

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES

En caractère NOIR ARIAL GRAS : dispositions en vigueur, étendues par le ministère du Travail.

En caractère NOIR ARIAL MAIGRE : dispositions étendues, mais applicables sous RESERVE du respect de l'application de certains articles du Code du Travail (voir extraits des arrêtés d'extension en notes de bas de page).

En caractère NOIR ARIAL ITALIQUE MAIGRE ET BARRE : dispositions NON étendues et NON applicables car ayant fait l'objet d'une EXCLUSION lors de la procédure d'extension (voir extraits des arrêtés d'extension en notes de bas de page).

SOMMAIRE

TITRE IER : DISPOSITIONS GÉNÉRALES	9
ARTICLE I- 1	9
<i>Champ d'application</i>	9
ARTICLE I- 2	10
<i>Durée, révision, dénonciation</i>	10
ARTICLE I- 3	10
<i>Droits acquis</i>	10
ARTICLE I- 4	10
<i>Négociation</i>	10
ARTICLE I- 5	11
<i>Dialogue social</i>	11
ARTICLE I- 6	12
<i>Commission nationale paritaire de conciliation, d'interprétation et de validation</i>	12
ARTICLE I- 7	15
<i>Participation à la commission de négociation ainsi qu'à la commission d'interprétation, de conciliation et de validation</i>	15
ARTICLE I- 8	15
ARTICLE I- 9	15
ARTICLE I- 10	15
<i>Adhésion</i>	15
ARTICLE I- 11	16
<i>Recours devant la commission</i>	16
TITRE II : LIBERTE D'OPINION – DROIT SYNDICAL	17
ARTICLE II- 1	17
<i>Liberté d'opinion et liberté civique</i>	17
ARTICLE II- 2	17
<i>Aide au paritarisme</i>	17
ARTICLE II- 3	20
ARTICLE II- 4	20
ARTICLE II- 5	20
ARTICLE II- 6	21
ARTICLE II- 7	21
<i>Exercice d'un mandat syndical</i>	21
ARTICLE II- 8	21
<i>Absence pour raisons syndicales</i>	21
ARTICLE II- 9	22
<i>Congé de formation économique, sociale et syndicale</i>	22
ARTICLE II- 10	22
<i>Représentant de section syndicale</i>	22
TITRE III : INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL	23
ARTICLE III- 1.1	23
<i>Désignation</i>	23
ARTICLE III- 1.2	23
<i>Electorat et éligibilité des personnels en CDD</i>	23

ARTICLE III- 1.3	23
<i>Fonctionnement</i>	23
ARTICLE III- 1.4	25
<i>Attributions</i>	25
ARTICLE III- 2	26
<i>Comité d'entreprise</i>	26
ARTICLE III- 3	27
<i>Activités sociales dans les entreprises</i>	27
ARTICLE III- 3.1.A.....	27
<i>Entreprises d'au moins 10 salariés et de moins de 50 salariés</i>	27
ARTICLE III- 3.1.B.....	27
<i>Entreprises de moins de 10 salariés</i>	27
ARTICLE III- 3.1.C.....	28
<i>Entreprises au sein desquelles n'existe pas de représentation du personnel</i>	28
ARTICLE III- 3.1.D.....	28
<i>Indemnités de retard</i>	28
ARTICLE III- 3.2	28
<i>Fonds National d'Activités Sociales des entreprises artistiques et culturelles (F.N.A.S.)</i>	28
ARTICLE III- 3.3	28
<i>Statuts du Fonds National d'Activités Sociales des entreprises artistiques et culturelles</i>	28
ARTICLE III- 4	34
<i>Hygiène, sécurité, conditions de travail</i>	34
TITRE IV : MODALITES D'EXERCICE DU DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES DANS L'ENTREPRISE	35
ARTICLE IV- 1	35
ARTICLE IV- 2	35
<i>Groupe d'expression</i>	35
ARTICLE IV- 3	35
<i>Animation et organisation des groupes</i>	35
ARTICLE IV- 4	35
<i>Fréquence et durée des réunions</i>	35
ARTICLE IV- 5	35
<i>Transmission des vœux et avis</i>	35
ARTICLE IV- 6	36
<i>Garantie de la liberté d'expression</i>	36
TITRE V : DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI.....	37
ARTICLE V- 1	37
ARTICLE V- 2	37
<i>Contrat de travail</i>	37
ARTICLE V- 3	37
<i>Conclusion du contrat - engagement</i>	37
ARTICLE V- 4	38
<i>Période d'essai</i>	38
ARTICLE V- 5	39
<i>Formation permanente</i>	39
ARTICLE V- 5 BIS.....	39
<i>Insertion professionnelle</i>	39
ARTICLE V- 6 :	39
<i>Remplacement temporaire d'un salarié par un autre membre du personnel</i>	39
ARTICLE V- 6 BIS.....	40
<i>Remplacement temporaire d'un salarié par un autre membre du personnel</i>	40
<i>en cas de vacance suite à la rupture du contrat de travail</i>	40
ARTICLE V- 7	40
<i>Création d'emploi</i>	40
ARTICLE V- 8	40
<i>Préavis</i>	40
ARTICLE V- 9	41
<i>Licenciement</i>	41
ARTICLE V- 10	41

<i>Sécurité d'emploi et reclassement</i>	41
ARTICLE V- 11	41
<i>Indemnité de licenciement</i>	41
ARTICLE V- 12	42
<i>Indemnité de départ en retraite</i>	42
ARTICLE V- 13	42
<i>Contrat à durée indéterminée intermittent</i>	42
ARTICLE V- 14	45
<i>Contrat de travail à durée déterminée</i>	45
ARTICLE V- 15	49
<i>Transformation des contrats</i>	49
ARTICLE V- 16	50
<i>Création d'emploi</i>	50
ARTICLE V- 17	50
<i>Evaluation de l'utilisation des contrats</i>	50
ARTICLE V- 18	51
<i>Sécurisation des parcours professionnels</i>	51
TITRE VI : ORGANISATION ET DURÉE DU TRAVAIL	52
ARTICLE VI- 1	52
<i>Durée du travail</i>	52
ARTICLE VI- 2	53
<i>Définition du temps de travail effectif</i>	53
ARTICLE VI- 3	53
<i>Périodes de référence de l'aménagement du temps de travail</i>	53
ARTICLE VI- 4	54
<i>Durée maximale hebdomadaire</i>	54
ARTICLE VI- 5	54
<i>Organisation du travail hebdomadaire et repos hebdomadaire</i>	54
ARTICLE VI- 6	55
<i>Durée quotidienne de travail</i>	55
ARTICLE VI- 7	56
<i>Repos quotidien</i>	56
ARTICLE VI- 8	56
<i>Heures effectuées dans le cadre de l'aménagement du temps de travail</i>	56
ARTICLE VI- 9	56
<i>Heures effectuées au delà de l'horaire hebdomadaire moyen</i>	56
ARTICLE VI- 10	57
<i>Dispositions relatives aux arrivées et départs en cours de période de référence</i>	57
ARTICLE VI- 11	57
<i>Dispositifs de contrôle de l'aménagement du temps de travail</i>	57
ARTICLE VI- 12	58
<i>Majoration pour heures supplémentaires</i>	58
ARTICLE VI- 13	58
<i>Contreparties obligatoires en repos</i>	58
ARTICLE VI- 13BIS	58
<i>Heures complémentaires effectuées dans le cadre d'un temps partiel aménagé</i>	58
ARTICLE VI- 14	58
<i>Mise en place d'un compte épargne temps</i>	58
ARTICLE VI- 15	59
<i>Mesures applicables aux cadres</i>	59
ARTICLE VI- 16	60
<i>Conditions de recours au chômage partiel</i>	60
TITRE VII : PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES	61
ARTICLE VII- 1	61
<i>Indemnité de panier</i>	61
ARTICLE VII- 2	61
<i>Transport</i>	61
ARTICLE VII- 3	61

<i>Vêtements de travail et de sécurité</i>	61
ARTICLE VII- 4	62
<i>Feux</i>	62
ARTICLE VII- 5	62
<i>Indemnité de double résidence pendant la période d'essai</i>	62
ARTICLE VII- 6	62
<i>Indemnité de changement de résidence et d'installation</i>	62
TITRE VIII : DÉPLACEMENTS ET TOURNÉES ET VOYAGES	63
ARTICLE VIII- 1	63
<i>Conditions générales</i>	63
ARTICLE VIII- 2	65
<i>Indemnités</i>	65
ARTICLE VIII- 3	66
<i>Autres modalités</i>	66
ARTICLE VIII- 4	67
<i>Dispositions relatives aux voyages</i>	67
TITRE IX : CONGES	70
ARTICLE IX- 1	70
<i>Congés payés</i>	70
ARTICLE IX- 2	70
<i>Jours fériés, chômés, payés</i>	70
ARTICLE IX- 3	71
<i>Congés exceptionnels</i>	71
ARTICLE IX- 4	71
<i>Congés sans solde</i>	71
ARTICLE IX- 5	72
<i>Maternité</i>	72
TITRE X : RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL	73
ARTICLE X- 1	73
<i>Salaire de base</i>	73
ARTICLE X- 2	73
<i>Garantie de progression des salaires réels</i>	73
ARTICLE X- 3	73
<i>Rémunération des emplois figurant dans la filière artistique</i>	73
ARTICLE X- 4	79
<i>Rémunération des emplois autres qu'artistiques (figurant dans les filières : administration - production, communication - relations publiques - action culturelle, technique)</i>	79
TITRE XI : NOMENCLATURE ET DEFINITION DES EMPLOIS	83
ARTICLE XI- 1	83
<i>Préambule</i>	83
ARTICLE XI- 2	83
<i>Emplois artistiques</i>	83
ARTICLE XI- 3	86
<i>Emplois autres qu'artistiques</i>	86
TITRE XII : RETRAITE ET PRÉVOYANCE	95
ARTICLE XII- 1	95
<i>Retraite</i>	95
ARTICLE XII- 1.A.....	95
<i>Retraite des cadres permanents et intermittents régime obligatoire</i>	95
ARTICLE XII- 1.B.....	95
<i>Retraite des cadres permanents et intermittents régime complémentaire (AGIRC)</i>	95
ARTICLE XII- 1.C.....	95
<i>Retraite des cadres permanents régime complémentaire (ARRCO)</i>	95
ARTICLE XII- 1.D	96
<i>Retraite des cadres intermittents régime complémentaire (ARRCO)</i>	96

ARTICLE XII- 1.2	96
<i>Retraite des agents de maîtrise, régime obligatoire</i>	96
ARTICLE XII- 1.3	96
<i>Retraite des employés et ouvriers (sauf artistes)</i>	96
ARTICLE XII- 1.4	97
<i>Retraite des artistes non cadres – régime complémentaire (ARRCO)</i>	97
ARTICLE XII- 2	97
<i>Prévoyance</i>	97
TITRE XIII : DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À L’EMPLOI DES ARTISTES DRAMATIQUES	107
ARTICLE XIII- 1	107
<i>Dispositions relatives à l’emploi et à l’engagement</i>	107
ARTICLE XIII- 2	108
<i>Organisation du travail et durée du travail</i>	108
ARTICLE -XIII- 3	111
<i>Déplacements et tournées</i>	111
<i>Temps de repos après un déplacement</i>	111
TITRE XIV : DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À L’EMPLOI DES ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES	113
ARTICLE XIV- 1	113
<i>Dispositions relatives à l’emploi et à l’engagement</i>	113
ARTICLE XIV- 2	116
<i>Organisation du travail et travail effectif</i>	116
ARTICLE XIV- 3	118
<i>Période de répétition</i>	118
ARTICLE XIV- 4	119
<i>Vêtement spécifiques aux artistes chorégraphiques</i>	119
TITRE XV : DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À L’EMPLOI DES ARTISTES MUSIENS	120
ARTICLE XV- 1	121
<i>Dispositions relatives à l’emploi et à l’engagement des artistes</i>	121
ARTICLE XV- 2	124
<i>Organisation du travail et durée du travail</i>	124
ARTICLE XV- 3	128
<i>Dispositions particulières concernant les tournées</i>	128
ARTICLE XV- 4	130
<i>Assurance des instruments appartenant aux musiciens en CDI des orchestres à nomenclature</i>	130
TITRE XVI : DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À L’EMPLOI DES ARTISTES LYRIQUES.....	131
ARTICLE XVI- 2	134
<i>Organisation du travail et durée du travail</i>	134
ARTICLE XVI- 3	138
<i>Dispositions particulières concernant les déplacements et tournées et voyages</i>	138
ARTICLE XVI- 4	140
<i>Autres Dispositions particulières</i>	140
ARTICLE XVI- 5	140
<i>Feux</i>	140
TITRE XVII : DISPOSITIONS SPECIFIQUES A L’EMPLOI DES ARTISTES DU CIRQUE	142
EGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE SPECTACLE VIVANT	145
TITRE IER : MESURES D’ENCOURAGEMENT EN FAVEUR DE LA MIXITE EN MATIERE DE RECRUTEMENT	147
ARTICLE 1- 1	147
<i>Recrutement</i>	147
ARTICLE 1- 2	147
<i>Répartition par filière</i>	147
ARTICLE 1- 3	147
<i>Dirigeant(es)</i>	147
TITRE II : MESURES D’ENCOURAGEMENT EN FAVEUR DE LA MIXITE EN MATIERE DE RECRUTEMENT	149

ARTICLE 2- 1	149
<i>Egalité professionnelle – Egalité salariale</i>	149
ARTICLE 2- 2	149
<i>Mise en œuvre pratique</i>	149
ARTICLE 2- 3	150
<i>Pénibilité et santé au travail</i>	150
TITRE III : ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE	151
ARTICLE 3- 1	151
<i>Organisation du travail</i>	151
ARTICLE 3- 2	151
<i>Vie privée</i>	151
TITRE IV : FORMATION PROFESSIONNELLE ET DEROULEMENT DE CARRIERE	153
ARTICLE 4- 1	153
<i>Accès à la Formation professionnelle</i>	153
ARTICLE 4- 2	153
<i>Vie familiale et évolution de carrière</i>	153
TITRE V : SUIVI DE L'ACCORD	154
ANNEXE 1 : LISTE DES INDICATEURS ISSUS DU RAPPORT DE BRANCHE ET DOCUMENT ANNEXE	156
ARTICLE 1- 1	156
<i>Recrutement</i>	156
ARTICLE 1.2	156
<i>Répartition par filière</i>	156
ARTICLE 1.3	156
<i>Dirigeant(e)s</i>	156
ARTICLE 2-1	156
<i>Egalité professionnelle. – Egalité salariale</i>	156
ARTICLE 2-2	157
<i>Mise en œuvre pratique</i>	157
ARTICLE 3.1-1	157
<i>Temps partiel</i>	157
ARTICLE 3.2-2	157
<i>Parentalité et égalité salariale</i>	157
ARTICLE 3.2-3	157
<i>Equilibre entre vie professionnelle et vie privée</i>	157
ARTICLE 4.1	157
<i>Accès à la formation professionnelle</i>	157
ANNEXE 2 : PREAMBULE DE L'ACCORD DU 24 JUILLET 2012	159

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES

la **CPDO**, Chambre professionnelle des directeurs d'opéra,

le **PROFEVIS**, Syndicat professionnel des ensembles vocaux et instrumentaux spécialisés,

le **SCC**, Syndicat du cirque de création,

le **SMA**, Syndicat des musiques actuelles,

le **SNSP**, Syndicat national des scènes publiques,

le **SYNAVI**, Syndicat national des arts vivants,

le **SYNDEAC**, Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles,

le **SYNOLYR**, Syndicat national des orchestres et des théâtres lyriques subventionnés de droit privé,

d'une part,

ET :

FASAP.-FO, Fédération des syndicats des arts, du spectacle, de l'audiovisuel et de la presse,

FCCS-CFE-CGC, Fédération de la culture, de la communication et du spectacle - CFE-CGC,

SNSCOPVA – CFE – CGC

SNAPS – CFE – CGC Syndicat national des artistes et des professions du spectacle

FFSCEGSA-CFTC, Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique du spectacle et de l'audiovisuel - CFTC,

FNSAC-CGT, Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle,

(F3C) CFDT, Fédération Communication Conseil Culture,

SNAPAC - CFDT

SFA-CGT, Syndicat français des artistes-interprètes,

SNAM-CGT, Syndicat national des artistes musiciens,

SYNPTAC-CGT, Syndicat national des professionnels du théâtre et des activités culturelles,

SNM-FO, Syndicat National des Musiciens

SNLA-FO, Syndicat National Libre des Artistes

SNSV-FO, Syndicat National du Spectacle Vivant

d'autre part.

TITRE Ier : DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article I- 1 *Champ d'application*

La présente convention et ses annexes règlent sur le territoire national les rapports entre d'une part, le personnel artistique, technique et administratif, à l'exception du personnel de l'Etat et des collectivités territoriales et d'autre part, les entreprises du secteur « public » du spectacle vivant.

Les entreprises du secteur « public » du spectacle vivant sont des structures de droit privé (quel que soit leur statut) et de droit public qui répondent à l'un ou plusieurs des caractères suivants :

- entreprises dont la direction est nommée par la puissance publique (Etat et/ou collectivités territoriales) ;
- entreprises dont l'un au moins des organes de décision comporte en son sein un représentant de la puissance publique ;
- entreprises bénéficiant d'un label décerné par l'Etat (compagnies dramatiques conventionnées, compagnies chorégraphiques conventionnées, scènes de musiques actuelles conventionnées et en général toutes structures conventionnées ou missionnées) ;
- entreprises subventionnées directement par l'Etat et/ou les collectivités territoriales dans le cadre de conventions pluriannuelles de financement, ou de conventions d'aides aux projets pour les compagnies dramatiques, chorégraphiques, lyriques, des arts de la piste ou de la rue, les ensembles musicaux...

Sont exclus de ce champ d'application :

- les entreprises du secteur privé du spectacle vivant au sens de l'accord interbranche du spectacle vivant du 22 mars 2005 portant définition commune des champs d'application des conventions collectives des secteurs privé et public ;
- les théâtres nationaux (Comédie Française, Théâtre de l'Opéra de Paris, Odéon, Chaillot, Théâtre National de Strasbourg, Théâtre National de la Colline et Opéra Comique) ;
- les établissements en régie directe ;
- les organismes de droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal des activités d'intérêt social dans les domaines culturels, éducatifs, de loisirs et de plein air.

La « commission de conciliation paritaire » créée par l'accord interbranche du 22 mars 2005, étendu par arrêté du ministère du travail du 5 juin 2007 instruira les éventuels conflits de délimitation avec les conventions du secteur privé.

Article I- 2

Durée, révision, dénonciation

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée. Sa dénonciation éventuelle, en respectant le délai minimum de préavis fixé par la loi, doit être effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, et notifiée aux autres signataires de la convention, et donner lieu à dépôt auprès du ministre chargé du travail.

Toute demande de révision, totale ou partielle, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des signataires dans les mêmes formes. Elle sera accompagnée des motifs invoqués à l'appui et des propositions de modifications. Elle sera obligatoirement examinée dans un délai de 3 mois, à partir du jour de la notification.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, 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 3 ans à compter du dépôt de la dénonciation.

Article I- 3

Droits acquis

La mise en œuvre de la présente convention ne peut en aucun cas donner lieu à réduction d'avantages acquis. Les dispositions contenues dans les articles de la présente convention ne peuvent se cumuler avec les dispositions d'un accord d'entreprise ayant le même objet que l'une ou l'autre ou l'ensemble des dispositions de la présente convention collective.

A l'expiration de la présente convention, le sort des avantages nés de celle-ci sera régi par l'article L.132-8¹ du code du travail.

Article I- 4

Négociation

I.4.1. Négociations annuelles de branche

Les organisations syndicales représentatives au plan national décident de se rencontrer chaque année dans le courant du mois de juin, la date étant fixée par accord mutuel. Les propositions de modification de chacune des parties doivent être communiquées à l'autre partie au moins un mois avant la rencontre.

Au moins un mois avant cette réunion, la partie employeurs fera parvenir aux organisations syndicales le " rapport annuel de branche " conformément à l'article L.132-12² du code du travail.

I.4.2. Négociations annuelles d'entreprise

Conformément aux articles L.132-27, 28 et 29³ du code du travail, chaque 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 ces derniers depuis plus de 12 mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai fixé à l'article L.132-28⁴ ; la demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les 8 jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

Afin de permettre une meilleure mise en œuvre du titre Ier de la présente convention, les résultats des négociations dans les entreprises seront transmis aux organisations syndicales représentatives sur le plan national par le canal des délégués syndicaux.

¹ Recodifié aux articles [L.2222-6](#), [L.2261-9](#), [L.2261-10](#), [L.2261-11](#), [L.2261-13](#) et [L.2261-14](#)

² Recodifié aux articles [L.2241-1](#), [L.2241-7](#), [L.2241-2](#), [L.2241-3](#), [L.2241-4](#), [L.2241-8](#), [L.2241-5](#), [D.2241-1](#), [D.2241-7](#), [D.2241-8](#), [L.2241-1](#), [L.2241-7](#), [L.2241-4](#), [L.2241-9](#), [L.2241-10](#), [L.2241-11](#), [L.2241-12](#), [D.2241-7](#), [R.2271-1](#)

³ Recodifié aux articles [L.2242-](#), [L.2242-8](#), [L.2242-9](#), [L.2242-19](#), [L.2242-11](#), [L.2242-12](#), [L.3345-1](#), [L.132-27](#), [L.2242-5](#), [L.2242-13](#), [L.2242-14](#), [L.1142-5](#), [L.2242-6](#), [L.2242-7](#), [L.2242-10](#), [R.2241-2](#), [L.2242-1](#), [L.2242-2](#), [L.2242-3](#), [L.2242-4](#)

⁴ Recodifié aux articles [L.2242-1](#) et [L.2242-2](#)

Article I- 5
Dialogue social

I- 5.1. Négociation des accords d'entreprise

a) Négociation avec un ou des délégués syndicaux

Lorsqu'un ou des délégués syndicaux ont été désignés par les syndicats représentatifs *dans le champ de la convention collective*¹, il (ils) dispose(nt) d'une exclusivité de négociation des accords de travail au sein de l'entreprise.

Les accords conclus entre l'employeur et un ou plusieurs délégués syndicaux au sein de l'entreprise ne nécessitent aucune validation de la part de la « commission nationale paritaire de conciliation, d'interprétation et de validation ». Cette dernière doit néanmoins être informée des accords conclus. A cet effet, la partie la plus diligente devra lui transmettre tout accord signé dans le champ du présent accord dans les 15 jours suivant l'expiration du délai d'opposition.

Lorsqu'un accord a été conclu au sein d'une entreprise, le droit d'opposition peut s'exercer de la part des syndicats non signataires, conformément aux dispositions de l'article L.2232-2 du code du travail.

Aux termes de la loi du 20 août 2008, il est rappelé qu'un accord signé au sein d'une entreprise par un ou des délégués syndicaux, doit remplir les conditions suivantes :

- Que la ou le(s) organisation(s) signataire(s) aient recueilli au moins 30% des suffrages aux dernières élections professionnelles
- Qu'il y ait absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant recueilli plus de 50% des suffrages exprimés aux dernières élections professionnelles.

b) Négociation avec un élu, ou des élus du personnel

En l'absence de délégués syndicaux ou de délégué du personnel faisant office de délégué syndical, il est possible de négocier des accords collectifs d'entreprise entre l'employeur ou son représentant et un représentant élu du personnel au comité d'entreprise ou, à défaut la délégation unique du personnel, ou un délégué du personnel. La commission nationale paritaire de conciliation, d'interprétation et de validation doit être informée au plus tard 1 mois avant l'ouverture des négociations.

Lorsqu'il existe plusieurs représentants élus dans l'entreprise, tous les élus sont invités aux négociations.

Pour qu'un accord soit valablement conclu, au sein de l'entreprise il est nécessaire qu'il soit signé par des élus titulaires représentant la majorité des suffrages valablement exprimés lors des dernières élections professionnelles.

L'accord qui serait signé dans ce cadre doit faire l'objet d'une validation par la commission nationale paritaire de conciliation, d'interprétation et de validation.

c) Négociation avec un ou plusieurs salariés mandatés

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et en cas de carence aux élections, il est possible de négocier des accords collectifs d'entreprise entre l'employeur ou son représentant et un ou plusieurs salariés mandatés (comme prévu à l'article L.2232-24 du code du travail), à raison d'un représentant par fédération syndicale reconnue représentative dans la branche.

Le mandat reçu par les salariés mandatés doit décrire de manière explicite la nature du mandat qui leur a été confié.

Les organisations syndicales doivent être informées au plan national par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La commission nationale paritaire de conciliation, d'interprétation et de validation doit être informée au plus tard 1 mois avant l'ouverture des négociations.

¹ Arrêté du 13 août 2012 : Le premier paragraphe du a de l'article I-5 est étendu, à l'exclusion des termes : "dans le champ d'application de la convention collective" comme étant contraires aux dispositions des articles L.2143-3 et suivants du code du travail.

L'accord signé par un ou plusieurs salariés mandatés dans une entreprise dépourvue de représentants du personnel doit être approuvé par les salariés à la majorité des suffrages exprimés, en se référant à une consultation des salariés concernés. Les modalités de vote sont régies conformément aux dispositions prévues par décret et par le code du travail.

Les salariés devront pour cela être informés 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord et du texte de la question soumise à leur vote. La faculté de voter par correspondance sera organisée par l'employeur afin de faciliter la participation du plus grand nombre de salariés appartenant au corps électoral (dont les salariés intermittents tels que définis à l'article III- 1. 2).

Faute d'approbation lors de ce scrutin, l'accord d'entreprise est réputé non écrit.

I- 5.2. Contenu des accords d'entreprise¹

Ils ne pourront déroger aux dispositions de la convention collective que dans les limites prévues à l'article L.2253-3 du code du travail (hors salaires minimaux, classifications, prévoyance collective et mutualisation des fonds de la formation professionnelle continue).

D'autre part, ils ne pourront déroger aux dispositions de la convention collective relatives aux institutions représentatives du personnel.

I- 5.3. Validation des accords d'entreprise

Lorsque les accords sont signés par un ou des représentants du personnel, les accords d'entreprise ainsi négociés n'acquièrent la qualité d'accord collectif de travail qu'après leur validation par la commission nationale paritaire de conciliation, d'interprétation et de validation (CNPCIV).

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

A cet effet, la partie signataire la plus diligente envoie au secrétariat de cette commission un exemplaire de l'accord dont elle demande la validation²,

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

Les accords ne peuvent entrer en application qu'après dépôt auprès de l'autorité administrative par application de l'article L.2261-1 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.

I- 5.4. Moyens et protection

En cas d'ouverture des négociations, les salariés qui y participent disposent d'un crédit d'heures spécifique et forfaitaire de 7 heures (sur lequel ne s'imputent pas les réunions de négociation).

Le temps passé en réunion de négociation de l'accord est payé comme temps de travail.

Les salariés mandatés bénéficient de la protection prévue aux articles L.2411-1 du code du travail.

Article I- 6

Commission nationale paritaire de conciliation, d'interprétation et de validation

Il est créé une commission nationale paritaire de conciliation, d'interprétation et de validation chargée :

- de résoudre les difficultés d'application résultant de la mise en œuvre de la présente convention ;
- de formuler un avis sur l'interprétation de la présente convention, annexes et avenants compris ;
- d'examiner tout conflit collectif qui pourrait surgir à l'occasion de l'interprétation d'une clause ;
- d'étudier tout litige individuel résultant de l'application de la présente convention si aucune solution n'a été apportée au plan de l'entreprise ;

¹ Arrêté du 23 mars 2011 : Le I-5.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de la loi no 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail qui modifie la hiérarchie des normes et privilégie l'accord d'entreprise en matière d'aménagement du temps de travail.

² Arrêté du 23 mars 2011 : Le deuxième alinéa du I-5.3 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.2232-22 du code du travail, la commission paritaire de branche devant contrôler que l'accord collectif soumis à son examen n'enfreint pas les dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables.

- de collecter auprès des employeurs les procès-verbaux de carence ou d'élection des représentants du personnel, afin notamment de permettre de vérifier les données d'assujettissement au FNAS ;
- de collecter auprès des employeurs tous les accords conclus accompagnés des justificatifs auxquels ils sont soumis par les dispositions légales selon le type de représentativité de leurs signataires. Les accords recueillis étant consultables, à son siège, par les seuls membres de la commission ;
- de valider ou non tout ou partie¹ des accords d'entreprise signés par des représentants du personnel.

Les compétences conférées à cette commission n'excluent en aucune façon les voies de recours directes auprès des instances judiciaires.

a) Composition

Deux représentants titulaires et deux représentants suppléants de chacune des fédérations syndicales reconnues représentatives dans le champ de la convention collective et signataires de celle-ci.

Un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des salariés.

Toutefois, lorsque la commission traite de la validation des accords d'entreprises signés par des représentants du personnel, sa composition sera la suivante :

- 2 représentants titulaires et 2 représentants suppléants de chacune des fédérations syndicales reconnues représentatives dans le champ de la convention collective ;
- un nombre de représentants des employeurs égal à celui des représentants des salariés.

b) Fonctionnement

La présidence de la commission est assurée alternativement par un délégué salarié et par un délégué employeur. La durée de la présidence est de 1 an à partir de la signature. Au sein de chaque collège la présidence est assurée tour à tour par chacune des organisations reconnues représentatives dans le champ de la convention collective (classées dans l'ordre alphabétique), à moins que l'une d'entre elles déclare, lorsque son tour est venu, ne pas vouloir assumer cette responsabilité. Dans ce cas elle perd le bénéfice du droit de présider jusqu' à son prochain tour. Auquel cas la présidence est assurée par l'organisation suivante sur la liste.

Dans le cas où le Président n'est pas en mesure d'assurer la présidence d'une réunion, celle-ci est assurée par un membre appartenant à la même organisation syndicale.

Les conflits et interprétations soulevés par l'une des parties sont présentés par l'intermédiaire des organisations syndicales représentatives et sont signifiés par lettre motivée au président en exercice. Celui-ci se charge de convoquer la commission qui se réunit dans le mois suivant la réception de la lettre.

Le Président de la commission accuse réception (par lettre recommandée) des saisines, et transmet copie de ces saisines aux membres de la commission. Les éléments joints à la demande de saisine sont conservés et sont consultables par les membres de la commission à son siège.

Lorsque la commission est saisie afin de remplir sa mission de conciliation, les parties au conflit sont invitées à se déplacer pour être entendues par la commission. Les frais de déplacement et éventuellement de séjour des parties sont pris en charge par le Fonds commun d'aide au paritarisme à raison de deux personnes pour chaque partie au conflit, et ce sur les bases fixées au titre VIII de la convention. La commission entend en premier lieu les explications des demandeurs, puis en second lieu celles des défendeurs. La commission siège ensuite à huis clos pour rechercher une solution à proposer aux parties, des interruptions de séances permettant des contacts afin d'aider cette recherche peuvent être pratiquées. Enfin, la commission reçoit ensemble les parties pour leur exposer la solution proposée, et recueillir leur éventuel assentiment.

Lorsque la commission est saisie afin de remplir sa mission d'interprétation, elle siège à huis clos, et n'entend les explications de l'auteur de la saisine que si ses membres en décident à la majorité de chaque collège.

¹ Arrêté du 23 mars 2011 : Le septième tiret du premier alinéa du I-6 est étendu à l'exclusion des termes: «tout ou partie» comme étant contraires aux dispositions de l'article [L.2232-21](#) du code du travail, celles-ci n'autorisant pas de validation partielle des accords conclus avec les représentants élus du personnel.

Toute réunion de la commission donne lieu pour chaque saisine à l'établissement d'un « relevé de décisions » comportant les éléments suivants :

- Date, lieu et heures de la réunion
- Liste des membres présents, excusés et absents
- Spécification de la saisine: conciliation / interprétation / validation
- Décisions arrêtées par la commission ou constats effectués.

Une copie de la saisine est annexée au relevé de décisions.

Un exemplaire de chaque « relevé de décisions » est adressé aux membres de la commission, ainsi qu'à l'auteur de la saisine, et aux éventuelles parties en conflit.

Le secrétariat de la commission est assuré par le Fonds commun d'aide au paritarisme.

L'accord entre les parties en matière d'interprétation peut donner lieu à la négociation d'un avenant à la présente convention.

c) Validation des accords

La commission se réunit en session 6 fois dans l'année à intervalle régulier (donc environ tous les 2 mois) afin d'examiner les accords conclus au sein des entreprises.

Par exception, lorsque la commission se réunit en tant que commission de validation, le collège salarié se compose d'un membre titulaire ou suppléant de chacune des fédérations syndicales représentatives dans le champ de la présente convention.

Lorsque la commission est réunie pour examiner la validation d'un accord conclu au sein d'une entreprise, l'accord ne sera considéré comme validé que s'il recueille l'accord de la majorité des fédérations syndicales reconnues représentatives dans le champ de la présente convention, et l'accord de la majorité des organisations d'employeurs signataires de la convention.

Il est du devoir de toutes les parties de satisfaire à la nécessité de transparence quant à leur motivation.

Les membres de la commission s'opposant à la validation (ou s'abstenant lors du vote) sont tenus de motiver leur position par écrit, dans un délai maximum de cinq jours ouvrables, de telle sorte que le « relevé de décisions » puisse être établi et adressé rapidement aux parties signataires de l'accord soumis à l'examen de la commission.

En cas d'impossibilité de participer à une réunion, une organisation a l'obligation, soit de donner pouvoir à une autre organisation appartenant au même collège, soit d'exprimer sa position et son vote par écrit. A défaut de remplir cette obligation, la majorité nécessaire pour la validation sera calculée sans tenir compte de l'organisation défaillante.

d) Procédure de validation des accords

Lorsque la commission est informée qu'une négociation est engagée au sein d'une entreprise en vue de la signature d'un accord, le président de la commission adresse à l'entreprise par lettre recommandée avec AR un dossier d'information concernant la validation des accords d'entreprises. Ce dossier type comprendra outre le texte des articles I-5 et I-6 de la convention collective la liste des documents à fournir par l'entreprise :

- Lorsqu'il a été conclu, le texte du protocole d'accord préélectoral concernant l'élection au cours de laquelle le ou les élus du personnel ayant négocié l'accord d'entreprise a (ont) été élu(s) ;
- Le procès verbal de l'élection (sous la forme prescrite par le ministère du travail) ;
- En règle générale le résultat des suffrages exprimés aux 1^{er} ou/et 2^{ème} tours lors de la dernière élection professionnelle ;
- L'absence d'opposition des syndicats majoritaires dans le cas d'un AE conclu avec des DS ;
- Les résultats du vote des salariés de l'Entreprise en cas d'Accord conclu avec un(des) salarié(s) mandaté(s) ;
- Le texte de l'accord conclu ;
- Le cas échéant, les textes auxquels cet accord fait référence.

Lors de la réception au siège de la commission d'un accord faisant l'objet d'une demande de validation, le Président délivrera au demandeur, dans un délai maximum de 15 jours (les mois de juillet et d'août étant neutralisés) par lettre recommandée :

- Si le dossier de demande de validation comporte toutes les pièces nécessaires à son examen (liste des documents ci-dessus) : un récépissé dont la date d'émission constitue la date de départ du délai de quatre mois fixé par la loi pour que la commission arrête sa position ;
- Si le dossier de demande de validation n'est pas complet : une demande d'avoir à fournir les pièces manquantes, le demandeur étant formellement averti que le délai de quatre mois dont dispose la commission pour se prononcer ne débutera que lorsque le dossier aura été complété.

La décision prise par la commission est portée à la connaissance de chaque partie signataire de l'accord d'entreprise, qui reçoit à cet effet par lettre recommandée, une copie du « relevé de décisions ».

Article I- 7

Participation à la commission de négociation ainsi qu'à la commission d'interprétation, de conciliation et de validation

I- 7.1. Droit d'absence

Le temps passé par les salariés dûment mandatés par leurs organisations syndicales pour participer aux commissions visées ci-dessus est considéré comme temps d'absence autorisé, ne fait 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 sept jours avant la date de chaque réunion ordinaire.

I- 7.2. Indemnisation des frais de déplacement

L'indemnisation des frais de déplacement aux commissions de négociation et aux commissions d'interprétation et de conciliation prévues dans le cadre de l'aide au paritarisme (article II.2) sera celle prévue à l'article concernant les déplacements et les tournées.

Article I- 8

Compte tenu de la diversité des statuts régissant les établissements concernés ainsi que de la diversité des sources de financement, les parties s'engagent à tout mettre en œuvre par une intervention commune auprès des autorités tant nationales que locales et régionales qui participent à ce financement, afin d'assurer les ressources permettant de garantir la sécurité de l'emploi, le règlement régulier des salaires, l'application des avantages contenus dans la présente convention et, d'une manière générale, l'existence et le fonctionnement normal de ces établissements.

Article I- 9

Un exemplaire de la présente convention sera remis à chaque membre élu des comités d'entreprise, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et à chaque membre du personnel qui en fait la demande.

Article I- 10

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ou groupement d'employeurs entrant dans le champ d'application de la convention peut y adhérer dans les conditions prévues à l'article [L.2261-3](#) du code du travail.

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

Article I- 11

Recours devant la commission

En cas de conflit (individuel ou collectif) au sein d'une entreprise, mettant en jeu l'interprétation de la convention collective, les signataires de la présente convention, s'engagent à saisir la Commission d'interprétation, de conciliation et de validation pour tenter d'apporter une solution au conflit, préalablement à tout recours en justice.

TITRE II : LIBERTE D'OPINION – DROIT SYNDICAL

Article II- 1

Liberté d'opinion et liberté civique.

L'employeur et les organisations syndicales signataires de la présente convention s'engagent au respect de la liberté d'opinion et reconnaissent le droit pour chaque partie d'adhérer librement à un syndicat constitué en vertu du livre IV du code du travail.

L'employeur s'engage à respecter les opinions, croyances philosophiques, religieuses ou politiques et à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, pour arrêter toute décision relative à l'embauche ou au renouvellement du contrat de travail et à son exécution, notamment en matière de salaires, de promotions, de formation professionnelle, de mesures disciplinaires, de licenciement et d'organisation du travail.

Les personnes possèdent pleine liberté d'adhérer à tel ou tel parti, mouvement, groupe politique, confessionnel ou philosophique de leur choix.

Tout salarié peut faire acte de candidature à un mandat politique.

Toutes dispositions visant à violer les libertés et droits ainsi rappelés sont nulles de plein droit.

Article II- 2

Aide au paritarisme

II- 2.1. Finalités

De nombreux textes légaux ou conventionnels visent, depuis plusieurs années, à élargir la reconnaissance du droit syndical dans les entreprises. C'est le cas notamment dans la fonction publique et dans le secteur nationalisé où sont prévus les détachements de responsables syndicaux.

Les parties signataires du présent accord constatent qu'en raison de la forme particulière des entreprises artistiques et culturelles, de telles dispositions sont actuellement difficilement applicables.

Pour permettre aux organisations syndicales d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ de la présente convention d'exercer leurs missions, et afin de favoriser l'application de la convention collective, notamment du fait de son extension, les organisations signataires décident de constituer un Fonds commun d'aide au paritarisme alimenté par une contribution des entreprises égale à 0,25% du montant des salaires bruts annuels.

Ce fonds permettra de couvrir les frais engagés par lesdites organisations, à l'occasion des réunions et des missions paritaires qu'elles sont amenées à décider en vue de favoriser l'application harmonieuse de la présente convention, notamment :

- étude dans l'intérêt de la branche (à l'exception du rapport de branche qui est à la charge des employeurs) ;
- les frais de fonctionnement de la commission nationale d'interprétation et de conciliation prévue à l'article I- 5. ;
- les frais relatifs à la négociation annuelle des salaires prévue à l'article I- 4 ;
- la part de financement de la Commission paritaire nationale emploi - formation dans le spectacle vivant incombant uniquement aux entreprises relevant de la présente convention, pour un montant maximum de 0,0125% de la masse salariale.

Dans l'hypothèse où la totalité des sommes collectées n'aura pas été dépensée aux fins précitées, le solde de ce fonds sera réparti équitablement et trimestriellement entre les organisations syndicales patronales et salariales représentatives dans le champ d'application de la présente convention, dans le but d'assurer le financement de la vie paritaire et plus particulièrement :

- les frais de secrétariat, les frais d'établissement du rapport de branche établi conformément à l'article [L.2241-2](#) du code du travail,

- les frais liés à la diffusion d'informations relatives à la convention collective nationale et à son extension,
- les frais de conseils et de renseignements,
- les frais de consultation d'experts et réalisation d'études pour aménager les textes actuellement en vigueur...

Pour les syndicats de salariés, la part du solde de ce fonds sera répartie entre les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention, au prorata du nombre de voix obtenues par chaque organisation syndicale, lors des élections à l'IRPS caisse de retraite ARRCO du groupe AUDIENS sections « spectacle vivant subventionné » et « artistes ».

