création à la pérennisation de l'emploi culturel, au détriment de l'emploi permanent. Par ailleurs, la politique de création mise en place par l'Etat, n'a pas suffisamment pris en compte la diffusion des créations.

Cette formidable « croissance » artistique a eu pour conséquence logique et inévitable de multiplier les intervenants artistiques, administratifs et techniques au service du nombre croissant de ces structures, allant de l'association loi 1901, à l'E.U.R.L., à la S.A.R.L., à la S.A et sous l'impulsion des pouvoirs publics, à la S.E.M., l'E.P.C.C., la régie municipale...

De plus, le développement de la politique « festivalière » a eu pour effet indiscutable de présenter simultanément en France, chaque été, des milliers de spectacles dans toutes les disciplines artistiques.

Ce développement a donc entraîné la multiplication des entreprises de spectacles constituées à 98 % d'entreprises de moins de 10 salariés. Bon nombre d'entre elles n'ont pu, malheureusement, se structurer et pérenniser au moins un emploi permanent en leur sein. L'ensemble des entreprises a, de ce fait, été conduit à recourir de manière systématique au CDD dit d'usage, précarisant par là même, aussi bien les emplois artistiques que les emplois techniques ou administratifs.

Cette politique s'est de fait, appuyée sur l'assurance-chômage comme forme de pérennisation de l'emploi et du maintien dans la profession.

Conscients des dangers que fait courir un tel développement aux acteurs du secteur, salariés mais également employeurs, les partenaires sociaux souhaitent à présent mieux définir et encadrer les conditions d'emploi et de travail dans le spectacle vivant.

Cette volonté ne saurait se concrétiser sans que soit effectif le maintien de l'engagement politique et financier de l'état et des collectivités territoriales.

Un secteur d'activité aux retombées économiques indéniables

Comme l'indique le rapport *Pour une politique de l'emploi dans le spectacle vivant, le cinéma et l'audiovisuel*,¹ ce secteur constitue « un vrai secteur économique qui occupe environ 300 000 personnes comme l'industrie automobile » et qui connaît « une croissance supérieure à celle de l'ensemble de l'économie ». Il suffit, pour s'en convaincre, de voir les centaines de festivals initiés notamment par une majorité des villes de France, qui ont su prendre en compte l'importance de la vie culturelle pour dynamiser leur politique économique.

¹ Rapport remis par M. Jean-Paul Guillot au Ministre de la Culture et de la Communication, 29 novembre 2004

L'ensemble de la profession a toujours souhaité que les réflexions conduites sur le régime d'assurance-chômage des salariés intermittents du spectacle prennent en considération ces réalités.

Les évolutions récentes du régime d'assurance-chômage n'ont pas permis de stabiliser le secteur du spectacle vivant et ne pourront garantir à tous un maintien au sein de la profession, notamment à travers la place que devrait occuper le régime d'assurance-chômage dans la sécurisation des parcours professionnels.

Les partenaires sociaux, conscients, aussi bien de la fragilité des entreprises que de la précarité des salariés, œuvrent, depuis 2003, à la mise en place des nouvelles dispositions conventionnelles. Celles-ci doivent permettre au secteur de continuer à se développer et aux salariés de vivre une moins grande précarité. Il s'agit d'œuvrer à :

- la limitation du recours au CDD dit d'usage et l'obligation d'avoir davantage recours à l'emploi permanent ;
- la mise en œuvre des dispositions conventionnelles favorisant la sécurisation des parcours professionnels.

Cette négociation conventionnelle passe nécessairement par la prise en compte des spécificités du spectacle vivant.

Fort de ce constat partagé par les différents acteurs de la profession, une structuration et une professionnalisation du secteur s'imposent

La démarche des partenaires sociaux a pour ambition de structurer et de professionnaliser le spectacle vivant afin, d'une part, de développer l'emploi permanent partout où cela est rendu possible, et d'autre part, de construire une sécurisation du parcours professionnel dans les branches du spectacle vivant. Cette structuration imposera de plein droit aux entreprises l'application de dispositions conventionnelles communes évitant les distorsions de concurrence que connaissent actuellement ces entreprises et qui s'en trouvent sérieusement fragilisées.

La volonté des partenaires sociaux, par la négociation de nouvelles conventions collectives du secteur public et du secteur privé, est bien de mettre en place des dispositions visant à lutter contre la précarité et la concurrence déloyale et à améliorer les conditions contractuelles d'emploi dans l'ensemble du spectacle vivant.

Forts de ce constat partagé par les syndicats d'employeurs et de salariés, attachés à défendre la diversité et l'exception culturelles, les partenaires sociaux :

- s'engagent à adapter et à préciser les modalités de recours aux différents types de contrats dans le spectacle vivant, ainsi que leurs évolutions, et à intégrer ces dispositions dans les deux conventions collectives du secteur du spectacle vivant public et du spectacle vivant privé ;
- rappellent la nécessité d'un budget du Ministère de la Culture lui permettant, d'une part, de structurer, développer et pérenniser l'emploi dans tous les secteurs y compris les établissements publics et, d'autre part, de poursuivre une politique d'intervention artistique et d'aide au projet ;

- rappellent la nécessité de renforcer l'ensemble des collectivités territoriales, premier financeur de la culture, dans leur responsabilité redistributive en direction du spectacle vivant ;
- s'engagent à lutter contre la précarité et à œuvrer pour une sécurisation des parcours professionnels.

ARTICLE I - CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord et les annexes sont applicables aux entreprises de spectacles vivants des secteurs privé et public tels que définis par l'Accord interbranche du spectacle vivant portant définition commune des champs d'application des conventions collectives des secteurs privé et public du 22 mars 2005, étendu par arrêté du 5 juin 2007.

ARTICLE II - LE CONTRAT A DUREE INDETERMINEE

Les organisations d'employeurs représentatives dans le champ des conventions collectives du spectacle vivant et les organisations syndicales représentatives au plan national conviennent que la part la plus importante possible du volume d'emploi sera affectée à des emplois permanents favorisant ainsi la continuité, la cohérence de l'action, l'efficacité, contribuant ainsi à l'amélioration des conditions de vie et de travail.

Le contrat à durée indéterminée est le contrat de référence. Les particularismes de la branche du spectacle vivant peuvent justifier le recours à d'autres formes de contrat incluant le contrat à durée déterminée dit d'usage selon les modalités prévues par le présent accord.

L'ensemble de ces contrats complémentaires et non exclusifs peut coexister au sein d'une même entreprise, parfois pour des fonctions identiques, selon les modalités prévues par le présent accord.

Article II.1 : Le contrat à durée indéterminée de droit commun (CDI)

II.1.1 - Conclusion du CDI :

L'embauche est faite ordinairement sous le régime du contrat à durée indéterminée.

Chaque employeur, conformément à la législation en vigueur, respecte les dispositions relatives à la déclaration préalable à l'embauche.

Le contrat de travail est conclu par l'employeur ou la personne mandatée pour exercer cette qualité.

Le contrat doit être établi en deux exemplaires datés, paraphés et signés par les deux parties, la signature de chacune des parties étant précédée de la mention manuscrite « bon pour accord ».

Conformément notamment à la directive communautaire n° 91-533 du 14 octobre 1991, le contrat de travail doit comporter des informations sur les éléments suivants :

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

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

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

Et le cas échéant :

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

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

Lorsque la modification du contrat a un caractère essentiel et répond à l'un des motifs envisagés à l'article L.1222-6 du code du travail (L.321-1-2 du code du travail ancien), le salarié dispose d'un délai de réflexion d'un mois pour faire connaître son refus et peut, s'il désire un entretien, être assisté par les délégués du personnel ou les représentants syndicaux. En cas de refus du salarié, l'employeur peut soit renoncer à la modification du contrat de travail, soit mettre en œuvre la procédure de licenciement prévue par les dispositions légales.