Pour les organisations syndicales d'employeurs, la part du solde de ce fonds sera répartie entre les organisations représentatives dans le champ d'application de la présente convention, chaque syndicat d'employeur recevant une somme proportionnelle au total des sommes collectées auprès de ses adhérents. Le calcul de la proportion attribuée à chaque syndicat d'employeurs sera effectué chaque année, lors de la réunion du Comité de gestion du FCAP du mois de juillet, sur la base de la liste des adhérents de chaque syndicat fournie entre le 1^{er} et le 15 juin de la même année.

Un bilan annuel des sommes affectées sera établi et porté à la connaissance de l'ensemble des organisations représentatives d'employeurs et de salariés dans le champ d'application de la présente convention. Pour ce bilan, chaque organisation bénéficiaire présentera au Fonds commun d'aide au paritarisme un état sur l'utilisation des fonds qu'elle aura perçus.

La collecte des fonds perçus ne peut se faire que par un organisme paritaire.

II-2.2 Statuts du Fonds commun d'aide au paritarisme

Article 1

Il est créé, conformément à la loi du 1^{er} juillet 1901 et aux présents statuts, une association dite fonds commun d'aide au paritarisme pour la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

Article 2

La durée de cette association est illimitée.

Article 3

Son siège social est situé : 54 rue René Boulanger 75010 Paris. Le siège social pourra être modifié par simple décision du conseil de gestion.

Article 4

L'association est créée pour permettre aux syndicats de salariés et aux organisations d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles d'exercer leurs missions et favoriser l'application de ladite convention collective nationale.

Article 5

L'association se compose des syndicats de salariés et des organisations d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale citée à l'article 4 ci-dessus.

Article 6

L'association est administrée par un comité de gestion.

Le comité de gestion est composé de 16 membres répartis comme suit :

- 8 représentants des organisations d'employeurs signataires de la convention collective nationale citée à l'article 5
- 8 représentants des syndicats de salariés répartis en fonction du résultat de l'élection à l'IRPS caisse de retraite ARRCO du groupe AUDIENS section « spectacle vivant subventionné » et « artistes »

Les membres absents peuvent donner pouvoir à un représentant de leur collègue.

Article 7

Le comité de gestion se réunit au moins une fois par trimestre pour procéder au contrôle et à la répartition des sommes collectées au titre de l'article II-2 de la convention collective nationale citée à l'article 5, après déduction des sommes utilisées pour couvrir les frais de mission et de réunion engagés notamment pour assurer :

- le fonctionnement de la commission nationale d'interprétation et de conciliation prévue à l'article 1-5 ;
- la négociation annuelle des salaires prévue à l'article 1-4 ;
- la part de financement de la commission nationale paritaire emploi-formation dans le spectacle vivant incombant aux entreprises relevant de la convention collective nationale.

Cette répartition s'effectuera selon les termes de l'article II-2 (aide au paritarisme) de ladite convention collective.

Il est tenu un procès-verbal de toutes les séances du comité de gestion sur registre coté et paraphé, les procès-verbaux étant signés du président et du trésorier.

Article 8

La collecte des cotisations auprès des entreprises pourra être confiée par le comité de gestion à un organisme paritaire disposant d'un service spécialisé dans la collecte des cotisations sociales.

Article 9

Le bureau de l'association est composé d'un président et d'un trésorier désignés au sein du comité de gestion. Ces postes seront occupés alternativement par un représentant des organisations d'employeurs et par un représentant des syndicats professionnels confédérés de salariés.

Les titulaires des postes de président et de trésorier doivent être issus de collèges différents.

La durée de leurs mandats est de 1 an à compter de la signature du présent accord.

Le président et le trésorier assurent l'exécution des tâches courantes. Ils tiennent la comptabilité et gèrent le compte bancaire de l'association. Pour chaque chèque émis, la double signature du président et du trésorier sera nécessaire.

Article 10

L'association est représentée en justice et dans tous les actes de la vie civile par son président.

Article 11

Les statuts de l'association ne peuvent être modifiés que par les partenaires sociaux signataires de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles et seulement dans le cadre défini par cette dernière.

II- 2.3 Modalités de remboursement de frais

Membres du Comité de gestion du FCAP et les membres de la CNPCIV :

Les frais qu'ils engagent à l'occasion de leurs déplacements (et éventuels séjours) pour participer aux réunions leurs sont remboursés par le FCAP sur présentation de justificatifs, dans les conditions et limites fixées au titre VIII de la convention collective et les tarifs fixés lors de chaque NAO.

Personnes déléguées par les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs pour participer aux négociations annuelles obligatoires, aux réunions de la CMP et des groupes de travail créés par celle-ci :

Les frais qu'elles engagent à l'occasion de leurs déplacements (et éventuels séjours) pour participer aux réunions sont remboursés par le FCAP aux organisations qu'elles représentent sur présentation de mémoires justificatifs :

- dans les conditions et limites fixées au titre VIII de la convention collective et les tarifs fixés lors de chaque NAO ;
- à raison pour les organisations d'employeurs de 2 délégués maximum pour chaque organisation ;
- à raison pour les organisations de salariés de 8 délégués maximum issus d'une organisation regroupant sur son nom directement ou par affiliation, l'ensemble des fédérations et syndicats représentatifs au niveau national et dans la branche des entreprises artistiques et culturelles.

Article II- 3

Compte tenu de la dispersion des établissements et de la nécessité d'une coordination indispensable à tous les niveaux, il est convenu qu'un salarié représentant chaque syndicat représentatif ~~au plan national~~^f pourra assister à deux assemblées générales par an de son organisation syndicale.

Des autorisations exceptionnelles d'absence pour la participation aux réunions statutaires sont fixées dans les limites fixées à l'article II- 8.

Les frais de transport pour se rendre aux assemblées statutaires seront pris en charge par l'employeur sur justificatifs, dans la limite des frais exposés sur la base du tarif SNCF 2^{ème} classe. La demande portant les dates et le lieu de l'assemblée générale est présentée au plus tard 4 semaines à l'avance.

Les autres cas d'absences pour raisons syndicales sont fixés à l'article II- 8.

Article II- 4

Afin de permettre l'exercice effectif du droit syndical, les sections des organisations syndicales représentatives ~~au plan national~~^g pourront organiser dans un temps qui, sauf circonstances exceptionnelles, n'excédera pas deux heures par mois, des réunions ouvertes ou non à l'ensemble du personnel. Le moment, le lieu et la durée de ces réunions seront fixés par accord, sous 24 heures, afin que soient respectés les impératifs de fonctionnement de l'entreprise entre délégués syndicaux et direction.

Les cotisations syndicales ne seront collectées, les informations et publications syndicales ne seront diffusées à l'intérieur de l'entreprise et pendant la durée du travail qu'en dehors des lieux ouverts au public.

L'affichage des communications syndicales se fera librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui seront affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise. Dans le cas où l'affichage sur des panneaux serait impossible (entreprise sans lieu fixe par exemple...), il se fera par tout autre moyen de communication approprié (courrier, distribution de tract en dehors de la présence du public, internet...) et sera communiqué et accessible aux salariés².

Sauf impossibilité matérielle, le chef d'entreprise met à disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués³.

L'aménagement du temps de travail ne doit pas porter atteinte à l'exercice du droit syndical.

Article II- 5

Aucune sanction ne sera prise pour fait de grève. Le droit de grève s'exerce dans le cadre de la loi du 11 février 1950, et conformément à l'article L. 521-1⁴ du code du travail.

~~* Sauf circonstances exceptionnelles, par respect pour le public, un préavis de grève de un jour franc sera observé.*⁵~~

¹ Arrêté du 23 décembre 2009 : Les termes « au plan national » aux articles II-3 et II-4 sont exclus de l'extension comme étant contraires à la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec), pour laquelle il résulte du principe d'égalité à valeur constitutionnelle que les dispositions d'un accord collectif qui tendent à améliorer l'exercice du droit syndical sont applicables de plein droit à tous et en particulier aux syndicats représentatifs.

² Arrêté du 23 décembre 2009 : Le troisième alinéa de l'article II-4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.2142-3 du code du travail, qui prévoit que l'affichage syndical s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage et mis à la disposition de chaque section syndicale.

³ Arrêté du 23 décembre 2009 : L'avant-dernier alinéa de l'article II-4 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L.2142-8 du code du travail duquel il résulte que, d'une part, dans les entreprises ou établissements de plus de 200 salariés, l'employeur met à la disposition des sections syndicales un local commun et, d'autre part, dans les entreprises de 1 000 salariés et plus, l'employeur met à la disposition de chaque section syndicale d'une organisation syndicale représentative un local propre.

⁴ Recodifié à l'article [L.2511-1](#)

⁵ Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 12 juin 1998 JORF 23 juin 1998.

Article II- 6

Des délégués syndicaux peuvent être désignés conformément aux dispositions du code du travail.

II- 6.1. Nombre de délégués

Le nombre de délégués syndicaux est fixé comme suit :

- dans les entreprises de 11 à 49 salariés : 1 délégué par organisation syndicale représentative dans l'entreprise, qu'il soit ou non délégué du personnel ;
- dans les entreprises de 50 salariés et plus, la législation en vigueur s'applique selon l'article L.2143-3 du code du travail.

II- 6.2. Conditions de désignation

Seul un candidat ayant obtenu au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles dans l'entreprise peut être désigné délégué syndical.

Toutefois, durant la période transitoire prévue par la loi du 20 août 2008, soit jusqu'à l'organisation des premières élections professionnelles dans l'entreprise postérieures à cette date, les syndicats représentatifs continuent de pouvoir désigner un délégué syndical selon les règles antérieures à la publication de ladite loi et selon les dispositions conventionnelles définies à l'article II.6.1.

II- 6.3. Heures de délégation

Chaque délégué syndical bénéficie mensuellement d'heures de délégation, fixées comme suit :

- dans les entreprises de 11 à 25 salariés de cinq heures. Lorsque le délégué syndical est délégué du personnel, seules s'appliquent les dispositions de l'article III- 1.3 ;
- dans les entreprises de plus de 25 salariés et de moins de 50 salariés de 10 heures ;
- dans les entreprises à partir de 50 salariés, selon les dispositions de la législation en vigueur.

II- 6.4. Dispositions complémentaires

Dans les entreprises qui emploient 10 salariés ou moins de 10 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel titulaire pour la durée de son mandat comme délégué syndical.

Sur les lieux de production non permanents, chaque organisation syndicale représentative peut désigner un salarié comme délégué syndical temporaire pour la représenter auprès de l'employeur ou de son représentant pendant la durée de la production, montage et démontage compris.

Article II- 7

Exercice d'un mandat syndical

Lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement, après un an 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 1 an. Cette demande de réemploi doit être faite par lettre recommandée avec accusé 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 II- 8

Absence pour raisons syndicales

Des autorisations exceptionnelles d'absences peuvent être accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale dans les cas suivants :

- participation aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord au plan national et au plan régional 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 ;

- participation aux congrès nationaux : autorisation d'absence à concurrence de cinq jours rémunérés par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite et présentée une semaine à l'avance par leurs organisations syndicales ;
- exercice du mandat syndical électif : autorisation d'absence exceptionnelle rémunérée, fractionnable ou non, à concurrence de 5 jours par an, sur convocation écrite de leurs organisations syndicales, aux salariés membres des organismes nationaux, régionaux ou départementaux désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis.

Article II- 9

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les dispositions relatives aux congés de formation économique, sociale et syndicale prévues aux articles L. 451-1¹ et suivants s'appliquent aux entreprises occupant moins de 10 salariés.

Article II- 10

Représentant de section syndicale

- Dans les entreprises qui emploient moins de cinquante salariés, conformément à l'article L.2142-1-4 du code du travail, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale pourront désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale.
Ce mandant n'ouvre pas droit à un crédit d'heure spécifique.
- Dans les entreprises de plus de 25 salariés et de moins de cinquante salariés, par extension du code du travail, les organisations syndicales non représentatives pourront également désigner un représentant de la section syndicale non délégué du personnel.
Ce dernier bénéficiera d'un crédit d'heures de 4 heures de délégation par mois.
- Dans les entreprises qui emploient cinquante salariés et plus, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale pourront désigner un représentant de la section syndicale dans les conditions prévues par le code du travail.

¹ Recodifiés aux articles [L.3142-7](#) et suivants du code du travail

TITRE III : INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

Article III- 1.1

Désignation

Sauf accord d'entreprise prévoyant un mandat d'une durée supérieure, les délégués du personnel sont élus pour deux ans, conformément aux dispositions légales fixant le statut des délégués du personnel dans les entreprises, et des textes subséquents.

Les conditions de leur élection et de leur protection et la durée de leur mandat seront conformes à la législation en vigueur. Les textes législatifs ou réglementaires qui pourraient être promulgués postérieurement à la signature de la convention s'appliqueront de plein droit dans les établissements visés par cette convention et à la date prévue par les nouveaux textes.

La mission des délégués du personnel est définie par l'article [L.2313-1](#) du code du travail et l'article III- 1.4 de la présente convention.

L'élection des délégués du personnel se déroulera à une date fixée en accord avec les organisations syndicales représentées dans l'entreprise, autant que possible entre le 1er janvier et le 31 mars et quinze jours au moins avant l'expiration du mandat des délégués en exercice¹.

Un protocole d'accord sera signé afin de déterminer les modalités particulières de déroulement du scrutin.

Le scrutin désignera :

- par extension de la loi, 1 délégué du personnel dans les entreprises dont l'effectif est de 5 à 10 salariés, équivalent temps plein, et comportant au moins un salarié en CDI à temps plein ;
- 1 titulaire et 1 suppléant dans les entreprises de 11 à 25 salariés ;
- 2 titulaires et 2 suppléants dans les entreprises de 26 à 50 salariés ;
- 3 titulaires et 3 suppléants dans les entreprises de 51 à 99 salariés.

Les salariés à temps partiel, dont la durée de travail est égale ou supérieure à 17 heures par semaine ou à 75 heures par mois, sont pris en compte intégralement dans l'effectif de l'entreprise.

Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à ces seuils, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans ces contrats de travail par la durée conventionnelle de travail. Afin de permettre à la CNPCIV (réf article I-6) de remplir sa mission de collecte des résultats électoraux de la branche, l'employeur est tenu de lui communiquer les procès-verbaux des élections (ou à défaut les procès verbaux de carence).

Article III- 1.2

Electorat et éligibilité des personnels en CDD

Du fait de la spécificité des entreprises artistiques et culturelles, il convient de faciliter l'accès à l'électorat des salariés intermittents artistiques et techniques.

Sont électeurs les salariés en CDD qui ont été sous contrat de travail dans l'entreprise de manière continue ou discontinue 55 jours dans l'année civile qui précède l'année des élections. Le décompte des jours travaillés sera établi à partir de la déclaration nominative annuelle des salaires à AUDIENS.

Au sein des entreprises en ayant la capacité, un accord collectif de travail, ou à défaut le protocole d'accord préélectoral réglera la question de l'éligibilité des personnels en CDD.

Article III- 1.3

Fonctionnement

Les délégués syndicaux et les délégués du personnel seront reçus collectivement par le directeur ou ses représentants accrédités au moins une fois par mois.

¹ Arrêté du 23 décembre 2009 : Le quatrième alinéa de l'article III-1.1 relatif à la désignation est étendu sous réserve de l'application des dispositions des alinéas 1 et 2 de l'article [L.2314-3](#) du code du travail.

Les délégués syndicaux et les délégués du personnel seront en outre reçus, en cas d'urgence, sur leur demande.

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués et les représentants syndicaux du personnel remettront à la direction, deux jours ouvrables avant la date de l'audience, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande. Copie de cette note sera transcrite par les soins de la direction sur un registre spécial où la réponse sera également mentionnée dans un délai n'excédant pas six jours ouvrables. Ce registre sera tenu, pendant un jour ouvrable par quinzaine, à la disposition des salariés de l'établissement qui désireraient en prendre connaissance.

Les délégués du personnel titulaires bénéficient d'un crédit d'heures qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures par mois. En cas d'absence du titulaire, le suppléant bénéficie du crédit d'heures attribué au titulaire dans la limite du nombre d'heures de délégation non consommées par le titulaire.

- Dans les entreprises de plus de 50 salariés : lorsque les délégués du personnel exercent les attributions économiques du comité d'entreprise en l'absence de ce dernier et par suite de carence constatée aux dernières élections ils bénéficient en outre d'un crédit d'heures de vingt heures par mois.
- Dans les entreprises de moins de 50 salariés en présence d'un CEC, dont les attributions sont définies à l'article III-2-1 et d'une délégation unique du personnel, le crédit d'heures du délégué du personnel est porté à 20 heures¹.

Ces heures sont rémunérées comme temps de travail. Ne s'imputent pas sur ce crédit d'heures, et sont payés comme temps de travail :

- le temps passé en réunion avec la direction ou son représentant,
- le temps passé en réunion dans les diverses instances constitutives de l'entreprise,
- le temps passé en réunion dans les diverses instances constitutives du F.N.A.S.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel comme les membres du comité de l'entreprise ont la faculté de se déplacer à l'intérieur aussi bien qu'à l'extérieur de l'établissement, pendant les heures de travail et en dehors de celles-ci, sur simple avis et sans autre formalité préalable.

Dans chaque entreprise, la direction mettra à la disposition des délégués du personnel, en dehors des lieux destinés à recevoir le public, un panneau d'affichage distinct de ceux réservés aux organisations syndicales et de dimensions suffisantes pour permettre l'affichage des communications ayant trait tant à leurs activités normales qu'à celles qu'ils exercent éventuellement en lieu et place d'un comité d'entreprise.

Pour rendre compte de leur mandat, les délégués du personnel peuvent organiser dans un temps qui, sauf circonstances exceptionnelles, n'excédera pas 2 heures tous les 2 mois, des réunions ouvertes à telle catégorie ou à l'ensemble du personnel. Le moment, le lieu et la durée de ces réunions seront fixés en accord avec la direction.

Ces réunions sont distinctes de celles prévues par l'article II- 4 de la convention à l'initiative des sections syndicales.

Conformément à l'article [L.2315-6](#) du code du travail, l'employeur met à la disposition des délégués du personnel le local nécessaire pour leur permettre d'accomplir leur mission et notamment de se réunir.

Selon les possibilités de l'établissement, ce local sera distinct ou non de celui prévu pour les sections syndicales et pour le comité d'entreprise.

¹ Arrêté du 23 mars 2011 : Le deuxième paragraphe du cinquième alinéa de l'article III-1.3 tel que modifié par l'article 1er est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article [L.2326-1](#) du code du travail, la délégation unique du personnel pouvant être mise en place dans les entreprises de moins de 200 salariés.

Article III- 1.4

Attributions

Au-delà des attributions particulières dans les divers domaines prévus par la loi ou la présente convention, les organisations signataires s'accordent pour souhaiter que les délégués du personnel soient largement associés à la définition de la politique et des orientations générales de l'entreprise.

Les formes de cette concertation, compte tenu de la variété des statuts juridiques, sont à définir dans le cadre de chaque entreprise.

Attributions professionnelles des délégués

Conditions d'emploi et de travail :

Les décisions de la direction doivent être obligatoirement soumises à l'avis préalable des délégués du personnel dès lors qu'elles concernent, d'une façon générale, les conditions d'emploi et de travail (notamment celles de nature à affecter le volume et la structure des effectifs) ou la qualité de la vie dans l'entreprise. Cette consultation intervient en particulier pour la fixation de la période des congés payés, avant tout licenciement individuel quel qu'en soit le motif (sauf cas de faute grave ou lourde) et avant tout licenciement collectif.

Les délégués du personnel sont obligatoirement informés des embauches et remplacements prévus. Ils sont consultés sur les créations des postes envisagées par la direction.

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués émettant un avis préalable sur l'élaboration ou la modification du règlement intérieur, la modification des horaires de travail, les dérogations éventuelles aux durées maximales du travail. Ils peuvent s'opposer à l'institution d'horaires individualisés et à celle d'horaires réduits.

Contribution à l'effort de construction :

En l'absence de comité d'entreprise, c'est aux délégués du personnel que la direction devra fournir tous les renseignements utiles sur l'affectation envisagée de cette contribution : l'organisme collecteur, le nombre, les caractéristiques, la destination des logements réservés, ainsi que, le cas échéant, les noms des affectataires, des bénéficiaires de subventions ou de prêts, les conditions de ceux-ci, etc.

Formation professionnelle et formation permanente et continue :

En l'absence de comité d'entreprise, la direction devra consulter les délégués du personnel sur toutes les matières relevant de la formation professionnelle et particulièrement de la formation permanente et continue.

Les délégués pourront émettre toutes suggestions sur ces matières : contenu, organisation et pédagogie des stages, nombre et choix des stagiaires, etc.

Hygiène et sécurité

En l'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), les délégués du personnel ont pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs. Ils sont habilités à émettre toutes suggestions susceptibles d'améliorer les conditions d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise. Ils sont consultés sur toutes les mesures envisagées dans ces domaines et l'information la plus large leur est due.

Attributions économiques des délégués

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués sont obligatoirement informés et consultés sur les matières concernant, d'une façon générale :

- la gestion économique et financière (budget, investissement, prix) ;
- la gestion technique de l'entreprise (production, rendement).

L'exercice des attributions dans le domaine économique implique que les délégués auront communication, en même temps que les autorités de tutelle ou les instances de gestion de l'entreprise, des documents établis à l'intention de celles-ci ; par exemple : organigramme, budget, compte d'exploitation, compte de profits et pertes, bilan, rapport des commissaires aux comptes.

En outre, la direction leur fournira chaque trimestre une note indiquant les résultats d'exploitation du trimestre précédent et le programme des activités pour le trimestre à venir.

En dehors des cas où la loi prévoit la représentation du personnel au conseil d'administration, cette représentation au sein des instances constitutives fera l'objet d'une négociation dans le cadre de l'entreprise.

Rapport annuel

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales représentatives au plan national établiront d'un commun accord le cadre type d'un rapport qui sera fourni chaque année par la direction aux délégués du personnel (à défaut de comité d'entreprise) et qui comprendra :

- une note sur l'amélioration des conditions de travail ;
- une note sur l'hygiène et la sécurité ;
- une note sur l'évolution et la structure des salaires ;
- un compte rendu d'activité donnant notamment les résultats financiers et statistiques de l'exercice écoulé : productions, accueils, animations .. et faisant ressortir l'évolution par rapport à l'exercice précédent.

La période de référence de ce rapport pourra être différente de celle de l'exercice social (saison au lieu de l'année civile par exemple).

Formes et délais

La direction facilitera dans toute la mesure de ses moyens l'exercice des diverses attributions des délégués du personnel. Elle leur fournira, directement ou par l'intermédiaire des responsables concernés, les explications qui leur seraient nécessaires pour lire et interpréter correctement les documents communiqués.

Les délégués du personnel pourront poser à ces responsables, de leur propre initiative, toute question entrant dans le cadre de leurs attributions professionnelles. Ils pourront choisir tout conseil qu'ils jugeront utile à l'interprétation des documents qui leur seront communiqués.

Sauf circonstances exceptionnelles, les communications aux délégués du personnel sont faites par écrit. Les délégués disposent en règle générale d'un délai de 48 heures pour émettre leur avis.

Toutefois, ce délai est porté à :

- 1 semaine franche, lorsque cet avis concerne des mesures modifiant les conditions d'emploi et de travail ou le compte rendu trimestriel d'activité ;
- 2 semaines franches, lorsque cet avis concerne les créations et suppressions de postes, le rapport annuel, les licenciements individuels pour motif économique, les licenciements collectifs quel qu'en soit le motif, une restructuration de l'entreprise.

Article III- 2

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.

III- 2.1. Comité d'entreprise dans les entreprises de plus de 50 salariés

Un comité d'entreprise est constitué, conformément aux dispositions de la loi du 22 février 1945 et des textes subséquents qui en déterminent la composition, les attributions et le fonctionnement, dans toutes les entreprises comprenant au moins 50 salariés, les effectifs étant calculés comme pour les délégués du personnel.

Les activités sociales et culturelles du comité d'entreprise sont financées par une contribution de l'employeur égale à 1,25% du montant des salaires bruts annuels versés aux salariés de l'entreprise. Conformément aux dispositions de l'article L.434-8¹ du code du travail, une subvention annuelle égale à 0,2% du montant des salaires bruts annuels versés sera allouée au fonctionnement du comité d'entreprise.

Un comité d'entreprise peut, s'il le souhaite, adhérer volontairement au FNAS.

¹ Recodifié à l'article [L.2325-12](#) et [L.2325-43](#)

III- 2.2. Comité d'entreprise conventionnel dans les entreprises de moins de 50 salariés

Sauf s'il a été constaté carence aux 2 tours des élections des délégués du personnel, un comité d'entreprise conventionnel est constitué au sein des entreprises de 10 salariés au moins et de 50 au plus dont les moyens et les attributions sont précisés au sein d'un accord d'entreprise.

Ce comité d'entreprise conventionnel ne dispose pas de la subvention de fonctionnement de 0,2% inscrite à l'article [L.434-8](#) du code du travail.

Dans le cadre de ses attributions, le comité d'entreprise conventionnel peut se faire assister d'un expert comptable pour accomplir les missions prévues à l'article [L.434-6](#)¹ du code du travail alinéa 1. Cet expert est à la charge de l'employeur dans les seuls cas suivants :

- accord de l'employeur ;
- mise en œuvre d'une procédure de licenciement économique.

L'accès aux documents de l'entreprise par l'expert désigné par le comité d'entreprise conventionnel ne peut s'effectuer que dans le strict cadre de sa mission spécifique. Cette mission fera l'objet d'un accord spécifique entre le directeur d'établissement ou son représentant et le comité d'entreprise conventionnel.

Article III- 3

Activités sociales dans les entreprises.

III- 3.1. Financement et gestion des œuvres sociales

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.

Les entreprises sont tenues de contribuer au financement des institutions chargées de la gestion des œuvres sociales au profit des salariés des entreprises de la manière suivante :

La contribution de chaque entreprise est basée sur la totalité des salaires bruts avant abattement versés par l'entreprise à ses salariés (et ce quel que soit le type de contrat la liant à ces salariés).

Article III- 3.1.a.

Entreprises d'au moins 10 salariés et de moins de 50 salariés

Dans les entreprises au sein desquelles a été créé un comité d'entreprise conventionnel (tel que défini à l'article III.2.1), l'entreprise verse les contributions suivantes :

- **0,6250% des salaires bruts versés aux salariés autres que les intermittents du spectacle au FNAS ;**
- **0,6250% des salaires bruts versés aux salariés autres que les intermittents du spectacle au comité d'entreprise conventionnel ;**
- **0,125% des salaires bruts versés aux salariés intermittents du spectacle au comité d'entreprise conventionnel ;**
- **1,125% des salaires bruts versés aux salariés intermittents du spectacle au FNAS.**

Article III- 3.1.b.

Entreprises de moins de 10 salariés

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, l'entreprise verse au FNAS une contribution égale à 1,25% de la totalité des salaires bruts. Dans ces entreprises, il n'est pas constitué de comité d'entreprise conventionnel. Les salariés de ces entreprises bénéficient des activités du FNAS, selon les modalités prévues dans les statuts du FNAS.

¹ Recodifié à l'article [L.2325-35](#)

Article III- 3.1.c.

Entreprises au sein desquelles n'existe pas de représentation du personnel

Les entreprises sont tenues de verser au FNAS une cotisation égale à 1,25 % de la totalité des salaires bruts.

Les salariés de ces entreprises bénéficient des activités du FNAS, selon les modalités prévues dans les statuts du FNAS.

Article III- 3.1.d.

Indemnités de retard

En cas d'absence de règlement à l'échéance, les cotisations dues au FNAS sont majorées d'intérêts de retard. La majoration s'élève à 10% du montant des cotisations qui n'ont pas été versées à la date d'échéance. Cette majoration est augmentée de 3% du montant des cotisations dues, par trimestre ou fraction de trimestre écoulé après l'expiration d'un délai de trois mois à compter de la date limite d'exigibilité des cotisations.

Ces majorations s'appliquent également lorsque les bordereaux de renseignements que doit fournir l'entreprise ne parviennent pas au FNAS, ou lorsque les bordereaux parvenus au FNAS sont inexploitable (soit par défaut de renseignements, soit par inexactitude).

Toutefois, en cas de difficulté de trésorerie, une entreprise, à condition d'avoir adressé ses bordereaux de renseignements en temps voulu, pourra demander la remise gracieuse des intérêts de retard auprès du Bureau Exécutif, ce que ce dernier ne sera tenu d'accepter qu'en contrepartie de l'établissement d'un plan de versement auquel il aura donné son aval.

Article III- 3.2

Fonds National d'Activités Sociales des entreprises artistiques et culturelles (F.N.A.S.)

Ce fonds est créé pour permettre la gestion mutualisée d'œuvres sociales à caractère national au profit du personnel des entreprises contribuant à son financement.

Les parties signataires de la présente convention sont convenues de donner à ce fonds la forme juridique d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, et d'organiser le fonctionnement des instances de gestion de celles-ci en se référant autant que cela est possible aux règles et aux usages de fonctionnement qui sont ceux d'un comité d'entreprise.

Les statuts du fonds figurent dans l'article qui suit.

Article III- 3.3

Statuts du Fonds National d'Activités Sociales des entreprises artistiques et culturelles

Article 1^{er}

Il est créé, conformément à la loi du 1er juillet 1901 et aux présents statuts une association dite Fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles.

Article 2

La durée de cette association est illimitée.

Article 3

Son siège social est : 185, avenue de Choisy - 75013 Paris

Article 4

L'association s'interdit d'adopter des positions politiques ou confessionnelles susceptibles de porter atteinte à son caractère d'universalité. Cette clause ne peut restreindre sa faculté d'agir en faveur des travailleurs artistiques, techniques et administratifs du spectacle, au sens de l'article suivant.

Article 5

L'association est créée pour impulser, coordonner, fournir des activités sociales aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et même lorsqu'ils ne sont plus sous contrat de travail, sous réserve qu'ils aient ouvert des droits tels que définis dans le règlement intérieur du FNAS.

Titre I : Composition de l'association

Article 6

L'association se compose :

- De tous les salariés auxquels il est fait référence à l'article 05 ci-dessus.
- De tous les syndicats professionnels de salariés représentatifs au niveau national dans le champ d'application de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles.
- De la commission de suivi, composée de représentants des organisations d'employeurs signataires de la présente convention, telle que décrite à l'article 22 ci-dessous.

Titre II - Administration de l'association

Toutes les instances de gestion de l'association figurent dans le présent titre.

Toute création d'instance décisionnaire nouvelle nécessite une modification des présents statuts.

ASSEMBLEE GENERALE

Article 7

L'assemblée générale se compose de :

- 20 délégués du personnel ou représentants du personnel en cas de carence aux élections du délégué du personnel, des entreprises de moins de 10 salariés élus ainsi qu'il est dit à l'article 8 ;
- 40 représentants des salariés intermittents du spectacle tels que définis par l'article III.1.2 de la présente convention élus ainsi qu'il est dit à l'article 8 ;
- un représentant de chaque comité d'entreprise des structures employant de 10 à 50 salariés définies par l'article III-2.2 de la présente convention ;
- un représentant de chaque comité d'entreprise des structures entrant dans le champ d'application de la présente convention collective employant plus de 50 salariés lorsque celui-ci a décidé de cotiser au FNAS dans les conditions prévues à l'article III-2.1.

Participent également aux travaux de l'assemblée générale avec voix consultative :

- un représentant de chaque syndicat professionnel de salariés représentatif au niveau national ;
- la Commission de suivi, qui mandate son président aux fins de communication de son rapport, ainsi que pour débattre avec l'assemblée générale des questions qu'elle aurait fait porter à l'ordre du jour.

Article 8

La désignation des représentants à l'assemblée générale s'effectue de la manière suivante :

- les 20 représentants, des entreprises de moins de 10 salariés : sont élus par tous les salariés de ces entreprises. Cette élection a lieu par correspondance sur listes syndicales établies par les organisations de salariés représentatives au plan national à la proportionnelle à un tour. Le scrutin se déroule selon les modalités des élections professionnelles prévues au code du travail à la représentation proportionnelle sur la base du quotient électoral et à la plus forte moyenne et selon les dispositions du règlement intérieur. Au cours de ce même scrutin, et selon les mêmes modalités de calcul, seront élus les 3 représentants de ce collège au Conseil de gestion.
- Les 40 représentants des salariés intermittents du spectacle : sont élus par l'ensemble des salariés intermittents ayant eu leurs droits ouverts au cours des deux dernières années, selon les modalités fixées par le règlement intérieur. Cette élection a lieu par correspondance sur listes syndicales établies par les organisations de salariés représentatives au plan national à la représentation proportionnelle selon les modalités des élections professionnelles prévues au code du travail sur la base du quotient électoral et à la plus forte moyenne et selon les dispositions du règlement intérieur. Au cours de ce même scrutin, et selon les mêmes modalités de calcul, seront élus les 7 représentants de ce collège au Conseil de gestion.

- Les représentants des comités d'entreprises (ceux des structures employant de 10 à 50 salariés, et ceux des structures de plus de 50 salariés ayant décidé d'adhérer volontairement au FNAS) sont désignés par leur propre comité d'entreprise.

Article 9

L'assemblée générale se réunit :

- ordinairement, une fois l'an entre le 15 mai et le 30 juin sur convocation du conseil de gestion ;
- extraordinairement, sur décision du conseil ou sur la demande de la moitié au moins de ses membres.

Son ordre du jour est fixé par le conseil de gestion. Nulle autre question ne peut être abordée, sauf demande présentée par la moitié de ses membres au moins, ou par la commission de suivi dans un délai de 3 semaines avant l'Assemblée Générale afin de permettre de l'inscrire dans la convocation.

Les convocations seront expédiées par lettre recommandée avec accusé de réception, 15 jours au moins avant la date fixée.

L'assemblée générale est constituée par les membres ayant répondu à la convocation présents ou représentés.

Les décisions sont prises à la majorité absolue des membres présents ou représentés au premier tour, à la majorité simple au deuxième tour.

Tout membre empêché peut confier son pouvoir à un autre membre.

Chaque membre présent ne pourra disposer de plus de cinq pouvoirs.

Article 10

L'assemblée générale approuve le règlement intérieur proposé par le conseil de gestion.

L'assemblée générale entend les rapports annuels sur la situation financière et morale présentés par le conseil de gestion, ainsi que le rapport annuel de la commission de suivi.

Au vu de ces documents, ainsi que des interpellations éventuelles de la commission de suivi, elle délibère sur l'activité du conseil de gestion durant le mandat écoulé.

Elle approuve le projet du budget, les orientations et projets d'activité présentés par le conseil de gestion.

Elle désigne le commissaire aux comptes.

Article 11

Règlement intérieur

Le règlement intérieur comporte exclusivement des dispositions concernant :

- les modalités d'élection aux différentes instances de gestion de l'association ;
- les règles définissant les conditions d'accès des bénéficiaires aux activités proposées par l'association ;
- les conditions d'adhésion volontaire pour les comités d'entreprise d'ordre public ;
- la définition des prestations ;
- la définition des bénéficiaires ;
- le fonctionnement des commissions et groupes de travail créés selon l'article 19 des statuts.

Article 12

Conseil de gestion

L'association est administrée par un conseil de gestion. Le conseil de gestion est responsable devant l'assemblée générale.

Le conseil de gestion :

- élabore les orientations et projets d'activités de l'association et le projet de budget correspondant, qui sont soumis à l'approbation de l'assemblée générale ;
- assure la gestion des activités et du budget approuvés par l'assemblée générale ;
- approuve les rapports moral et financier soumis à l'approbation de l'assemblée générale ;
- en collaboration avec la commission de suivi, est chargé d'établir la nature et de rédiger la forme des renseignements que les entreprises cotisantes doivent fournir à l'association pour remplir ses missions ;
- entre les sessions de l'assemblée générale est doté des plus larges pouvoirs pour assurer la gestion des activités de l'association.

Le conseil de gestion est composé de 17 représentants à savoir :

- 3 représentants pour les structures employant moins de 10 salariés ;
- 7 représentants pour les salariés intermittents ;
- 7 représentants pour les salariés des structures employant entre 10 et 50 salariés constitués en comité d'entreprise dont 1 représentant des plus de 50 salariés autant que possible.

Les représentants sont désignés comme suit :

- ceux représentants des structures de moins de 10 salariés, sont élus lors de leur élection à l'assemblée générale (cf. article 8) ;
- ceux représentants les salariés intermittents, sont élus lors de leur élection à l'assemblée générale (cf. article 8) ;
- ceux représentants des structures ayant constitué un Comité d'entreprise sont élus lors de l'assemblée générale par leur collège, sur listes syndicales établies par les organisations de salariés représentatives au plan national selon les modalités des élections professionnelles prévues au code du travail à la représentation proportionnelle sur la base du quotient électoral et à la plus forte moyenne et selon les dispositions du règlement intérieur.

La durée du mandat des membres élus du conseil de gestion est fixée à 2 ans.

Article 13

Le conseil de gestion se réunit (selon un calendrier à établir) au moins une fois par trimestre, et chaque fois qu'il est convoqué par son président, ou sur demande écrite du tiers de ses membres, au moins.

L'ordre du jour des réunions est établi par le secrétaire. Il comporte obligatoirement les questions particulières dont la discussion est souhaitée par 6 membres du conseil de gestion, au moins.

Les délibérations sont prises à la majorité des membres présents ou représentés : majorité absolue au premier tour, majorité simple au deuxième tour.

Un quorum de 9 membres présents ou représentés est nécessaire à la validité des délibérations.

Tout membre empêché peut se faire représenter par un autre membre du conseil de gestion.

Chaque membre présent ne pourra disposer de plus de deux pouvoirs.

Les représentants des syndicats professionnels de salariés représentatifs au niveau national participent au conseil de gestion avec voix consultative.

Le conseil de gestion peut inviter à tout ou partie de ses réunions, telle ou telle personne, même étrangère à l'association, dont la présence paraît utile à ses travaux.

Article 14

Il est tenu procès-verbal de toutes les séances du conseil de gestion, qui après approbation lors de la séance suivante est inséré dans le registre coté et paraphé, les procès-verbaux étant signés du président et du secrétaire.

Article 15

Les membres du conseil de gestion ne peuvent recevoir aucune rémunération du fait des responsabilités qui leur sont confiées par l'association. Mais nul d'entre eux ne peut être tenu personnellement responsable sur ses biens de tous faits découlant des décisions prises par le conseil de gestion.

Article 16

Président

Le conseil de gestion élit en son sein, à bulletin secret le président de l'association. Ce dernier préside l'assemblée générale, le conseil de gestion et le bureau. Il signe les contrats de travail des personnels titulaires de CDI. Il représente l'association en justice et dans tous les actes de la vie civile. Il peut donner toute délégation dans la limite de ses attributions statutaires.

Article 17

Bureau exécutif

Le conseil de gestion élit à bulletin secret en son sein, un bureau exécutif qui comprend outre le président :

- 1 secrétaire
- 1 secrétaire adjoint
- 1 trésorier
- 1 trésorier adjoint

Les représentants des syndicats professionnels représentatifs au niveau national désignés à l'article 7 siègent au bureau exécutif, avec voix consultative.

Article 18

Le bureau assure l'exécution des tâches définies et décidées par le conseil de gestion et l'assemblée générale.

Il est l'organe permanent d'exécution.

Il se réunit normalement une fois par mois et, chaque fois que le besoin s'en fait sentir sur convocation du président.

Article 19

Entre les réunions de l'assemblée générale et dans le cadre du schéma général d'activité défini par celle-ci, le conseil de gestion est investi des pouvoirs les plus étendus pour gérer l'association. Le conseil de gestion peut déléguer, certains de ses pouvoirs d'exécution au bureau, voire à certains de ses membres.

Des commissions ou groupes de travail, consultatifs, permanents ou temporaires, peuvent être créés sur décision de l'Assemblée générale, et leurs modalités de fonctionnement précisées dans le règlement intérieur.

Article 20

Le conseil de gestion embauche le personnel sous contrat à durée indéterminée qui est nécessaire au bon fonctionnement de l'association. La convention collective citée à l'article 5 ci-dessus est applicable au personnel du FNAS.

Le délégué général embauché par le conseil de gestion est placé sous l'autorité du bureau exécutif. Il assure la gestion courante de l'association, ainsi que les fonctions de chef de personnel. Il est chargé par délégation du président de la délivrance des attestations du FNAS destinées aux commissions consultatives d'attribution des licences d'entrepreneurs de spectacles.

Article 21

Information

Les supports d'information élaborés ou édités par le FNAS sont destinés à informer les salariés des entreprises appartenant au champ de la présente convention, du contenu des activités sociales et de la vie de l'association.

Article 22

Commission de suivi

La commission de suivi est composée des représentants des organisations professionnelles d'employeurs signataires de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

Lors des votes, chaque organisation dispose d'une voix.

Un président est élu en son sein, il est chargé d'assurer la convocation des réunions, d'en fixer l'ordre du jour, et d'en présider les travaux. La durée de son mandat est fixée lors de son élection.

Un salarié de l'une des organisations d'employeurs assiste la commission dans ses travaux et assure la réalisation des comptes rendus.