II.1.2 - Période d'essai :

Toute personne embauchée peut effectuer une période d'essai dont la durée est fixée dans les conventions collectives.

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

La visite médicale d'embauche doit avoir lieu dans le premier mois suivant l'embauche.

Article II.2 : Le contrat à durée indéterminée intermittent (CDII)

II.2.1 - Conclusion du CDII :

Le recours au contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) est exclusivement réservé aux emplois figurant en Annexe A pour le secteur public, et en Annexe B pour le secteur privé. Il est rappelé que l'emploi pour lequel le salarié est engagé sous CDII n'est pas obligatoirement son emploi principal.

Les salariés sous CDII ont la possibilité de cumuler leur activité sous CDII avec d'autres contrats sous condition de respecter la législation concernant la durée légale du travail.

Les salariés en CDII bénéficient des droits reconnus aux salariés en CDI de droit commun, y compris en ce qui concerne les droits liés à l'ancienneté.

Les salariés en CDII bénéficient du même accès aux emplois à temps complet ou partiel disponibles dans l'entreprise et compatibles avec leur qualification professionnelle que les salariés embauchés au sein de l'entreprise sous d'autres formes de contrat.

Le CDII est conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur et comporte, en sus des mentions figurant dans tout CDI, les mentions suivantes :

- La qualification du salarié et l'objet de sa fonction ;
- La durée annuelle minimale de travail du salarié, incluant la durée des congés payés ;
- Les éléments de la rémunération (salaire horaire et « indemnité spéciale CDII ») ;
- Les modalités du lissage mensuel de la rémunération ;
- Les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires qui lui sont notifiées selon les règles de la présente convention.

Afin de tenir compte des particularités de l'activité du secteur du spectacle vivant qui ne permet pas d'anticiper systématiquement avec précision les périodes de travail, l'employeur est dispensé d'indiquer la répartition des temps de travail dans le contrat, mais doit préciser les conditions d'application, la planification des périodes de travail et les délais de prévenance.

La durée minimale visée au contrat peut être dépassée à condition que ces heures complémentaires n'excèdent pas le tiers de cette durée, et sous réserve des dispositions de l'article II.2.5 ci-après.

II.2.2 - Période annuelle de référence du CDII :

La période annuelle de référence pour le calcul de la durée du travail est alignée sur la période de référence déterminée dans chaque convention collective du spectacle vivant (« période annuelle de référence du CDII »).

II.2.3 - Planification du travail et délai de prévenance :

L'employeur remet au salarié le planning annuel de la période de référence un mois avant le début de cette période.

Le planning mensuel définitif est remis au salarié avec un mois d'avance (exemple : en janvier planning de mars et en février planning d'avril).

Le planning mensuel peut être modifié sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.

Le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec :

- la survenance d'une maladie ou d'un accident ;
- des obligations familiales impérieuses ;
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ou d'une formation professionnelle ;
- une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

A défaut de respect du délai de prévenance, le salarié est libre de refuser la notification de travail qui lui est faite, sans justification, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

Lorsque le délai de prévenance est réduit en deçà de 7 jours, les heures effectuées sont comptabilisées à 110 %.

Le salarié engagé en CDI ne peut être convoqué pour moins de deux heures de travail dans la journée.

Lorsque le salarié est convoqué à plus de deux séquences de travail dans une même journée, ces séquences de travail ne doivent pas être espacées de plus de deux heures, à défaut de dispositions particulières qui pourront être précisées dans les conventions collectives. Si une pause repas est incluse dans le temps de pause, celle-ci pourra être portée à trois heures.

II.2.4 - Cumul de contrats de travail :

Le salarié en CDI a la possibilité de conclure d'autres contrats de travail avec différents employeurs dans la mesure où :

- ces contrats concernent des périodes de travail hors du temps de travail du CDI ;
- l'employeur est informé par le salarié de l'existence des autres contrats ;
- le salarié s'engage auprès de l'employeur à respecter ses obligations, notamment loyauté et durées maximales de travail autorisées.

La clause imposant au salarié de travailler à titre exclusif pour un seul et même employeur sous CDI ne peut lui être opposée que si celui-ci bénéficie d'une rémunération minimale normalement réservée aux salariés travaillant à temps complet.

II.2.5 - Rémunération :

Le CDI comporte des périodes d'activité et d'inactivité dont l'alternance crée pour le salarié une contrainte compensée par :

- un lissage mensuel de sa rémunération ;
- une « indemnité spéciale CDI » versée mensuellement dont le montant correspond à 10 % du salaire brut annuel de base divisé par 12.

La durée minimale visée au contrat peut être dépassée à condition que ces heures complémentaires n'excèdent pas le tiers de cette durée.

Lorsque le nombre d'heures complémentaires ne dépassent pas le 1/10e du nombre total des heures annuelles visées au contrat, les heures complémentaires ne bénéficient d'aucune majoration autre que l'indemnité spéciale CDII.

Lorsque le nombre d'heures complémentaires dépassent le 1/10e du nombre total des heures annuelles visées au contrat, les heures complémentaires au delà du 1/10e bénéficient de la majoration prévue à l'article L.3123-19 du code du travail (L.212-4-4 du code du travail ancien).

Les heures complémentaires effectuées sont rémunérées à la fin de la période annuelle de référence du CDII.

Les primes (hors indemnité spéciale CDII) et gratifications applicables dans l'entreprise ne sont pas incluses dans le lissage de la rémunération ; pour le salarié sous CDII elles sont calculées au prorata de la durée annuelle de travail et sont versées en fin de la période annuelle de référence du CDII.

Les heures de délégation dont peut disposer un salarié en CDII au titre de ses mandats de représentation prises pendant les périodes non travaillées sont comptabilisées comme temps de travail.

L'employeur remettra à chaque salarié en CDII un récapitulatif des heures effectuées pour le mois précédent.

II.2.6 - Cessation du CDII :

Les causes et modalités de rupture applicables au CDI de droit commun, s'appliquent également au CDII.

ARTICLE III - LE CONTRAT A DUREE DETERMINEE

Les conditions d'emploi dans les entreprises du secteur du spectacle vivant et les règles d'emploi de certaines catégories de salariés du spectacle peuvent aboutir à la signature de contrats à durée déterminée (article L.1242-2, alinéas 1 et 2 et 3 du code du travail (L.122-1-1, alinéas 1 et 2 et 3 du code du travail ancien)).

Article III.1 : Conclusion du contrat à durée déterminée

Le recours au contrat à durée déterminée est possible, notamment dans les cas suivants :

- le remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ;
- l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant, dans les secteurs d'activité définis par décret dont celui des spectacles ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, et selon les conditions rappelées à l'article III.3 du présent accord, de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Le CDD doit obligatoirement indiquer l'alinéa applicable de l'article L.1242-2 du code du travail (L.122-1-1 du code du travail ancien) en fonction du cas de recours au CDD.

Les organisations d'employeurs signataires et les syndicats de salariés représentatifs dans la totalité du champ d'application du présent accord entendent réserver le recours au CDD dit d'usage (alinéa 3 de l'article L.1242-2 du code du travail (L.122-1-1 du code du travail ancien)), aux seuls cas où les particularités de l'activité de l'entreprise le justifient.

En l'absence de mention du motif de recours au CDD ou en l'absence de contrat écrit, le contrat est réputé avoir été conclu à durée indéterminée.

Lorsque le contrat de travail est un contrat à durée déterminée, il doit être au préalable transmis signé par la direction au salarié et doit dans tous les cas être signé des deux parties au plus tard dans les 48 heures suivant l'engagement, conformément à l'article L.1242-13 du code du travail (L.122-3-1 du code du travail ancien).

Lorsque l'engagement est d'une durée inférieure à 48 heures, le contrat est signé des deux parties et remis au plus tard le premier jour de l'engagement.