La commission de suivi se réunit au minimum deux fois par an et dans un délai d'un mois avant toute assemblée générale extraordinaire.

La commission de suivi est informée de manière continue des actes de gestion de l'association. A cet effet, un double de tous les documents de gestion ou d'information remis au conseil de gestion, ainsi que les procès-verbaux du conseil de gestion lui sont systématiquement transmis.

Sur invitation, le délégué général (directeur) du FNAS assiste en tout ou partie aux réunions de la commission de suivi. La commission de suivi (ou une délégation de celle-ci) peut lorsque elle le demande être reçue par le conseil de gestion du FNAS.

Le président de la commission de suivi rend compte du rapport annuel de la commission de suivi, à l'assemblée générale ordinaire de l'association avant tout vote de l'assemblée.

Pour établir son rapport pour l'assemblée générale annuelle, elle pourra demander au délégué général du FNAS la communication de tout document supplémentaire (document déjà existant) qui lui paraîtrait nécessaire. Ces documents devront lui être fournis dans un délai d'une semaine après la demande.

Le président du conseil de gestion, le délégué général et le commissaire aux comptes de l'association seront invités à participer à la réunion de la commission de suivi précédant la tenue de l'assemblée générale annuelle de l'association, afin d'éclairer la commission sur la gestion de l'association et de répondre à ses éventuelles questions.

Titre III - Dispositions financières

Article 23

L'exercice social de l'association correspond à l'année civile.

Article 24

Les recettes de l'association se composent :

- des cotisations versées à chaque trimestre échu, au plus tard un mois après l'échéance de celui-ci, par les entreprises visées par la convention collective citée à l'article 5, ci-dessus ;
- des ressources résultant de l'exercice de ses activités;
- des subventions diverses ou dons, qu'elle serait amenée à percevoir.

Article 25

Les charges de l'association sont les dépenses découlant de son objet social défini à l'article 5.

Les charges de l'association comprennent également :

- le remboursement des frais de déplacement et de séjour des personnes participant aux réunions des instances de l'association : assemblée générale, conseil de gestion et bureau exécutif ;
- le remboursement des frais de déplacement et de séjour des membres du bureau exécutif, pour leur permettre d'assurer leurs fonctions, en dehors du temps consacré aux réunions des instances de l'association.

Article 26

Il est tenu à jour une comptabilité contrôlée par un commissaire aux comptes désigné pour six exercices par l'assemblée générale.

Titre IV – Modification des statuts et dissolution

Article 27

Les statuts, partie intégrante de la présente convention collective, ne peuvent être modifiés que par une modification de celle-ci.

Article 28

La dissolution de l'association ne peut être prononcée que par décision des partenaires sociaux signataires de la présente convention. La dissolution ne devient effective qu'après extension du texte par le ministère du travail.

Article 29

En cas de dissolution, la dévolution des biens de l'association résulte d'un accord collectif de travail conclu entre les partenaires sociaux signataires de la présente convention. La dissolution ne devient effective qu'après extension du texte par le ministère du travail.

La dévolution doit respecter les principes suivants : les espèces et numéraires, ainsi que les biens, meubles et immeubles, sont cédés gracieusement à une association poursuivant des buts similaires.

La dissolution de l'association ne peut, en aucun cas, porter préjudice à des tiers. Tous engagements pris par l'association, tout contrat pouvant la lier à des personnes physiques ou morales, devront être résiliés dans les formes légales ou réglementaires préalablement à la dissolution.

Article 30

Le président est tenu de notifier, dans les trois mois à la préfecture du siège de l'association, tout changement survenu dans l'administration de l'association.

Article III- 4

Hygiène, sécurité, conditions de travail

III- 4.1. Hygiène et sécurité

Les employeurs s'engagent à assurer les meilleures conditions d'hygiène et de sécurité et à se conformer aux obligations légales dans ce domaine. Les organisations syndicales représentatives sur le plan national s'engagent à concourir au meilleur usage par les employés des dispositifs d'hygiène et de prévention mis à leur disposition.

III- 4.2. CHSCT

Dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés seront constitués des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, conformément au livre II, titre III, chapitre IV du code du travail et des textes subséquents.

TITRE IV : MODALITES D'EXERCICE DU DROIT D'EXPRESSION DES SALARIES DANS L'ENTREPRISE

Article IV- 1

Conformément à l'article 7 de la loi du 4 août 1982, les organisations signataires conviennent de mettre en œuvre le droit à l'expression directe et collective des salariés sur le contenu et l'organisation de leur travail, ainsi que sur la définition et la mise en place d'actions destinées à améliorer les conditions de travail.

Cette mise en œuvre intéresse l'ensemble des personnels.

Article IV- 2

Groupe d'expression

Des groupes d'expression composés de salariés travaillant ensemble dans une même unité de travail seront créés.

Le nombre et la composition des groupes d'expression sont fixés après une négociation dans les entreprises entre l'employeur et les délégués syndicaux. Cependant, afin d'assurer une bonne communication et une bonne animation au sein des groupes d'expression, les signataires estiment souhaitable que le nombre de participants dans les groupes soit de l'ordre d'une quinzaine de personnes.

Article IV- 3

Animation et organisation des groupes

Les groupes d'expression arrêtent eux-mêmes leurs modalités internes de fonctionnement (ordre du jour, animation, secrétariat de séance, lieu de réunion, etc.).

Article IV- 4

Fréquence et durée des réunions

Les réunions des groupes d'expression se tiennent pendant le temps de travail et le temps passé en réunion sera payé comme tel. Chaque groupe dispose d'un crédit annuel de 6 heures.

Article IV- 5

Transmission des vœux et avis

Après chaque réunion, le compte rendu de séance faisant ressortir les vœux et avis est transmis à l'employeur directement par le secrétaire de séance contre récépissé daté et signé.

Un exemplaire est simultanément transmis au comité d'entreprise, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux, au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Si l'ordre du jour d'une réunion du comité d'entreprise ou du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail traite de points relevant des domaines relatifs au droit à l'expression directe et collective des salariés, ces instances peuvent demander préalablement l'avis des groupes d'expression. Ceux-ci sont seuls juges de la suite à donner à ces demandes.

Les réponses ou suites que la direction compte donner à ces vœux et avis sont communiquées par écrit dans un délai maximum d'un mois.

Ces réponses sont simultanément transmises au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et délégués syndicaux et au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

Si les suites à donner portent sur un domaine où le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail doivent être préalablement consultés, l'employeur est tenu d'en saisir ces instances.

Article IV- 6

Garantie de la liberté d'expression

Au cours des réunions, les opinions émises dans le cadre du droit d'expression tel qu'il est défini par l'article L. 461-1¹ et le présent accord, par les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie, ne peuvent être retenues pour motiver une sanction, une mesure de rétorsion sur le plan professionnel, salarial ou touchant l'évolution de leur carrière, ou un licenciement.

Si un salarié estime qu'une décision prise à son encontre l'a été en violation de l'article L. 461-1² du code du travail et du présent accord, les parties s'emploieront à régler le litige à l'amiable en recourant, le cas échéant, à la commission de conciliation.

Pour le bon déroulement des réunions, chacun veillera à éviter toute mise en cause personnelle, tout procès d'intention, toute déclaration ou attitude malveillante.

¹ Recodifié aux articles [L.2211-1](#), [L.2281-1](#), [L.2281-2](#), et [L.2281-3](#)

² *Idem*

TITRE V : DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI

Article V- 1

(Reproduction de l'accord interbranches sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé du 24 juin 2008)

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 V- 2

Contrat de travail

Sauf cas prévus ci-après, le contrat de travail sera à durée indéterminée.

Le recours au contrat à durée déterminée sera limité conformément aux dispositions du code du travail et fera l'objet de précisions à l'article V.14.

Article V- 3

Conclusion du contrat - engagement

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 unique d'embauche.

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

Lorsque le contrat de travail est un contrat à durée déterminée, il doit être transmis au salarié dans les 48 heures suivant l'engagement, conformément à l'article [L.1242-13](#) du code du travail.

Lorsque l'engagement a lieu en contrat à durée déterminée d'usage inférieur à 48 heures, le contrat sera transmis au salarié au plus tard le premier jour de l'engagement.

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 devra 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, ou salaire horaire lorsque le contrat est conclu pour moins d'un mois ;
- durée du travail dans l'entreprise ;

S'il y a lieu, le contrat de travail, ou un avenant, préciseront les modalités de fonctionnement de l'aménagement 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 devra 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 de salarié soumis à la journée continue, ce mode d'organisation et son caractère doivent être précisés dans le contrat, dans un avenant ou un accord d'établissement.

Pour les filières autres qu'artistiques (réf. : art. XI. 3) le temps lié à l'élaboration et la préparation du spectacle, donnant lieu à des tâches effectuées hors de l'entreprise, doit être précisé dans le contrat de travail, ainsi que la rémunération, les modalités et les moyens mis à disposition du salarié pour la réalisation de ces tâches.

En cas d'accord entre les parties, toute modification des éléments précités devra 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 envisagé à l'article L.1222-6 du code du travail, 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.

Article V- 4

Période d'essai

(Reproduction de l'article V-4 de l'accord sur les périodes d'essai du 18 juin 2009)

Toute personne embauchée pourra effectuer une période d'essai.

- pour les employés - ouvriers, la durée est d'un mois de travail effectif,
- pour les agents de maîtrise, la durée est de deux mois de travail effectif,
- pour les cadres, la durée est de trois mois de travail effectif.

La visite médicale d'embauche devra avoir lieu le premier mois suivant l'embauche, sauf pour les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article R.4624-19 du code du travail, qui bénéficient de cet examen avant l'embauche.

La période d'essai est éventuellement renouvelable une fois et une seule, à la demande de l'une ou l'autre des parties. Le renouvellement pour être valable nécessite l'accord express des deux parties.

Pour les personnels artistiques, la durée de la période d'essai est fixée dans les titres relatifs aux artistes.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, la durée de la période d'essai est fixée selon les dispositions de l'article V- 14 de la présente convention.

En cas de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai à l'initiative du salarié, un délai de prévenance de 48 heures devra être respecté. Ce délai pourra être réduit à 24 heures si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jours.

En cas de rupture du contrat de travail pendant la période d'essai à l'initiative de l'employeur, les délais de prévenance suivants devront être respectés :

- de 24 heures en deçà de 8 jours de présence,
- de 48 heures entre 8 jours et un mois de présence,
- de deux semaines après un mois de présence,
- de un mois après trois mois de présence.

La notification de la rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur pourra intervenir jusqu'à son dernier jour sous réserve du versement au salarié d'une indemnité compensatrice pour la période de préavis non effectuée.

L'existence d'une période d'essai ne se présume pas ; elle doit être expressément stipulée dans le contrat de travail.

Article V- 5

Formation permanente

Les cotisations exigées par la législation sur la formation permanente et continue seront versées au Fonds d'assurance formation des activités du spectacle (AFDAS) sous la seule réserve des sommes justifiées par le financement des activités de formation propres à l'entreprise. Toutes les entreprises relevant de la convention collective doivent participer à la mutualisation dans le cadre du plan de formation des commissions paritaires.¹

Lorsque de nouvelles fonctions sont confiées à un salarié, toutes facilités doivent lui être données pour acquérir ou parfaire les connaissances nécessaires. En cas d'accord, le stage sera pris en charge par la direction, sous réserve des remboursements que pourraient toucher d'autre part les stagiaires ou de dispositions légales ou réglementaires particulières.

Article V- 5 bis

Insertion professionnelle

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.

Le rapport annuel de branche fait le bilan de la mise en œuvre de ces contrats d'insertion professionnelle.

Article V- 6 :

Remplacement temporaire d'un salarié par un autre membre du personnel

Lorsqu'il y a vacance, par suite d'une absence temporaire du titulaire, le remplacement ne peut être prolongé au-delà de 6 mois, sauf accord du salarié remplaçant pour une éventuelle prolongation limitée dans le temps.

De même, toute vacance de poste fera l'objet d'une information à l'intérieur de l'établissement et d'une communication auprès des représentants du personnel.

¹ Arrêté du 6 décembre 1999 art. 1 : Le premier alinéa de l'article V. 5 du titre V est étendu sous réserve de l'application de l'article R.964-13 du code du travail (recodifié aux articles [R.6332-47](#) et -48)

Article V- 6 bis

Remplacement temporaire d'un salarié par un autre membre du personnel en cas de vacance suite à la rupture du contrat de travail

Lorsqu'un poste devient vacant par suite de la rupture du contrat de travail, le remplacement assuré par un membre du personnel de l'établissement, avec son accord, ne peut excéder 3 mois, sauf accord du salarié remplaçant pour une éventuelle prolongation limitée dans le temps. Des dispositions particulières pourront être prises dans le cadre de remplacement d'un salarié absent pour longue maladie ou congé sabbatique.

Si le traitement du remplacé est supérieur à celui du remplaçant, ce dernier reçoit pendant cette période une indemnité de fonction tenant compte de ce surcroît de travail et de responsabilité.

Cette indemnité ne pourra être inférieure :

- à 100% de l'écart entre les salaires minima des deux emplois (à échelon équivalent de l'emploi du salarié remplacé) ;
- ou à 100% de l'écart entre les salaires réels, hors ancienneté, du salarié remplaçant et du salarié remplacé.

A l'expiration de la vacance, le salarié remplaçant reprendra ses fonctions ainsi que son salaire d'origine.

Les dispositions du présent article seront aménagées pour les salariés relevant des titres relatifs aux artistes-interprètes à la présente convention.

Le cumul et la polyvalence d'emploi sont traités dans le préambule du titre XI de la présente convention.

Article V- 7

Création d'emploi

En cas de création d'emploi, afin de favoriser la promotion interne, la direction fera appel, en priorité, à des membres du personnel de l'établissement, dans la mesure où ils présentent les aptitudes requises.

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

Quand il y a vacance définitive d'un poste et création d'emploi, l'adjoint tel que défini au titre XI verra sa candidature à la succession examinée en priorité. Si sa candidature n'est pas retenue, il en sera avisé par écrit.

Article V- 8

Préavis

Après la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail entre l'employeur et un membre du personnel cadre, le préavis est fixé comme suit

- pour le licenciement : trois mois ;
- un mois supplémentaire si le licencié est âgé de 40 à 50 ans ;
- ce supplément est porté à deux mois si le licencié est âgé de 50 à 60 ans ;
- pour la démission : trois mois.

En cas de séparation entre l'employeur et un membre du personnel agent de maîtrise, le préavis est fixé comme suit :

- pour le licenciement : deux mois ;
- un mois supplémentaire si le licencié est âgé de 40 à 50 ans ;
- ce supplément est porté à deux mois si le licencié est âgé de 50 à 60 ans ;
- pour la démission : deux mois.

En cas de séparation entre l'employeur et un membre du personnel employé - ouvrier, le préavis est fixé comme suit :

- pour le licenciement : un mois si le salarié a moins de deux années d'ancienneté, deux mois si le salarié a plus de deux années d'ancienneté ;
- un mois supplémentaire si le licencié est âgé de 40 à 50 ans ;
- ce supplément est porté à deux mois si le licencié est âgé de 50 à 60 ans ;
- pour la démission : un mois.

Pendant la période de préavis, le salarié pourra s'absenter jusqu'à concurrence de deux heures par jour pour rechercher un emploi. Ces heures pourront être éventuellement cumulées. Dans ce cas, le salarié devra prévenir l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

Dans le cas d'un licenciement, le salarié ayant retrouvé un nouvel emploi peut demander à quitter l'entreprise si la moitié du préavis a été effectuée, auquel cas, l'employeur ne peut s'y opposer, et est dispensé du règlement correspondant au salaire du préavis non effectué.

En cas de consentement mutuel écrit, la période de préavis peut être réduite.

Pour les catégories artistiques, le préavis est fixé par les titres relatifs aux artistes.

Article V- 9

Licenciement

Tout licenciement ne pourra intervenir que dans le strict respect de la législation en vigueur et notamment des articles L.122-6¹ et suivants du code du travail. Il fera l'objet d'une information écrite aux représentants du personnel élus.

Article V- 10

Sécurité d'emploi et reclassement

En référence à l'article I.7, les organisations d'employeurs représentatives dans le champ de la convention et les organisations syndicales représentatives au plan national s'engagent à tout mettre en œuvre pour éviter les suppressions d'emploi et, si cela s'avérait nécessaire, pour reclasser en priorité le personnel licencié pour raisons économiques dans les établissements similaires.

Article V- 11

Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement se calcule, sauf en cas de faute grave, sur les bases suivantes :

- à partir de un an de présence dans le cas d'un licenciement individuel quel qu'en soit le motif non économique, l'indemnité sera égale à un 1/5 mois de salaire par année de présence ;
- à partir de un an de présence lorsqu'il s'agira d'un licenciement individuel pour motif économique, l'indemnité sera égale à un 1/2 mois de salaire par année de présence ;
- à partir de deux ans de présence dans le cas d'un licenciement individuel quel qu'en soit le motif, l'indemnité sera égale à un 1/2 mois de salaire par année de présence ;
- toute année incomplète sera prise en compte au prorata ;
- le calcul de l'ancienneté s'effectue en fonction de toutes les périodes d'activités dans l'entreprise quelle que soit la nature du contrat et de l'emploi du salarié ;
- le salaire pris en considération sera le salaire moyen des douze derniers mois d'activité dans l'entreprise ou des trois derniers mois si celui-ci est plus favorable.

¹ Recodifiés aux articles [L.1234-1](#) et suivants

Article V- 12 ¹

Indemnité de départ en retraite

Le départ à la retraite d'un salarié ne constitue pas une démission. De même, la mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié ne constitue pas un licenciement, si le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein ainsi que l'âge requis pour le départ en retraite. Dans ce cas, la partie prenant l'initiative du départ en retraite devra informer l'autre partie avec un préavis de 3 mois par lettre recommandée.

Le salarié partant à la retraite, que ce soit à son initiative ou à celle de l'employeur, perçoit une indemnité de fin de carrière égale à :

- entre 2 et 5 ans d'ancienneté : 1/10 de mois de salaire par année d'ancienneté ;
- après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1 mois de salaire ;
- après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1 mois 1/2 de salaire ;
- après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 2 mois 1/2 de salaire ;
- après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 3 mois 1/2 de salaire ;
- après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 4 mois de salaire ;
- après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 4 mois 1/2 de salaire.

Le salaire de référence est le salaire moyen perçu par le salarié lors des 12 derniers mois, ou des 3 derniers mois si celui-ci est plus favorable au salarié, qui précèdent la date effective du départ en retraite. Cette indemnité de fin de carrière n'est pas due par l'employeur dans le cadre de tous les dispositifs de préretraite ou mise à la retraite anticipée qui font l'objet de conventions (préretraite progressive FNE, préretraite totale FNE, préretraite totale UNEDIC...).

Article V- 13

Contrat à durée indéterminée intermittent

Les conditions d'emploi des entreprises artistiques et culturelles et le caractère de certaines d'entre elles ont pu justifier, pour certaines catégories de personnels, le recours à des contrats à durée indéterminée à temps partiel annualisé dans le cadre des dispositions de l'ancien article L.212-4-3 (abrogé, devenu [L.3123-14](#) du code du travail nouveau) dans sa rédaction applicable avant l'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000.

Les risques de voir les contrats à durée indéterminée à temps partiel annualisé se généraliser et porter ainsi une grave atteinte à la permanence et au volume d'emploi ont conduit les signataires de la présente convention à ne recourir à ce dispositif que pour des catégories professionnelles précises définies selon la liste suivante :

- Techniciens et agents de maîtrise : attaché à l'accueil, attaché à l'information, opérateur projectionniste ;
- Employés ouvriers : caissier(ère), hôte(esse) d'accueil, contrôleur, hôte(esse) de salle, employé de bar, employé de nettoyage, gardien.

Les contrats CDITPA, conclus antérieurement au 19 janvier 2000, selon les modalités précédentes, demeurent valides.

V- 13.1. Conclusion du CDII

(Reproduction de l'article II- 2.1 de l'accord interbranche sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé du 24 juin 2008)

Le recours au contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) est exclusivement réservé aux emplois suivants :

Filière Technique :

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

¹ Arrêté du 6 décembre 1999 art. 1 : Le premier alinéa de l'article V. 12 du titre V est étendu sous réserve de l'application de l'article L.122-14-13 (dernier alinéa) du code du travail. Le premier point du deuxième alinéa de l'article V. 12 du titre V est étendu sous réserve de l'application de l'article L.122-14-13 (2e alinéa) du code du travail. Le troisième alinéa de l'article V. 12 du titre V est étendu sous réserve de l'application de l'article 2 (paragraphe I) de la loi n° 96-126 du 21 février 1996.

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

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 notifiés 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 les heures dépassant les heures fixées au contrat, n'excèdent pas le tiers de cette durée, et sous réserve des dispositions de l'article V-13.5 ci-après.

V- 13.2. Période annuelle de référence du CDII

(Reproduction de l'article II- 2.2 de l'accord interbranche sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé du 24 juin 2008)

La période annuelle de référence pour le calcul de la durée du travail est alignée sur la période de référence de la saison, soit du 1^{er} septembre de l'année N au 31 août de l'année N+1 (« période annuelle de référence du CDII »).

V- 13.3. Planification du travail et délai de prévenance

(Reproduction de l'article II- 2.3 de l'accord interbranche sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé du 24 juin 2008)

L'employeur remet au salarié le planning annuel de la période de référence un mois avant le début de cette période, soit le 1^{er} août.

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 CDII 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.

V- 13.4. Cumul de contrats de travail

(Reproduction de l'article II- 2.4 de l'accord interbranche sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé du 24 juin 2008)

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

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

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

V- 13.5. Rémunération

(Reproduction de l'article II- 2.5 de l'accord interbranche sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé du 24 juin 2008)

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

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

La durée minimale visée au contrat peut être dépassée à condition que ce dépassement n'excède pas le tiers de cette durée.

Lorsque le nombre d'heures de dépassement est inférieur au 1/10ème du nombre total des heures annuelles visées au contrat, ces heures ne bénéficient d'aucune majoration autre que l'indemnité spéciale CDII.

Lorsque le nombre d'heures de dépassement est supérieure au 1/10e du nombre total des heures annuelles visées au contrat, ces heures bénéficient de la majoration prévue à l'article [L.3123-19](#) du code du travail.

Ces heures effectuées au delà du nombre prévu au contrat 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.

V- 13.6. Cessation du CDII

(Reproduction de l'article II- 2.6 de l'accord interbranche sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé du 24 juin 2008)

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

Article V- 14

Contrat de travail à durée déterminée

(Reproduction de l'article III de l'accord interbranche sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé du 24 juin 2008)

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).

V- 14.1. Conclusion du contrat à durée déterminée

(Reproduction de l'article III- 1 de l'accord interbranche sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé du 24 juin 2008)

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 V.14.4 de la présente convention, 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 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 de l'accord interbranche du 24 juin 2008 entendent réserver le recours au CDD dit d'usage (article [L.1242-2](#) alinéa 3 du code du travail), 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.

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.

V- 14.2. Le contrat à durée déterminée de droit commun

(Reproduction de l'article III- 2 de l'accord interbranche sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé du 24 juin 2008)

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

V- 14.3. Conclusion du contrat à durée déterminée de droit commun

(Reproduction de l'article III- 2.1 de l'accord interbranche sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé du 24 juin 2008)

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, 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](#) du code du travail et sous les réserves de l'article [L.1243-10](#) du code du travail, 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.

V- 14.4. Période d'essai

(Reproduction de l'article III- 2.2 de l'accord interbranche sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé du 24 juin 2008)

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.

Les dispositions sur les délais de prévenance figurant à l'article V-4 s'appliquent.

V- 14.5. Le contrat à durée déterminée dit d'usage (CDD d'usage)

(Reproduction de l'article III- 3 de l'accord interbranche sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé du 24 juin 2008)

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.

V- 14.5.1. Conclusion du CDD dit d'usage

(Reproduction de l'article III- 3.1 de l'accord interbranche sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé du 24 juin 2008)

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.

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, 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.

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 de figurer sur la liste objet de l'annexe A figurant ci-après.

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.

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 l'aménagement 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.

V- 14.5.2. 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.

Les dispositions sur les délais de prévenance figurant à l'article V-4 s'appliquent.

ANNEXE A

(Reproduction de l'annexe C de l'accord interbranche du 24 juin 2008)

Le recours au contrat à durée déterminée dit d'usage est exclusivement réservé aux emplois suivants :

Les artistes du spectacle tels que définis à l'article [L.7121-2](#) du code du travail, 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.

Article V- 15

Transformation des contrats

V- 15.1. Transformation du CDD dit d'usage en contrat à durée indéterminée :
(Reproduction de l'article IV- 1 de l'accord interbranche du 24 juin 2008)

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.**
- **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.

V- 15.2. Transformation du CDII en CDI de droit commun à temps complet
(Reproduction de l'article IV- 2 de l'accord interbranche du 24 juin 2008)

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, pour la durée en vigueur en 2008 : environ 1.363 heures) constatés sur trois périodes annuelles de référence du CDII consécutives telles que définies à l'article V- 13.2.

La proposition de CDI à temps complet du présent accord 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 avant la fin de la période annuelle de référence du CDII ayant servi à la détermination de la réalisation des conditions d'accès.

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

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

Article V- 16

Création d'emploi

(Reproduction de l'article V de l'accord interbranche du 24 juin 2008)

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.

Sous réserve des dispositions spécifiques à certains emplois, un salarié recruté sous CDD qui peut se prévaloir de six mois de travail effectif dans l'entreprise, voit l'examen de sa candidature étudié en priorité à condition que le poste corresponde à sa qualification.

Article V- 17

Evaluation de l'utilisation des contrats

(Reproduction de l'article VI de l'accord interbranche du 24 juin 2008)

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 le rapport de branche 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 en 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 V- 18

Sécurisation des parcours professionnels

(Reproduction de l'article VII de l'accord interbranche du 24 juin 2008)

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.

TITRE VI : ORGANISATION ET DURÉE DU TRAVAIL

Article VI- 1

Durée du travail

Les entreprises entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article I- 1 de la présente convention, conformément aux dispositions du code du travail, devront appliquer une réduction de la durée hebdomadaire du temps de travail à 35 heures, à compter du premier jour du mois qui suivra la parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

En corollaire de cette réduction, les partenaires sociaux reconnaissent la nécessité d'organiser l'aménagement du temps de travail et d'adapter à cet effet la convention collective, notamment en matière de rémunération, à la nouvelle durée du travail et les modalités de répartition d'aménagement des horaires qui lui sont nécessairement associées. Cela suppose que les dispositions relatives à la durée du temps de travail figurant dans la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1^{er} janvier 1984, étendue par arrêté du 4 janvier 1994, soient remplacées par les nouvelles dispositions figurant aux titres VI, X et XI.

Afin de mieux concilier les impératifs de l'activité, d'adapter le fonctionnement des entreprises artistiques et culturelles tout en respectant les rythmes de travail spécifiques liés à l'accueil et à la création du spectacle et d'améliorer les conditions de travail des salariés dans le respect de la vie personnelle et familiale, la présente convention permet aux entreprises relevant de son champ d'application, d'aménager le temps de travail conformément à l'article [L.3122-2](#) du code du travail.

Cet aménagement du temps de travail dont les modalités seront développées dans les articles VI- 3 et suivants du présent titre ne concerne que les salariés rémunérés sur une base mensuelle.

La rémunération est calculée sur le principe du lissage de la rémunération sur la période de référence définie au présent titre. Les primes applicables dans l'entreprise ne sont pas incluses dans le lissage de la rémunération et sont versées en fin de période de référence.

Les parties signataires attirent l'attention sur le fait que la mise en place de l'aménagement accompagnant la réduction du temps de travail, ne doit pas être interprétée comme une incitation à adopter systématiquement l'amplitude maximale de l'horaire définie ci-après, mais considérée comme un élément de souplesse qu'il convient d'utiliser avec discernement en fonction de l'activité de l'entreprise.

Les parties incitent les entreprises à aménager par accord d'entreprise les modalités d'application du présent accord, en ayant pour objectif le maintien ou l'augmentation de l'emploi dans les entreprises.

Afin d'améliorer les conditions de travail des salariés dans le respect de leur vie personnelle et familiale, les parties signataires de la présente convention invitent les entreprises à aménager, par voie d'accord collectif, des modalités qui permettent notamment d'éviter l'éparpillement des périodes de travail (par exemple en garantissant la continuité de l'activité de chaque salarié).

Le principe du recours à l'aménagement du temps de travail peut être adopté pour l'ensemble des salariés d'une même entreprise, mais il peut être réservé à un ou plusieurs services.

Les salariés à temps partiel bénéficient des droits reconnus aux salariés à temps complet par la loi, la présente convention et les accords d'entreprise ou d'établissement, en tenant compte des modalités spécifiques prévues par la présente convention ou par un accord collectif de travail. Etant précisé que pour la détermination des droits à l'ancienneté, celle-ci sera décomptée comme si ces salariés travaillaient à plein temps.

Dans les entreprises artistiques et culturelles, la durée du travail est organisée soit dans le cadre d'un horaire collectif déterminé ne pouvant excéder la durée légale, soit selon le régime fixé aux articles VI- 3 et suivants de la convention collective.

Article VI- 2

Définition du temps de travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

A défaut d'usages et/ou de conventions collectives déjà existants dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention, les périodes visées, notamment, par l'article L.212-4, alinéa 2¹, du code du travail la circulaire n° 97-343 du 2 juin 1997 sont exclues du temps de travail effectif.

Article VI- 3

Périodes de référence de l'aménagement du temps de travail

- a) Pour les salariés engagés en contrat de travail à durée indéterminée (sous réserve des emplois dont le temps de travail annuel est inférieur à 1 575 heures) :

La période de référence s'étend sur douze mois, en principe du 1^{er} septembre au 31 août de l'année suivante, sauf accord d'entreprise spécifique fixant des conditions d'aménagement dans les limites prévues à la présente convention.

L'aménagement du temps de travail s'effectue sur un horaire annuel déterminé en tenant compte de la durée collective du travail dans l'entreprise diminuée des heures de congés annuels légaux et conventionnels octroyés aux salariés. Sous réserve de ce principe, l'horaire annuel normal du personnel engagé en contrat de travail à durée indéterminée à temps complet est de 1 575 heures (ou celui visé dans son contrat de travail pour le personnel engagé en CDI à temps partiel) augmentées selon les entreprises de la durée de la journée de solidarité.

L'établissement de cet horaire de 1 575 heures s'effectue de la façon suivante :

365 jours par an

- 104 jours de repos hebdomadaires
- 25 jours de congés payés
- 11 jours fériés par an
- = 225 jours de travail par an, soit 45 semaines (225/5), soit 1 575 heures (45 x 35)

- b) Pour les salariés engagés en contrat de travail à durée déterminée :

L'aménagement du temps de travail ne peut pas s'appliquer pour les salariés sous contrat à durée déterminée de moins d'un mois.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée d'un mois et plus, la durée de la période de référence sera celle du contrat de travail. En fin de contrat, il sera effectué un solde d'heures travaillées dans les conditions fixées à l'article VI- 9.

Les modalités pratiques de mise en place de ces dispositions, notamment pour les techniciens engagés par contrat à durée déterminée d'usage et les artistes interprètes, seront explicitées dans les titres ou annexes spécifiques.

- c) Prise en compte des absences rémunérées en cas d'aménagement du temps de travail :

Lorsque le salarié n'aura pas atteint le total annuel :

- de 1 575 heures pour un temps complet
- du nombre d'heures, visé dans son contrat de travail pour un temps partiel,

chaque jour d'absence rémunérée sera, sauf accord d'entreprise conclu sur des bases différentes, pris en compte :

- Pour la durée de travail inscrite au planning définitif, qu'il aurait effectuée s'il avait été présent.
- Pour une durée de 7 heures dans les autres cas.

Lorsque le salarié dépasse le total annuel de 1 575 heures (ou celui visé dans son contrat de travail pour un salarié à temps partiel), l'équivalent temps de travail au titre des jours d'absences rémunérées ci-dessus mentionné ne sera pas intégré dans le décompte annuel.

¹ Recodifié à l'article [L.3121-2](#)

Article VI- 4

Durée maximale hebdomadaire

L'horaire hebdomadaire moyen de modulation est de 35 heures au maximum.

La durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 48 heures par semaine, sauf dérogations prévues par la loi, et, pendant la période de référence de modulation, 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Article VI- 5

Organisation du travail hebdomadaire et repos hebdomadaire

La « semaine civile » s'entend comme le temps s'écoulant entre le lundi matin 0 h et le dimanche soir 24 h.

a) Sur l'organisation hebdomadaire :

La durée hebdomadaire du travail peut être répartie de façon inégale entre les jours de la semaine, mais elle doit permettre d'assurer à chaque salarié au minimum 35 heures de repos consécutives.

La semaine de travail est habituellement organisée sur une base de cinq jours consécutifs. Il ne pourra jamais y avoir plus de six jours consécutifs de travail dans la période de référence de l'aménagement du temps de travail.

Chaque salarié est assujéti à un horaire et se verra communiquer au moins trois semaines à l'avance son emploi du temps hebdomadaire définitif. Le temps de travail ainsi planifié sera, sous réserve de l'alinéa suivant, rémunéré, mais ne sera pas considéré automatiquement comme temps de travail effectif (les périodes non travaillées au sens de l'article VI- 2 du présent titre, et rémunérées pouvant être décomptées).

Aux termes de l'article [L.3122-2](#) du code du travail, les modifications d'horaire d'un salarié soumis à l'aménagement du temps de travail doivent lui être communiquées sept jours à l'avance. Toutefois :

▪ En ce qui concerne les salariés à temps complet :

En cas de circonstance exceptionnelle imprévisible indépendante de la volonté de la direction et/ou survenant du fait d'un tiers lié à l'exploitation (notamment du fait d'un cocontractant), toute modification d'horaire peut être affichée moins de 72 heures à l'avance.

L'employeur doit s'assurer que le salarié a été prévenu individuellement de ce changement d'horaire.

Si le salarié a été prévenu du changement horaire moins de 72 heures à l'avance mais n'a pas été contraint de se déplacer ni été immobilisé dans l'entreprise, les heures décommandées seront payées, mais ne seront pas considérées comme du temps de travail effectif.

Si le salarié a été prévenu du changement horaire moins de 72 heures à l'avance et a été immobilisé dans l'entreprise en raison de l'éloignement de son domicile ou d'une consigne de l'employeur, les heures décommandées seront considérées comme du temps de travail effectif. Le jour de repos fixé initialement par le planning défini à l'alinéa précédent ne pourra être modifié sans l'accord du salarié concerné.

▪ En ce qui concerne les salariés à temps partiel :

Le délai de prévenance dans lequel la modification de la répartition de la durée du travail est notifiée au salarié peut être réduit jusqu'à 3 jours ouvrés.

Dans ce cas, les heures déplacées seront majorées de 10%, soit sous forme numéraire, soit sous forme de repos.

Lorsque la majoration est prise sous forme de repos, l'équivalence temps de travail au titre de la majoration s'impute en tant qu'heures simples sur le contingent annuel visé au contrat.

En cas de circonstance exceptionnelle imprévisible indépendante de la volonté de la direction et/ ou survenant du fait d'un tiers lié à l'exploitation (notamment du fait d'un cocontractant), toute modification d'horaire peut être notifiée moins de 72 heures à l'avance.

Toute modification d'horaire requiert l'accord du salarié conformément à l'article L.3123-24 du code du travail.

Conformément à l'article [L.3123-24](#) du code du travail, lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, 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 des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

Dans ce cas, les heures déplacées seront majorées de 25%, soit sous forme numéraire, soit sous forme de repos. Lorsque la majoration est prise sous forme de repos, l'équivalence temps de travail au titre de la majoration s'impute en tant qu'heures simples sur le contingent annuel visé au contrat.

b) Repos hebdomadaire :

Chaque salarié bénéficie d'au moins un jour de repos fixe dans la semaine. En raison de l'activité des entreprises, un salarié peut être amené à travailler le dimanche selon les articles [L.3132-12](#) et [R.3132-5](#) du code du travail.

Cependant, chaque salarié ne pourra travailler plus de vingt dimanches par « période de référence ». Les accords d'entreprises détermineront les compensations éventuelles et leurs modalités, en cas de dépassement de ce seuil.

Article VI- 6

Durée quotidienne de travail

VI- 6.1 : Durée

La durée quotidienne du travail effectif de chaque salarié ne peut excéder 10 heures.

La durée journalière de travail effectif peut être portée à 12 heures, dans le respect des dispositions de l'article VI.4 de la présente convention, dans les cas suivants :

- pour les salariés qui sont en tournée ou en activité de festival ;
- pour les salariés qui participent à la production (création ou reprise) d'un spectacle: dans ce cas, cette dérogation ne pourra être effective que pour les quinze jours qui précèdent la première représentation ;
- pour les salariés qui participent au montage et démontage du spectacle.

Un salarié, soumis à l'aménagement du temps de travail défini au présent titre, ne peut pas être convoqué pour moins de trois heures trente minutes consécutives de travail dans la journée.

Par dérogation, les caissiers(ères), hôtes(esses) d'accueil, contrôleurs, hôtes(esses) de salle, employés de bar, employés de nettoyage, gardiens ne pourront être convoqués pour moins de deux heures de travail dans la journée.

VI- 6.2 : Interruption d'activités

Dans le cadre d'une amplitude journalière limitée à treize heures, la journée de travail d'un salarié à temps partiel aménagé comporte en principe un maximum de deux séquences de travail, séparées par une interruption d'une durée de 2 heures maximum.

Sous réserve d'autres dispositions dérogatoires prévues dans les accords d'entreprises, lorsque par exception la journée comporte :

- soit trois séquences de travail, (dont chacune ne peut être inférieure à 2 heures)
- soit une interruption entre séquences d'une durée supérieure à 2 heures (sans qu'elle puisse excéder 4 heures)

Le montant du salaire de la journée est majoré de 10%.

Article VI- 7
Repos quotidien

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives selon les dispositions de l'article L.220-1¹ du code du travail.

Toutefois, au regard de la spécificité des activités de création, de production et d'accueil de spectacles et de la nécessité d'assurer la continuité de l'activité, le temps de repos quotidien pourra être réduit à 9 heures pour :

- le personnel technique affecté aux répétitions, aux montages et démontages des spectacles ;
- le personnel chargé d'assurer la sécurité des personnes et des biens.

En cas de surcroît d'activité, pour ce qui concerne les autres catégories de salariés, le temps de repos quotidien pourra être réduit, par accord d'entreprise tel que prévu à l'accord de méthode.

Les accords d'entreprise détermineront les modalités et les seuils éventuels concernant la limitation du temps de repos précitée.

Chaque salarié qui verra son temps de repos quotidien réduit au minimum prévu par la loi sur demande de l'employeur bénéficiera d'une heure récupérée non majorée pour chaque heure non prise en repos entre la 9^e et la 11^e heure. Ces heures ne seront pas rémunérées.

Toutefois, par exception, elles pourront être rémunérées lorsque le salarié est engagé par contrat à durée déterminée de moins d'un mois.

Article VI- 8
Heures effectuées dans le cadre de l'aménagement du temps de travail

Les heures effectuées dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, au-delà de 35 heures par semaine et en dessous de 48 heures ne sont pas majorées (à l'exception des heures de nuit, traitées à l'article X- 4.9 de la présente convention), ~~n'ouvrent pas le droit au repos compensateur² et ne s'imputent pas sur le contingent légal des heures supplémentaires.~~

Article VI- 9
Heures effectuées au delà de l'horaire hebdomadaire moyen

VI- 9.1. Pour les salariés à temps complet :

Lorsque la durée du temps de travail constatée à l'expiration de la période définie à l'article VI- 3, excède en moyenne, sur l'ensemble de cette période, 35 heures par semaine travaillée, les heures effectuées au-dessus de 35 heures ouvrent droit aux majorations pour heures supplémentaires, ou au repos compensateur de remplacement, selon les dispositions de la législation en vigueur et de la présente convention.

Ces heures seront comptabilisées et régularisées à la fin de la période définie à l'article VI- 3 de la présente convention.

Les parties conviennent que le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article [L.3121-11](#) du code du travail est de 130 heures.

¹ Recodifié aux articles [L.3131-1](#) et [L.3131-2](#)

² Arrêté du 23 décembre 2009 : Les termes « n'ouvrent pas droit au repos compensateur » à l'article VI-8 relatif aux heures effectuées dans le cadre de l'ATT sont exclus de l'extension comme étant contraires aux dispositions du II de l'article 18 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail, qui a abrogé le mécanisme du repos compensateur.

VI- 9.2. Pour les salariés à temps partiel :

Lorsque la durée du temps de travail constatée à l'expiration de la période définie à l'article VI- 3, excède en moyenne, sur l'ensemble de cette période, le nombre d'heures moyen hebdomadaire visé au contrat, les heures effectuées au-dessus de ce nombre ouvrent droit aux majorations pour heures complémentaires, selon les dispositions de la législation en vigueur et de la présente convention.

Ces heures seront comptabilisées et régularisées à la fin de la période définie à l'article VI- 3 de la présente convention.

Les parties conviennent que le contingent annuel d'heures complémentaires est celui fixé à l'article VI- 13 bis.

Il est rappelé que conformément à l'article [L.3123-20](#) du code du travail le salarié informé moins de 3 jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues est en droit de refuser de les accomplir.

Article VI- 10

Dispositions relatives aux arrivées et départs en cours de période de référence

Dans le cadre de l'aménagement du temps de travail :

1/ Arrivées en cours de période :

Pour les salariés arrivant en cours de période, la période de référence s'étend de la date d'embauche du salarié à la date de fin de la période de référence telle que définie à l'article VI- 3 a). Le volume d'heures correspondant sera calculé au prorata temporis du total annuel d'heures fixés à l'article VI- 3a).

2/ Départs en cours de période :

Les salariés quittant l'entreprise et n'ayant pas récupéré les heures effectuées en deçà de 35 heures en période basse pour les salariés à temps complet, ou effectuées en deçà du nombre d'heures moyen hebdomadaire visé au contrat pour les salariés à temps partiel en conservent le bénéfice sauf en cas de démission, de licenciement pour faute grave ou lourde.

Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures pour les salariés à temps complet ou au-delà du nombre d'heures moyen hebdomadaire visé au contrat pour les salariés à temps partiel, au moment de la rupture du contrat de travail ou de la fin d'un contrat à durée déterminée reçoivent une rémunération correspondant à leurs droits acquis.

Article VI- 11

Dispositifs de contrôle de l'aménagement du temps de travail

Les parties signataires incitent les entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord à mettre en place des moyens effectifs et fiables de contrôle et de recueil du temps de travail, dans le cadre de la mise en œuvre des dispositions du présent titre.

Ces moyens devront permettre d'éviter qu'un salarié ait « un crédit d'heures » négatif en fin de période de référence. Si le cas se produisait, les heures effectuées en-deçà de la moyenne annuelle de 35 heures demeurerait au bénéfice du salarié.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'un dispositif de contrôle spécifique : à partir du 1er jour du cycle annuel d'activité et tous les quatre mois, de date à date, un comptage des heures complémentaires doit être effectué afin de vérifier que la moyenne de ces heures n'excède pas 1/3 de la durée de travail prévue au contrat.

Un bilan annuel de l'aménagement du temps de travail sera fourni au Comité d'entreprise, ou à défaut aux Délégués du personnel, par la direction de l'entreprise. Par ailleurs, le Comité d'entreprise délibère chaque année sur les conditions d'application des aménagements d'horaires prévues par l'article [L.3122-2](#) du code du travail lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à temps partiel.

Article VI- 12

Majoration pour heures supplémentaires

– Heures supplémentaires accomplies à l'intérieur du contingent

Les heures accomplies à l'intérieur du contingent annuel d'heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaires de 25% pour chacune des 80 premières heures supplémentaires et à une majoration de 50% pour les 50 heures suivantes, conformément à l'article X- 4.8 de la présente convention.

– Heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent

Les heures accomplies au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaires de 50%.

– repos compensateur équivalent

Il peut être mis en place un repos compensateur équivalent du paiement des heures supplémentaires. Les modalités relatives à la prise de ce type de repos compensateur, notamment les seuils de déclenchement, seront aménagées par les accords d'entreprise tels que prévus à l'accord de «méthode» ou, en l'absence de représentation syndicale, par la direction après accord des représentants du personnel.

Article VI- 13

Contreparties obligatoires en repos

Les heures accomplies au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires défini à l'article VI.9 donnent droit, en plus des majorations légales pour heures supplémentaires, à une contrepartie obligatoire en repos, telle que prévue par l'article [L.3121-11](#) du code du travail.

Conformément à la législation en vigueur, cette contrepartie obligatoire en repos est fixée à 50% pour les entreprises de vingt salariés au plus et à 100% pour les entreprises de plus de vingt salariés.

Article VI- 13bis

Heures complémentaires effectuées dans le cadre d'un temps partiel aménagé

Le nombre d'heures moyen hebdomadaire visé au contrat peut être dépassé à condition que les heures complémentaires n'excèdent pas le 1/3 de cette durée.

Lorsque les heures complémentaires dépassent le 1/10^{ème} des heures annuelles visées au contrat, les heures complémentaires au-delà du 1/10^{ème} bénéficient de la majoration prévue à l'article [L.3123-19](#) du code du travail, soit 25%.

Les heures complémentaires, dont le volume est constaté en fin de période de référence, ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale de 35 heures en moyenne sur la période de référence ou de 1575 heures sur l'année.

Article VI- 14

Mise en place d'un compte épargne temps

Le compte épargne temps donne la possibilité au salarié d'échanger de la rémunération et/ou de capitaliser des droits à congé rémunéré conformément à l'article [L.3151-1](#) du code du travail, à la loi du 25 juillet 1994 et à la circulaire n°94-15 du 30 novembre 1994 du ministère du travail.

Pendant la prise des congés épargnés, le salarié perçoit la même rémunération que s'il avait travaillé et bénéficie des garanties du régime de prévoyance.

VI- 14 A – Bénéficiaires

Tout salarié sous contrat à durée indéterminée peut ouvrir un compte épargne temps dès lors qu'il bénéficie d'une ancienneté ininterrompue d'un an.

VI- 14 B – Alimentation du compte

Dans la limite de onze jours par an, le salarié peut alimenter son compte épargne temps soit : par le report des jours acquis dans le cadre des dispositions relatives à l'article VI- 12, soit en y portant un maximum de cinq jours de congés payés.

VI- 14 C – Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur qui communique deux fois par an au salarié l'état de son compte.

VI- 14 D – Utilisation du CET

Le compte épargne temps peut être utilisé pour financer tout ou partie des congés sans solde légaux et tels que prévus à l'article IX 4.

VI- 14 E – Rémunération du congé

Le compte étant exprimé en jours de repos, le salarié bénéficie pendant son congé d'une rémunération calculée sur la base de son salaire de base au moment du départ, dans la limite du nombre de jours capitalisés. La rémunération est versée aux mêmes échéances et soumises aux mêmes charges sociales.

VI- 14 F – Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales salariales. La valeur du compte épargne temps peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur, si ce dernier relève du champ de la présente convention, par accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectue conformément aux règles prévues dans la présente convention.

VI- 14 G – Aménagement du compte épargne temps

Les modalités d'application des dispositions du présent article peuvent être aménagées dans les entreprises par voie d'accord collectif.

Article VI- 15

Mesures applicables aux cadres

Par principe, les cadres ne sont pas exclus de la réglementation du temps de travail et des dispositions de la présente convention.

Cependant, dans les entreprises artistiques et culturelles entrant dans le champ d'application de la présente convention, la réduction du temps de travail est aménagée de façon différente selon les catégories de cadres concernées :

(A) les cadres dirigeants de haut niveau hiérarchique dans la grille de classification conventionnelle qui disposent d'une latitude suffisante dans l'organisation de leur horaire, d'un niveau de responsabilité élevé, attesté notamment par l'importance de leurs fonctions et de leur rémunération, qui sont en principe exclus de la réglementation des heures supplémentaires (en principe, sauf accord d'entreprise, les cadres 1 et les cadres 2)

(B) les cadres autonomes, qui ne sont pas occupés selon un horaire collectif applicable au sein de l'équipe ou du service et qui disposent d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail, susceptibles de conclure des conventions de forfait en jours sur l'année. (en principe, sauf accord d'entreprise : les cadres 3)

(C) les cadres intégrés (article [L.3121-39](#) du code du travail, ancien L.212-15-2) sont ceux dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. (en principe, sauf accord d'entreprise : les cadres 4).

Les cadres autonomes (B) bénéficient des dispositions relatives à la réduction du travail, selon les modalités définies ci-après :

Ces cadres peuvent conclure une convention de forfait en jours sur l'année. Ils ne sont pas soumis aux durées maximales, quotidiennes et hebdomadaires de travail. Ils sont soumis aux dispositions sur le repos quotidien (article [L.3131-1](#) du CT) et sur le repos hebdomadaire (articles [L.3132-1](#) et [L.3132-2](#) du CT).

La mise en place du forfait jours sur une base annuelle est déterminée par le contrat de travail du salarié concerné ou par avenant à celui-ci. La détermination du nombre de jours travaillés est calculée au regard de la demi-journée de repos supplémentaire accordée aux cadres autonomes, du nombre de jours de repos hebdomadaires, des jours fériés chômés, des jours de congés légaux et conventionnels dans l'entreprise auxquels le salarié peut prétendre. Le plafond des jours travaillés ne pourra en aucun cas excéder le plafond annuel prévu à l'article [L.3121-45](#) du code du travail.

Le forfait jours annuel devra faire apparaître le nombre de jours travaillés, au moyen d'un document de contrôle indiquant précisément :

- le nombre et les dates des journées travaillées ;
- les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés.

Les accords d'entreprise tels que prévus dans l'accord de « méthode », détermineront l'appartenance des cadres de l'entreprise à ces différentes catégories, en fonction de l'organigramme et des fonctions effectivement exercées. Ils aménageront les modalités d'adaptation de la réduction du temps de travail aux cadres, notamment pour les cadres autonomes.

En tout état de cause, les dispositions négociées dans le cadre de l'article VI-15 ne font pas obstacle aux dispositions des articles [L.3121-43](#), [L.3121-44](#), [L.3121-45](#), [L.3121-46](#), [L.3121-47](#), [L.3121.48](#) du code du travail et aux négociations au sein des entreprises.

Article VI- 16

Conditions de recours au chômage partiel

L'organisation du travail doit permettre un strict respect du volume d'heures annuelles. En cas d'affectation sensible de l'activité qui diminuerait le volume d'heures prévu, due notamment à un sinistre, un cas de force majeure ou à une baisse conjoncturelle importante des subventions allouées, une demande d'indemnisation au titre du chômage partiel pourra être sollicitée par l'entreprise après consultation et information des représentants du personnel.

TITRE VII : PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES

Article VII- 1 *Indemnité de panier*

Tout salarié doit disposer, entre deux périodes de travail, d'une heure de pause à l'heure du repas comprise :

- entre 11 h 30 et 14 h 30 pour le déjeuner,
- entre 18 h et 21 h pour le dîner,

ou de quarante-cinq minutes en cas de journée continue (quand la journée continue est imposée au salarié par la direction selon les modalités prévues à l'article V- 3 de la présente convention).

Lorsque, par suite de nécessité de service, l'employeur demande au salarié d'effectuer une tâche qui diminue le temps de pause précité, l'employeur sera dans l'obligation de fournir un repas. Si l'employeur est dans l'impossibilité de fournir ce repas, l'indemnité de panier sera payée au salarié. Elle est indexée et fiscalement assimilée à l'indemnité de déplacement.

Cette indemnité est due en cas de travail après 1 heure du matin et elle est assortie d'une pause de 30 minutes. Cette pause est comptée comme du temps de travail effectif.

Le montant de l'indemnité de panier figure dans « l'annexe salaires » de la présente convention. Sa revalorisation est négociée dans le cadre de la NAO.

Article VII- 2 *Transport*

L'indemnisation des frais supplémentaires de transport occasionnés par l'heure tardive de fin de service, l'éloignement du domicile et particulièrement le fonctionnement ou non des transports en commun, sera négociée entre la direction et les délégués du personnel ou délégués syndicaux en fonction notamment des circonstances locales et des conditions d'exécution et de rémunération du travail.

Conformément à la loi, les salariés sous contrat à durée déterminée appartenant aux filières autres qu'artistiques (réf. : article XI-3) bénéficient des avantages des accords internes d'entreprises (ex. : tickets-restaurant, etc.).

Article VII- 3 *Vêtements de travail et de sécurité*

VII- 3.1. Vêtements de travail et de sécurité pour le personnel permanent

La direction de chaque établissement s'engage à fournir au personnel les tenues de travail appropriées à certaines fonctions dont la liste sera établie en accord avec les délégués du personnel.

Lorsqu'il s'agit de tenues imposées par la direction, cette dernière en assure, en plus, l'entretien et le renouvellement.

La direction de chaque établissement sera tenue de fournir les vêtements de sécurité pour le personnel qui a l'obligation de les porter dans l'exercice de ses fonctions.

VII- 3.2. Vêtements de travail pour le personnel en CDD

La direction n'est pas tenue de fournir au personnel en CDD des tenues de travail, sauf lorsqu'il s'agit de tenues dont le port est exigé par la direction.

VII- 3.3. Equipement de protection et de sécurité pour le personnel en CDD

Le personnel en CDD a l'obligation de porter les équipements de protection et de sécurité exigés par la réglementation. La direction n'est pas tenue de fournir ces équipements (gants et chaussures), mais doit alors contribuer à l'achat et à l'entretien de ces équipements en versant aux intéressés une prime journalière, par jour partiellement ou totalement travaillé, d'équipement dont le montant est fixé lors de la NAO.

VII- 3.4. Exposition aux volumes sonores

Afin de limiter les risques liés à l'exposition aux volumes sonores, et sans méconnaître les dispositions relatives à la protection des salariés contre le bruit, la direction de l'établissement est tenue de mettre à disposition :

- des techniciens du son sous CDI ou sous CDD exposés à des volumes sonores supérieurs à 85 dB, des bouchons d'oreille moulés adaptés à la forme de l'oreille.
- des autres membres du personnel sous CDI ou sous CDD appartenant aux filières non artistiques (réf. : article XI-3 exposés à des volumes sonores supérieurs à 85 dB) des bouchons d'oreilles jetables.

Article VII- 4

Feux

Les salariés qui, dans le cadre de leurs fonctions, sont amenés à intervenir sur le plateau pour effectuer tout ou partie de leur travail à la vue du public, peuvent être appelés à revêtir une tenue particulière. Si cette tenue est une tenue de travail fournie par l'employeur ou par le producteur du spectacle qui a lieu chez l'employeur du salarié, ce dernier ne reçoit aucune indemnité.

L'entretien de cette tenue est à la charge de l'employeur. Si le salarié doit fournir lui-même cette tenue particulière ou assurer l'entretien de la tenue fournie par l'employeur, il recevra une indemnité dite "feu habillé".

Lorsqu'il lui sera demandé de participer au spectacle au-delà du simple exercice de sa fonction, il recevra une indemnité dite "feu de participation au jeu".

Le montant de ces indemnités sera celui fixé lors de la NAO.

Article VII- 5

Indemnité de double résidence pendant la période d'essai

Le personnel engagé à l'essai et justifiant la nécessité d'une double résidence percevra au cours de cette période d'essai une indemnité qui ne pourra être inférieure à 50% de l'indemnité journalière de déplacement et qui ne se cumulera pas avec elle. La justification de cette nécessité devra faire l'objet d'une clause spécifique au contrat de travail. Elle ne sera pas due si l'employeur est dans la capacité de fournir au salarié un logement de minimum F 1, comportant toutes les commodités d'usage.

Article VII- 6

Indemnité de changement de résidence et d'installation

En cas de changement de résidence d'un salarié demandé par l'entreprise, les frais consécutifs à ce changement sont à la charge de l'entreprise dans une limite fixée au préalable et d'un commun accord.

TITRE VIII : DÉPLACEMENTS ET TOURNÉES ET VOYAGES

Préambule : définitions

Les entreprises artistiques et culturelles ont, entre autres missions, celle de se porter à la rencontre des divers milieux de la population. Pour accomplir cette tâche, l'exercice des professions artistiques, techniques et administratives du spectacle vivant nécessite donc des déplacements vers différents lieux de travail qui entrent dans le cadre normal du travail.

Les différents déplacements sont les suivants :

- lieu de domicile du salarié – lieu de travail habituel, précisé au contrat de travail ;
- déplacement vers un autre lieu de travail depuis le lieu de travail habituel ;
- déplacement vers un autre lieu de travail depuis le lieu de domicile du salarié, qu'il faut distinguer suivant qu'il s'agit d'un petit ou d'un grand déplacement :
 - le petit déplacement est un déplacement hors des sites de l'entreprise, tel que les conditions de travail interdisent au salarié de regagner son domicile ou les sites de l'entreprise pour le repas
 - le grand déplacement (à défaut de zone géographique précisée dans l'accord d'entreprise, tel que prévu à l'article VIII- 1.1A) est caractérisé par l'impossibilité pour un salarié de regagner chaque jour son lieu de domicile du fait de ses conditions de travail.

L'empêchement est présumé lorsque 2 conditions sont simultanément réunies :

- la distance lieu de domicile du salarié - lieu de travail est supérieure ou égale au seuil conventionnel de distance (trajet aller) de 40 km.
- les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 1h30 (trajet aller et retour).

Toutefois, sans conditions de distance ou de temps de transport, lorsque le salarié est empêché de regagner son domicile en fin de journée pour des circonstances de fait, il est considéré comme étant dans la situation de grand déplacement.

La tournée est entendue comme un déplacement collectif organisé par l'employeur dans le but de préparer (repérages, répétitions, résidences...) ou donner la représentation d'une œuvre de l'esprit, mettant le salarié dans l'impossibilité de regagner chaque jour son lieu de domicile.

Les repérages effectués par une seule personne pour préparer une tournée relèvent des conditions prévues pour la tournée.

Sous réserves de dispositions spécifiques à certains métiers, précisées aux Titres XIII à XVII, les présentes dispositions s'appliquent aux différents déplacements.

Elles ne peuvent entrer dans les cas trop particuliers : il est convenu que les hypothèses exceptionnelles non envisagées par le présent titre donneront lieu, au sein de l'entreprise, à une négociation avec les délégués syndicaux ou, à défaut, avec les délégués du personnel.

Article VIII- 1 *Conditions générales*

VIII- 1.1. Décompte des temps de trajet / Temps de travail effectif

En fonction de la nature du parcours, le temps de trajet est décompté de la manière suivante :

A : trajet domicile – lieu de travail habituel :

Le temps de trajet pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

- a) Le ou les lieux habituels d'exécution du travail doivent être indiqués dans le contrat de travail. A défaut, le siège social est réputé être le lieu habituel d'exécution du travail. Lorsque l'activité de l'entreprise le justifie, un accord d'entreprise peut stipuler que le lieu habituel d'exécution du travail peut être indiqué au contrat par la mention d'une zone géographique précise.
- b) En cas de changement temporaire de lieu d'exécution du contrat de travail, tel que stipulé au contrat, si le temps de trajet dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, cette différence ouvre droit à un temps de repos ou une contrepartie financière.
La part de ce temps de trajet coïncidant avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire.

B : trajet depuis le lieu de travail habituel vers un autre lieu d'exécution du travail :

Le trajet entre l'entreprise et le lieu de déplacement du salarié est considéré comme du travail effectif.

C : trajet entre différents lieux de travail :

Pour les petits déplacements, les temps de trajet effectués entre différents lieux de travail sont qualifiés de temps de travail effectif.

Pour les grands déplacements, dont les tournées, les temps de trajet effectués entre différents lieux de travail ne sont pas qualifiés de temps de travail effectif, mais constituent des servitudes qui donnent lieu à une comptabilisation selon les modalités suivantes :

Les temps de trajets sont comptabilisés, pour chaque trajet :

- dans le cas des voyages d'une durée inférieure à 6 heures : pour leur durée réelle jusqu'à 2 heures de temps de trajet, et pour la moitié de leur durée réelle au-delà de 2 heures.
- dans le cas des voyages d'une durée égale ou supérieure à 6 heures : pour leur durée réelle jusqu'à 3 heures de temps de trajet, et pour la moitié de leur durée réelle au-delà de 3 heures.

En toute hypothèse, une journée entièrement consacrée à du transport ne peut être comptabilisée plus de 8 heures.

Exceptions :

Cependant, ne sont pas comptabilisés comme temps de travail effectif, dans le cadre d'un déplacement vers plusieurs lieux successifs, notamment une tournée :

- le premier temps de trajet pour se rendre du domicile au lieu de rendez-vous fixé pour un départ collectif, qui, pour les structures disposant d'un lieu de travail artistique fixe, ne peut être éloigné de plus de 40 km de celui-ci ou du siège social de l'entreprise ;
- ou le premier temps de trajet du domicile à un premier lieu d'exécution du contrat de travail ; le dernier temps de trajet pour revenir du dernier lieu d'exécution du contrat de travail.

Assimilation au domicile :

Dans le cadre d'un grand déplacement, le trajet entre le lieu temporaire d'hébergement et le lieu de travail est assimilé au trajet domicile – lieu de travail dès lors qu'est assuré un accès aisé aux facilités de la vie courante, notamment en matière de transports.

VIII- 1.2. Ordre de mission

Le déplacement du salarié doit faire l'objet d'un ordre de mission de l'employeur. Cet ordre de mission peut prendre différentes formes suivant les circonstances et les usages.

L'établissement d'un ordre de mission vaut autorisation de déplacement afin de prémunir de toute contestation les deux parties concernées. Les modalités de l'autorisation sont à définir dans l'entreprise entre la direction et les représentants du personnel, s'ils existent.

Lorsque le déplacement est à l'initiative de l'employeur, celui-ci communiquera par écrit au salarié un planning de déplacement et l'ensemble des indications matérielles y afférent (point de rendez-vous, moyens de transport...).

VIII- 1.3. Conditions de travail

Pendant les déplacements, les conditions de travail demeurent les conditions définies par la convention collective et les accords d'entreprise.

En cas de besoin, les horaires de travail seront adaptés aux usages des lieux de déplacement, à l'objet du déplacement et s'ajusteront éventuellement aux impératifs susceptibles de se produire au cours du déplacement. Ces adaptations seront décidées après consultation des délégués du personnel.

VIII- 1.4. Représentants du personnel

Les représentants du personnel sont informés des déplacements en tournée.

Le planning prévisionnel du déplacement en tournée est soumis à leur consultation un mois avant le départ, ce planning prend en considération l'ensemble des renseignements connus à cette date.

Ce délai de consultation est porté à deux mois lorsque le déplacement en tournée dure plus de deux mois.

Dans le cas où aucun délégué du personnel de l'entreprise ne participe au déplacement en tournée, les délégués du personnel sont fondés à désigner un représentant du personnel de la tournée. Sa compétence serait strictement limitée aux problèmes survenant au cours du déplacement en tournée.

Article VIII- 2

Indemnités

VIII- 2.1. Nature de l'indemnité de déplacement

L'indemnité de déplacement représente le remboursement forfaitaire des frais supplémentaires de nourriture et d'hébergement réellement engagés par les membres du personnel artistique, technique et administratif à l'occasion des déplacements imposés par l'exercice de leur profession.

L'indemnité due est l'indemnité de petit déplacement quand les conditions du petit déplacement, telles que définies au préambule, sont réunies, à moins que l'employeur ne prenne en charge l'organisation d'un repas.

L'indemnité due est l'indemnité de grand déplacement quand les conditions du grand déplacement, telles que définies au préambule, sont réunies. Cette indemnité peut être fractionnée suivant les circonstances du déplacement.

Lorsque s'appliquent les critères conventionnels du grand déplacement en deçà des critères de présomption définis par l'ACOSS, les conditions de fait devront obligatoirement être démontrées par le salarié par la production des justificatifs des dépenses engagées.

VIII- 2.2. Montant des indemnités de déplacement

Les montants de l'indemnité de petit déplacement, de l'indemnité de grand déplacement et sa décomposition (pour chacun des deux repas principaux, la nuit et le petit déjeuner), et leur revalorisation annuelle sont négociés dans le cadre de la négociation annuelle de branche prévue à l'article X.1 de la présente convention.

VIII- 2.3. Ventilation de l'indemnité de déplacement

L'indemnité de grand déplacement peut être fractionnée dans le cas où, soit le départ, soit le retour, s'effectue en cours de journée. C'est ainsi que :

- **si le départ a lieu avant 9 h et le retour après 20 h 30 l'indemnité est due pour le petit déjeuner, sur production d'un justificatif, dans la limite de l'indemnité forfaitaire, et pour les deux repas ;**
- **si le départ a lieu avant 13 h et le retour après 20 h 30, l'indemnité est due pour les deux repas ;**
- **si le départ a lieu après 13 h et le retour après 20 h 30, l'indemnité est due pour un repas ;**
- **si le départ a lieu après 13 h et le retour après 1 h du matin, l'indemnité est due pour un repas et une chambre ; cependant seule l'indemnité de repas reste due :**

- si la direction assure le retour du salarié à son domicile personnel ou à une chambre d'hôtel mise à disposition par celle-ci, conformément aux modalités prévues à l'article VIII.2.4 ; un tel retour n'est possible que si le déplacement est dans la limite du seuil conventionnel de 40 km et que le temps de déplacement n'a pas pour conséquence de réduire le temps de repos quotidien à moins de 11 heures, y compris dans le cas d'une succession de contrats (CDD) pour le salarié.
- ou si le retour à son domicile personnel est une demande du salarié pour convenance personnelle et après accord préalable de l'employeur.

VIII- 2.4. Modalités de règlement

Le règlement de l'indemnité peut s'effectuer selon le choix de l'employeur, pour ses différentes composantes, comme suit :

- versement au salarié de l'indemnité conventionnelle forfaitaire ;
- prise en charge des frais réels directement par l'employeur : chambre individuelle hôtel **NN, minimum, ou équivalent / fourniture d'un repas complet (comprenant entrée, plat, dessert, boisson) ;
- remboursement des frais directement au salarié, sur présentation de justificatifs, dans une limite préalablement convenue entre employeur et salarié.

Les tournées effectuées à des époques et/ou dans des régions où les variations saisonnières ont une forte influence sur les prix de l'hôtellerie entrent dans les cas particuliers visés au préambule.

Le règlement de l'indemnité s'effectuera selon le choix de l'employeur, de préférence par virement bancaire. Les dispositions seront prises pour que le délai de versement ne pénalise pas le salarié. En aucun cas il ne peut être imposé au personnel de faire l'avance des indemnités de déplacement.

Le règlement de cette indemnité se fera en conformité avec la législation en vigueur et notamment en respectant les dispositions du code de la sécurité sociale.

L'indemnité de déplacement ne sera pas payée lorsque les repas et/ou logement seront inclus dans le prix du transport (bateau, avion, wagon-lit, etc.). L'indemnité pour les repas restera due lorsqu'une simple collation est servie à bord.

A l'occasion de circonstances précises à caractère exceptionnel, il pourra être décidé la disposition du déplacement nourri-logé. Cette disposition devra faire l'objet d'un accord préalable entre la direction et les représentants du personnel lors de l'élaboration du planning de tournée tel que prévu à l'article VIII.1.4 de la présente convention.

VIII- 2.5. Dispositions relatives aux indemnités de déplacement dans le cadre de déplacements à l'étranger

L'indemnité sera payée en monnaie du pays, au cours officiel du jour du versement. Elle ne pourra en aucun cas être inférieure aux tarifs ou usages en vigueur dans les pays visités. En l'absence de tels tarifs, l'indemnité sera égale au montant de l'indemnité conventionnelle forfaitaire due en France. Le montant de ces indemnités devra faire l'objet d'un accord préalable entre la direction et les représentants du personnel.

Article VIII- 3 *Autres modalités*

VIII- 3.1. Frais de délivrance de passeports et autres pièces administratives

Les frais de délivrance et de renouvellement de passeport, de visa et de vaccinations obligatoires sont à la charge de l'employeur lorsque ces frais sont occasionnés par une demande de déplacement émanant de l'employeur.

VIII- 3.2. Assurances

Pour tout grand déplacement (dont les tournées), l'employeur souscrit pour ses salariés une garantie d'assistance aux personnes, couvrant notamment les blessures, les maladies soudaines et imprévues, le décès des bénéficiaires. Cette garantie d'assistance doit prévoir le rapatriement en cas de nécessité médicale établie.

VIII- 3.3. Prise en charge des bagages en déplacement

Dès le départ et pendant tout le parcours du déplacement jusqu'au retour au point de départ, le transport des bagages des employés est assumé par la direction, sans surcoût. Dans tous les cas, la direction, qu'elle ait ou non contracté une assurance spéciale, n'est responsable des bagages que lorsqu'ils lui ont été confiés, depuis le jour du départ jusqu'au retour.

VIII- 3.4. Repos à l'occasion d'un déplacement

Les salariés devront au cours de leur déplacement bénéficier de 11 heures de repos sauf les cas visés à l'article VI-7 entre la fin de leur travail et le départ du lendemain.

VIII- 3.5. Jours de congés exceptionnels dans le cadre d'un déplacement ou d'une tournée

Avant tout déplacement ou tournée de plus de 1 mois ne prévoyant pas de retour au lieu de domicile du salarié, 1 jour sera accordé aux salariés sur leur planning de travail en amont du déplacement pour leurs préparatifs et le règlement de leurs affaires personnelles.

Au cas où l'itinéraire d'une tournée en France métropolitaine impliquerait une absence continue du salarié de son domicile supérieure à 1 mois s'il réside en France métropolitaine ou supérieure à 3 mois s'il réside hors de France métropolitaine, la direction organiserait à ses frais, à la période de relâche la plus favorable (proximité, facilités de communication, etc.), un voyage à la ville de domicile du salarié, s'il en exprime le souhait, de telle sorte que les périodes d'absences continues n'excèdent pas 1 mois s'il réside sur le territoire métropolitain et de 3 mois s'il réside hors de France métropolitaine.

Le temps consacré à ce voyage n'est pas pris en compte dans l'horaire de travail.

Article VIII- 4

Dispositions relatives aux voyages

VIII- 4.1. Préambule

Est considéré comme voyage tout déplacement d'un membre du personnel appelé à rejoindre un lieu de travail, différent de ses lieux habituels de travail tels que prévus dans son contrat. Ce déplacement se fera aux frais de son employeur et dans les conditions prévues aux articles suivants. Le retour sera assuré dans les mêmes conditions.

Sauf accord écrit entre les parties, les membres du personnel ne peuvent utiliser pour se déplacer d'autres moyens de transport que ceux choisis par la direction.

VIII- 4.2. Conditions de transport collectif

A : Modes de transport

a) voyages en train :

Les voyages par voie ferrée s'effectueront :

- de jour en 1^{ère} classe. Toutefois, le voyage pourra s'effectuer en 2^{ème} classe si sa durée n'excède pas 5 heures ou si aucun travail n'est demandé dans les 12 heures qui suivent l'arrivée ;
- de nuit en couchette de 1^{ère} classe.

La direction assure la réservation des places assises ou des couchettes.

b) voyages en avion :

Les voyages aériens s'effectueront suivant des modalités déterminées selon le choix de l'employeur.

c) voyages par route :

Les voyages en véhicules légers, en véhicules utilitaires ou par car doivent se faire dans des voitures d'un confort suffisant.

Au-delà d'un temps de trajet de 1 heure 30, les voyages par car doivent se faire dans des véhicules « grand confort », comportant notamment la climatisation et des toilettes.

La direction se chargera de la location du véhicule s'il n'appartient pas à l'entreprise.

Les étapes comporteront un arrêt d'une heure minimum, entre 12 h et 14 h pour le déjeuner et entre 19 h et 21 h pour le dîner, ainsi qu'un arrêt de 20 minutes toutes les 2 heures.

B : Repos à l'issue des voyages

A l'issue de tout voyage, un temps de repos minimum sera ménagé avant la prise de travail égal à (sauf les plateaux à raccords et balances multiples) :

- 30 minutes pour les voyages d'une durée inférieure à 2 heures ;
- 1 heure pour les voyages d'une durée comprise entre 2 et 4 heures ;
- 2 heures pour les voyages d'une durée comprise entre 4 heures et 6 heures ;
- 4 heures pour les voyages d'une durée supérieure à 6 heures (sauf pour les orchestres à nomenclature).

Pour tout voyage de nuit (soit entre 0 heure et 6 heures) d'une durée inférieure à 6 heures, le temps de repos est au minimum de 6 heures.

Le temps de voyage pris en compte pour calculer le temps de repos est déterminé par les horaires de départ et d'arrivée indiqués sur la feuille de route, selon les indications des transporteurs, indépendamment des conditions effectives du voyage.

Le temps de repos ne pourra être confondu avec les temps de transfert (de l'aéroport, de la gare... à l'hôtel, au lieu de représentation...).

Ces dispositions sur le temps de repos à l'issue d'un voyage s'appliquent sous réserves des particularités de certains métiers et de certaines activités, qui font l'objet de dispositions inscrites aux titres XIII et suivants ou d'accords d'entreprise.

VIII- 4.3. Utilisation du véhicule personnel du salarié

b) à l'initiative du salarié :

Les personnes autorisées par la direction à utiliser, pendant tout ou partie d'un déplacement, un véhicule personnel devront justifier que ce véhicule est couvert par une assurance adéquate (affaires, tiers transportés, etc.). Elles garantiront l'employeur contre tout recours éventuel.

c) à l'initiative de l'employeur :

Dans le cas où la direction demanderait à un membre du personnel (qui ne peut être contraint à l'accepter) d'utiliser son véhicule personnel pendant tout ou partie d'un déplacement, les frais supplémentaires éventuels d'assurances (tous risques, affaires, tiers transportés, etc.) seraient à la charge de la direction. Si l'assurance comportait une franchise, celle-ci serait prise en charge par la direction pour le premier sinistre.

Les frais d'utilisation du véhicule seraient d'autre part remboursés sur la base de l'indemnité kilométrique admise par l'administration des finances (qui couvre notamment l'assurance obligatoire, l'amortissement du véhicule et ses frais d'entretien).

Afin d'éviter toute contestation, l'accord intervenu entre les parties sera consigné par écrit.

VIII- 4.4. Temps de transport et autres temps quotidiens et hebdomadaires

Le cumul des temps de transport, comptabilisés conformément aux dispositions de l'article VIII.1.1, et des autres temps comptabilisés dans la journée ne pourra porter la durée quotidienne au-delà de 10 heures, ou 12 heures dans les cas prévus par la convention collective, et l'amplitude journalière au delà de 13 heures.

~~Le cumul des temps de transport, comptabilisés en temps d'équivalence conformément aux dispositions de l'article VIII.1.1, et des autres temps comptabilisés dans la semaine ne pourra déclencher le franchissement des seuils de majoration pour heures supplémentaires.⁴~~

VIII- 4.5. Réglementation sur les transports routiers

La réglementation en vigueur sur les transports routiers s'applique de plein droit aux conducteurs engagés pour cette tâche, à titre exclusif ou dans le cadre d'une polyvalence d'emploi.

Dans ce cadre réglementaire, les temps de conduite maximaux sont aménagés de la manière suivante :

- **conduite continue : 4 heures au maximum sans interruption, suivi d'une interruption de 30 minutes au moins, prise en une seule fois (cette interruption peut être remplacée par plusieurs interruptions d'au moins 15 minutes chacune, réparties dans la période de conduite continue et dont le total doit atteindre également au moins 30 minutes par période de 4 heures de conduite) ;**
- **conduite journalière : 8 heures au maximum ;**
- **conduite par semaine : 48 heures de conduite au maximum et 90 heures au maximum par période de deux semaines.**

VIII- 4.6. Utilisation d'un véhicule par un salarié sous contrat de travail

L'indemnité kilométrique de conduite est due, dans le cas où un employé est chargé de conduire un véhicule transportant du personnel ou du matériel alors que cette tâche n'est pas expressément prévue à son contrat. Le montant de cette indemnité de conduite est fixé lors de la négociation annuelle de branche prévue à l'article X.1 de la présente convention, en fonction de la catégorie du véhicule (V.L., V.U., P.L. ou T.E.C.).

Le temps maximum de conduite serait en ce qui le concerne ramené à 3 heures. Le second conducteur ou le relais (véhicule de plus de 3,5 T.) devrait être prévu à partir de 300 km. Les heures de conduite sont des heures de travail pour les conducteurs.

Ces heures de conduite s'ajoutent aux heures travaillées consacrées à d'autres tâches dans la journée pour la prise en compte des dispositions sur le temps de travail quotidien et l'amplitude journalière.

VIII- 4.7. Respect des horaires lors des voyages

L'employé devra se trouver au lieu de rendez-vous désigné par l'employeur selon les dispositions en vigueur dans l'entreprise (billet de service, tableau horaire, feuille de route...).

Dans le cas où il manquerait, par sa faute, le départ, il devrait pourvoir à son déplacement à ses frais. La direction se réserve le droit d'obtenir judiciairement réparation pour le préjudice causé dans l'hypothèse où une représentation serait annulée par suite de son absence.

⁴ Arrêté du 23 décembre 2009 : Le deuxième paragraphe de l'article VIII-4.4 relatif au temps de transport et autres temps quotidiens et hebdomadaires est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles [L.3121-1](#) et [L.3121-22](#) du code du travail, qui dispose qu'un temps de travail qualifié d'effectif est comptabilisé pour déterminer le temps de travail et l'éventuel dépassement de la durée légale ou conventionnelle établie pour le déclenchement des heures supplémentaires et leur majoration.

TITRE IX : CONGES

Article IX- 1 *Congés payés*

Le personnel ayant un an de présence a droit à un congé annuel minimum de 5 semaines. La durée des congés payés est exprimée en jours ouvrés soit 25 jours ouvrés pour l'année (ou 30 jours ouvrables).

L'année de référence est la période comprise entre le 1^{er} juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Le calcul de l'indemnité de congé payé est égal au dixième de la rémunération totale, perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans toutefois être inférieur à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant sa période de congés.

Délai de prévenance

La période des congés doit être fixée par l'employeur le 1^{er} mars de l'année de référence et l'ordre des départs le 1^{er} avril de l'année de référence.

La période de congé principal d'une durée continue supérieure à 10 jours ouvrés (ou 12 jours ouvrables) et, au plus, égale à 20 jours ouvrés (ou 24 jours ouvrables) doit obligatoirement être accordée pendant la période du 1^{er} mai au 31 octobre.

Toutefois la durée des congés pouvant être pris en une seule fois peut excéder 20 jours ouvrés (ou 24 jours ouvrables.)

Les délégués du personnel seront informés par écrit des prévisions de la direction sur les modalités des départs en congés.

En conséquence, afin de favoriser la vie familiale des salariés, les 5 jours ouvrés restants (ou 6 jours ouvrables) – soit la 5^{ème} semaine – seront pris pendant la période du 1^{er} novembre au 31 mai et pour les salariés qui en feront la demande pendant une période de congés scolaires (Noël, février, Pâques).

Le personnel appelé pendant ses congés à rejoindre son lieu de travail le fera aux frais de son employeur. Le retour au lieu de congé se fera dans les mêmes conditions.

Article IX- 2 *Jours fériés, chômés, payés*

Les jours fériés sont énumérés à l'article [L.3133-1](#) du code du travail.

Le travail effectué l'un de ces jours fériés sera pris en compte dans la durée de travail annualisée. Les jours chômés sont déjà décomptés dans le calcul du temps de travail annuel pour les salariés placés sous le régime de l'aménagement du temps de travail déterminé à l'article VI- 3 de la présente convention.

Les salariés non soumis à l'aménagement du temps de travail bénéficieront d'avantages équivalents à ceux des salariés placés sous le régime de l'aménagement du temps de travail. Aussi, pour les salariés non soumis à l'aménagement du temps de travail, le travail effectué l'un des jours fériés chômés donne lieu, en compensation, à un jour de congé supplémentaire, ou est payé s'il ne peut être pris.

Chaque jour férié tombant pendant la période de congés payés d'un salarié donne droit à un jour de récupération.

Chaque jour férié tombant sur le jour de repos hebdomadaire d'un salarié ne donne droit à aucune compensation.

Article IX- 3
Congés exceptionnels

IX- 3.1. Congés de courte durée

Ces congés exceptionnels s'expriment en jours ouvrés :

- mariage ou PACS du salarié : 5 jours à prendre au moment de l'événement ; ce congé ne pourra être déplacé, sauf accord avec la direction.
- congé paternité de 11 jours calendaires à prendre dans les 4 mois de naissance de l'enfant ou de l'adoption.
- mariage ou PACS d'un enfant : 1 jour.
- décès du conjoint ou du concubin : 5 jours.
- décès d'un ascendant ou d'un descendant au 1^{er} degré : 3 jours.
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours.
- maladie d'un enfant de moins de 10 ans : 4 jours par an, par salarié, quel que soit le nombre d'enfants, sous réserve d'apporter la preuve de la maladie à l'employeur notamment par certificat médical.
- décès du frère ou de la sœur : 1 jour.
- décès du beau-père ou de la belle-mère : 1 jour.

Ces jours de congés seront rémunérés comme temps de travail.

IX- 3.2. Congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale prévu à l'article [L.3142-16](#) du code du travail permet à tout salarié dont un ascendant, descendant ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital de bénéficier d'un congé de solidarité familiale.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

Le congé de solidarité familiale est accordé de plein droit sur justification d'un certificat médical.

Le congé de solidarité familiale, total ou partiel, a une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois. Cette durée est fractionnable.

Pendant les deux premières semaines du congé de solidarité familiale, le salaire intégral sera maintenu.

IX- 3.3. Congé de solidarité internationale

Le salarié ayant une ancienneté de 12 mois peut demander un congé de solidarité internationale dans les conditions prévues par l'article [L.3142-32](#) du code du travail. La durée de ce congé est de 6 mois, ce qui entraîne la suspension de son contrat de travail pendant cette durée. Un refus peut être opposé par l'employeur si le départ du salarié est préjudiciable à la bonne marche de l'entreprise.