Article III.2 : Le contrat à durée déterminée de droit commun

Les dispositions de cet article ne s'appliquent que pour le contrat à durée déterminée visé à l'article L.1242, 1° et 2° alinéas du code du travail (L.121-1-1, 1° et 2° alinéas du code du travail ancien).

III.2.1 - Conclusion du contrat à durée déterminée de droit commun :

Le contrat à durée déterminée de droit commun ne peut avoir pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise et doit préciser les dates de début et de fin de contrat de façon très nette ou, quand le contrat ne peut comporter un terme précis, la durée minimale conformément à l'article L.1242-7 du code du travail (L.122-1-2 III du code du travail ancien), ainsi que l'un des motifs ci-dessus ayant entraîné le choix de ce type de contrat.

Conformément aux dispositions contenues à l'article L.1243-8, et sous les réserves de l'article L.1243-10 du code du travail (L.122-3-4 du code du travail ancien), l'employeur verse au salarié en fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de fin de contrat correspondant à 10 % de la rémunération totale brute qui lui est due pendant la durée de son contrat, primes comprises. Cette indemnité est versée avec le dernier salaire et figure sur le bulletin de paie.

III.2.2 - Période d'essai :

La durée de la période d'essai pour ces contrats est de :

- Un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois ;
- Un mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai doit être calculée par rapport à la durée minimale du contrat, conformément à l'article L.1242-10 du code du travail (L.122-3-2 du code du travail ancien).

Article III.3 : Le contrat à durée déterminée dit d'usage (CDD d'usage)

Les dispositions de cet article ne s'appliquent que pour les contrats conclus dans le cadre de l'article L.1242-2, 3° alinéa du code du travail (L.122-1-1, 3° du code du travail ancien).

III.3.1 - Conclusion du CDD dit d'usage :

L'activité principale de l'entreprise qui recourt à un CDD dit d'usage doit relever de l'un des secteurs cités à l'article D.1242-1 du code du travail (D.121.2 du code du travail ancien).

Dans le cadre de l'activité principale de l'entreprise, les conditions d'un recours légitime et maîtrisé au contrat à durée déterminée dit d'usage s'inscrivent dans le cadre de l'article D.1242-1 du code du travail (D.121.2 du code du travail ancien), les circulaires DRI 18/90 du 30.10.90, 92/14 du 29.08.92 et l'accord sectoriel inter branches du 12 octobre 1998 relatif au recours au CDD d'usage dans le secteur du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel, et dans le respect des articles L.1242-1 et suivants du code du travail (L.122-1 et suivants du code du travail ancien).

Il est rappelé que « l'usage constant » s'analyse en un usage « régulier », mais non obligatoirement permanent ou exclusif de tout autre. En conséquence, il est admis qu'au sein d'une même branche ou d'une même entreprise certains emplois pourvus en contrat à durée indéterminée de droit commun (CDI) ou en contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) puissent également l'être en CDD dit d'usage, sous réserve des dispositions du présent accord et de ses annexes.

Les fonctions artistiques et techniques liées à la création, la production, l'exploitation et la diffusion d'un spectacle vivant sont des fonctions pour lesquelles le CDD dit d'usage est autorisé, dès lors que le contrat définit les éléments précis et concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

La liste des fonctions des emplois artistiques, administratifs et techniques figurant dans l'Annexe C du présent accord qui sont des fonctions pour lesquelles le recours au CDD dit d'usage est autorisé sera modifiée par accord collectif spécifique à chaque branche du spectacle vivant.

Le CDD dit d'usage, comme tout contrat à durée déterminée, doit être écrit et comporter la définition précise de son motif.