Ce congé ne peut faire l'objet de plus de deux refus motivés, espacés d'au moins six mois, et notifiés au salarié. La troisième demande de congé de solidarité internationale est accordée de plein droit.

Article IX- 4
Congés sans solde

Outre le respect des dispositions relatives aux congés sans solde légaux (congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé médico-social), les employeurs accorderont dans toute la mesure du possible, et dans la mesure où ces absences ne mettent pas en péril la continuité de l'activité de spectacle, un congé sans solde pour circonstances exceptionnelles (longue maladie ou accident grave d'un conjoint, concubin ou descendant, adoption d'un enfant, etc.)¹.

¹ Arrêté du 14 septembre 1999 art. 1 : Le premier alinéa de l'article IX-4 du titre IX de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L.122-26 du code du travail.

Chaque demande sera examinée séparément, au cas par cas, avec consultation des représentants du personnel si cela s'avère nécessaire. Elle fera l'objet d'un accord écrit avec la direction, mentionnant notamment les incidences du congé sans solde sur le décompte de la modulation.

Article IX- 5
Maternité

Pendant la durée du congé de maternité légal minimum, le salaire intégral sera maintenu sous réserve du reversement à l'employeur des indemnités journalières de la sécurité sociale. La titulaire du congé de maternité pourra bénéficier, sans perdre son droit à réintégration et à l'ancienneté, d'un congé supplémentaire, sans solde selon les dispositions légales. Dans ce cas, elle devra en aviser la direction un mois avant la date présumée du congé maternité¹.

Du jour de la déclaration de grossesse au début du congé de maternité, la salariée bénéficie d'une heure de repos au cours de la journée de travail, déterminée lors de la déclaration de grossesse.

Pour les salariées dont la pénibilité du travail sera reconnue par la médecine du travail, conformément aux dispositions de l'article L.241-10-1² du code du travail, le congé maternité peut être prolongé de 5 semaines.

¹ Arrêté du 14 septembre 1999 art. 1 : Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.132-2 du code du travail.

² Recodifié à l'article [L.4624-1](#)

TITRE X : RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL¹

Article X- 1 *Salaire de base*

Le salaire de base est déterminé pour 151 heures 40 mn de travail mensuel, soit en moyenne 35 heures hebdomadaires.

Figurent dans la présente convention :

- 1) la définition des postes, emplois ou fonctions, et leur classification,
- 2) l'échelle des salaires planchers.

La revalorisation des salaires distribués et autres rémunérations, de même que l'échelle des salaires planchers, s'effectue dans le cadre de la négociation annuelle de branche, conformément aux dispositions de l'article [L.2241-1](#) du code du travail.

Article X- 2 *Garantie de progression des salaires réels*

Sont considérés comme "salaires réels", tous salaires mensuels tels que définis à l'article X-1 de la présente convention, qui se situent au-dessus des minima conventionnels de la branche.

Cette progression, de 1,5%, se cumule avec les revalorisations résultant :

- a) de la négociation annuelle des salaires visés à l'article X- 1 de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles ;
- b) de toute négociation collective d'entreprise prévoyant une revalorisation générale des salaires.

Cette progression ne se cumule pas avec :

- les revalorisations individuelles obtenues par le salarié dans son emploi dans l'entreprise ;
- les revalorisations de tout accord collectif d'entreprise ayant prévu une progression des salaires en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'emploi.

Concrètement, lors du troisième anniversaire de présence du salarié dans l'entreprise, on vérifie que le salaire brut de l'intéressé a bénéficié d'une progression individuelle au moins égale à 1,5% par rapport à son salaire initial.

Les années suivantes, à la date anniversaire de son entrée dans l'entreprise, une vérification de même nature, est opérée pour s'assurer que le salaire brut de l'intéressé a effectivement bénéficié d'une progression individuelle d'au moins 1,5% par rapport au salaire qu'il percevait 36 mois auparavant.

Les périodes de suspension du contrat de travail ne sont pas décomptées des 36 mois sauf lorsqu'elles résultent de congés pour convenance personnelle.²

Article X- 3 *Rémunération des emplois figurant dans la filière artistique*

A chaque emploi correspond un salaire brut minimum, au-dessous duquel aucun salarié ne peut être rémunéré.

Le montant de ces salaires minimaux figure à « l'annexe salaires » de la convention. La revalorisation de ces salaires est négociée chaque année lors de la NAO.

¹ Arrêté du 23 décembre 2009 : Le titre X relatif à la rémunération du travail est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article [L.2241-9](#) du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010. Plus généralement, extension des dispositions d'ordre salarial sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

² Arrêté du 23 décembre 2009 : Le dernier alinéa de l'article X-2 relatif à la garantie de progression des salaires réels est étendu sous réserve de l'application des dispositions des articles [L.1225-54](#), [L.3142-12](#), [L.3142-37](#), [L.3142-44](#), [L.3142-56](#), [L.6322-13](#), [L.6322-46](#), [L.6322-59](#) du code du travail.

X- 3.1. Rémunération des artistes dramatiques

A. Artiste dramatique engagé en CDI ou en CDD d'une durée de 4 mois et plus

Il perçoit une rémunération mensuelle brute d'un montant au moins égal à celle fixée lors de la NAO. Cette rémunération correspond à un temps de travail moyen de 35 heures par semaine.

Pendant les représentations, cette rémunération s'entend pour un maximum de trente représentations pour une période de 30 jours de date à date ; toute représentation supplémentaire doit être rémunérée en sus, au prorata. Le montant du salaire de cette représentation ou de la journée supplémentaire s'obtient en divisant le salaire mensuel par 21.

B. Artiste dramatique engagé en CDD d'une durée inférieure à 4 mois

Il perçoit une rémunération mensuelle brute d'un montant au moins égal à celle fixée lors de la NAO. Cette rémunération correspond à un temps de travail moyen de 35 heures par semaine.

Lors de la création d'une œuvre dramatique de durée normale (cf. article XIII.2.2. b) soit cinq semaines minimum, la rémunération perçue par l'artiste sera au minimum de 5 semaines sur la base du minimum mensuel conventionnel.

En cas de fractionnement de la période de création :

- la rémunération totale perçue par l'artiste (celle résultant de l'addition de la rémunération de tous les contrats signés simultanément) ne peut être inférieure à celle fixée par la NAO.
- la rémunération de chaque fraction sera proportionnelle (prorata temporis) à la rémunération mensuelle majorée de référence en cas de fractionnement fixée dans l'annexe salaires, et révisée lors de la NAO.

C. Artiste dramatique engagé en CDD de moins d'un mois

Lorsqu'une journée est consacrée à des répétitions (selon les modalités prévues à l'article XIII- 2.3) la rémunération est assurée par service, tout service commencé étant dû. Le montant de cette rémunération figure dans l'annexe salaires.

Lorsqu'une journée est consacrée à des représentations (et comporte éventuellement un temps de répétition dans les limites fixées à l'article XIII- 2.4, la rémunération est assurée au cachet forfaitaire.

Le montant du cachet brut est différent selon que le mois calendaire comporte le versement de un ou deux cachets ou plus de deux cachets :

- Lorsque le mois calendaire comporte un ou deux cachets le montant de chaque cachet doit être au minimum celui fixé à l'annexe salaires et révisé lors de la NAO.
- Lorsque le mois calendaire comporte plus de deux cachets le montant de chacun d'entre eux doit être au minimum celui fixé à l'annexe salaires et révisé lors de la NAO.

X- 3.2. Rémunération des artistes chorégraphiques

A. Artiste chorégraphique engagé en CDI ou en CDD d'une durée de 4 mois et plus

Il perçoit une rémunération mensuelle brute d'un montant au moins égal à celle fixée lors de la NAO. Cette rémunération correspond à un temps de travail moyen de 35 heures par semaine.

Pendant les représentations, cette rémunération s'entend pour un maximum de trente représentations pour une période de 30 jours de date à date ; toute représentation supplémentaire doit être rémunérée en sus, au prorata. Le montant du salaire de cette représentation ou de la journée supplémentaire s'obtient en divisant le salaire mensuel par 21.

B. Artiste chorégraphique engagé en CDD d'une durée inférieure à 4 mois et supérieure à 1 mois

Il perçoit une rémunération mensuelle brute d'un montant au moins égal à celle fixée lors de la NAO. Cette rémunération correspond à un temps de travail moyen de 35 heures par semaine.

En cas de fractionnement de la période de création :

- la rémunération totale perçue par l'artiste (celle résultant de l'addition de la rémunération de tous les contrats signés simultanément) ne peut être inférieure à celle fixée par la NAO.
- la rémunération de chaque fraction sera proportionnelle (prorata temporis) à la rémunération mensuelle majorée de référence en cas de fractionnement fixée dans l'annexe salaires, et révisée lors de la NAO.

C. Artiste chorégraphique engagé en CDD de moins d'1 mois

Pour les répétitions : selon les modalités prévues à l'article XIV-2-1, la rémunération des répétitions et des activités connexes est assurée par services. Le montant de cette rémunération figure dans l'annexe " Salaires " et il est revalorisé lors de la NAO.

Pour les représentations : Lorsqu'une journée est consacrée à des représentations la rémunération est assurée au cachet forfaitaire ; chaque cachet assurant la rémunération d'une représentation.

Le cachet forfaitaire permet d'assurer, dans un même lieu, la rémunération de :

- deux représentations d'un même spectacle dont la durée unitaire est inférieure à 45 minutes, dans la mesure où ces deux représentations ne sont pas espacées de plus de 4 heures.
- trois représentations d'un même spectacle dont la durée unitaire est inférieure à 15 minutes, dans la mesure où le temps entre la première et la dernière représentation n'excède pas 4 heures.

Le montant du cachet brut est différent selon que le mois calendaire comporte le versement de 1 ou 2 cachets ou plus de 2 cachets :

Lorsque le mois calendaire comporte 1 ou 2 cachets le montant de chaque cachet doit être au minimum celui fixé à l'annexe et révisé lors de la NAO.

Lorsque le mois calendaire comporte plus de 2 cachets le montant de chacun d'entre eux doit être au minimum celui fixé à l'annexe et révisé lors de la NAO.

X- 3.3. Rémunération des artistes musiciens

La rémunération des artistes musiciens, s'ils ne sont pas mensualisés, donne lieu au versement d'un cachet pour chaque service de répétition, de représentation ou d'enregistrement.

Dans le présent article sont aussi pris en compte les chanteurs et les répétiteurs qui ne rentrent pas dans la catégorie des chanteurs lyriques objet de l'article X.3.4.

X- 3.3 A Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux à nomenclature

Rémunération mensualisée

Les artistes musiciens qu'ils soient titulaires de CDI ou de CDD d'une durée supérieure à 1 mois, perçoivent une rémunération mensuelle brute d'un montant au moins égal à celui figurant à l'annexe salaires de la convention, montant revalorisé lors de la NAO (en distinguant les catégories suivantes : tuteur, soliste, chef de pupitre).

Cette rémunération correspond à un temps de travail moyen dont la durée est fixée au titre XV (dispositions spécifiques à l'emploi des artistes musiciens).

Rémunération au cachet

Les artistes musiciens titulaires de CDD d'une durée inférieure à 1 mois, sont rémunérés au cachet pour les répétitions et les représentations, chaque cachet de base indivisible correspond à 3 heures, les heures en sus étant payées prorata temporis.

Le montant minimum du cachet figure à l'annexe salaires de la convention, montant revalorisé lors de la NAO.

Cas particulier des artistes musiciens engagés en CDD dans les formations orchestrales employant des musiciens en CDI

Durant une période de 12 mois après l'extension de la convention collective, et dans l'attente de la mise en œuvre des négociations du 2ème cycle, les musiciens engagés en CDD dans les formations à nomenclature employant des musiciens en CDI sont rémunérés selon les accords d'entreprise et/ou les usages constants de l'entreprise.

X- 3.3 B Artistes musiciens embauchés au sein d'ensembles musicaux sans nomenclature

Rémunération mensualisée

Les artistes musiciens qu'ils soient titulaires de CDI ou de CDD d'une durée supérieure à 1 mois, ou de CDDU d'une durée supérieure à 1 mois, perçoivent une rémunération mensuelle brute d'un montant au moins égal à celui figurant à l'annexe salaires de la convention, montant revalorisé lors de la NAO.

Rémunération au cachet pour les répétitions

La journée comporte 2 services soit 6 heures de travail, les heures effectuées en sus sont payées au prorata temporis.

Le montant minimum du cachet correspondant aux services ci-dessus est au moins égal à celui figurant à l'annexe salaires de la convention, montant revalorisé lors de la NAO.

Dans le cas où la journée ne comporte qu'un seul service, l'artiste perçoit un cachet dont le montant minimum correspond à la « garantie journalière en cas de service totalement isolé » figurant à l'annexe salaires de la convention, montant revalorisé lors de la NAO.

Rémunération au cachet pour les représentations

Les rémunérations minimales forfaitaires au cachet (incluant le raccord ou la balance) des représentations figurent dans l'annexe salaires de la convention et sont revalorisées lors de la NAO.

Le montant minimum du cachet forfaitaire journalier varie en fonction des conditions dans lesquelles sont données les représentations. Le montant figurant à l'annexe salaires distingue les cas suivants :

- représentation « cas général », c'est-à-dire ne répondant pas à l'exception ci-après.
- représentation donnée dans le cadre de représentations multiples dont le nombre est au minimum de 7 par période de 15 jours.

Rémunération au cachet d'une journée comprenant une répétition et une représentation

La journée comporte un service de répétition d'un maximum de 3 heures et une représentation de durée normale. Le montant minimum de la rémunération correspondant aux services ci-dessus est au moins égal à celui figurant à l'annexe salaires de la convention, montant revalorisé lors de la NAO.

La rémunération de cette journée donne lieu au versement du salaire sous la forme de 2 cachets.

X- 3.3 C Artistes musiciens appartenant au secteur des musiques actuelles

Rémunération mensualisée

Les artistes musiciens qu'ils soient titulaires de CDI ou de CDD d'une durée supérieure à 1 mois, ou de CDDU d'une durée supérieure à 1 mois, perçoivent une rémunération mensuelle brute d'un montant au moins égal à celui figurant à l'annexe salaires de la convention, montant revalorisé lors de la NAO.

Rémunération au cachet pour les répétitions

La journée comporte 2 services soit 6 heures de travail, les heures effectuées en sus sont payées au prorata temporis.

Le montant minimum du cachet correspondant aux services ci-dessus est au moins égal à celui figurant à l'annexe salaires de la convention, montant revalorisé lors de la NAO.

La rémunération de cette journée donne lieu au versement du salaire sous la forme de 2 cachets.

Dans le cas où la journée ne comporte qu'un seul service l'artiste perçoit un cachet dont le montant minimum correspond à la « garantie journalière en cas de service isolé » figurant à l'annexe salaires de la convention, montant revalorisé lors de la NAO.

Rémunération au cachet pour les représentations

Les rémunérations minimales forfaitaires au cachet (incluant le raccord ou la balance) des représentations figurent dans l'annexe salaires de la convention et sont revalorisés lors de la NAO.

Le montant minimum du cachet forfaitaire journalier varie en fonction des conditions dans lesquelles sont données les représentations. Le montant figurant à l'annexe salaires distingue les cas suivants :

- représentation « cas général » c'est-à-dire ne répondant à aucun des cas ci-après ;
- représentation donnée dans le cadre de représentations multiples dont le nombre est au minimum de 7 par période de 15 jours ;
- représentation donnée dans une salle de capacité inférieure à 300 places ;
- première partie d'une représentation (est appelée « première partie » toute prestation d'un groupe ou artiste dont la prestation est présentée au début de la représentation de l'artiste principal, et lorsque la durée totale de cette prestation n'excède pas 45 minutes. La première partie peut être composée par plusieurs groupes / artistes différents. Dans ce cas, la durée totale de la prestation des premières parties peut être portée au maximum à 90 minutes. L'application du salaire minimum spécifique « 1^{ère} partie » doit être indiquée en clair dans le contrat d'engagement) ;
- participation à un « plateau découvertes » (est appelé « plateau découvertes » une succession de prestations d'artistes et de groupes correspondant aux caractéristiques suivantes :
 - unicité de temps et de lieu : même soirée et même scène ;
 - durée maximale de la prestation de chaque artiste limitée à 45 minutes. L'application du salaire minimum spécifique « plateau découvertes » doit être indiquée en clair dans le contrat d'engagement.

X- 3.3 D Artistes musiciens engagés par des entreprises non concernées par les articles X.3.3 A, B, C

Les artistes musiciens qu'ils soient titulaires de CDI ou de CDD d'une durée supérieure à 1 mois, ou de CDDU d'une durée supérieure à 1 mois, perçoivent une rémunération mensuelle brute d'un montant au moins égal à celui figurant à l'annexe Salaires de la convention (tableau « Autres entreprises »), montant revalorisé lors de la NAO.

Les artistes musiciens engagés en CDD d'une durée inférieure à 1 mois par ces entreprises sont rémunérés sur la base d'un cachet dont le montant correspond au cachet figurant dans l'annexe salaires (tableau « Autres entreprises ») engagés au sein d'autres entreprises, montant revalorisé lors de la NAO.

X- 3.4. Rémunération des artistes lyriques

La rémunération des artistes lyriques, s'ils ne sont pas mensualisés, donne lieu au versement d'un cachet pour chaque service de répétition, de représentation ou d'enregistrement.

X- 3.4.1 Artistes de chœur

A. Rémunération mensualisée

Les artistes qu'ils soient titulaires de CDI ou de CDD d'une durée supérieure à 1 mois, perçoivent une rémunération mensuelle brute d'un montant au moins égal à celui figurant à l'annexe Salaires de la convention, montant revalorisé lors de la NAO.

Le salaire minimum :

- inclut les primes structurelles versées automatiquement chaque mois, indexées sur la progression des salaires ;
- exclut des primes spécifiques liées aux productions.

B. Rémunération au cachet

Le montant minimum du cachet figure à l'annexe Salaires de la convention, montant revalorisé lors de la NAO.

Rémunération au cachet pour les répétitions

La journée comporte 2 services soit 6 heures de travail, les heures effectuées en sus sont payées au prorata temporis.

Le montant minimum du cachet correspondant aux services ci-dessus est au moins égal à celui figurant à l'annexe salaires de la convention, montant revalorisé lors de la NAO.

Dans le cas où la journée ne comporte qu'un seul service, l'artiste perçoit un cachet dont le montant minimum correspond à la « garantie journalière en cas de service totalement isolé » figurant à l'annexe salaires de la convention, montant revalorisé lors de la NAO.

Rémunération au cachet pour les représentations

Les rémunérations minimales forfaitaires au cachet (incluant le raccord ou la balance) des représentations figurent dans l'annexe salaires de la convention et sont revalorisés lors de la NAO.

Le montant minimum du cachet forfaitaire journalier varie en fonction des conditions dans lesquelles sont données les représentations. Le montant figurant à l'annexe salaires distingue les cas suivants :

- représentation « cas général » c'est-à-dire ne répondant pas à l'exception ci-après ;
- représentation donnée dans le cadre de représentations multiples dont le nombre est au minimum de 7 par semaine.

Rémunération au cachet d'une journée comprenant une répétition et une représentation

La journée comporte un service de répétition d'un maximum de 3 heures et une représentation de durée normale. Le montant minimum de la rémunération correspondant aux services ci-dessus est au moins égal à celui figurant à l'annexe Salaires de la convention, montant revalorisé lors de la NAO.

La rémunération de cette journée donne lieu au versement du salaire sous la forme de 2 cachets.

X- 3.4.2 Artistes lyriques solistes

A. Rémunération mensualisée

Les artistes, qu'ils soient titulaires de CDI ou de CDD d'une durée supérieure à 1 mois, perçoivent une rémunération mensuelle brute d'un montant au moins égal à celui figurant à l'annexe Salaires de la convention, montant revalorisé lors de la NAO.

B. Rémunération au cachet

Le montant minimum du cachet figure à l'annexe Salaires de la convention, montant revalorisé lors de la NAO.

Rémunération au cachet pour les répétitions

La journée comporte 2 services soit 6 heures de travail, les heures effectuées en sus sont payées au prorata temporis.

Le montant minimum du cachet correspondant aux services ci-dessus est au moins égal à celui figurant à l'annexe salaires de la convention, montant revalorisé lors de la NAO.

Dans le cas où la journée ne comporte qu'un seul service, l'artiste perçoit un cachet dont le montant minimum correspond à la « garantie journalière en cas de service totalement isolé » figurant à l'annexe salaires de la convention, montant revalorisé lors de la NAO.

Rémunération au cachet pour les représentations

Les rémunérations minimales forfaitaires au cachet (incluant le raccord ou la balance) des représentations figurent dans l'annexe salaires de la convention et sont revalorisées lors de la NAO.

Le montant minimum du cachet forfaitaire journalier varie en fonction des conditions dans lesquelles sont données les représentations. Le montant figurant à l'annexe salaires distingue les cas suivants :

- représentation « cas général » c'est-à-dire ne répondant pas à l'exception ci après.
- représentation donnée dans le cadre de représentations multiples dont le nombre est au minimum de 7 par semaine.

Rémunération au cachet d'une journée comprenant une répétition et une représentation

La journée comporte un service de répétition d'un maximum de 3 heures et une représentation de durée normale. Le montant minimum de la rémunération correspondant aux services ci-dessus est au moins égal à celui figurant à l'annexe salaires de la convention, montant revalorisé lors de la NAO.

La rémunération de cette journée donne lieu au versement du salaire sous la forme de 2 cachets.

Article X- 4

Rémunération des emplois autres qu'artistiques (figurant dans les filières : administration - production, communication - relations publiques - action culturelle, technique)

X- 4.1. Carrière

Pour chaque emploi, est prévue une évolution en 12 échelons, numérotés de 1 à 12.

A chaque échelon correspond un salaire minimum, fixé pour 151 h 40 mn de travail mensuel.

La progression du salaire minimum correspondant à chaque échelon est calculée de la manière suivante :

échelon 1	: coefficient 100
échelon 2	: coefficient 103
échelon 3	: coefficient 106
échelon 4	: coefficient 109
échelon 5	: coefficient 112
échelon 6	: coefficient 115
échelon 7	: coefficient 118
échelon 8	: coefficient 121
échelon 9	: coefficient 124
échelon 10	: coefficient 127
échelon 11	: coefficient 130
échelon 12	: coefficient 133

Lors de son embauche (ou lorsqu'il est promu dans un nouvel emploi au sein de l'entreprise), chaque salarié bénéficie d'un échelon qui lui est attribué par l'employeur en fonction des critères de

classement suivants : l'autonomie, l'initiative, la responsabilité, la formation et l'expérience professionnelle.

Lorsque sa possession est requise par l'entreprise, la possession par un salarié d'un diplôme SSIAP doit être prise en compte par l'employeur lors de la fixation contractuelle de la rémunération.

X- 4.2. Progression de carrière dans l'entreprise

Jusqu'à l'échelon n°7, une progression à l'ancienneté se fera au minimum d'un échelon tous les deux ans et ce tant que l'échelon n°7 n'a pas été atteint.

Au-delà, la progression dans les échelons s'effectue au choix de l'employeur, sur la base d'un entretien professionnel individuel avec le salarié, qui aura lieu au minimum tous les 2 ans et prenant notamment en compte les critères suivant : l'autonomie, l'initiative, la responsabilité, la formation et l'expérience professionnelle.

Tous les salariés engagés en CDD au sein d'une entreprise sont rémunérés sur les mêmes bases que celles dont bénéficient les salariés titulaires de CDI.

Les salariés engagés de manière répétée sous contrats à durée déterminée et appartenant aux filières non artistiques (réf. : article XI-3) :

- **à condition que le délai écoulé depuis la conclusion de leur premier contrat à durée déterminée avec l'entreprise soit supérieur à cinq ans, et que la durée cumulée des différents contrats dépasse 1 500 heures : ne pourront percevoir un salaire inférieur à celui du 3^{ème} échelon ;**
- **à condition que le délai écoulé depuis la conclusion de leur premier contrat à durée déterminée avec l'entreprise soit supérieur à dix ans, et que la durée cumulée des différents contrats dépasse 3 000 heures : ne pourront percevoir un salaire inférieur à celui du 6^{ème} échelon ;**
- **à condition que le délai écoulé depuis la conclusion de leur premier contrat à durée déterminée avec l'entreprise soit supérieur à quinze ans, et que la durée cumulée des différents contrats dépasse 4 500 heures : ne pourront percevoir un salaire inférieur à celui du 9^{ème} échelon.**

X- 4.3. Rémunération minimum

Les salaires bruts minimaux au dessous desquels les salariés ne peuvent être rémunérés figurent à l'annexe Salaires de la convention. La revalorisation de ces salaires est négociée chaque année lors de la NAO.

X- 4.4. Forfait

Les fonctions, prérogatives et responsabilités des cadres ne permettant pas d'établir leurs horaires avec précision, la pratique de la rémunération au forfait doit être maintenue, sous réserve de l'application des articles [L.3121-38](#), [L.3121-39](#), [L.3121-40](#) et [L.3121-41](#) du code du travail.

En ce qui concerne les techniciens - agents de maîtrise, dont les horaires de travail ne peuvent être établis avec précision, sous réserve de l'application des articles cités à l'alinéa précédent, les organisations d'employeurs signataires et les organisations syndicales représentatives sur le plan national admettent que la pratique de la rémunération au forfait doit tendre à disparaître.

Pour les cadres et techniciens - agents de maîtrise dont les horaires de travail rentrent dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, il ne peut pas y avoir de rémunération au forfait au-delà du contingent des heures supplémentaires défini à l'article VI- 9 de la présente convention.¹

Le forfait devra être établi à partir d'une base technique de calcul de la moyenne horaire hebdomadaire permettant de faire apparaître le salaire tel que défini à l'article X- 1 de la présente convention.

¹ Arrêté du 23 décembre 2009 : L'avant-dernier paragraphe de l'article X-4.4 relatif aux forfaits est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article [L.3121-41](#) du code du travail selon lesquelles la rémunération du salarié en forfait en heures doit être au moins égale à la rémunération minimale applicable dans l'entreprise pour le nombre d'heures correspondantes au forfait, augmentée des majorations pour heures supplémentaires prévues à l'article [L.3121-22](#) du code du travail.

X- 4.5. Rémunération des salariés sous contrat à temps partiel

Les droits légaux, les avantages conventionnels ou résultant de la pratique dans l'entreprise sont, pour les salariés à temps partiel, identiques à ceux du personnel travaillant à temps plein à proportion de leur durée contractuelle du travail.

En cas de réduction de l'horaire collectif à temps plein dans les conditions prévues au titre VI de la présente convention, la transposition du maintien du salaire de base équivalent à 169 heures se traduit par une augmentation correspondante du salaire du titulaire d'un contrat de travail à temps partiel et au prorata de son temps de travail effectif, dans les conditions prévues au préambule du présent titre.

Pour les salariés à temps partiel annualisé, l'employeur peut prévoir le principe et les modalités d'une rémunération moyenne mensuelle calculée sur l'ensemble de l'année, périodes travaillées et non travaillées confondues.¹

X- 4.6. Maladie

Les absences pour maladie dûment justifiées n'entraînent pas la rupture du contrat de travail.

En cas de maladie, tout salarié bénéficie de la subrogation et du maintien de son salaire brut, sous réserve qu'il ait effectué en temps utile auprès de la caisse de sécurité sociale les formalités qui lui incombent, sur les bases suivantes :

- à partir de 6 mois et jusqu'à 1 an d'ancienneté : 1 mois à 100% et 1 mois à 75% ;
- au-delà de 1 an d'ancienneté : 3 mois à 100% et 3 mois à 75 %.

Il appartient à l'employeur qui verse le salaire dans son intégralité d'en obtenir le remboursement auprès de la caisse de sécurité sociale et de l'organisme de prévoyance complémentaire.

Lors de chaque arrêt de travail, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par le salarié durant les douze mois précédant la période de paie concernée. Si plusieurs absences pour maladie ont été indemnisées au cours de ces douze mois, ces indemnités viendront en déduction des obligations pesant sur l'employeur en vertu de l'alinéa précédent.

La suspension du contrat de travail pour maladie inférieure ou égale à un mois n'affecte pas l'acquisition de droits à congés payés.

X- 4.7. Accident du travail

Au cas où l'indisponibilité du salarié est due à un accident du travail ou à un accident de trajet reconnu, son salaire brut lui est intégralement garanti pendant la période de versement des indemnités journalières de sécurité sociale, sous déduction de ces indemnités et de toutes autres indemnités émanant d'organismes aux financements desquels concourt l'employeur. A l'expiration de l'arrêt de travail, le salarié est réintégré dans l'entreprise dans le même emploi. En cas d'incapacité médicalement constatée, entraînant l'incapacité permanente du salarié à répondre aux obligations de son contrat de travail, l'employeur et les représentants du personnel examineront les possibilités de reclassement dans l'entreprise ou à défaut le concours qu'ils pourront apporter au salarié pour son reclassement à l'extérieur.

X- 4.8. Régime des heures supplémentaires dans le cadre de l'annualisation du temps de travail

Au-delà des 1575 heures par an, dans le cadre du contingent des 130 heures supplémentaires, les 80 premières heures supplémentaires sont payées, majorées de 25% et les 50 heures suivantes de 50%.

X- 4.9. Majoration de rémunération des heures de nuit

A défaut d'accord collectif d'entreprise plus favorable, les heures effectuées de nuit :

- au sein des festivals d'été en plein air, entre 2 heures et 7 heures du matin donnent lieu à une majoration de 15%. Le paiement intervient sur le bulletin de paie de la période concernée.
- dans tous les autres cas entre 1 heure et 6 heures du matin donnent lieu à une majoration de 15%. Le paiement intervient sur le bulletin de paie de la période concernée.

¹ Arrêté du 23 décembre 2009 : Le dernier paragraphe de l'article X-4.5 relatif à la rémunération des salariés sous contrat à temps partiel est étendu sous réserve de l'application de l'article 12 de la loi du 19 janvier 2000 relative à la réduction négociée du temps de travail, qui sécurise le dispositif du temps partiel annualisé.

Dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, ces heures majorées s'imputent en tant qu'heures simples sur le contingent annuel des 1 575 heures de travail.¹

¹ Arrêté du 23 décembre 2009 : L'article X-4.9 relatif à la majoration de rémunération des heures de nuit est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article [L.3122-31](#) du code du travail dont il résulte qu'il ne peut être fait application que du seul travail de nuit occasionnel.

TITRE XI : NOMENCLATURE ET DEFINITION DES EMPLOIS

Article XI- 1

Préambule

Ce titre comprend une nomenclature des emplois et de leurs définitions qui peuvent exister dans les établissements artistiques et culturels.

Elle doit permettre à chaque établissement, à chaque stade de son évolution, d'établir son organigramme propre, en fonction de sa configuration, de son volume d'activités et de ses options particulières.

Si un autre poste venait à être créé dans une entreprise, pour ses besoins spécifiques, il serait rattaché au poste de la nomenclature dont la définition est la plus proche.
Les définitions d'emploi ne peuvent entrer dans le détail des activités que chaque salarié est appelé à effectuer dans le cadre naturel de sa fonction et ne doivent pas être interprétées limitativement.

Il y aurait toutefois abus si une interprétation trop large amenait des transferts de tâches définies au présent titre, d'un poste à l'autre, au mépris du principe exposé ci-après pour le cas de polyvalence.

Lorsqu'il y a polyvalence d'emploi, c'est-à-dire lorsque le même salarié est conduit - du fait des structures de l'entreprise - à exercer, d'une manière permanente, des activités qui relèvent de fonctions différentes, la qualification qui doit être retenue est celle qui se situe au niveau hiérarchique le plus élevé.

Il en est de même lorsqu'à l'occasion d'un déplacement ou d'une tournée un salarié est amené temporairement à exercer une qualification supérieure à celle qu'il exerce habituellement.

A chaque emploi défini dans la nomenclature, peut être adjoint un "second" qui assure tout ou partie des attributions attachées au poste du titulaire. Cet emploi est qualifié du titre du titulaire, suivi de "adjoint", tel que : Directeur- adjoint, Régisseur général- adjoint, etc.

Les postes d'adjoints sont classés dans le même collège d'emploi (cadre, technicien- agent de maîtrise, employé- ouvrier) que ceux des titulaires.

Cette nomenclature utilise des appellations noyaux (Concepteur, Opérateur, Technicien...) qui ne doivent pas être utilisées en tant que telles comme libellé d'emploi.

Les différends qui pourraient survenir à l'occasion de l'application de ces définitions seront réglés entre la direction et les représentants du personnel. Si aucun accord n'était possible, la commission d'interprétation et de conciliation serait saisie.

Article XI- 2

Emplois artistiques

XI- 2.1. Classification des emplois artistiques

La filière des emplois artistiques concerne les disciplines et formes artistiques suivantes :

- théâtre ;
- danse ;
- musique ;
- cirque ;
- arts de la rue.

La filière artistique comprend 3 groupes :

Groupe A : direction artistique

Groupe B : encadrement de l'interprétation collective et/ou assistantat de la direction artistique

Groupe C : interprétation et /ou assistantat de l'encadrement

Seuls les 2 premiers groupes de la filière artiste relèvent de la catégorie «cadre ».

La nomenclature ci-dessous comprend les appellations courantes d'emploi, ainsi qu'une définition indicative de ces emplois.

XI- 2.2. Nomenclature des emplois artistiques

Groupe A : direction artistique

- **Le (la) directeur (trice) artistique définit et met en œuvre le projet artistique de l'entreprise.**

Groupe B : encadrement de l'interprétation collective et/ou assistantat de la direction artistique

- **Le (la) metteur (teuse) en scène / en piste / en espace :**
est un (e) artiste qui met en forme en un langage scénique une œuvre de l'esprit. Il(elle) prépare, dirige et coordonne, directement ou indirectement, le travail de l'équipe qui concourt à l'élaboration et à la présentation d'un spectacle.

- **Le (la) chorégraphe :**
est un(e) artiste qui met en forme en un langage chorégraphique une œuvre de l'esprit. Il (elle) prépare, dirige et coordonne, directement ou indirectement, le travail de l'équipe qui concourt à l'élaboration et à la présentation d'un spectacle.

- **Le (la) directeur (trice) musical (e), ou le (la) premier (ère) chef invité (e),**
illustre la programmation d'une saison musicale dans le cadre d'un projet défini en amont par la direction. Il (elle) assure la programmation d'œuvres, de thématiques et de séries qui ensemble constituent une saison. Il (elle) a la responsabilité de veiller à la qualité artistique de l'ensemble musical.

- **Le (la) dramaturge :**
Est le(la) collaborateur(trice) direct(e) du metteur en scène ou du chorégraphe. Il (elle) rassemble la documentation disponible sur l'œuvre, l'auteur, les problèmes abordés, les temps et milieux décrits. Il (elle) participe à l'analyse des thèmes, des personnages, de la construction dramatique, etc. Il (elle) peut être chargé(e) de la rédaction des publications relatives au spectacle (documentation, articles de presse, programmes...). En tout cas, il (elle) les inspire et les contrôle., il(elle) peut également être un (e) prospecteur (trice) du répertoire et un (e) conseiller (ère) littéraire et dramatique.

- **Le (la) chef d'orchestre, ou le (la) chef de chœur :**
Dirige l'interprétation collective des artistes au sein d'un orchestre ou d'un ensemble.

- **Le maître de ballet :**
Artiste responsable des répétitions chorégraphiques et, en représentation, du respect de l'intégrité stylistique dans son ensemble de l'œuvre de l'auteur, ou encadre et accompagne l'entraînement régulier du danseur.

- **Notateur (trice)/ reconstruteur (trice) :**
A partir de la connaissance d'un système de notation reconnu, il (elle) analyse, transcrit ou/et permet la reconstruction des œuvres chorégraphiques ou des corpus de mouvements sous forme ou à partir d'une partition.

- **Chef de Chant :**
Sous l'autorité du Directeur musical il est responsable de l'accompagnement des auditions, des répétitions musicales ou scéniques, des concerts et des représentations des artistes interprètes. Lors des répétitions musicales ou scéniques, assure les notes et corrections musicales aux solistes, les répétitions individuelles qui peuvent être nécessaires, ainsi que le suivi en salle et les notes pour le chef d'orchestre.

- **Arrangeur musical :**
il (elle) est le collaborateur du directeur musical et/ou du compositeur, il (elle) crée l'arrangement (score) de l'œuvre musicale en vue de son interprétation.

Groupe C : interprétation et/ou assistantat de l'encadrement.

C1 assistantat de l'encadrement

▪ Le (la) conseiller (ère) musical (e) / et/ou chorégraphique et conseiller(e) en programmation :
Il (elle) est le (la) collaborateur (trice) du (de la) directeur (trice) musical (e) et /ou chorégraphique et le (la) conseille dans ses choix de programmation artistique. En fonction d'une ligne artistique établie, il (elle) est chargé(e) de compléter les programmes et les thématiques qui sont partiellement développés par le (la) directeur (trice) musical (e) et/ou chorégraphique. Il (elle) peut être chargé(e) de la recherche de solistes, d'artistes lyriques et de chefs d'orchestres pour ensuite conseiller le (la) directeur musical et/ou chorégraphique dans ses choix d'interprètes.

C2 interprétation

▪ Artistes interprète :
Elle ou il interprète c'est-à-dire représente, chante, récite, déclame, joue, danse ou exécute devant un public (ou dans le cadre d'un processus de recherche artistique) une œuvre artistique, littéraire, musicale, chorégraphique, de variétés, de cirque, de rue ou de marionnettes. Le terme générique d'artiste interprète regroupe notamment les artistes : chorégraphiques, de cirque, dramatiques, lyriques (solistes et chœurs), marionnettistes, musiciens (dont le chef de pupitre), de variétés, de complément, conteurs...

En application des articles [L.7121-3](#) et [L.7121-4](#) du code du travail, les artistes interprètes sont présumés des salariés.

- Au sein d'un ensemble musical avec nomenclature on distingue :
 - artiste musicien tuitiste : musicien jouant une partie non soliste d'une partition d'orchestre
 - artiste musicien soliste : musicien jouant, ou pouvant jouer, une partie soliste d'une partition d'orchestre
 - artiste musicien chef de pupitre : musicien jouant une partie soliste d'une partition d'orchestre et assurant ou veillant au bon fonctionnement du pupitre.
- L'accompagnant (e) musical (e) : Accompagne et conseille les musiciens dans leur travail de création/production artistique.
- Répétiteur (trice) musical : artiste musicien accompagnant les auditions et les répétitions des artistes-interprètes.
- Répétiteur (trice) chorégraphique : artiste chorégraphique accompagnant les répétitions des danseurs, et les auditions du recrutement.
- L'artiste lyrique des chœurs : Interprète une des lignes vocales d'une œuvre musicale lorsque celle-ci est désignée par le compositeur sous l'appellation de chœur, choral, chorus, ou sous une appellation générique telle que le peuple, la foule, les prisonniers...
- L'artiste lyrique des chœurs est susceptible dans une production donnée d'interpréter ponctuellement une partie soliste sous réserve que les conditions (nature et durée de la partie, rémunération supplémentaire...) y afférentes aient été mentionnées dans le contrat de travail ou dans un avenant à celui-ci.
- L'artiste soliste lyrique : Interprète un rôle identifié par le compositeur d'une œuvre musicale à caractère dramatique, ou d'une partie solo identifiée comme telle sur la partition.
- DJ (disc jockey) : il ou 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.
- VJ (vidéo jockey) : le VJ interprète une œuvre dramatique, chorégraphique ou musicale. Il utilise les techniques de captation, de diffusion, de traitement de l'image, et du son lié à l'image, en direct, à partir :
 - d'images et/ ou de vidéogrammes déjà existants, créés ou non spécifiquement pour l'œuvre
 - et/ ou d'images, et de sons liés à l'image, produits en direct.

Article XI- 3
Emplois autres qu'artistiques

XI- 3.1. Classification des emplois autres qu'artistiques

Ces emplois sont définis par les 3 filières suivantes :

- administration – production ;
- communication - relations publiques - action culturelle ;
- technique.

La structuration des emplois hors artistes comprend 9 groupes. Les 4 premiers groupes relèvent de la catégorie « cadre ». Les groupes 5 à 7 relèvent de la catégorie « agent de maîtrise ». Les groupes 8 et 9 relèvent de la catégorie « employé - ouvrier ».

Critères classants :

Afin de permettre à chaque entreprise d'élaborer son organigramme propre comme il a été rappelé au préambule du présent titre, les parties conviennent de mettre en place une grille de classification des emplois autres qu'artistiques selon le principe dit des « critères classants ».

Les indicateurs principaux permettant le classement des emplois sont :

- la responsabilité, éventuellement formalisée par une délégation ;
- le degré d'autonomie et d'initiative ;
- la technicité.

Ci-après, le dispositif est complété, à titre indicatif, par :

- une définition générale de la fonction et/ou un ou plusieurs intitulés de poste ;
- une référence à la nomenclature des niveaux de formation interministérielle (NNF 1969), et les habilitations effectuées par les organismes de formation initiale.

Les qualifications acquises par l'expérience personnelle, la formation continue et l'activité professionnelle peuvent donner lieu à des équivalences.

Groupe 1

Délégation de responsabilité émanant des instances statutaires de la structure.

Niveau 1 de la nomenclature des niveaux de formation ou expérience équivalente.

Groupe 2

Délégation sub- directoriale immédiate(.)

Niveau 2 de la nomenclature des niveaux de formation ou expérience équivalente.

Groupe 3

Maîtrise budgétaire limitée.

Cadre de direction.

Direction de service.

Niveau 2 de la nomenclature des niveaux de formation ou expérience équivalente.

Groupe 4

Cadre fonctionnel ou opérationnel.

Responsable de secteur(s) : responsable de la préparation, de l'organisation et de la mise en œuvre d'une activité particulière.

Niveau 3 de la nomenclature des niveaux de formation ou expérience équivalente.

Groupe 5

Prise en charge de tâches et fonctions par délégation comportant une responsabilité limitée.

Chef d'équipe.

Technicien supérieur pour des métiers spécifiques à la branche.

Niveau 3 de la nomenclature des niveaux de formation.

Groupe 6

Exécution de tâches spécifiques demandant une technicité supérieure. Autonomie et contrôle dans un délai prescrit. Peut être appelé à exercer des responsabilités d'encadrement.

Technicien hautement qualifié capable de mener, seul ou à la tête d'une équipe, l'exécution d'un projet, d'une mission.

Attaché de fonction.

Niveau 3 de la nomenclature des niveaux de formation.

Groupe 7

Personnel bénéficiant d'une qualification technique, administrative ou de sécurité, exécutant des tâches nécessitant une formation initiale.

Technicien qualifié.

Niveau 4 de la nomenclature des niveaux de formation.

Groupe 8

Exécution de tâches nécessitant une adaptation aux métiers spécifiques de la branche.

Niveau 4 de la nomenclature des niveaux de formation.

Groupe 9

Exécution de tâches nécessitant une adaptation à l'emploi.

Introduction de la notion de métier spécifique à la branche.

Niveaux 5 de la nomenclature des niveaux de formation.

XI- 3.2. Nomenclature des emplois autres qu'artistiques

Les nomenclatures suivantes comprennent les appellations courantes d'emploi par filière, ainsi qu'une définition indicative de ces emplois.

XI- 3.2.1 Filière Administration - Production

Groupe 1

▪ **Directeur (trice) :**

Responsable de l'élaboration de la politique générale et de la direction de l'entreprise.

Assure les tâches d'élaboration et de préparation des programmes d'activité.

Responsable de leur exécution.

Groupe 2

▪ **Administrateur (trice)**

Responsable de la gestion administrative et financière.

Assure les fonctions de direction des ressources humaines et/ou-de direction des productions.

Groupe 3

▪ **Secrétaire général (e) :**

Coordonne les activités de différents services au niveau immédiatement sub- directorial.

Il (elle) peut éventuellement assumer des responsabilités de direction dans la filière Communication-Relation publique- Action culturelle.

Le (la) secrétaire général (-e--) peut être positionné en groupe 2 ou en groupe 3 en fonction du niveau de responsabilité, de la taille de la structure, de son organigramme, des différents indicateurs rappelés dans le chapitre explicitant la notion de critères classants.

▪ **Directeur (trice) de production :**

Responsable de la préparation, de l'organisation, de la mise en œuvre et du suivi budgétaire de toutes les productions.

Groupe 4

▪ **Conseiller (ère) technique :**

Spécialiste chargé(e) d'une mission particulière (informatique...).

▪ **Responsable d'administration :**

Chargé(e) de la mise en œuvre et du suivi budgétaire et administratif.

▪ **Chef-comptable :**

Titulaire du DECS ou possédant les connaissances équivalentes. Etablit le compte d'exploitation et le bilan. Est responsable de la comptabilité et de toutes les déclarations fiscales et sociales afférentes.

- **Collaborateur(trice) de direction :**

Collaborateur(trice) direct(e) du directeur ou de la directrice qui l'assiste dans ses fonctions.

- **Administrateur (trice) de production / de diffusion :**

Responsable de la préparation, de l'organisation, de la mise en œuvre et du suivi budgétaire d'une ou plusieurs productions ou tournées de spectacles déjà produits.

Il (elle) peut être responsable de la préparation, de l'organisation, de la mise en œuvre et du suivi budgétaire d'une ou plusieurs productions ou de tournées.

- **Programmeur (rice) artistique :**

Spécialiste chargé(e) d'une mission particulière dans le domaine artistique.

Etablit une politique de programmation au regard du projet artistique et culturel, suit l'actualité artistique ou culturelle, les relations avec les artistes, les producteurs et les diffuseurs. Peut être chargé des prospections et de la découverte de nouvelles formes émergentes.

Groupe 5

- **Secrétaire de direction :**

Titulaire d'un diplôme de secrétariat de direction ou possédant les connaissances équivalentes. Assure le secrétariat du directeur. A les mêmes qualifications que le (la) secrétaire avec une marge plus grande d'initiative et de responsabilité.

- **Comptable principal (e) :**

Titulaire d'un diplôme de comptabilité ou possédant les connaissances équivalentes. Chargé(e) de la tenue des livres, balance, compte d'exploitation, des opérations afférentes à la paie du personnel, avec une plus grande marge d'initiative et de responsabilité que le comptable.

- **Chargé(e) de production / de diffusion :**

Chargé(e) :

- de la préparation, de l'organisation, de la mise en œuvre et du suivi budgétaire d'une ou plusieurs productions ;
- et/ou de la promotion et de la diffusion d'un ou plusieurs spectacles.

- **Bibliothécaire musical :**

Sous l'autorité de la direction il ou elle gère les partitions (inventaire – classement – achat – location).

Préalablement à la première répétition :

- il (elle) recopie les coups d'archet pour les pupitres de cordes ;
- il (elle) recopie les indications données par le chef d'orchestre ;
- il (elle) inscrit les coupures et/ou ajouts sur la totalité des partitions.

- **Copiste :**

A partir de la partition (score) il (elle) réalise (copie) et transpose dans la bonne tonalité les parties séparées de la partition.

Groupe 6

- **Attaché(e) :**

Participe à des tâches spécifiques sous l'autorité directe d'un responsable.

Sont regroupés dans cette définition des emplois comme attaché(e) :

- de programmation ;
- de production ;
- de diffusion ;
- d'administration.

Groupe 7

- **Comptable**

Titulaire d'un diplôme de comptabilité ou possédant les connaissances équivalentes. Chargé(e) de la tenue des livres, balance, compte d'exploitation, des opérations afférentes à la paie du personnel.

Groupe 8

▪ **Secrétaire :**

Titulaire d'un diplôme de secrétariat ou ayant des connaissances équivalentes. Constitue et met à jour les dossiers. Est capable de prendre des initiatives et des responsabilités dans le sens et les limites qui lui sont fixés.

▪ **Secrétaire-comptable :**

Titulaire d'un diplôme de comptabilité ou possédant les connaissances équivalentes. Seconde le(la) comptable dans toutes ses tâches.

Groupe 9

▪ **Aide-comptable :**

Titulaire d'un diplôme de comptabilité ou possédant les connaissances équivalentes. Seconde le (la) comptable pour la tenue des livres. Contrôle les factures et prépare les règlements. Classe les documents.

▪ **Caissier (ère) :**

Délivre les billets et établit les bordereaux de recettes. A la responsabilité de sa caisse.

▪ **Standardiste :**

Reçoit, demande, ventile et comptabilise les communications téléphoniques.

▪ **Employé (e) de bureau :**

Exécution de tâches administratives courantes.

▪ **Agent de catering :**

Sert les repas et dresse les buffets pour les artistes et les équipes de production.

XI- 3.2.2 Filière Communication – Relations Publiques – Action culturelle

Groupe 3

▪ **Directeur (trice) de la communication, des relations publiques et de l'action culturelle :**

Responsable de la conception, de la préparation et de la mise en œuvre de la communication de l'entreprise. Dirige les actions des équipes de relations publiques, d'information et d'accueil

Groupe 4

▪ **Responsable des relations avec la presse**

Chargé (e) des relations avec les organismes de presse écrite et audiovisuelle.

▪ **Responsable de Formation :**

Responsable d'actions de formation et de leur mise en œuvre.

▪ **Responsable de l'action culturelle**

Responsable des actions de relations publiques vers un secteur déterminé de la population. Réalise et invente les activités d'environnement et d'animation liées à la programmation de la structure ; met en place et suit les actions et les programmes de sensibilisation des publics.

▪ **Responsable du secteur de l'information :**

Responsable de la conception, de la réalisation et de la diffusion de l'information.

Groupe 5

▪ **Chargé(e) du secteur des relations avec le public**

Responsable des actions de relations publiques vers un secteur déterminé de la population (,)

Groupe 6

- **Attaché (e) à l'accueil :**

Chargé (e) de l'accueil du public, de la diffusion des informations au public et à l'intérieur de l'établissement. Organise l'accueil et le séjour des artistes et des visiteurs. Organise les réceptions. Organise les tâches du personnel d'accueil. Peut assurer la responsabilité d'un bar.

- **Attaché (e) à l'information :**

Conçoit, réalise et diffuse l'ensemble de l'information.

- **Attaché (e) aux relations avec le public :**

Chargé (e) d'établir, d'entretenir et d'améliorer les rapports entre l'entreprise et les divers milieux de la population.

- **Attaché (e) à l'accompagnement des pratiques artistiques et culturelles :**

Coordonne et accompagne des projets à destination d'un public large, met en œuvre des processus pédagogiques qui vont de la sensibilisation/information à la gestion de ressources documentaires. Peut être éventuellement chargé de la gestion du parc de matériel mis en œuvre.

- **Graphiste ou infographiste :**

Met en œuvre les supports de communication (maquettes d'affiches, publications, sites internet...).

Groupe 7

- **Documentaliste :**

Recherche, inventorie et classe tous documents utiles aux activités de l'entreprise.

- **Maquettiste PAO :**

Réalise et contrôle les maquettes PAO.

Groupe 8

- **Caissier (ère)-hôte (esse) d'accueil :**

Chargé(e) d'accueillir, d'orienter, de conseiller et d'informer le public. Doit assurer les visites. Assure la vente des billets et des abonnements. Veille à la bonne présentation des informations destinées au public.

Groupe 9

- **Hôte (esse) d'accueil :**

Chargé(e) d'accueillir, d'orienter, de conseiller et d'informer le public. Doit assurer les visites. Veille à la bonne présentation des informations destinées au public.

- **Contrôleur (euse) :**

Contrôle l'entrée des salles de spectacles.

- **Hôte (esse) de salle :**

Accueille et place le public dans les salles. Assure la diffusion et la vente des programmes.

- **Employé (e) de routage :**

Accomplit les opérations de routage.

- **Employé (e) de bar :**

Sert les consommations et assure leur encaissement. Assure l'approvisionnement en denrées. Assure la plonge du bar.

XI- 3.2.3 Filière Technique

Groupe 3

- **Directeur (trice) technique :**

Responsable de la réalisation et de l'exploitation technique des activités de l'entreprise.

Responsable des équipements et du bâtiment, de l'organisation du travail des services techniques, de l'hygiène et de la sécurité.

Responsable de l'accueil des équipes techniques extérieures.

Le directeur technique peut éventuellement être positionné en groupe 2 en fonction du niveau de responsabilité, de la taille de la structure, de son organigramme, des différents indicateurs rappelés dans le chapitre explicitant la notion de critères classants.

- **Le (la) scénographe :**

est un(e) collaborateur (trice) direct(e) de la direction artistique. Il (elle) est responsable de la création du dispositif scénique, nécessaire à la présentation d'un spectacle. Il (elle) assure la direction artistique matérielle du projet scénographique.

Groupe 4

- **Régisseur (euse) général (e) :**

Responsable technique de la préparation, de l'exploitation et de la coordination des manifestations.

Peut être chargé (e) de la réalisation des activités de l'entreprise et du suivi des questions liées au bâtiment et aux équipements techniques.

Responsable de la mise en place des éléments techniques ayant trait à l'accueil du public en matière de sécurité.

- **Concepteur (trice) :**

Responsable de la conception dans une discipline artistique, surveille si nécessaire le réglage de cette conception et peut éventuellement collaborer à sa mise en place.

Sont regroupés dans cette définition des emplois comme :

- éclairagiste/concepteur lumière.
- ingénieur du son ;
- concepteur des costumes, des maquillages, des perruques, des coiffures, des artifices...
- décorateur ;
- pyrotechnicien ;
- concepteur images-vidéo ;
- concepteur de structure scénique ou acrobatique.

Groupe 5

- **Réalisateur (trice) :**

Réalise des accessoires ou des éléments spécifiques sous l'autorité du metteur en scène ou de l'un de ses collaborateurs directs (cf. concepteurs).

Sont regroupés dans cette définition des emplois comme :

- réalisateur des costumes, des chapeaux ;
- réalisateur des maquillages, des masques ;
- réalisateur des coiffures, des perruques ;
- réalisateur son ;
- réalisateur lumière ;
- réalisateur pyrotechnique ;
- réalisateur de décor ;
- réalisateur de structure scénique ou acrobatique ;
- réalisateur d'accessoires.

- **Régisseur(euse) principal ou de site :**

Chargé(e.) au plan technique de la préparation et du déroulement des manifestations. Chargé(e) des tâches d'une ou plusieurs régies. Peut être chargé (e) de responsabilités de création ou appelé à participer à celle-ci.

▪ **Régisseur (euse) de structure mobile ou de structure acrobatique ou scénique :**
Chargé(e) au plan technique de la préparation et du déroulement du montage et du démontage d'un lieu itinérant (chapiteau, parquet de bal, tentes, etc.) et/ou une structure acrobatique ou scénique

Groupe 6

▪ **Régisseur (euse) de scène, de plateau**
Chargé(e) de la mise en œuvre, des réglages de la machinerie (et des moyens de manutention), dont il (elle) peut assurer l'entretien courant. Chargé (e) de la manipulation, du montage et du démontage des décors ainsi que des accessoires.
Peut être chargé (e) de responsabilités de création ou appelé (e) à participer à celle-ci.

▪ **Régisseur (euse) d'orchestre, Régisseur (euse) de chœurs**
Chargé(e) de la préparation, de l'organisation et de la mise en œuvre d'un ou plusieurs concerts dans leurs aspects techniques et logistiques. Peut être chargé (e) de la mise à disposition du matériel musical et de certains instruments auprès des musiciens, ainsi que des relations avec la bibliothèque musicale et des parcs instrumentaux.
Le régisseur de chœurs peut être chargé de donner les tops d'entrée aux artistes des chœurs.

▪ **Régisseur (euse) lumière :**
Chargé(e) de la mise en œuvre, des réglages et de la manipulation des appareils de sa spécialité dont il (elle) peut assurer l'entretien courant.
Peut être chargé (e) de responsabilités de création ou appelé (e) à participer à celle-ci.

▪ **Régisseur (euse) son :**
Chargé(e) de la mise en œuvre, du réglage et de la manipulation des appareils électroacoustiques dont il (elle) peut assurer l'entretien courant.
Peut être chargé (e) de responsabilités de création ou appelé (e) à participer à celle-ci.

▪ **Régisseur (euse) de lieux de répétition :**
accueille et accompagne techniquement les artistes, gère le parc de matériel, est chargé (e) du respect des lieux.

▪ **Régisseur (euse) audiovisuel/vidéo de spectacle :**
Chargé(e) de la mise en œuvre, du réglage et de la manipulation des appareils audiovisuels ou des outils de création, de traitement et de diffusion vidéo, en les adaptant aux contraintes du spectacle. Il (elle) peut assurer l'entretien courant du matériel et être chargé(e) de responsabilités de création ou appelé(e) à participer à celle-ci.

▪ **Régisseur (euse) de production :**
Chargé(e) sur le plan technique, de la préparation, de l'organisation et de la mise en œuvre d'une ou plusieurs productions. Assure une ou plusieurs régies de ces productions. Peut être chargé (e) de responsabilités de création ou appelé (e) à participer à celle-ci.

▪ **Technicien (ne) de réalisation :**
Assure la transposition en vraie grandeur des éléments conçus par un concepteur et leur exécution parfaitement fidèle. Le progrès des techniques impose que sa compétence ne se limite pas aujourd'hui à l'utilisation des moyens traditionnels, mais qu'il (elle) maîtrise l'emploi des matières et matériaux les plus divers.

Sont regroupés dans cette définition des emplois comme :

- tapissier de théâtre ;
- ensemblier ;
- menuisier de théâtre ;
- peintre décorateur ;
- peintre de théâtre ;
- sculpteur de théâtre ;
- serrurier – serrurier métallier ;
- staffeur.

▪ **Chef- machiniste :**
Responsable de la mise en œuvre de la machinerie, de la manipulation, des décors et du matériel.

Groupe 7

- Dessinateur (trice) DAO/CAO :

Chargé(e) dans le cadre d'une production de l'exécution des dessins DAO/CAO.

- Constructeur (trice)- machiniste :

Possède une qualification professionnelle, manipule les décors et utilise la machinerie.

- Opérateur (trice) projectionniste :

Assure : les projections de cinéma et des documents audiovisuels, l'entretien et le dépannage courants.

Doit être obligatoirement titulaire d'un diplôme de projectionniste. Une dérogation exceptionnelle peut être demandée dans le cas d'un nombre moyen de projections inférieur à six par semaine.

- Autres techniciens (nes) :

Apte à assurer la responsabilité :

- du réglage et de la manipulation des équipements techniques d'un spectacle ;
- de l'entretien et du dépannage courants.

Sont regroupés dans cette définition des emplois comme :

- électricien ;
- technicien hydraulique / de structure ;
- technicien lumière ;
- technicien son ;
- technicien console ;
- technicien vidéo ;
- technicien image ;
- technicien effets spéciaux ;
- technicien groupe électrogène ;
- technicien instruments ;
- technicien de sécurité (cirques).

Groupe 8

- Machiniste :

Manipule les décors et le matériel et utilise la machinerie.

- Monteur de structure mobile ou de structure acrobatique ou scénique :

Participe au montage et au démontage d'une structure itinérante (chapiteaux, parquet de bal, tentes, etc.), acrobatique ou scénique.

- Assistant (e) instrument de musique (backline) :

Manipule et met en œuvre les instruments de musique et accessoires. Peut éventuellement effectuer leur accord.

- Cintrier (ère) :

Manipule les cintres et utilise la machinerie.

- Ouvrier (ière) professionnel (le) :

Assure la manipulation et le réglage des équipements techniques d'un spectacle.

Sont regroupés dans cette définition des emplois comme :

- son ;
- prompteur ;
- lumière / poursuiveur ;
- vidéo- images ;
- accrocheur (rigger).

Prépare, entretient et assure le renouvellement et le rangement d'accessoires et éléments spécifiques en vue des représentations.

Aide les artistes à se préparer. Procède aux raccords nécessaires et aux réparations urgentes.

Sont regroupés dans cette définition des emplois comme :

- perruquier(ère) ;
- chapelier(ère) ;
- bottier (ière) ;
- maquilleur (euse) ;

- posticheur (euse) ;
- coiffeur(euse) ;
- habilleur (euse) ;
- armurier (ière) ;
- artificier (ière) ;
- accessoiriste ;
- lingère / repasseuse / retoucheuse.

Groupe 9

- **Chauffeur- coursier :**

Conduit les véhicules de service dont il assure l'entretien courant. Effectue les transports et les courses.

- **Employé (e) de nettoyage :**

Assure tous les travaux de nettoyage.

- **Gardien (ne) :**

Assure la surveillance des entrées et des locaux publics.

- **Employé (e) polyvalent (e) :**

Exécute diverses tâches ne nécessitant pas de qualifications particulières.

TITRE XII : RETRAITE et PRÉVOYANCE

Ce titre vient annuler et remplacer les textes suivants :

- ANNEXE D intitulé « accord de retraite, d'assurances décès et invalidité »
- PROTOCOLE D'ACCORD du 1^{er} décembre 1993 sur la retraite complémentaire des personnels permanents cadres et non cadres.

Article XII- 1 *Retraite*

L'adhésion des entreprises et l'affiliation du personnel des entreprises appartenant au champ de la présente convention collective doivent être effectuées auprès des caisses de retraites du groupe AUDIENS.

Les entreprises qui ont souscrit des contrats auprès d'autres institutions sont considérées comme ayant satisfait aux conditions du présent accord à condition que ces contrats assurent aux diverses catégories de personnel concernées des avantages au moins équivalents à ceux définis dans ledit accord.

Article XII- 1.a *Retraite des cadres permanents et intermittents régime obligatoire*

Le taux de la cotisation d'assurance vieillesse est fixé à 16,65%, soit 8,30% à la charge de l'employeur et 6,65% à la charge du salarié ou assimilé sur les rémunérations ou gains de celui-ci dans la limite du plafond prévu au premier alinéa de l'article [L.241-3](#) du code de la sécurité sociale, et, sur la totalité des rémunérations ou gains perçus par l'intéressé, 1,60% à la charge de l'employeur et 0,1% à la charge du salarié ou assimilé.

Article XII- 1.b *Retraite des cadres permanents et intermittents régime complémentaire (AGIRC)*

Pour le régime de retraite institué par la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, le taux minimum obligatoire est fixé à un taux contractuel de 16,24% (avec un taux d'appel de 20,30% en 2008) selon la répartition suivante :

- 7,70% (part salariale)
- 12,60% (part patronale)

Article XII- 1.c *Retraite des cadres permanents régime complémentaire (ARRCO)*

Le personnel cadre qui relève des dispositions de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 doit, en outre, bénéficier du régime de retraite complémentaire sur la base d'une cotisation :

Au taux contractuel de 6 % (avec un taux d'appel est de 7,50%) selon la répartition suivante :

- 2,50% (part salariale)
- 5% (part patronale)

L'assiette des cotisations est déterminée en prenant pour base la rémunération annuelle brute déclarée par l'employeur à l'administration des contributions directes en vue de l'établissement de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Article XII- 1.d

Retraite des cadres intermittents régime complémentaire (ARRCO)

Le personnel cadre qui relève des dispositions de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 doit, en outre, bénéficier du régime de retraite complémentaire sur la base d'une cotisation :

Au taux contractuel de 6 % (avec un taux d'appel de 7,50% en 2008) selon la répartition suivante :

- 3,75% (part salariale)
- 3,75% (part patronale)

L'assiette des cotisations est déterminée en prenant pour base la rémunération annuelle brute déclarée par l'employeur à l'administration des contributions directes en vue de l'établissement de l'impôt sur le revenu des personnes physiques :

- • après déduction des abattements supplémentaires pour frais professionnels prévus à l'article 5, de l'annexe 4 du code des impôts ;
- • et dans la limite du plafond d'assujettissement pour les cotisations vieillesse de la sécurité sociale

Article XII- 1.2

Retraite des agents de maîtrise, régime obligatoire

Le personnel qui relève, dans la nomenclature des emplois, du classement agent de maîtrise, doit bénéficier d'un régime de retraite complémentaire à celui de la sécurité sociale.

XII- 1.2.a retraite des agents de maîtrise permanents régime complémentaire (ARRCO)

Pour les agents de maîtrise permanents, le taux contractuel sur la Tranche1 est de 6% (avec un taux d'appel de 7,50% en 2008) selon la répartition suivante :

- 2,50% (part salariale)
- 5% (part patronale).

Sur la Tranche 2, le taux contractuel est de 16%, (avec un taux d'appel de 20% en 2008) selon la répartition suivante :

- 6,666% (part salariale)
- 13,334% (part patronale).

XII- 1.2.b retraite des agents de maîtrise intermittents régime complémentaire (ARRCO)

Pour les agents de maîtrise intermittents, le taux contractuel sur la Tranche 1 est de 6% (avec un taux d'appel de 7,50% en 2008) selon la répartition suivante :

- 3,75% (part salariale)
- 3,75% (part patronale)

Sur la tranche 2, le taux contractuel est de 16% (avec un taux d'appel de 20% en 2008) selon la répartition suivante :

- 10% (part salariale)
- 10% (part patronale)

Article XII- 1.3

Retraite des employés et ouvriers (sauf artistes)

Le personnel qui relève dans la nomenclature des emplois du classement employé et ouvrier doit bénéficier d'un régime de retraite complémentaire à celui de la sécurité sociale.

XII- 1.3.a retraite des employés et ouvriers permanents (sauf artistes) régime complémentaire (ARRCO)

Pour les employés et ouvriers permanents, le taux contractuel sur la Tranche 1 est de 6% (avec un taux d'appel de 7,50% en 2008) selon la répartition suivante :

- 2,50% (part salariale)
- 5% (part patronale).

Sur la tranche 2, le taux contractuel est de 16%, (avec un taux d'appel de 20% en 2008) selon la répartition suivante :

- 6,666% (part salariale)
- 13,334% (part patronale).

XII- 1.3.b retraite des employés et ouvriers intermittents (sauf artistes) régime complémentaire (ARRCO)

Pour les employés et ouvriers intermittents, le taux contractuel sur la Tranche 1 est de 6% (avec un taux d'appel de 7,50% en 2008) selon la répartition suivante :

- 3,75% (part salariale)
- 3,75% (part patronale)

Sur la tranche 2, le taux contractuel est de 16% (avec un taux d'appel de 20% en 2008) selon la répartition suivante :

- 10% (part salariale)
- 10% (part patronale)

Article XII- 1.4

Retraite des artistes non cadres – régime complémentaire (ARRCO)

Le personnel non cadre qui relève dans la nomenclature des emplois de la filière artistique doit bénéficier d'un régime de retraite complémentaire à celui de la sécurité sociale.

Pour les artistes non cadres, le taux contractuel sur la Tranche 1 est de 7% (avec un taux d'appel de 8,75%) selon la répartition suivante :

- 4,375% (part salariale)
- 4,375% (part patronale).

Sur la Tranche 2, le taux contractuel est de 16%, (avec un taux d'appel de 20%) selon la répartition suivante :

- 10% (part salariale)
- 10% (part patronale).

Article XII- 2

Prévoyance

Le texte de cet article est la transcription de l'accord sur la prévoyance du 26 juin 2008.

Pour l'application du présent titre, est considéré comme un salarié intermittent, le salarié cadre ou non cadre, effectuant des prestations artistiques ou techniques, employé à contrat à durée déterminée, dont la fonction est reprise, soit dans la liste des emplois pour lesquels le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage est autorisé par la convention collective, soit dans la liste des emplois des Annexes VIII et X au régime d'assurance chômage. Les salariés permanents sont les salariés qui ne répondent pas à cette définition.

Par ailleurs, il est rappelé que la tranche T1 porte sur la rémunération égale au plafond de la sécurité sociale visé à l'article [L.241-3](#) du Code de la sécurité sociale et que la tranche T2 porte sur la rémunération comprise entre ce plafond et l'équivalent de quatre plafonds.

Le sommaire de cet article XII- 2 est le suivant :

Garanties « incapacité-invalidité-décès »

- XII- 2.1.1 Salariés permanents cadres : bénéficiaires
- XII- 2.1.2 Salariés permanents cadres : cotisations
- XII- 2.1.3 Salariés permanents cadres : prestations
- XII- 2.1.3 – alpha Garanties en cas de décès
- XII- 2.1.3 – beta Garanties en cas d'incapacité et d'invalidité
- XII- 2.1.3 – gamma Exclusions et limitations de garanties
- XII- 2.1.4 Salariés permanents non cadres : bénéficiaires
- XII- 2.1.5 Salariés permanents non cadres : cotisations

- XII- 2.1.6 Salariés permanents non cadres : prestations
- XII- 2.1.6 – alpha Garanties en cas de décès
- XII- 2.1.6 – beta Garanties en cas d’incapacité et d’invalidité
- XII- 2.1.6 – gamma Exclusions et limitations de garanties

Garanties « remboursement de frais de santé »

- XII- 2.1.7 Bénéficiaires
- XII- 2.1.8 Cotisations
- XII- 2.1.9 Prestations
- XII- 2.1.9 – alpha Frais médicaux courants effectués dans le cadre du respect du parcours de soins coordonnés
- XII- 2.1.9 – beta Actes de préventions effectués dans le cadre du respect du parcours de soins

- XII- 2.2 Prévoyance des salariés intermittents
- XII- 2.2.1 Garanties salariés intermittents cadres
- XII- 2.2.2 Garanties salariés intermittents cadres : cotisations
- XII- 2.2.3 Garanties salariés intermittents cadres : prestations
- XII- 2.2.4 Cotisations salariés intermittents

- XII- 2.3 Prévoyance : Dispositions communes
- XII- 2.3.1 Changement d’organisme assureur
- XII- 2.3.2 Mutualisation du risque
- XII- 2.3.3 Information
- XII- 2.3.4 Commission paritaire
- XII- 2.3.5 Durée - révision

XII- 2.1. Prévoyance des salariés permanents

Garanties « incapacité-invalidité-décès »

Le présent accord a pour objet, notamment, d’organiser l’adhésion des entreprises relevant du champ d’application de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles à un même organisme assureur afin de mettre en œuvre des garanties d’incapacité, d’invalidité et de décès mutualisées au niveau de la branche professionnelle.

XII- 2.1.1 Salariés permanents cadres : bénéficiaires

Ce régime s’applique à l’ensemble des salariés permanents cadres sous contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, affiliés en leur nom propre au régime général de sécurité sociale ou au régime local d’Alsace-Moselle de sécurité sociale.

XII- 2.1.2 Salariés permanents cadres : cotisations¹

Les entreprises acquittent une cotisation, entièrement à la charge de l’employeur, égale à :

- **1,21% de la rémunération limitée à la tranche T1, 0,90% au titre des garanties décès et 0,31% au titre des garanties incapacité-invalidité.**
- **0,66% de la rémunération supérieure à la tranche T1 et limitée à la tranche T2 au titre des garanties incapacité-invalidité.**

Les parties rappellent que le financement patronal des garanties des salariés cadres peut s’imputer sur l’obligation prévue à l’article 7 de la convention collective interprofessionnelle du 14 mars 1947, étant précisé que l’obligation de financement de garanties de prévoyance prévue par cette convention doit être affectée par priorité à la garantie décès.

XII- 2.1.3 Salariés permanents cadres : prestations

Le traitement de base servant d’assiette au calcul des prestations est la rémunération fixe 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 1 pour les garanties en cas de décès et aux tranches 1 et 2 pour les garanties en cas d’incapacité et d’invalidité.

¹ Arrêté du 27 novembre 2012 : Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d’application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelle (n° 1285) du 1^{er} janvier 1984, les dispositions de l’avenant du 30 avril 2012 (BO n°2012-28) relatif à la modification de l’article XII-2, à la convention collective nationale susvisée.

XII- 2.1.3 – alpha Garanties en cas de décès

A – Garantie Capital Décès toutes causes

a) Décès toutes causes :

En cas de décès d'un salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital, calculé en pourcentage du traitement de base limité à la Tranche 1, dont le montant est fixé à :

Base	350% T1
Majoration Par enfant à charge	100% T1

b) Invalidité permanente totale :

En cas d'invalidité permanente totale telle que définie au contrat d'assurance, le salarié peut percevoir par anticipation le capital prévu en cas de décès toutes causes.

Le versement de ce capital met fin à la garantie capital décès toutes causes du participant et capital décès accidentel.

B – Garantie Capital Orphelin de père et de mère ou double effet

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint survivant il est versé aux enfants restant encore à charge, un second capital égal au capital décès toutes causes.

C – Capital Décès accidentel ou Invalidité permanente totale accidentelle

En cas de décès ou invalidité permanente totale imputable à un accident, il est versé un capital supplémentaire égal au capital décès toutes causes.

D – Garantie Frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge, il est versé au salarié une indemnité égale à 100% du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

XII- 2.1.3 – beta Garanties en cas d'incapacité et d'invalidité

A – Incapacité temporaire de travail

Versement d'une indemnité, à compter du 91^{ème} jour d'arrêt de travail continu, fixée comme suit, y compris les indemnités versées par la Sécurité sociale et salaires éventuels :

- 80% T1
- et 60% T2 porté à 90% T2 si le salarié a 3 enfants et plus à charge au sens de la Sécurité sociale.

B – Rente d'invalidité ou d'incapacité permanente

Attribution d'une rente complémentaire d'invalidité à tout salarié bénéficiant d'une pension ou d'une rente d'invalidité de la Sécurité sociale, fixée comme suit, y compris celle servie par la Sécurité sociale :

- Invalidité 1^{ère} catégorie ou taux d'incapacité déterminé par la Sécurité sociale égal ou supérieur à 33% et inférieur à 66% : 52,50% T1 et 45% T2 ;
- Invalidité 2^{ème} et 3^{ème} catégorie ou taux d'incapacité déterminé par la Sécurité sociale égal ou supérieur à 66% : 80% T1 et 60% T2.

XII- 2.1.3 – gamma Exclusions et limitations de garanties

Les parties prévoient que les exclusions et limitations de garanties stipulées dans le contrat d'assurance collective souscrit auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 21 du présent accord sont pleinement applicables dans les relations entre l'employeur et les salariés.¹

¹ Arrêté du 23 décembre 2009 : L'article XII-2.1.3 Gama relatif aux exclusions et limitations de garanties est étendu sous réserve de l'application des dispositions combinées des articles [L.2221-1](#) et [L.2261-19](#) du code du travail, qui disposent d'une part que l'objet des relations des conventions est la détermination des relations collectives entre employeurs et salariés, notamment en ce qui concerne les garanties sociales des salariés et d'autre part que pour pouvoir être étendus, la convention de branche, leurs avenants ou annexes doivent avoir été négociés et conclus en commission paritaire.

XII- 2.1.4 Salariés permanents non cadres : bénéficiaires

Ce régime s'applique à l'ensemble des salariés permanents non cadres sous contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, affiliés en leur nom propre au régime général de sécurité sociale ou au régime local d'Alsace-Moselle de sécurité sociale.

XII- 2.1.5 Salariés permanents non cadres : cotisations¹

Les entreprises acquittent une cotisation, entièrement à la charge de l'employeur, égale à :

- **0,93% de la rémunération limitée à la tranche T1, 0,50% au titre des garanties décès et 0,43% au titre des garanties incapacité-invalidité.**

XII- 2.1.6 Salariés permanents non cadres : prestations

Le traitement de base servant d'assiette au calcul des prestations est la rémunération fixe 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 1.

XII- 2.1.6 – alpha Garanties en cas de décès

A – Garantie Capital Décès toutes causes

a) Décès toutes causes :

En cas de décès d'un salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital, calculé en pourcentage du traitement de base limité à la Tranche 1, dont le montant est fixé à :

<u>Base</u>	250% T1
<u>Majoration</u> Par enfant à charge	50% T1

b) Invalidité permanente totale :

En cas d'invalidité permanente totale telle que définie au contrat d'assurance, le salarié peut percevoir par anticipation le capital prévu en cas de décès toutes causes.

Le versement de ce capital met fin à la garantie capital décès toutes causes du participant et capital décès accidentel.

B – Garantie Capital Orphelin de père et de mère ou double effet

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint survivant, il est versé aux enfants restant encore à charge, un second capital égal au capital décès toutes causes

C – Capital Décès accidentel ou Invalidité permanente totale accidentelle

En cas de décès ou invalidité permanente totale imputable à un accident, il est versé un capital supplémentaire égal au capital décès toutes causes.

D – Garantie Frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge, il est versé au salarié une indemnité égale à 100% du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

XII- 2.1.6 – beta Garanties en cas d'incapacité et d'invalidité

A – Incapacité temporaire de travail

Versement d'une indemnité, à compter du 91ème jour d'arrêt de travail continu, fixée comme suit, y compris les indemnités versées par la Sécurité sociale et salaires éventuels : 80% T1.

B – Rente d'invalidité ou d'incapacité permanente

Attribution d'une rente complémentaire d'invalidité à tout salarié bénéficiant d'une pension ou d'une rente d'invalidité de la Sécurité sociale, fixée comme suit, y compris celle servie par la Sécurité sociale :

¹ Arrêté du 27 novembre 2012 : Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelle (n° 1285) du 1^{er} janvier 1984, les dispositions de l'avenant du 30 avril 2012 (BO n°2012-28) relatif à la modification de l'article XII-2, à la convention collective nationale susvisée.

- Invalidité 1ère catégorie ou taux d'incapacité déterminé par la Sécurité sociale égal ou supérieur à 33% et inférieur à 66% : 52,50% T1 ;
- Invalidité 2ème et 3ème catégorie ou taux d'incapacité déterminé par la Sécurité sociale égal ou supérieur à 66% : 80% T1.

XII- 2.1.6 – gamma Exclusions et limitations de garanties

Les parties prévoient que les exclusions et limitations de garanties stipulées dans le contrat d'assurance collective souscrit auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 21 du présent accord sont pleinement applicables dans les relations entre l'employeur et les salariés.

Garanties « remboursement de frais de santé »

Le présent accord a pour objet, notamment, d'organiser l'adhésion des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles à un même organisme assureur afin de mettre en œuvre des garanties de remboursement de frais de santé mutualisées au niveau de la branche professionnelle.

XII- 2.1.7 Bénéficiaires

Ce régime s'applique à l'ensemble des salariés permanents non cadres et cadres sous contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, affiliés en leur nom propre au régime général de sécurité sociale ou au régime local d'Alsace-Moselle de sécurité sociale.

XII- 2.1.8 Cotisations

Préambule

Depuis la conclusion de l'avenant du 20 février 2009, plusieurs évolutions législatives ayant des incidences sur le tarif des dispositifs de prévoyance et de frais de soins de santé sont intervenues.

Ainsi, en matière de frais de soins de santé, on relèvera principalement le fait que l'article 9 de la loi n°2011-1117 du 19 septembre 2011 des finances rectificative pour 2011 a majoré le taux de la taxe sur les conventions d'assurance applicable aux contrat d'assurance maladie « solidaires et responsables » de 2,5% à 7%.

Afin de prendre en compte les incidences de cette mesure sur le coût des couvertures concernées, les parties signataires de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1^{er} janvier 1984 se sont réunies et ont constaté la nécessaire augmentation des cotisations versées au titre du financement des garanties de frais de soins de santé des salariés permanents instituées à l'article XII-2 de cette convention.

Pour ce faire les parties signataires ont décidé d'en réviser les termes de la manière suivante :

Les entreprises doivent acquitter une cotisation entièrement à la charge de l'employeur, pour les salariés permanents cadres, égale au 1^{er} janvier 2012 à :

- 0,81% de la rémunération limitée à la tranche T1,
- 0,39% de la rémunération supérieure à la tranche T1 et limitée à la tranche T2.

Cette cotisation étant assujettie à diverses taxes, elle se répartit de la façon suivante :

- sur la rémunération limitée à la tranche T1 : 0,72% au titre de la cotisation d'assurance + 0,09% de taxes ;
- sur la rémunération supérieure à la tranche T1 et limitée à la tranche T2 : 0,34% au titre de la cotisation d'assurance + 0,05% de taxes.

Il en va de même pour les salarié permanents non cadres, au titre desquels les entreprises doivent acquitter une cotisation entièrement à la charge de l'employeur, égale au 1^{er} janvier 2012 à :

- **0,60% de la rémunération limitée à la tranche T1.**

Cette cotisation étant assujettie à diverses taxes, elle se répartit de la façon suivante :

- **sur la rémunération limitée à la tranche T1 : 0,53% au titre de la cotisation d'assurance +0,07% de taxes.**

XII- 2.1.9 Prestations

Les remboursements des frais interviennent en complément de ceux effectués par la Sécurité sociale et d'éventuels organismes complémentaires et dans la limite des frais réellement engagés.

XII- 2.1.9 – alpha

Frais médicaux courants effectués dans le cadre du respect du parcours de soins coordonnés

- **Consultations généralistes, spécialistes, neuropsychiatre du secteur conventionné ou non :
100% des frais réels sous déduction des prestations de la Sécurité sociale dans la limite de 30% de la base de remboursement ;**
- **Analyses et examens de laboratoire du secteur conventionné ou non :
100% des frais réels sous déduction des prestations de la Sécurité sociale dans la limite de 35% de la base de remboursement ;**
- **Médicaments à vignette blanche :
100% des frais réels sous déduction des prestations de la Sécurité sociale dans la limite de 30% de la base de remboursement.**

XII- 2.1.9 – beta

Actes de prévention effectués dans le cadre du respect du parcours de soins

- **Détartrage annuel complet sus et sous-gingival effectué en deux séances maximum (SC12) :
100% du ticket modérateur ;**
- **Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un de ces actes : audiométrie tonale ou vocale, audiométrie tonale avec tympanométrie, audiométrie vocale dans le bruit, audiométrie tonale et vocale, audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie :
100% du ticket modérateur ;**
- **Ostéodensitométrie remboursable par la sécurité sociale limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans :
100% du ticket modérateur.**

Le bénéfice des prestations est ouvert à l'issue d'une période de carence de 12 mois continus d'ancienneté dans l'entreprise.