Le CDD dit d'usage conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, comporte impérativement les mentions suivantes :

- La nature du contrat : « contrat à durée déterminée d'usage en application de l'Article L.1242-2 3° du code du travail » ;
- L'identité des parties ;
- L'objet du recours au CDD dit d'usage ;
- Les éléments précis et concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi ;

- La date de début du contrat et sa durée minimale dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à terme certain ;
- L'existence et la durée de la période d'essai s'il y a lieu ;
- Le titre de la fonction, la qualité ou la catégorie d'emploi pour lesquelles le salarié est embauché ainsi que sa position dans la classification de la convention collective applicable ;
- Le lieu de travail, lieu d'embauche du salarié ;
- La durée du travail applicable au salarié telle que définie dans les conventions collectives ;
- 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 éventuel accord de groupe ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les conditions de travail du salarié;
- Les références d'affiliation aux caisses de retraite complémentaire et à la caisse des congés spectacles ;
- Les références des organismes de protection sociale ;
- Le lieu de dépôt de la déclaration unique d'embauche.

Toute modification du contrat de travail fait obligatoirement l'objet d'un avenant notifié par écrit et contresigné par les parties.

III.3.2 - Période d'essai :

Les dispositions spécifiques à la période d'essai pour ces contrats sont précisées dans les conventions collectives du spectacle vivant.

ARTICLE IV - TRANSFORMATION DES CONTRATS

Article IV.1 : Transformation du CDD dit d'usage en contrat à durée indéterminée

Sur la base des contrats exécutés à partir du 1^{er} janvier suivant l'extension des conventions collectives du spectacle vivant public et privé :

- Lorsqu' un même salarié employé régulièrement sous CDD dit d'usage sur le même emploi aura effectué auprès d'une même entreprise un volume moyen annuel de 75% de la durée annuelle de travail (en référence au nombre d'heures équivalent temps plein défini dans chaque convention collective) constaté sur deux années consécutives l'employeur devra proposer un contrat à durée indéterminée (soit un

CDI de droit commun à temps complet) dans les conditions précisées ci-après. Les éventuelles dérogations pour les spectacles exploités sur une longue durée seront traitées dans les conventions collectives.

- Lorsque la succession de CDD sur un même poste pour le même objet, contractée par différents salariés, a pour effet d'atteindre l'équivalent de 100% sur 24 mois d'un poste équivalent à temps complet, ce poste devra être couvert par un CDI à temps complet.

La proposition d'un CDI de droit commun à temps complet en application du premier alinéa de cet article doit être faite par l'employeur dans les deux mois suivant la réalisation des conditions susvisées par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le salarié dispose d'un mois à compter de la date de première présentation de la proposition pour l'accepter ou la refuser par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge. L'absence de réponse est assimilée à un refus de la proposition.

Le refus par le salarié de la proposition de l'employeur ne lui permet plus d'exiger l'accès au CDI au titre des deux dernières années consécutives suivant la date du premier contrat.

À défaut de proposition de l'employeur dans le délai de deux mois susvisé, le salarié dispose d'un délai supplémentaire de 4 mois pour solliciter une transformation de son CDD dit d'usage en CDI. L'employeur doit y répondre dans un délai de 15 jours calendaires.

A l'expiration des délais impartis à l'employeur et au salarié, l'accès au CDI n'est plus possible au titre de la période ayant servi à la détermination de la réalisation des conditions d'accès.

L'employeur, en application du deuxième alinéa de cet article, doit dans les 2 mois suivant la réalisation des conditions susvisées, organiser le recrutement d'un salarié en CDI à temps complet pour couvrir le poste de travail réputé, désormais, être un emploi permanent, en tenant compte des conditions de recrutement précisées dans les conventions collectives. Les salariés ayant le plus été embauchés pour couvrir ce poste auront une priorité d'examen de leur dossier pour se voir proposer un CDI.

L'employeur a la possibilité de proposer une telle transformation même si les conditions précitées ne sont pas réunies et ce, à tout moment.

Article IV.2 : Transformation du CDII en CDI de droit commun à temps complet

Un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun (CDI) à temps complet doit être proposé à tout collaborateur employé régulièrement sous CDII ayant effectué, auprès d'une même entreprise, un volume moyen annuel de 85% de la durée légale annuelle du travail (soit environ 1.363 heures à l'heure actuelle) constatés sur trois périodes annuelles de référence du CDII consécutives telles que définies à l'article II.2.2 du présent accord.

La proposition de CDI à temps complet doit être faite par l'employeur dans les deux mois suivant la réalisation des conditions susvisées par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le salarié dispose de 15 jours calendaires à compter de la date de première présentation de la proposition pour l'accepter ou la refuser par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge. L'absence de réponse est assimilée à un refus de la proposition.

Le refus par le salarié de la proposition de l'employeur ne lui permet plus d'exiger l'accès au CDI à temps plein avant la fin de la période annuelle de référence du CDI ayant servi à la détermination de la réalisation des conditions d'accès.

À défaut de proposition de l'employeur dans le délai de deux mois susvisé, le salarié dispose d'un délai supplémentaire de 4 mois pour solliciter une transformation de son CDI en CDI. L'employeur doit y répondre dans un délai de 15 jours calendaires.

A l'expiration des délais impartis à l'employeur et au salarié, l'accès au CDI n'est plus possible au titre de la période ayant servi à la détermination de la réalisation des conditions d'accès.

ARTICLE V - CREATION D'EMPLOI

Sous réserve des dispositions spécifiques à certains emplois prévues dans les conventions collectives du spectacle vivant (ex. : concours pour l'embauche de certains musiciens en CDI), en cas de création d'emploi, afin de favoriser la promotion interne, cette création de poste est portée à la connaissance des membres du personnel de l'établissement qui pourront y postuler.

Si un salarié recruté sous CDD peut se prévaloir de six mois de travail effectif dans l'entreprise, il voit l'examen de sa candidature étudié en priorité à condition que le poste corresponde à sa qualification.

ARTICLE VI - EVALUATION DE L'UTILISATION DES CONTRATS

Les parties affirment leur attachement au principe d'une politique d'évaluation de l'utilisation des différents types de contrats dans le spectacle vivant.

Elles conviennent d'intégrer dans les rapports de branche de chaque convention collective les éléments permettant de faire un bilan de l'utilisation des différents types de contrats, et notamment de la transformation d'un type de contrat à un autre telle que prévue dans le présent accord.

Un premier bilan se fera 1 an après le 1^{er} janvier suivant l'extension des conventions collectives du spectacle vivant public et privé. Ensuite l'évaluation s'effectuera tous les 2 ans.

ARTICLE VII - SECURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS

Les organisations d'employeurs représentatives dans le champ des conventions collectives du spectacle vivant et les organisations syndicales représentatives au plan national veulent tout mettre en œuvre pour valoriser le travail et son contenu, et pour ce faire, favoriseront la reconnaissance aux salariés des droits individuels, transférables, garantis collectivement par voie conventionnelle, prenant en compte la carrière dans la branche, la validation des acquis d'expérience, la qualification et la formation professionnelle afin de mettre en œuvre une véritable sécurisation des parcours professionnels.

ARTICLE VIII - EXTENSION

Les signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L.2261 du code du travail (L.133.8 du code du travail ancien), à l'ensemble du champ d'application tel que défini à l'article 1.

Fait à Paris
Le 24 juin 2008

Pour la CPDO

Pour le SYNAVI

Pour la CSCAD

Pour le SYNDEAC

Pour le PRODISS

Pour le SYNOLYR

Pour le PROFEVIS

Pour la Fédération Communication - CFTC

Pour le SCC

Pour la FASAP - FO

Pour le SDTP

Pour le SNLA - FO

Pour le SMA

Pour le SNM - FO

Pour le SNES

Pour le SNSV - FO

Pour le SNSP

Pour la FCCS - CFE-CGC

Pour la Fédération du Spectacle - CGT

Pour le SNACOPVA-CFE-CGC

Pour le SFA - CGT

Pour le SNAPS-CFE-CGC

Pour le SYNPTAC - CGT

Pour la CFDT F3C

Pour le SNAM - CGT

ANNEXE A

Le recours au contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) est exclusivement réservé aux emplois suivants pour la convention collective du secteur public :

Filière Technique :