Ne pourront donner lieu à prise en charge les dépenses suivantes :

- **les participations forfaitaires et franchises médicales laissées à la charge de l'assuré social par la Sécurité sociale ;**
- **la majoration du ticket modérateur lorsque l'assuré social :**
 - **n'aura pas désigné de médecin traitant ou qu'il consultera sans prescription de son médecin traitant (situation dite « hors parcours de soins ») ;**
 - **n'aura pas accordé aux professionnels de santé l'autorisation d'accéder à son dossier médical personnel ;**
- **les « dépassements d'honoraires autorisés » lorsque l'assuré social aura consulté un spécialiste auquel la loi ne permet pas d'accéder directement sans passer par votre médecin traitant ;**
- **tout autre dépassement d'honoraires, prestation ou majoration dont la prise en charge serait exclue par la législation en vigueur.**

XII- 2.2. Prévoyance des salariés intermittents

Il est rappelé que l'ensemble des salariés intermittents employés par les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 1^{er} janvier 1984, cadres ou non-cadres, artistes ou techniciens, bénéficient du régime de prévoyance instauré par l'accord collectif interbranches de prévoyance des intermittents. Les salariés intermittents cadres bénéficient de garanties complémentaires spécifiques à la branche des entreprises artistiques et culturelles.

XII- 2.2.1 Garanties salariés intermittents cadres : bénéficiaires

Les salariés intermittents cadres effectuant des prestations techniques, affiliés en leur nom propre au régime général de sécurité sociale ou au régime local d'Alsace-Moselle de sécurité sociale bénéficient de garanties complémentaires à celles instituées par l'accord collectif interbranches de prévoyance des intermittents.

XII- 2.2.2 Garanties salariés intermittents cadres : cotisations

Les entreprises acquittent une cotisation, entièrement à la charge de l'employeur, égale à :

- 0,45% de la rémunération limitée à la tranche T1 ;
- 0,95% de la rémunération supérieure à la tranche T1 et limitée à la tranche T2.

XII- 2.2.3 Garanties salariés intermittents cadres : prestations

La base de calcul des prestations est constituée de la rémunération brute annuelle limitée à la T1 ayant servi d'assiette des cotisations au titre de ces garanties complémentaires au cours des 12 mois civils précédant le sinistre ou la moyenne annualisée des 24 derniers mois civils précédant le sinistre, l'assiette la plus favorable étant retenue.

XII- 2.2.3 alpha Garanties en cas de décès

Ces garanties sont accordées dans ou hors période où le participant est en contrat de travail avec l'adhérent.

A – Garantie Capital Décès toutes causes

a) Décès toutes causes :

En cas de décès d'un salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital d'un montant égal à 150% de la base de prestations limitée à T1.

b) Invalidité permanente totale :

En cas d'invalidité permanente totale telle que définie au contrat d'assurance, le salarié peut percevoir par anticipation le capital prévu en cas de décès toutes causes.

Le versement de ce capital met fin à la garantie capital décès toutes causes du participant.

B – Garantie Capital Orphelin de père et de mère ou double effet

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint survivant ~~avant l'âge de 65 ans~~, il est versé aux enfants restant encore à charge, un second capital égal au capital décès toutes causes.

XII- 2.2.3 beta Garanties en cas d'incapacité et 'invalidité

Ces garanties sont accordées si le fait générateur de l'arrêt de travail se trouve inscrit dans une période où le participant est sous contrat de travail avec l'entreprise adhérente.

A – Incapacité temporaire de travail

Versement d'une indemnité, à compter du 91^{ème} jour d'arrêt de travail continu, fixée comme suit, y compris les indemnités versées par la Sécurité sociale et salariés éventuels :

- 80% T1
- et 60% T2 porté à 90% T2 si le salarié a 3 enfants et plus à charge au sens de la sécurité sociale.

B – Rente d'invalidité ou d'incapacité permanente

Attribution d'une rente complémentaire d'invalidité à tout salarié bénéficiant d'une pension ou d'une rente d'invalidité de la Sécurité sociale, fixée comme suit, y compris celle servie par la sécurité sociale :

- **Invalidité 1^{ère} catégorie ou taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale égal ou supérieur à 33% et inférieur à 66% :**
52,50% T1 et 45% T2.
- **Invalidité 2^{ème} et 3^{ème} catégorie ou taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale égal ou supérieur à 66% :**
80% T1 et 60% T2.

XII- 2.2.4 Cotisations salariés intermittents

Pour les salariés intermittents cadres et pour les artistes, les taux de cotisations prévoyance, hors garanties complémentaires spécifiques à la branche des entreprises artistiques et culturelles, sont ceux imposés par l'accord collectif interbranches de prévoyance des salariés intermittents du spectacle.

Pour les salariés intermittents techniques non-cadres, le taux de cotisation prévoyance est modifié, les entreprises acquittant une cotisation, entièrement à la charge de l'employeur, égale à :

- **1,05% de la rémunération limitée à la tranche T1.**

Les parties rappellent que l'obligation de paiement de cette cotisation s'impute en totalité sur l'obligation de cotisation instituée par l'accord collectif interbranches de prévoyance des salariés intermittents du spectacle, et aura pour effet la diminution, par avenant au dit accord, des taux de cotisations affichés à l'accord précité.

XII- 2.3. Prévoyance : Dispositions communes

XII- 2. 3. 1 Changement d'organisme assureur

Conformément à l'article [L.912-3](#) du code de la sécurité sociale, la revalorisation des rentes d'incapacité, d'invalidité ou de décès en cours de service à la date de changement d'organisme assureur doit être maintenue. A cette date, la garantie décès doit être maintenue pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail et d'invalidité. Dans ce dernier cas, la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

Les parties rappellent que les organismes assureurs doivent, conformément à l'article 7 de la loi n°89-1009 du 31 décembre 1989, assurer le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant l'exécution de leur contrat d'assurance, à leur niveau atteint à la date d'effet de la résiliation. Elles rappellent que ce texte impose aux organismes assureurs de maintenir la garantie d'invalidité survenant postérieurement à la résiliation du contrat d'assurance mais résultant d'une pathologie ou d'un accident survenu pendant l'exécution de leur contrat d'assurance.

XII- 2.3.2 Mutualisation du risque

L'adhésion des entreprises à l'organisme assureur désigné au présent article et l'affiliation des salariés résultent du présent accord et ont un caractère strictement obligatoire.

Les entreprises sont tenues de régulariser administrativement l'adhésion de leurs salariés auprès de l'organisme visé au présent article, en retournant le bulletin d'adhésion visé à l'article [R.932-1-3](#) du code de la sécurité sociale, dûment rempli.

A la date d'extension de l'accord, les entreprises assurant à leurs salariés une couverture de niveau au moins équivalent ou supérieur auprès du même ou d'un autre organisme assureur que celui désigné au présent article pourront la conserver.

Les entreprises deviennent membres adhérents de l'organisme assureur et les salariés et ayants droit deviennent membres participants.¹

¹ Arrêté du 23 décembre 2009 : L'article XII-2.3.2 relatif à la mutualisation du risque est étendu sous réserve de l'application de l'article [L.912-1](#) du code de la sécurité sociale qui pose en son premier alinéa le principe de l'adhésion obligatoire à l'organisme assureur désigné et au second alinéa l'obligation d'adapter les couvertures d'entreprises souscrites antérieurement et offrant des garanties de niveau équivalent. Ainsi la possibilité de ne pas adhérer au régime de branche se limite aux seules entreprises qui disposent, risque par risque, d'une couverture prévoyance de niveau strictement supérieur.

Conformément à l'article [L.912-1](#) du code de la sécurité sociale, et au regard des objectifs visés en préambule du présent accord, les parties ont décidé de confier la garantie des risques « incapacité-invalidité-décès » et « remboursement de frais de santé » à l'institution de prévoyance AUDIENS Prévoyance.

La désignation de cet organisme assureur pourra être réexaminée périodiquement et en tout état de cause, au plus tard au cours de la 5^{ème} année d'application du présent accord, 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 dernière ne pourrait prendre effet qu'au 1^{er} janvier de l'année civile suivant celle où la remise en cause est intervenue, et sous réserve du respect d'un préavis de deux mois.

XII- 2.3.3 Information

Conformément à l'article [L.932-6](#) du code de la sécurité sociale, l'organisme désigné à l'article XII-2.3.2 du présent accord remettra à chaque entreprise adhérente une notice d'information qui définit les garanties souscrites, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque, les hypothèses de nullité, de déchéances, d'exclusions ou de limitations de garantie ainsi que les délais de prescription.

Les parties rappellent que les entreprises adhérentes sont tenues de remettre un exemplaire de cette notice à chaque salarié.

XII- 2.3.4 Commission paritaire

Il est créé une commission paritaire de suivi du présent accord composée des signataires dudit accord, à savoir un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés signataires et un nombre égal de représentants de (des) (l') organisation(s) patronale(s) signataire(s).

Elle se réunit autant que de besoin, et au moins une fois par an. A cette occasion, elle étudie l'évolution des régimes. En fonction des constats et au regard notamment du rapport transmis par l'organisme désigné à l'article XII- 2.3.2, la commission de suivi peut proposer l'aménagement des présentes dispositions.

Cette commission conclut pour le compte de la profession le contrat collectif auprès de l'organisme désigné à l'article 21, ainsi que tous les avenants susceptibles d'être proposés par cet organisme assureur.

Elle sera par ailleurs destinataire des éventuelles difficultés rencontrées par de l'organisme désigné à l'article 21 dans la collecte des cotisations.

XII- 2.3.5 Durée - révision

Toutes les dispositions de l'article XII- 2 qui précèdent ont été conclues dans le cadre de « l'accord collectif révisant l'annexe D de la convention collective du 1^{er} janvier 1984 des entreprises artistiques et culturelles » dont l'article 3 est ainsi rédigé :

« Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent accord, et au plus tôt le 1^{er} janvier 2009, à l'exception du chapitre 2 du titre 2 de l'annexe D tel qu'il résulte du présent accord, qui entrera en vigueur à la même date que celle de l'avenant à l'accord collectif national interprofessionnel instituant des garanties collectives de prévoyance au profit des intermittents du spectacle, sous réserve de son adaptation en conséquence.

Il pourra être révisé selon les règles prévues aux articles [L.2222-5](#), [L.2222-6](#), [L.2261-7](#) et [L.2261-8](#) du code du travail, et dénoncé selon les règles prévues aux articles [L.2261-9](#), [L.2261-10](#), [L.2261-11](#), [L.2261-12](#) et [L.2261-13](#) du même code.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles [L.2231-6](#) et [D.2231-2](#) du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie. »

Après le titre XII sont ajoutés des titres régissant les dispositions spécifiques à l'emploi des artistes

Les clauses des titres XIII à XVII peuvent déroger ou compléter les clauses des autres titres de la convention collective.

Les artistes d'une discipline, engagés au sein d'une production artistique appartenant à une autre discipline artistique suivent les règles d'organisation du travail de cette autre discipline, sous réserve des contraintes relatives à l'exercice de leur propre discipline.

TITRE XIII : DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À L'EMPLOI DES ARTISTES DRAMATIQUES

Ce titre vient annuler et remplacer le texte de l'ANNEXE intitulée : « rapports entre les directeurs de entreprises artistiques et culturelles, les centres dramatiques et les artistes interprètes ».

Article XIII- 1

Dispositions relatives à l'emploi et à l'engagement

Les artistes dramatiques peuvent être engagés soit en contrat à durée indéterminée (CDI), soit en contrat à durée déterminée d'usage (CDDU).

XIII- 1.1. Recrutement

- **Embauche directe de gré à gré, par accord entre les parties.**
- **Audition avec publicité (tout artiste interprète peut se présenter) pour pourvoir un rôle.**
- **Audition sur convocation: les candidats sont choisis par l'employeur. La convocation à l'audition doit comporter la date, l'heure et le lieu de celle-ci.**

Lorsque l'artiste est convoqué, l'organisateur de l'audition devra prendre en charge les frais éventuels de transport, d'hébergement et de repas occasionnés.

A l'issue de l'audition, il sera remis à l'artiste un certificat de participation à l'audition.

Pendant la durée des auditions, les artistes bénéficient de la couverture prévoyance (invalidité décès) de l'accord du 26 juin 2008 dont la gestion est confiée à AUDIENS Prévoyance (dans les conditions d'ouverture des droits prévus par cet accord).

- a) Il s'agit de pourvoir un rôle déterminé. L'employeur aura la faculté de convoquer l'artiste à 3 séances d'audition /travail (lecture plus poussée, improvisations, avec un ou plusieurs partenaires) de 3 heures chacune. Une réponse devra être donnée à l'artiste dans un délai d'un mois maximum.
- b) Il s'agit de constituer une équipe dont les membres vont participer collectivement à une création. L'employeur aura la faculté de convoquer les artistes à des séances de travail collectif limitées à un maximum de 3 journées consécutives de 6 heures, avec la possibilité d'ajouter 2 séances supplémentaires de 4 heures chacune qui ne pourront avoir lieu dans la même semaine que les journées précédentes. L'ensemble de ces journées et séances ne pourront être réparties sur une période excédant un mois. Une réponse sera donnée à chaque artiste à la fin de cette période.
Tout dépassement des temps indiqués ci-dessus donnera lieu à l'établissement d'un contrat spécifique et sera rémunéré par l'employeur. En aucun cas, il ne pourra être réalisé d'enregistrement sonore ou audiovisuel de l'artiste pendant l'audition.

XIII- 1.2. Signature et remise des contrats

– Signature des contrats

Le contrat d'engagement est rédigé en 2 exemplaires au minimum, et proposé à l'artiste, signé par l'employeur, et il est :

- soit remis en mains propres contre décharge ;
- soit expédié par l'employeur.

Dans l'un et l'autre cas, l'artiste doit retourner le contrat dans le délai de 15 jours au maximum. Si dans un délai de 15 jours, l'employeur n'est pas en possession de l'exemplaire lui revenant, signé de l'artiste interprète, sa proposition se trouvera de plein droit annulée, et il pourra se considérer comme délié de tout engagement. Afin d'éviter toute contestation, les envois seront effectués de part et d'autre, en recommandé avec accusé réception. Les dates prises en considération pour la computation du délai seront celles figurant sur le récépissé de réception de l'administration postale.

Dans le cas où l'engagement s'effectue dans l'urgence (par exemple en cas de remplacement) l'artiste doit recevoir son contrat le premier jour de travail.

– Contenu des contrats

Les dispositions prévues à l'article V- 3 du corps commun de la présente convention collective s'appliquent au contenu des contrats.

En cas d'engagement en CDDU, le contrat devra comporter les mentions prévues par l'article [L.1242-12](#) du code du travail et notamment :

- **une date ou l'intervention d'un fait déterminé. Il devra être précisé, le titre du spectacle, le ou les rôles pour lequel l'artiste est engagé (au moins pour le premier spectacle dans le cas d'un engagement portant sur une succession de spectacles), le nom du metteur en scène. Dans le cas où le titre du spectacle et/ou le (ou les) rôle confié à l'acteur ne peuvent être indiqués, le contrat devra décrire de manière précise les conditions dans lesquelles se dérouleront la préparation et la mise en œuvre du spectacle.**
- **Le planning des répétitions et des représentations.**
- **Le montant et le mode de la rémunération : salaire mensuel et/ou cachet.**
- **Les modalités d'attribution de l'indemnité journalière de déplacement et/ou de l'indemnité d'installation dans la ville siège de l'entreprise ou dans celle où elle a décidé de mettre en œuvre la préparation du (des) spectacle(s) faisant l'objet du contrat.**

Toute clause contraire aux stipulations de la présente convention sera considérée comme nulle.

Lorsque moins de 3 représentations isolées se situent à des dates éloignées de plus de 7 mois du début du premier contrat concernant le spectacle, l'artiste interprète aura la possibilité de résilier son contrat pour ces représentations, à condition qu'il prévienne l'employeur au moins 10 semaines avant la première de ces représentations.

XIII- 1.3. Période d'essai

Toute clause d'essai doit être mentionnée au contrat.

Lorsqu'un artiste est embauché avec un contrat à durée indéterminée, la période d'essai est d'une durée fixée dans le contrat, dans la limite maximum de un mois.

Lorsqu'un artiste est embauché avec un contrat à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder 5 répétitions sur huit jours au maximum. Si dans ce délai aucune des parties ne fait savoir à l'autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif.

Article XIII- 2

Organisation du travail et durée du travail

XIII- 2.1. Temps de travail effectif

Le temps de 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 ses occupations personnelles, en application des articles [L.3121-1](#), [L.3121-2](#) et [L.3121-3](#) du code du travail.

Toutefois, en dehors des répétitions et des représentations, le comédien est tenu d'effectuer un travail personnel qui comporte, entre autres, l'apprentissage du texte, mais également un travail permanent sur le texte tout au long des représentations. Ce travail indispensable non repérable, et par conséquent difficile à apprécier, est une réalité indéniable qui doit être prise en compte dans l'organisation et la rémunération du travail de l'artiste.

XIII- 2.2. Période de création

La « période de création » d'un spectacle dramatique est la période comprise entre la première répétition et la dernière des représentations consécutives aux répétitions.

La période de création d'un spectacle de durée « normale » (durée comprise entre une heure et trois heures, entracte compris) est d'une durée minimale de 5 semaines. Elle comprend au moins 4 semaines de répétition.

Toutefois certains spectacles ou manifestations publiques ne nécessitent pas forcément 4 semaines de répétition. Il s'agit de :

- certains spectacles ou manifestations publiques de très courte durée (environ 30 minutes) demandant aux artistes peu de mémorisation ou de préparation.
- Certains types de présentations publiques (lecture texte en main d'une œuvre, dramatique ou non) ;
- Présentation d'une étape de travail

Si on peut considérer que la brièveté de la durée du spectacle ou de la manifestation publique et le faible travail de mémorisation ou de préparation sont de nature à écourter le temps de répétition, la difficulté du travail est un facteur que l'on ne peut mettre en équation mais que les artistes dramatiques et le metteur en scène, doivent prendre en considération dans l'organisation du travail et sa durée.

La période de répétition pour :

- un spectacle d'une durée inférieure à 20 minutes sera de 10 services de répétition minimum ;
- un spectacle d'une durée comprise entre 20 et 30 minutes sera de 15 services de répétition minimum ;
- une pièce lue en public texte en main, sous forme de « mise en espace » sera de 10 services de répétition minimum.

Pour des raisons de nature artistique ou organisationnelle, la période de répétition peut être fractionnée en périodes d'une semaine au minimum, à l'exception de la période précédant la première représentation qui doit être au moins égale à 10 jours ouvrés.

En cas de fractionnement le nombre de fractions ne pourra être supérieur à 3. Le fractionnement de la période de 4 semaines de répétition au minimum ne pourra porter sur une période supérieure à 3 mois augmentée en cas de vacances scolaires (soit 15 jours durant la saison scolaire, soit un mois durant les vacances d'été).

Chaque période donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail, étant entendu que tous les contrats de travail sont signés simultanément.

Un temps de travail de recherche et d'expérimentation préalable peut être organisé, avant la période de création, sans être pris en compte dans les durées définies ci-dessus.

Peuvent donner lieu à la signature de contrats d'une durée inférieure à un mois :

- les reprises de spectacles de durée normale ;
- le remplacement d'un artiste.

XIII- 2.3. Période de répétitions

Le travail de répétition est organisé en services successifs.

Chaque service est d'une durée maximale de 4 heures. Il n'est pas fractionnable.

Le temps de répétition est un temps consacré exclusivement aux activités suivantes : travail de plateau, essayage des costumes, séances de maquillage, et séances de prises de photographies

Il ne peut être exigé de l'artiste plus de 2 services par jour pendant la période de répétitions.

Lors de la création d'un spectacle, pendant les 10 jours ouvrés consécutifs précédant la première, (et sauf dérogation négociée) il peut être demandé à l'artiste d'effectuer un 3^{ème} service à condition que le jour de repos soit respecté.

Lors de la reprise d'un spectacle, lorsque la période de répétition est supérieure à 30 jours il peut être demandé à l'artiste, pendant les 10 jours ouvrés précédant la première, (et sauf dérogation négociée) d'effectuer un 3^{ème} service, à condition que le jour de repos soit respecté.

Lors de la reprise d'un spectacle, lorsque la période de répétitions est supérieure à 3 semaines il peut être demandé à l'artiste, pendant les 5 jours ouvrés précédant la première, (et sauf dérogation négociée) d'effectuer un 3^{ème} service, à condition que le jour de repos soit respecté.

Les heures de travail effectuées sont décomptées, de manière à pouvoir justifier du respect de la législation sur la durée du travail.

Lorsque une ou plusieurs représentations d'un spectacle se trouvent éloignées de plus de quatre semaines et de moins de huit semaines de la dernière représentation de ce même spectacle, un minimum d'un service de répétition doit être prévu dans la semaine qui précède le jour de la ou des représentations.

Lorsque une ou plusieurs représentations d'un spectacle se trouvent éloignées d'au moins huit semaines de la dernière représentation de ce même spectacle, un minimum de deux services de répétition doit être prévu dans la semaine qui précède le jour de la ou des représentations,

Le choix des dates et des lieux où s'effectuent les répétitions sont du ressort de l'employeur.

XIII- 2.4. Période de représentations

Il peut être demandé à l'artiste dramatique une ou plusieurs représentations dans une même journée dans les limites définies ci-dessous. Les répétitions d'un nouveau spectacle ou la reprise d'un spectacle déjà créé peuvent être envisagées pendant la période de représentations. Elles ne peuvent dépasser un service ou 2 heures dans le cas de représentations de durée exceptionnelle, et doivent avoir été prévues dès la signature du contrat ou faire l'objet d'un avenant.

En dehors de la représentation il peut être demandé à l'artiste dramatique un raccord qui ne peut excéder un service. Lorsque plusieurs représentations sont données dans la même journée, le raccord éventuel ne pourra excéder une heure.

Un raccord ne peut être un filage dans les conditions du spectacle.

Tout filage dans les conditions du spectacle ne peut être fait le jour de la représentation.

Avant la représentation l'artiste interprète doit disposer d'un temps de repos et de préparation de 2 heures 30. Lorsque la préparation pour le spectacle est collective (sur convocation), le temps de repos ne peut être inférieur à 1 heure 30.

La faculté ouverte par l'article XIII- 5-A de dépasser le chiffre de 30 représentations par mois de date à date, ne peut autoriser à jouer un spectacle de durée normale (1 heure à 3 heures, entracte compris) plus de deux fois le même jour, ni (sous réserve d'une dérogation par mois) deux jours consécutifs en matinée et soirée.

Le plafond de 30 représentations par mois ne peut être dépassé pour les spectacles de durée exceptionnelle (plus de 3 heures) qui, d'autre part ne peuvent être joués en matinée et soirée plus d'une fois par semaine.

Un spectacle de courte durée est un spectacle dont la durée est inférieure à 60 minutes (avec une tolérance de 10%). Trois représentations d'un spectacle de courte durée peuvent être données dans une même journée à condition qu'elles se déroulent dans un même lieu et pas plus de deux jours de suite.

Le nombre de représentations d'un spectacle de courte durée est limité à 12 par semaine.

Les heures de travail effectuées sont décomptées, de manière à pouvoir justifier du respect de la législation sur la durée du travail.

XIII- 2.5. Affichage du plan de travail

Le plan de travail hebdomadaire (ou programme des services de la semaine) s'il ne fait pas l'objet d'une diffusion par note adressée individuellement à chaque artiste, devra être affiché au plus tard le vendredi soir de la semaine précédente, sauf dans les 10 jours ouvrés précédant la générale.

XIII- 2.6. Activités connexes

On entend par activités connexes les activités de sensibilisation, d'accompagnement des amateurs, d'animation d'ateliers, d'interventions en milieu scolaire. La pratique de ces activités est soumise à l'acceptation de l'artiste, par l'introduction d'une clause spécifique dans son contrat, soit au moment de la signature de son contrat, soit ultérieurement par la signature d'un avenant à son contrat.

Elles ne peuvent excéder une durée de deux heures les jours où l'artiste donne une représentation.

Contrat à durée déterminée de 4 mois et moins

Lorsque l'artiste est engagé pour un tel contrat, les activités connexes qui peuvent lui être demandées sont liées au spectacle en cours de répétition ou de représentation. Lorsqu'un comédien accomplit une activité connexe il ne peut lui être demandé plus d'un service de répétition dans la même journée. Les activités connexes ne peuvent dépasser en moyenne 1/10ème du temps de travail sur l'ensemble du contrat.

Contrat à durée déterminée de plus de 4 mois

Lorsqu'un artiste dramatique est engagé pour une période supérieure à 4 mois il peut lui être demandé de prendre part à des activités connexes. Celles-ci ne doivent pas dépasser 1/5ème de la totalité du temps de travail sur l'ensemble de la durée du contrat.

Contrat à durée indéterminée

Lorsque l'artiste est engagé pour un contrat de cette nature, les activités de plateau doivent demeurer prépondérantes.

XIII- 2.7. Repos

L'artiste devra obligatoirement bénéficier d'un repos hebdomadaire d'au moins 35 heures consécutives. Durant ce repos, aucune répétition, aucun raccord ou déplacement ne pourra avoir lieu.

XIII- 2.8. Indemnités d'installation et de double résidence

Lorsque l'engagement d'un artiste nécessite son installation temporaire dans un lieu fixe pour un contrat d'une durée de moins de 3 mois, il reçoit pendant toute la période l'indemnité de grand déplacement telle que définie dans le préambule.

Pour un contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mois et de moins de 9 mois, les dispositions suivantes s'appliquent : l'indemnité de grand déplacement sera versée pendant les trois premiers mois du contrat en cas de double résidence, c'est-à-dire à condition que le salarié justifie indiscutablement (quittance de loyer, d'électricité, certificat d'imposition, etc.) qu'il a conservé la pleine et entière disposition de son domicile permanent, l'indemnité de déplacement lui sera due pendant les trois premiers mois du contrat. Du 4^{ème} au 9^{ème} mois, elle sera limitée au découcher (chambre et petit déjeuner). Si le salarié ne peut justifier d'une double résidence, il recevra seulement et pendant les 30 premiers jours, une indemnité d'installation, égale à la moitié de l'indemnité journalière de déplacement.

Pour un contrat à durée déterminée de plus de 9 mois, quelle que soit la situation personnelle du salarié, il sera considéré comme élisant domicile au lieu où s'exerce son activité professionnelle et recevra seulement pendant les 30 premiers jours l'indemnité d'installation.

Dans ces différents cas de figure, le lieu d'installation temporaire est pris en considération lorsqu'un déplacement a lieu durant cette période pour déterminer le droit à indemnité de déplacement, sachant que :

- les indemnités d'installation et de découcher constituant un fractionnement de l'indemnité de déplacement, elles ne peuvent se cumuler avec elle, seul le complément est dû ;
- en cas de double résidence, un déplacement au lieu du domicile permanent n'ouvre pas droit aux indemnités de déplacement.

Article -XIII- 3

Déplacements et tournées Temps de repos après un déplacement

Le déplacement se déroule sous la responsabilité de l'employeur. Il a une incidence sur l'amplitude, la durée et l'organisation du travail du jour où il a lieu. A ce propos il est rappelé que l'amplitude de la journée de travail est de 13 heures, durée du voyage et temps de repos inclus.

Pour rappel, les déplacements et tournées des artistes dramatiques doivent être organisés dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'organisation du travail, et notamment des articles XIII-2 XIII-2.4 et XIII-2.6, et de l'article VI-6 de la présente convention sur la durée quotidienne de travail.

Les dispositions du titre VIII, notamment l'article VIII-4.4, relatives aux déplacements et tournées sont applicables aux artistes dramatiques visés au présent titre, sous réserve des particularités énoncées ci-après.

Dans le cas où le comédien n'a pas de lieu de travail habituel, le trajet entre le lieu de départ du transport prévu par l'employeur et le lieu d'exécution du travail sera pris en compte pour le calcul de l'amplitude journalière. Le trajet entre le domicile du comédien et le lieu de départ du transport sera également pris en compte dans le calcul de l'amplitude journalière si la durée du trajet est supérieure à 1 heure.

Temps de repos après un déplacement :

- Pour un voyage d'une durée de moins de 2 heures le temps de repos à l'arrivée est de 30 minutes.
- Pour tout voyage dont la durée est comprise entre 2 et 6 heures, le temps de repos à l'arrivée est égal à la moitié du temps du voyage effectué.
- Pour tout voyage dont la durée est supérieure à 6 heures, le temps de repos à l'arrivée est égal à 4 heures.

Une durée de 7h30 de voyage dans la journée rend impossible l'organisation de la représentation le jour même.

Lorsque le temps de repos est égal ou supérieur à une heure, l'artiste dramatique doit disposer d'un espace spécifique adapté au repos dans ou hors le lieu de travail (lieu d'hébergement, loges...).

TITRE XIV : DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À L'EMPLOI DES ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES

Ce titre vient annuler et remplacer le texte de l'AVENANT ARTISTES DE LA DANSE

Article XIV- 1

Dispositions relatives à l'emploi et à l'engagement

Conformément à l'article V-1 de la présente convention, 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.

XIV- 1.1. Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes chorégraphiques dans les entreprises où prédominent les contrats en CDI.

Les artistes concernés sont les artistes chorégraphiques d'ensemble, les artistes chorégraphiques solistes et les artistes « principal ou étoile ». Dans certaines entreprises, il existe des spécificités d'emplois qui peuvent être négociées par accord d'entreprise.

Les conditions d'emploi des artistes chorégraphiques recrutés en CDD sont identiques à celles des artistes engagés en CDI.

Dans les entreprises qui s'appuient sur un ensemble chorégraphique permanent, les contrats en CDI prédominent :

- le nombre d'emplois d'artistes chorégraphiques pourvus en CDI est majoritaire ;
- et le volume d'heures comptabilisées en CDI est largement supérieur à celui des artistes chorégraphiques embauchés en CDD.

Un mode d'organisation adapté est nécessaire pour l'ensemble des artistes chorégraphiques.

Les conditions spécifiques liées à ce type d'entreprises chorégraphiques sont énoncées ci-après, sans pour autant remplacer la négociation d'accords d'entreprise.

Dans les entreprises où prédominent les contrats en CDI, la négociation d'accords d'entreprise pourra permettre notamment d'aborder les conditions spécifiques relatives :

- aux conditions d'emploi, de formation, de reconversion, d'organisation du travail et des spécificités de carrière ;
- aux modalités d'absence pour se présenter à des auditions ;
- au nombre d'heures de cours obligatoires ;
- aux périodes de congés habituels ;
- aux modalités d'attribution des vêtements spécifiques ;
- aux dispositions spécifiques représentations multiples le cas échéant ;
- sur le lieu de travail habituel, aux conditions de sécurité pour les effets personnels
- etc.

Dans les entreprises où le CDI prévaut, une attention particulière sera portée aux conditions de mise en œuvre de la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) dans les établissements concernés et dans les conditions prévues à l'article [L.2242-15](#) du code du travail.

XIV- 1.2. Recrutement

Les artistes participants à un recrutement doivent pouvoir présenter à la demande, un certificat médical d'aptitude.

A) Embauche directe de gré à gré, par accord entre les parties.

B) Audition

Les auditions doivent s'effectuer dans le respect des dispositions prévues à l'article XIV- 2 concernant l'organisation du travail.

Pendant la durée des auditions, les artistes bénéficient de la couverture prévoyance (invalidité décès) de l'accord du 26 juin 2008 dont la gestion est confiée à AUDIENS Prévoyance (dans les conditions d'ouverture des droits prévus par cet accord.

À l'issue de chaque audition, il sera remis à l'artiste un certificat de participation à l'audition.

Une réponse quant à l'engagement devra être donnée à l'artiste dans un délai de 15 jours après sa dernière séance d'audition.

Les candidats devront avoir la possibilité de se préparer dans des conditions professionnelles et réglementaires (espace, température, plancher, vestiaires et sanitaires homme/femme, sécurité des effets personnels). Le déroulement de l'audition elle-même devra prendre en compte le caractère spécifique du travail envisagé, le nombre de candidats et la disponibilité demandée à chaque candidat.

La durée de chaque séance d'audition qu'elle que soit sa nature, ne pourra excéder 3 heures, (la classe/cours et/ou échauffement en sus). En l'absence de classe/cours, la durée de l'échauffement sera comprise entre 30 et 60 minutes. Il ne pourra y avoir plus de deux séances par jour.

Selon le travail demandé, une classe/cours d'une durée d'1h30 et/ou un échauffement compris entre 30 et 60 minutes doivent obligatoirement être proposés et organisés dans un lieu adapté, qui répond aux normes des lieux de danse, tel que prévu dans la circulaire du 27/4/1992.

En aucun cas, il ne pourra être réalisé d'enregistrement sonore ou audiovisuel de l'artiste pendant l'audition.

a) Audition avec publicité (tout artiste peut se présenter)

La publicité (qui sera notamment adressée à Pôle emploi) précisera les dates et heures, le ou les lieux, l'organisation, le planning de l'audition, les particularités et les caractéristiques de l'emploi, la rémunération envisagée, la convention collective applicable, les conditions de travail et les coordonnées de l'entreprise. Pour un emploi à pourvoir à durée indéterminée, la publicité précisera également le nombre d'emplois proposé et leur position dans l'organigramme si nécessaire.

La durée totale de l'audition pour un artiste ne pourra dépasser deux jours et demi.

Pendant cette durée, il sera demandé au candidat une présence maximale de 3 séances. Au-delà, le candidat sera convoqué à une audition spécifique telle que prévue au paragraphe b) ci-après.

Pour les artistes embauchés en CDI dans les entreprises où la permanence artistique prévaut, la durée totale de l'audition ne pourra excéder une journée.

b) Audition sur convocation (les candidats sont convoqués individuellement par l'entreprise)

L'entreprise demande aux candidats d'effectuer les démarches nécessaires concernant la prise en charge de leur frais de transport. La convocation à l'audition doit comporter la date, l'heure et le lieu de celle-ci, ainsi que toute information nécessaire justifiant de la participation du candidat à l'audition, y compris auprès de Pôle emploi.

Lorsque l'artiste est convoqué, l'organisateur de l'audition devra prendre en charges les frais éventuels de transport sur la base d'un tarif en seconde classe SNCF (si ces frais n'ont pas été pris en charge par ailleurs), d'hébergement (en chambre individuelle) et de repas occasionnés lorsque le candidat n'a pas la possibilité de rejoindre son domicile pendant la période d'audition.

S'il s'agit de pourvoir un emploi déterminé : l'entreprise aura la faculté de convoquer l'artiste à un maximum de 4 séances d'audition (maximum 3 jours) sur une période de 15 jours. Tout dépassement du nombre des séances et/ou de la période de quinze jours devra faire l'objet d'un contrat de travail spécifique.

c) Dépassement du temps d'audition

Quelle que soit la nature de l'audition (avec publicité ou sur convocation), le dépassement du temps prévu dans la publicité ou la convocation donnera lieu à l'établissement d'un contrat spécifique et sera rémunéré par l'employeur.

XIV- 1.3. Contrats

– **Signature des contrats**

Le contrat d'engagement est rédigé en deux exemplaires au minimum, et proposé à l'artiste, signé par l'employeur, et il est :

- soit remis en mains propres contre décharge ;
- soit expédié par l'employeur.

Dans l'un et l'autre cas, l'artiste doit retourner le contrat dans le délai de 15 jours au maximum. Si dans un délai de 15 jours, l'employeur n'est pas en possession de l'exemplaire lui revenant, signé de l'artiste interprète, sa proposition se trouvera de plein droit annulée, et il pourra se considérer comme délié de tout engagement. Afin d'éviter toute contestation, les envois seront effectués de part et d'autre, en recommandé avec accusé réception. Les dates prises en considération pour la computation du délai seront celles figurant sur le récépissé de réception de l'administration postale. Dans le cas où l'engagement s'effectue dans l'urgence (par exemple en cas de remplacement) l'artiste doit recevoir son contrat le premier jour de travail.

– Contenu des contrats

Ils devront respecter les dispositions prévues au titre V de la présente convention.

Dans tous les cas, le contrat d'engagement, rédigé en langue française, devra comporter les mentions prévues par l'article [L.1242-12](#) du code du travail et notamment :

- l'objet particulier du contrat et (s'il y a lieu) pour le CDD ou le CDD dit d'usage et la justification du caractère temporaire de cet objet, en indiquant son terme, par une date ou l'intervention d'un fait déterminé. Il devra être précisé, le titre du ou des spectacles, le (ou les) rôles pour lequel (lesquels) l'artiste est engagé (au moins pour le premier spectacle dans le cas d'un engagement portant sur une succession de spectacles), le nom du ou des chorégraphes et/ou du ou des metteurs en scène ;
- dans le cas où le titre du spectacle et/ou le (ou les) rôle confié à l'artiste ne peuvent être indiqués, le contrat devra décrire de manière précise les conditions dans lesquelles se dérouleront la préparation et la mise en œuvre du spectacle ;
- les conditions dans lesquelles le nom de l'artiste apparaîtra dans l'ensemble des publications et des documents d'information et de publicité conçus sous la responsabilité de l'employeur ;
- le planning des répétitions, et des représentations ;
- le salaire : montant et mode de la rémunération (ses différentes composantes, primes diverses dont ceux éventuels, et les éventuels accessoires du salaire connus au moment de la signature du contrat) ;
- les modalités d'attribution de l'indemnité journalière de déplacement et/ou de l'indemnité d'installation dans la ville siège de l'entreprise ou dans celle où elle a décidé de mettre en œuvre la préparation du (des) spectacle(s) faisant l'objet du contrat ;
- les modalités d'attribution des vêtements spécifiques (sous-vêtements, demi-pointes, pointes, genouillères...) en tenant compte des dispositions prévues dans les accords d'entreprises lorsqu'ils existent.

Il pourra être spécifié dans le contrat de travail dans les entreprises où la permanence artistique prévaut, les modalités concernant:

- les absences pour se présenter à des auditions, en tenant compte des nécessités de service ;
- l'organisation d'un entretien professionnel individuel par la direction avec chaque danseur en CDI qui aura lieu au minimum tous les deux ans conformément à l'article X-4-2 ;
- le repos hebdomadaire ordinaire, hors représentations ;
- le nombre de jours de congés payés.

Dans le contrat ou par avenant à ce contrat, il pourra être précisé les conditions dans lesquelles l'artiste chorégraphique pourra être sollicité pour mener à bien des actions culturelles et un travail de transmission de la culture chorégraphique.

– Recours au CDD dans le cas du remplacement temporaire d'un salarié en CDI

Toute vacance d'un emploi en CDI doit faire l'objet d'un recrutement selon les modalités définies à l'article XIV-1-1. Le recours au CDD, « de droit commun » dans le cas d'un remplacement doit se faire dans les cas prévus par la loi (article [L.1242-2 1°](#) du code du travail) et conformément aux dispositions de l'article V-6.

XIV- 1.4. Période d'essai

Toute clause d'essai doit être mentionnée au contrat.

Les artistes engagés pour une durée indéterminée bénéficient d'une période d'essai dont la durée est fixée dans le contrat, dans la limite maximum d'un mois. La maladie dûment constatée de l'artiste interprète pendant cette période d'essai suspend cette dernière. Les artistes engagés pour une durée déterminée bénéficient d'une période d'essai dont la durée ne peut excéder 5 répétitions sur huit jours maximum. Si dans ce délai aucune des parties ne fait savoir à l'autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif.

Article XIV- 2

Organisation du travail et travail effectif

XIV- 2.1. Temps de travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, en application de l'article [L.3121-1](#) du code du travail.

Toutefois, en dehors des cours/classes et/ou des échauffements des répétitions et des représentations, le danseur effectue un travail personnel indispensable, non repérable, et par conséquent difficile à apprécier.

Ce travail est une réalité indéniable qui doit être prise en compte dans l'organisation et la rémunération du travail de l'artiste.

Typologie des différents types de travail effectif du danseur :

1. Temps de cours/classes et/ou échauffement.
2. Temps de répétition, et d'essayage de costumes, et d'essais de maquillage.
3. Temps de représentation, dont démonstrations et présentations d'extraits.
4. Temps d'activité connexe (comportant la présentation de une ou plusieurs parties dansées, y compris la conduite d'ateliers).

Les temps 1, 2, 3 et 4 sont définis comme « temps dansé ».

5. Temps autour du spectacle (habillage, maquillage, douche, rhabillage, rangement de leur matériel de danse personnel à l'exception des éléments techniques).
6. Temps du transport selon les conditions prévues au titre VIII.
7. Temps d'action culturelle (ne comportant pas de partie dansée).
8. Temps de promotion ne comportant pas de partie dansée (photos, radios, télévision, rencontre avec le public).

Durée quotidienne du travail du danseur : dispositions générales

En dehors des cas de grands déplacements, de tournées, de temps de festivals ou de la période des 6 jours ouvrés qui précèdent une générale (y compris dans le cadre d'une reprise) l'amplitude journalière pour les artistes chorégraphiques ne pourra excéder 10 heures, en incluant le temps de transport, comptabilisé conformément aux dispositions de l'article VIII-1-1.

Dans ce cas il ne peut y avoir qu'un arrêt d'une durée maximum de 2 heures entre 2 temps de travail.