- Opérateur projectionniste
- Employé(e) de nettoyage
- Gardien(ne)

Filière Administration :

- Caissier(ère)

Filière Communication / Relations publiques :

- Attaché(e) à l'accueil
- Attaché(e) à l'information
- Hôte(sse) d'accueil
- Contrôleur
- Hôte(sse) de salle
- Employé(e) de bar

ANNEXE B

[NB. S'agissant de la convention collective du champ privé, les négociations de la nomenclature des emplois étant toujours en cours en CMP, les employeurs se réservent le droit d'ajuster les intitulés ci-dessous ou d'ajouter des fonctions, et ce selon cette négociation en CMP.]

Le recours au contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) est exclusivement réservé aux emplois suivants pour la convention collective du secteur privé :

Filière Technique :

- Opérateur projectionniste
- Agent d'entretien
- Gardien(ne)

Filière Administration :

- Caissier(ère)

Filière Communication / Relations publiques :

- Responsable contrôle et accueil
- Attaché(e) à l'information
- Hôte(sse) d'accueil
- Agent de contrôle et accueil, vendeurs produits dérivés, vestiaire
- Agent de billetterie et accueil
- Barman

ANNEXE C

Les artistes du spectacle tels que définis à l'article L.7121-2 du code du travail (L.762-1 du code du travail ancien) et les fonctions suivantes (la fonction de chef, d'assistant ou d'adjoint peut être appliquée à l'ensemble des emplois de base désignés ci-dessous, qui peuvent également être déclinés au féminin) :

Accessoiriste.
Administrateur de production.
Administrateur de tournée.
Architecte décorateur.
Armurier.
Artificier/technicien de pyrotechnie.
Attaché de production/chargé de production.
Bottier.
Chapelier/modiste de spectacles.
Cintrier.
Coiffeur/posticheur.
Collaborateur artistique du metteur en scène/du chorégraphe/du directeur musical.
Concepteur des éclairages/éclairagiste.
Concepteur du son/ingénieur du son.
Conseiller(ère) technique.
Costumier.
Décorateur.
Directeur de production.
Directeur technique.
Dramaturge.
Electricien.
Ensembleur de spectacle.
Habilleur.
Lingère/repasseuse/retoucheuse.
Machiniste/constructeur de décors et structures.
Maquilleur.
Menuisier de décors.
Metteur en piste (cirques).
Monteur son.
Opérateur lumière/pupitreux/technicien CAO-PAO.
Opérateur son/preneur de son.
Peintre de décors.
Peintre décorateur.
Perruquier.
Plumassier(ère) de spectacles.
Poursuiveur.
Prompteur.
Réalisateur coiffures, perruques.
Réalisateur costumes.
Réalisateur lumière.
Réalisateur maquillages, masque.
Réalisateur son.
Régisseur/régisseur de production.
Régisseur d'orchestre.
Régisseur de salle et de site (dans le cadre d'un festival exclusivement).
Régisseur de scène/régisseur d'équipement scénique.

Régisseur général.
Régisseur lumière.
Régisseur plateau son (retours).
Régisseur son.
Répétiteur/souffleur.
Rigger (accrocheur).
Scénographe.
Sculpteur de théâtre.
Serrurier/serrurier métallier de théâtre.
Staffeur.
Tailleur/couturier(ère).
Tapissier de théâtre.
Technicien console.
Technicien de maintenance (dans le cadre d'une tournée et d'un festival exclusivement).
Technicien de plateau.
Technicien effets spéciaux.
Technicien instruments de musique (backline).
Technicien lumière.
Technicien son/technicien HF.
Technicien de sécurité (cirques).
Technicien groupe électrogène (groupman).
Teinturier coloriste de spectacles.

Audiovisuel dans les spectacles mixtes
et/ou captations à but non commercial

Cadreur.
Chef opérateur.
Monteur.
Opérateur image/pupitreur.
Opérateur vidéo.
Projectionniste.
Régisseur audiovisuel.
Technicien vidéo.