Si pour des raisons indépendantes de la volonté de l'employeur, une interruption supérieure devait avoir lieu, un temps d'au moins 30 minutes sera consacré à un temps de remise en condition physique lors de la reprise du travail.

Quelles que soient les dispositions qui suivent, dans le cadre d'une journée de travail, le temps « dansé » ne pourra être supérieur à 7 heures, dont une heure consacrée à un cours et/ou à l'échauffement (une heure trente de classe/cours et non d'échauffement pour les CDI).

A l'exception des artistes engagés dans des ensembles chorégraphiques permanents, la journée de travail des artistes chorégraphiques est organisée en service successifs de 3h, non fractionnables, y compris dans le cas des activités connexes. Pendant la période de répétitions, il ne peut être exigé de l'artiste de plus de 2 services par jour.

Le premier service de la journée de travail est précédé d'un temps consacré à un temps consacré au cours, à la classe ou à l'échauffement.

Pour les artistes chorégraphiques qui ne travaillent pas dans les ensembles chorégraphiques permanents, il pourra leur être demandé d'effectuer un 3^{ème} service, à l'occasion des tournées, des temps de festivals et dans les 6 jours ouvrés qui précèdent une générale, y compris dans le cadre d'une reprise, dans la limite de la durée légale hebdomadaire de travail.

La durée du travail effectif du danseur, hors temps de transport tel que défini à l'article VIII-1, ne pourra excéder 8 heures, et 10 heures en incluant le temps de transport tel que défini à l'article VIII-1. De façon exceptionnelle, cette durée peut être portée à 10h, hors temps de transport tel que défini à l'article VIII-1, à l'occasion des tournées, des temps de festivals et dans le cadre des 6 jours ouvrés qui précèdent une générale, y compris dans le cadre d'une reprise.

Il ne pourra y avoir d'activités connexes le jour d'une générale et/ou d'une première création et/ou d'une reprise.

En outre, dans les ensembles chorégraphiques permanents, lorsque le temps de travail excède 5 heures par jour, une pause sera effectuée d'une durée de 60 minutes pour la prise de repas. Cette durée pouvant être réduite à 45 minutes avec l'accord des salariés.

Pour les artistes engagés dans un ensemble chorégraphique permanent la classe/cours quotidien, est d'une durée minimum d'une heure trente hors journée de représentation ou de tournée.

Durant la période de représentation ou de tournée, la classe/cours proposée, adaptée à la technique et l'énergie mobilisée par le spectacle, est une durée minimum d'une heure. Il est renvoyé aux accords d'entreprise le nombre de classe hebdomadaire obligatoire.

Si les conditions de l'article VII-1 sont réunies, une indemnité de panier sera due, à moins que l'employeur n'organise les repas, qui devront être variés et équilibrés.

Durée quotidienne du travail du danseur : dispositions concernant les jours de répétition

Quel que soit le découpage du temps de travail, il doit comporter des temps de pause.

La somme des temps de pause à l'intérieur d'une journée doit être au moins égale à 5 minutes par heure de temps dansé.

La durée de chaque pause doit être au minimum de 5 minutes.

La répartition des pauses dans la journée est déterminée par l'employeur.

Le temps dansé ne peut excéder deux heures d'affilée.

Durée quotidienne du travail du danseur : dispositions concernant les jours de représentation

En cas de représentation unique dans la journée : le temps de préparation individuelle autour du spectacle est considéré comme temps de travail effectif sur la base forfaitaire de 90 minutes avant le spectacle et de 30 minutes après le spectacle.

En cas de représentations multiples dans la journée : le temps de préparation individuelle avant la première représentation est considéré comme temps de travail effectif sur la base forfaitaire de 90 minutes. L'intervalle entre deux représentations ne pourra être inférieur à 30 minutes.

L'intervalle entre deux représentations doit préserver un temps de récupération minimum qui ne peut être inférieur à :

- 30 minutes pour les représentations de moins de 30 minutes
- 45 minutes pour les représentations d'une durée comprise entre 30 et 60 minutes
- 60 minutes pour les représentations d'une durée supérieure à une heure.

Sera également considéré comme temps de travail effectif une durée forfaitaire de 30 minutes après la dernière représentation.

La durée journalière maximum des représentations ne pourra excéder 5 heures (sauf cas atypique d'une représentation excédant cette durée).

En cas de représentations multiples au cours d'une journée, le nombre de représentations sera limité en fonction de la durée de chaque représentation. C'est ainsi que pourront avoir lieu au maximum :

- Une représentation de durée supérieure à 90 minutes
- Deux représentations de durée comprise entre 60 et 90 minutes
- Trois représentations de durée comprise entre 30 et 60 minutes
- Quatre représentations de durée comprise entre 15 et 30 minutes
- Cinq représentations de durée égale ou inférieure à 15 minutes.

Sauf dispositions spécifiques négociées dans le cadre d'accord d'entreprises.

Article XIV- 3
Période de répétition

La définition et les dispositions concernant la « période de répétition » du présent article ne s'appliquent pas aux ensembles permanents

La période minimale de répétition d'un spectacle (un spectacle peut être constitué de plusieurs chorégraphies) sera proportionnelle à la durée de la chorégraphie à raison de une semaine de répétition pour une chorégraphie d'une durée de 15 minutes ; de deux semaines de répétition pour une chorégraphie d'une durée de 30 minutes ; de trois semaines de répétition pour une chorégraphie d'une durée de 45 minutes ; de quatre semaines de répétition pour une chorégraphie d'une durée de 60 minutes ; de cinq semaines de répétition pour une chorégraphie d'une durée supérieure à 60 minutes.

Toutefois certains spectacles demandant aux artistes peu de travail préparatoire préalable ne nécessitent pas forcément une durée déterminée de répétition. Il s'agit de :

- certaines présentations publiques de très courte durée telles que : improvisation, composition instantanée, essai ;
- présentation d'une étape de travail.

Pour des raisons de nature artistique ou organisationnelle, la période de répétition peut être fractionnée, au maximum 3 fois, en périodes de une semaine minimum, à l'exception de la période précédant la première représentation qui doit être au moins égale à 10 jours ouvrés.

En cas de fractionnement le nombre de fractions ne pourra être supérieur à 3. Le fractionnement de la période de 4 semaines de répétition minimum ne pourra porter sur une période supérieure à 3 mois augmentée en cas de vacances scolaires (soit 15 jours durant la saison scolaire, soit un mois durant les vacances d'été).

Chaque période donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail, étant entendu que tous les contrats de travail sont signés simultanément.

Un temps de travail de recherche et d'expérimentation préalable peut être organisé, avant la période de création, sans être pris en compte dans les durées définies ci-dessus.

Activités connexes

On entend par activités connexes les activités de sensibilisation, d'accompagnement des amateurs, d'animation d'ateliers, d'intervention en milieu scolaire, ce qui exclut une activité d'enseignement.

La pratique de ces activités est soumise à l'acceptation de l'artiste soit au moment de la signature de son contrat, soit ultérieurement par la signature d'un avenant à son contrat.

Dans tous les cas, les activités définies comme « temps dansé » doivent être prépondérantes sur les autres activités pendant la durée de l'engagement.

En dehors des ensembles chorégraphiques permanents, lorsqu'un artiste accomplit des activités connexes, celles-ci ne peuvent dépasser :

- 10% de la totalité du temps de travail prévu au contrat, si celui-ci est inférieur à 4 mois ;
- 20% de la totalité du temps de travail prévu au contrat, si celui-ci est supérieur à 4 mois.

Lorsqu'un artiste chorégraphique est engagé pour un contrat à durée indéterminée, les activités de plateau doivent demeurer prépondérantes.

XIV- 3.1. Affichage du plan de travail

Pour les entreprises dans lesquelles prédominent les emplois en CDI

Le plan de travail hebdomadaire (ou programme des services de la semaine) s'il ne fait pas l'objet d'une diffusion par note adressée individuellement à chaque artiste, devra être affiché au plus tard le vendredi soir de la semaine précédente, sauf dans les 6 jours précédant la générale.

Pour les CDI et CDD de compagnie d'emploi d'artiste chorégraphique

La programmation de saison de l'année N+1, définitivement contractualisée ou non, sera communiquée au cours de l'année N aux artistes chorégraphiques d'une manière indicative comme plan de travail à venir.

Les horaires de travail hebdomadaires définitifs seront affichés 3 semaines à l'avance et le planning hebdomadaire d'activités sera affiché au plus tard à 17 heures le vendredi précédant la semaine considérée.

Le billet de service affiché 24 heures à l'avance sur tableau de service définit les modalités du travail en cours.

XIV- 3.2. Repos

L'artiste devra obligatoirement bénéficier d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

Hors période de représentations et de tournées, et en dehors des six jours qui précèdent la générale pouvant être étendus à dix jours s'agissant d'une création, la planification annuelle des CDI dans les ensembles permanents devra obligatoirement permettre à l'artiste chorégraphique un repos hebdomadaire fixe de 48 heures consécutives.

XIV- 3.3. Indemnités d'installation et de double résidence

Lorsque l'engagement d'un artiste nécessite son installation temporaire dans un lieu fixe pour un contrat d'une durée de moins de 3 mois, il reçoit pendant toute la période l'indemnité de grand déplacement telle que définie dans le préambule.

Pour un contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mois et de moins de 9 mois, les dispositions suivantes s'appliquent : l'indemnité de grand déplacement sera versée pendant les trois premiers mois du contrat en cas de double résidence, c'est-à-dire à condition que le salarié justifie indiscutablement (quittance de loyer, d'électricité, certificat d'imposition, etc.) qu'il a conservé la pleine et entière disposition de son domicile permanent, l'indemnité de déplacement lui sera due pendant les trois premiers mois du contrat. Du 4^{ème} au 9^{ème} mois, elle sera limitée au découcher (chambre et petit déjeuner). Si le salarié ne peut justifier d'une double résidence, il recevra seulement et pendant les 30 premiers jours, une indemnité d'installation, égale à la moitié de l'indemnité journalière de déplacement.

Pour un contrat à durée déterminée de plus de 9 mois, quelle que soit la situation personnelle du salarié, il sera considéré comme élisant domicile au lieu où s'exerce son activité professionnelle et recevra seulement pendant les 30 premiers jours l'indemnité d'installation.

Dans ces différents cas de figure, le lieu d'installation temporaire est pris en considération lorsqu'un déplacement a lieu durant cette période pour déterminer le droit à indemnité de déplacement, sachant que :

- **les indemnités d'installation et de découcher constituant un fractionnement de l'indemnité de déplacement, elles ne peuvent se cumuler avec elle, seul le complément est dû ;**
- **en cas de double résidence, un déplacement au lieu du domicile permanent n'ouvre pas droit aux indemnités de déplacement.**

Article XIV- 4

Vêtement spécifiques aux artistes chorégraphiques

Lorsque le port de vêtements et sous-vêtements professionnels est contraint par l'exercice physique demandé et l'hygiène souhaitée, le coût en est pris en charge par la direction. Cette dernière assure le renouvellement de l'entretien, ou prend en charge le coût correspondant.

Pendant les répétitions et les représentations, si des chaussons (pointes, demi-pointes, etc.) sont utilisés, la direction, soit fournira les chaussons, soit versera à chaque danseur une indemnité de chausson, dont le montant sera fixé lors de la NAO de branche.

Chaque artiste doit avoir à sa disposition un placard individuel sécurisé dans une loge.

TITRE XV : DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À L'EMPLOI DES ARTISTES MUSICIENS

Ce titre vient annuler et remplacer le texte de l'ANNEXE intitulée : « rapports entre les directeurs de entreprises artistiques et culturelles, les centres dramatiques et les artistes musiciens du 7 mai 1985 ».

Préambule

L'emploi des artistes musiciens est caractérisée par des situations contractuelles et d'organisation du travail différentes selon qu'ils sont employés au sein d'ensembles musicaux à nomenclature, d'ensembles musicaux sans nomenclature, dans le secteur des musiques actuelles, et au sein d'entreprises de création dramatique.

Orchestres à nomenclature

Les orchestres à nomenclature sont des ensembles de toutes esthétiques musicales dont l'accomplissement des missions pour lesquelles ils sont financés nécessite le recours récurrent pour leur programmation à un effectif minimal constant d'instrumentistes.

La nomenclature de ces emplois est fixée par le C.A., et/ou par l'administration, de ces orchestres. Elle détermine le nombre, les fonctions et les rémunérations des emplois nécessaires à l'activité normale de ces ensembles dans le respect des grilles de classification de la présente convention.

La nomenclature doit permettre de répondre aux missions de service public assignées par les tutelles, au travers des cahiers des charges lorsqu'ils existent. Cette adéquation doit être garantie par la diversité des familles d'instruments et par un nombre de musiciens adapté au répertoire et aux activités régulières de l'orchestre. Cet effectif doit satisfaire aux exigences de qualité artistique dans le respect de la réglementation en matière d'organisation du temps de travail prévue par la convention collective et/ou par accord d'entreprise.

Les orchestres à nomenclature sont caractérisés par:

- des séries de représentations préparées par plusieurs répétitions ;
- une organisation du travail en services, dont le nombre et le volume d'heures concernés sont limités par jour, semaine, trimestre et année.
- Une formalisation du rapport entre le travail effectif et le travail au pupitre ou musical.

Ces orchestres comprennent :

- Les orchestres dont l'activité requiert des emplois artistiques équivalents-temps-complet, qui relèvent du CDI, et dont le mode de recrutement est le concours. La nomenclature est l'organigramme de référence pour l'organisation des concours de recrutement ou pour le remplacement temporaire de musiciens. Tous les deux ans, le C.E. ou le C.E. conventionnel procède à une évaluation de cette nomenclature au regard de l'évolution des missions, du volume d'emploi sous CDD pour surcroît d'activité ou d'usage et du nombre d'heures supplémentaires rémunérées au cours de la période étudiée. Le C.E. ou le C.E. conventionnel peut proposer au CA et/ou à l'administration de faire évoluer la nomenclature s'il considère que la nomenclature en vigueur est inadaptée.
- Les orchestres dont la pratique d'emploi recourt au CDD, et :
- Qui font appel de manière récurrente à un effectif minimal constant de 25 instrumentistes, et qui sont dirigés ;
- et qui ont pour mission principale la diffusion sur un territoire clairement délimité, ce qui implique un recours exceptionnel aux tournées en dehors de ce territoire.

Orchestres sans nomenclature

Ce sont des orchestres ne répondant pas aux critères définis pour les orchestres à nomenclature.

Article XV- 1

Dispositions relatives à l'emploi et à l'engagement des artistes

XV- 1.1. Recrutement

a) Modes de recrutement

Les artistes-musiciens sont recrutés par concours, par audition ou de gré à gré.

b) Concours

Le concours est le mode *normal* de recrutement en CDI, lorsqu'il existe une vacance ou une création d'emploi dans la nomenclature d'une formation orchestrale.

Le concours de recrutement est ouvert sur les plans européen et international selon les dispositions propres à chaque formation instrumentale, et bénéficie d'une large publicité.

Sous réserve du respect des principes énoncés ci-après, les règles relatives à l'organisation des concours sont fixées par accord d'entreprise.

Le jury est composé paritairement, d'une part de représentants des artistes de la formation instrumentale, formant le collège des musiciens, d'autre part, de représentants de la direction, dont le Directeur musical, président du jury, formant le collège de la direction.

Le mode de scrutin des concours est le vote à bulletin secret et à majorité simple, avec voix prépondérante du président du jury en cas de partage égal des voix. Les accords d'entreprise pourront prévoir un mode de scrutin différent.

Il appartient à la direction de chaque formation instrumentale, lors de toute procédure de recrutement, de communiquer aux candidats les modalités de déroulement du concours.

Le concours comporte plusieurs épreuves dont la première a lieu obligatoirement derrière paravent.

Le choix des œuvres inscrites aux épreuves du concours est établi par la direction après consultation du Directeur musical, des chefs de pupitre concernés et, éventuellement, de toute autre personne désignée par accord d'entreprise.

Outre les délégués syndicaux, au maximum deux représentants élus peuvent assister au déroulement des concours à titre d'observateurs.

Les modalités d'établissement du procès-verbal du concours sont définies par accord d'entreprise.

Vacance d'emploi et délai de concours

Toute vacance d'emploi doit donner lieu à un concours de recrutement dans un délai de 6 mois à compter de la vacance du poste. Dès lors que ce délai est écoulé, elle fait l'objet d'une question inscrite à l'ordre du jour d'une réunion du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.

Vacance d'emploi et promotion interne

Tout artiste qui justifie d'une ancienneté d'au moins 12 mois consécutifs au sein de la formation instrumentale, dès lors qu'il se présente à un concours organisé par celle-ci est exempté, s'il le désire, de la première épreuve.

La date du concours est arrêtée en fonction du calendrier de la formation afin de permettre à l'intéressé de s'y préparer sans devoir s'absenter. Elle fait l'objet d'une information auprès des représentants élus du personnel. A défaut, et sans préjudice de dispositions plus favorables prévues dans les accords d'entreprise, un congé de 7 jours calendaires consécutifs précédant immédiatement le concours lui sera accordé, dont 3 jours rémunérés.

Afin de préserver le bon fonctionnement de l'activité de la formation, le nombre d'artistes pouvant bénéficier de ce congé se situe, dans chaque pupitre concerné par le poste mis au concours, dans une limite maximum de 25 % de l'effectif de ce pupitre et d'un minimum d'une personne.

Au cas où cette limite serait atteinte :

- l'artiste à qui un ou plusieurs refus ont été opposés lors de précédentes demandes est prioritaire pour bénéficier de cette mesure.
- le Comité d'Entreprise, ou à défaut les représentants élus du personnel, détermine la liste des artistes pouvant obtenir ce congé, selon les critères suivants :
- l'ancienneté de l'artiste au sein de la formation, du plus ancien au plus récemment recruté,
- les congés déjà obtenus pour la promotion interne ; priorité étant donnée aux artistes n'ayant jamais bénéficié de ce congé.

Toute nouvelle demande effectuée après un congé obtenu est soumise à un délai de carence de deux ans.

En cas de réussite au concours, l'artiste effectue une période d'essai de six mois. A l'issue de celle-ci, l'artiste est, soit confirmé dans ses nouvelles fonctions, soit réintégré dans son poste précédent.

Reclassement

Un artiste peut à tout moment demander à être reclassé dans un emploi d'une catégorie inférieure, avec maintien de sa rémunération, au sein de la formation instrumentale. La Direction fera droit à cette demande sous réserve des nécessités liées au bon fonctionnement de la formation.

Concours externes

Afin de favoriser la promotion professionnelle et la mobilité reconnues aux artistes, la Direction accorde un congé non rémunéré à l'artiste qui en ferait la demande afin de pouvoir se présenter à un concours de recrutement d'une autre formation instrumentale.

Sans préjudice de dispositions plus favorables des accords d'entreprise, et afin de préserver le bon fonctionnement de l'activité de la formation, le nombre d'artistes pouvant bénéficier de ce congé est limité à un salarié de l'effectif du pupitre concerné.

Dans le cas d'une pluralité de demandes :

- l'artiste à qui un ou plusieurs refus ont été opposés lors de précédentes demandes est prioritaire pour bénéficier de cette mesure.
- le Comité d'Entreprise, ou à défaut les représentants élus du personnel, détermine la liste des artistes pouvant obtenir ce congé, selon les critères suivants :
- l'ancienneté de l'artiste au sein de la formation, du plus ancien au plus récemment recruté,
- les congés déjà obtenus pour la promotion externe ; priorité étant donnée aux artistes n'ayant jamais bénéficié de ce congé.

Toute nouvelle demande effectuée après un congé obtenu, peut être soumise au droit, par la direction, de ne l'accorder qu'après un délai de carence de deux ans.

La perte de salaire consécutive à ces absences n'est pas prise en charge directement par la Direction, mais pourra être compensée par une indemnité spécifique déterminée et attribuée par le Comité d'Entreprise de chaque formation instrumentale.

c) Audition

L'audition est annoncée par voie de presse ou tout autre moyen de communication.

L'audition se déroule devant un minimum de deux personnes choisies par l'employeur, qui retiendront l'artiste-musicien le mieux adapté au poste à pourvoir.

Au moins l'un des deux auditeurs est un artiste musicien. Cet artiste peut être le directeur artistique ou musical dès lors que celui-ci justifie d'une pratique d'artiste interprète.

d) Gré à gré

Le recrutement de gré à gré se fait sur expérience professionnelle reconnue, sur réputation ou sur titre.

XV- 1.2. Contrats

a) Signature des contrats

Le contrat doit être établi au minimum en 2 exemplaires, datés, paraphés et signés par les deux parties.

Lorsque le contrat de travail est un contrat à durée déterminée, les deux exemplaires doivent être transmis au salarié au plus tard 15 jours ouvrables précédant l'engagement.

Si le contrat est envoyé par l'employeur au minimum 1 mois avant la date de l'engagement, l'artiste devra renvoyer son contrat au plus tard 15 jours après réception. Si le délai de prévenance est inférieur à 1 mois, l'artiste - interprète devra renvoyer son contrat dans les 8 jours.

Si les délais ci-dessus n'étaient pas respectés par l'une ou l'autre partie, la partie qui n'aura pas reçu le contrat signé de son cocontractant pourrait se considérer comme déliée de tout engagement.

A défaut de remise en main propre, la pratique habituelle est l'envoi par courrier simple sauf demande expresse d'une des parties, que les envois soient effectués de part et d'autre, en recommandé avec accusé de réception, les dates prises en considération pour la computation des délais seront celles de la première présentation par l'administration postale.

Toutefois, si l'embauche se fait dans le cadre d'un remplacement ou d'une embauche imprévue, il doit être transmis au salarié dans les 2 jours suivant l'engagement, conformément à l'article [L.1242-13](#) du code du travail.

Lorsque, dans le cadre d'un remplacement ou d'une embauche imprévue, l'engagement a lieu en contrat à durée déterminée inférieur à 2 jours, le contrat sera transmis au salarié au plus tard le premier jour de l'engagement.

Toute modification apportée au contrat, doit faire l'objet d'un avenant ou être paraphée par chacune des parties.

b) Mentions obligatoires

Pour les CDD, le contrat d'engagement comportera les mentions prévues par l'article [L.1242-12](#) du code du travail et notamment :

- l'objet particulier du contrat (notamment le contenu artistique) : il justifiera du caractère temporaire de cet objet, en indiquant son terme, par une date ou l'intervention d'un fait déterminé,
- l'identification de l'œuvre, du spectacle, de l'artiste, groupe ou formation,
- le montant et le mode de rémunération : cachet, salaire mensuel,
- la qualification de l'emploi occupé,
- les lieux et les plannings des répétitions, des représentations et des balances.

XV- 1.3. Période d'essai¹

~~Artistes-Musiciens engagés en CDI~~

~~Tout artiste engagé sous contrat à durée indéterminée effectue une période d'essai de 6 mois renouvelable une fois. Cette période d'essai sera prorogée d'une durée égale à celle de ses congés payés ou maladie cumulés.~~

~~Toute décision relative à la prorogation de la période d'essai, la confirmation ou la non confirmation est prise par la direction après avis du Directeur musical et / ou de toute instance prévue par accord d'entreprise.~~

~~Pour les super-solistes engagés en CDI et placés "hors catégorie", dont le temps de travail annuel et la rémunération sont différents des autres catégories d'artistes salariés en CDI, la durée de la période d'essai peut être supérieure à celle définie à l'alinéa 1 ci-dessus, et au maximum de 12 mois.~~

Artistes- Musiciens engagés en CDD

Toute clause d'essai doit être mentionnée au contrat.

La période d'essai est de 1 jour par semaine d'engagement. Elle ne peut s'étendre sur plus de 5 répétitions musicales ou scéniques ou à défaut au delà de 8 jours. Si dans ce délai aucune des parties ne signifie à l'autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif.

XV- 1.4. Préavis et rupture du contrat²

~~Artistes-Musiciens engagés en CDI~~

~~Préavis pendant la période d'essai~~

~~La direction ou l'artiste peuvent recouvrer leur liberté réciproque avec un préavis de 7 jours ouvrables durant la première période et de 1 mois au cours de la seconde période.~~

~~Préavis en cas de rupture de contrat~~

~~Après la période d'essai, en cas de rupture de contrat entre la direction et l'artiste, le préavis est fixé comme suit :~~

~~Dans le cas d'un licenciement autre que pour faute grave ou lourde :~~

- 3 mois,
- 1 mois supplémentaire si le salarié licencié est âgé de 40 à 50 ans,
- au-delà de 50 ans, ce supplément est porté à 2 mois.

~~Dans le cas d'une démission : 3 mois.~~

~~Les modalités déterminant la prise par les artistes des deux heures d'autorisation d'absence journalière pour la recherche d'un emploi seront définies par accord d'entreprise.~~

¹ Arrêté du 23 décembre 2009 : « l'article XV-1.3 relatif aux artistes musiciens engagés en CDI est exclu comme étant contraire aux dispositions des articles [L.1221-19](#), [L.1221-21](#) et [L.1221-23](#) du code du travail. »

² Arrêté du 23 décembre 2009 : « L'article XV-1 4 relatif au préavis et à la rupture du contrat est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions des articles [L.1221-25](#) et [L.1221-26](#) du code du travail ». »

XV- 1.5. Contrôle de compétence

Artistes-Musiciens engagés en CDI au sein de formations orchestrales avec nomenclature

Les compétences de chaque artiste peuvent faire l'objet d'une évaluation selon une procédure de contrôle dont les modalités sont définies ci-après. A tous les stades de la procédure de contrôle des compétences, la direction peut proposer à l'artiste intéressé des mesures, notamment des actions de formation professionnelle ou des mesures d'accompagnement médical, de nature à permettre à celui-ci de recouvrer la plénitude de ses compétences artistiques.

Si la direction estime que l'artiste ne satisfait plus aux exigences artistiques de ses fonctions, elle peut convoquer, par lettre recommandée avec accusé de réception, l'artiste à un premier entretien au cours duquel la direction expose ses griefs à l'intéressé et évoque avec lui les moyens nécessaires à son amélioration.

Lors de cet entretien, l'artiste peut se faire assister d'un membre du personnel de son choix.

Le premier entretien constitue le point de départ de la procédure de contrôle des compétences.

A l'issue d'une période de 3 mois après le premier entretien, si la direction estime qu'il n'y a pas d'amélioration notable de la situation, l'artiste est convoqué, par lettre recommandée avec accusé de réception, à un second entretien à l'issue duquel celui-ci peut se voir notifier un avertissement.

Au cours de cet entretien, l'artiste peut être assisté d'un membre du personnel de son choix.

A l'issue d'une période de 3 mois après notification d'un premier avertissement, si la direction estime qu'il n'y a toujours pas d'amélioration de la situation, l'artiste est convoqué, par lettre recommandée avec accusé de réception, à un troisième entretien, à l'issue duquel celui-ci peut se voir notifier un second avertissement.

Au cours de cet entretien, l'artiste peut être assisté d'un membre du personnel de son choix.

A l'issue d'une période de 3 mois après notification d'un second avertissement, si la direction estime qu'il y a insuffisance artistique persistante, l'artiste est convoqué, par lettre recommandée avec accusé de réception, à une audition de contrôle organisée dans les deux mois suivant réception de la convocation. La convocation fixe, notamment, la date et le programme de l'audition de contrôle.

L'artiste bénéficiera d'un mois de congé rémunéré, de date à date, pour la préparation de cette audition.

Si l'audition de contrôle n'est pas organisée dans le délai de 2 mois à compter de la réception de la convocation, la procédure de contrôle des compétences est annulée.

A l'issue de l'audition de contrôle, l'avis du jury est transmis à la direction qui prend alors sa décision. Cette décision doit être notifiée dans un délai de quinze jours suivant l'audition de contrôle.

Composition du jury de l'audition de contrôle des compétences

Le jury est composé paritairement :

- pour le collège des artistes :
 - pour moitié, de représentants des artistes de la formation instrumentale,
 - pour moitié, de personnalités extérieures choisies par les artistes sur une liste proposée par la Direction.
- pour le collège de la Direction :
 - pour moitié, de représentants de la Direction dont le Directeur musical,
 - pour moitié, de personnalités extérieures choisies par la Direction sur une liste proposée par les artistes de la formation instrumentale, suivant les modalités prévues par accord d'entreprise.

Le jury est présidé par le directeur musical. Le nombre de membres composant le jury et l'appartenance des membres du collège des artistes à la (aux) famille(s) instrumentale(s) concernée(s), ainsi que le mode de scrutin, sont fixés par accord d'entreprise.

Article XV- 2

Organisation du travail et durée du travail

XV- 2.1. Temps de travail effectif

Artistes-Musiciens engagés en CDI au sein de formations orchestrales avec nomenclature

Durée du travail

Les artistes sont soumis à un horaire collectif spécifique à la profession, organisé au sein de chaque formation instrumentale.

Afin de concilier au mieux les impératifs de l'activité des formations instrumentales, d'adapter le fonctionnement des entreprises tout en respectant les rythmes de travail spécifiques liés à la création et à la diffusion musicale correspondant à la mission de service public dévolue à chaque formation, et d'améliorer les conditions de travail des artistes dans le respect de la vie personnelle et familiale, le présent titre permet aux formations instrumentales d'aménager le temps de travail conformément aux articles [L.3122-2](#) et suivants du code du travail.

Cet aménagement ne concerne que les artistes rémunérés sur une base mensuelle.

Temps de travail effectif

Le décompte du temps de travail effectif est individuel dans le cadre du calendrier collectif des activités de la formation instrumentale.

Définition des différentes natures du temps de travail effectif :

a) Travail au pupitre

La notion de service recouvre les différentes prestations effectuées sous forme de répétitions, de générales, de raccords, de concerts et de représentations lyriques ou dramatico-musicales, et chorégraphiques.

Le travail au pupitre est planifié puis décompté en services de 2h à 4h, divisibles par demi-heures.

Les temps de pause seront définis par accord d'entreprise et sont décomptés comme du temps de travail effectif.

Le raccord est le temps consacré à la répétition précédant immédiatement un concert dans le cas où la répétition générale ne se serait pas déroulée dans le lieu du concert, il est *d'au plus 1h*.

Afin de répondre aux impératifs d'une œuvre lyrique ou dramatico-musicale et chorégraphiques dont la durée avec entracte dépasse 4 heures, les générales et les représentations sont décomptées au-delà de 4 heures par heure.

Deux convocations individuelles au maximum par jour peuvent être planifiées. Toutefois :

- Le raccord et la manifestation publique qui le suit comptent pour une seule convocation.
- Dans certains cas particuliers, trois convocations individuelles peuvent être planifiées dans la même journée pour les seuls services de 2 heures, après accord des représentants élus du personnel.

En raison de contraintes techniques ou musicales, dans la mesure où le dépassement n'excède pas 3 minutes, conformément aux usages de la profession, la durée des services peut exceptionnellement être prolongée de 15 minutes qui sont alors décomptées 30 minutes. Toute prolongation ne peut être décidée que par la Direction.

b) Temps en tournée

Le temps de travail en tournée est détaillé à l'article XV- 3.

c) Temps de transport (en déplacement et en tournée)

Le temps de transport collectif organisé par la formation instrumentale est du travail effectif. Son décompte varie en fonction de sa nature : déplacement ou tournée. Sa définition est détaillée à l'article XV- 3 du présent titre.

d) Temps en résidence

L'installation des artistes dans un lieu fixe pour une certaine durée et ses modalités (temps de travail effectif, décompte,...) sont détaillées à l'article XV- 3 du présent titre.

Période de référence de l'aménagement du temps de travail.

La période de référence de l'aménagement du temps de travail s'étend sur 12 mois, en principe du 1er septembre au 31 août de l'année suivante, sauf accord d'entreprise spécifique fixant des conditions différentes de l'aménagement dans les limites prévues du présent titre.

L'horaire annuel de référence d'un artiste est de 1 224 heures.

L'aménagement du temps de travail s'effectue sur un horaire annuel déterminé en tenant compte de la durée collective du travail de chaque formation instrumentale, diminuée des heures de congés légaux et conventionnels octroyés aux artistes (chaque jour étant comptabilisé pour 5 heures)

Sous réserve de ce principe, l'horaire effectif annuel des artistes est de 1 076 heures. Il pourra être aménagé différemment dans chaque formation instrumentale par accord d'entreprise.

Il est entendu entre les parties que l'artiste doit individuellement 1 076 heures de travail annuel effectif à savoir :

- temps de travail au pupitre ;
- temps en tournée ;
- temps de transport (déplacement et tournée) ;
- temps en résidence ;
- et toutes autres activités conformes à l'objet social de la formation instrumentale.

Durée maximale trimestrielle

Dans le cadre de l'aménagement du temps de travail effectif des artistes, la durée trimestrielle du travail effectif ne pourra excéder 320 heures, dans le respect des plafonds horaires hebdomadaires et journaliers, diminués des heures de congés légaux et conventionnels octroyés aux artistes (chaque jour étant comptabilisé pour 5 heures).

Durée maximale hebdomadaire

La durée hebdomadaire du travail effectif ne peut excéder 46 heures dont 30 heures au maximum de travail au pupitre. Le temps de travail au pupitre ne peut excéder 10 services hebdomadaires hors tournée. Après accord avec les représentants élus du personnel et dans la limite de 2 dérogations par an ce nombre de services pourra être supérieur à 10.

Durée journalière du travail

La durée journalière du travail effectif des artistes ne peut excéder 10 heures, dont 7 heures au maximum de travail au pupitre.

La durée journalière de travail effectif peut être portée à 12 heures, dont 7 heures au maximum de travail au pupitre, dans le respect des dispositions de l'article XV- 2.1 du présent titre, dans le cadre d'une tournée, d'un déplacement ou d'une résidence (cf. article XIII- 4).

Le repos entre le service du matin, quelle qu'en soit sa durée et le service de l'après-midi ne peut être inférieur à 1 heure. Le repos entre le service de l'après-midi et le service du soir ne pourra être inférieur à 1 h 30, sauf accord avec les représentants élus du personnel.

Artistes musiciens engagés en CDD

CDD en ensembles musicaux avec nomenclature

Les conditions d'emploi des artistes - musiciens recrutés en CDD pour assurer le remplacement de titulaire ou pour compléter l'effectif d'un ensemble permanent sont identiques à celles des artistes engagés en CDI

CDD hors ensembles musicaux avec nomenclature

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, en application de l'article [L.3121-1](#) du code du travail.

Seul le temps de travail imposé par l'employeur est considéré comme du temps de travail effectif.

Par temps de travail effectif de l'artiste musicien il est entendu :

- le temps consacré aux répétitions et aux représentations et enregistrements ;
- le temps consacré à toute autre activité musicale organisée par la direction ;
- les pauses pendant les services ;
- le temps consacré aux essayages, maquillage, habillage et déshabillage lorsque des costumes sont exigés dans le cadre d'une représentation mise en scène.
- le temps de transport (en mission et en tournée) suivant les modalités prévues à l'article VIII- 1.1.

Le temps de travail musical ou au pupitre correspond aux temps définis ci-dessus aux alinéas 1, 2 et 3.

XV- 2.2. Organisation du travail

Artistes-Musiciens engagés en CDI (formation orchestrale avec nomenclature)

Planification des périodes travaillées et non-travaillées

Les plannings sont établis par la direction en fonction de la programmation. Ces plannings sont affichés 3 mois à l'avance. Aucune modification exceptionnelle ne peut intervenir moins de 48 heures

à l'avance. Tout service planifié est décompté comme tel s'il n'est pas annulé au plus tard 48 heures avant son échéance.

Artistes-Musiciens engagés en CDD

CDD en ensembles musicaux avec nomenclature

Les conditions d'emploi des artistes musiciens recrutés en CDD pour assurer le remplacement de titulaires ou pour compléter l'effectif d'un ensemble permanent sont identiques à celles des artistes engagés en CDI, sauf en résidence et en tournée.

CDD hors ensembles musicaux avec nomenclature

Durée du travail

La durée journalière de travail effectif de chaque artiste musicien ne peut excéder les durées prévues par l'article VI.6 de la présente convention.

Les artistes ne peuvent être convoqués pour effectuer un travail musical tel que défini à l'article XV-2.1 pour une durée cumulée supérieure à 7 heures.

a) Période de répétition et d'enregistrement

Le travail est organisé suivant un plan de travail annexé au contrat de travail, et qui définit quotidiennement les périodes de travail.

La durée d'un service de répétition ou d'une séance d'enregistrement est comprise entre 2 et 4 heures.

Quel que soit le découpage du temps de travail journalier, il doit comporter des temps de pause qui ne peuvent être placés en début ou en fin de ce temps de travail. La somme des temps de pause à l'intérieur d'une journée doit être égale à 5 minutes par heure de travail musical. La durée de chaque pause doit être au minimum de 10 minutes. Si *la période de travail* est inférieure ou égale à 2 heures, la pause ne peut être inférieure à 10 minutes. La répartition des pauses dans la journée est déterminée par l'employeur.

Une répétition générale pourra avoir la durée de l'ouvrage entrecoupé des pauses d'entracte.

Afin de répondre aux impératifs d'une œuvre dont la durée avec entracte dépasse 4 heures, les répétitions générales sont assimilées à une représentation.

b) Période de représentation.

Le raccord ou la balance et la représentation qui suit comptent pour une seule convocation.

Le raccord est le temps consacré à la préparation précédant immédiatement une représentation. Il ne peut excéder 1 h 30 dont une heure au maximum de travail musical.

Lorsque pour un ou plusieurs instruments, la restitution sonore nécessite le recours à une chaîne d'amplification, ce temps de préparation est désigné par le terme de balance. La balance comprend un certain nombre d'essais et de réglages techniques permettant d'adapter un concert au lieu de sa représentation et au système de sonorisation qui y est installé :

- le repérage des lieux, des entrées / sorties de scène, de la position des musiciens entre eux ;
- l'installation sur scène du groupe et de son matériel ;
- l'installation précise des matériels de sonorisation qui n'ont pas pu être installés avant la présence des artistes et du backline (retours de scène, capteurs, retours-casques) ;
- le réglage du son de chacun instrument et des voix dans la sonorisation principale et dans les retours ;
- le réglage de l'équilibre du mixage des instruments entre eux ;
- le réglage des lumières sur les artistes.

Cette succession de phases nécessite pour certaines la présence de tout ou partie des musiciens et artistes. La balance ne peut excéder 2 heures.

Chaque représentation de durée normale est d'une durée maximale de 3 heures, entracte compris.

Lorsqu'un spectacle est donné 2 fois dans la même journée, la durée de ce spectacle ne peut excéder 2 h 30, entracte compris.

Lorsque la deuxième représentation est donnée dans un lieu de spectacle différent, (situé à moins de 30 km) un raccord d'au plus 30 minutes est possible.

Un spectacle de courte durée est d'une durée maximum de 1 heure.

Lorsque plusieurs représentations d'un tel spectacle sont programmées dans la même journée ne pourra être planifié qu'un seul raccord.

2 représentations d'un spectacle de courte durée peuvent être comptées pour une représentation normale à condition qu'elles se déroulent dans un même lieu et qu'elles ne soient pas séparées par une pause de plus de 3 heures.

Toutefois il ne peut être donné plus de 3 représentations d'un spectacle de ce type par jour, ni plus de 10 par semaine.

Affichage du plan de travail

Un planning détaillé est transmis à l'artiste au plus tard 72 heures avant le début de son engagement. En cas d'impondérable, l'employeur s'autorise toute modification de dernière minute. L'employeur devra s'assurer que l'artiste - interprète a pu en prendre connaissance.

Repos

L'artiste devra obligatoirement bénéficier d'un repos de 35 heures consécutives par semaine.

Article XV- 3

Dispositions particulières concernant les tournées

XV- 3.1.

L'article VIII- 4.2 concernant les conditions de transport collectif est ainsi aménagé :

A l'issue de tout voyage, un temps de repos sera ménagé avant la prise de travail. Il sera au moins égal à :

- 30 minutes pour les voyages d'une durée inférieure à 2 heures ;
- 45 minutes après un voyage d'une durée comprise entre 2 et 4 heures ;
- 1 heure après un voyage d'une durée comprise entre 4 à 6 heures ;
- 1 h 30 après un voyage supérieure à 6 heures.

Pour les artistes-musiciens appartenant à des orchestres à nomenclature : Si la durée d'un voyage collectif dépasse 6 heures (horaire affiché par le transporteur), aucun travail musical ne peut être programmé le jour même à la suite de ce voyage. Les cas particuliers des voyages intercontinentaux notamment avec un décalage horaire et ceux des voyages de plus de 12 heures entraîneront des dispositions spécifiques de repos qui seront négociées avec les représentants du personnel. Pendant la tournée, 1 jour de repos sera programmé après 5 jours de concerts ou représentations consécutifs, sauf dérogation accordée par les représentants du personnel. Au retour de tournée, un ou des jours de repos seront accordés aux artistes interprètes musiciens selon les modalités suivantes :

- de 5 à 8 découchers : 1 jour de repos,
- à partir de 9 découchers : un repos correspondant à 1/3 du nombre total de jours de la tournée, à l'exception des jours de repos inclus dans celle-ci.

XV- 3.2.

L'article VIII- 4.2 concernant les conditions de transport collectif est aménagé pour les artistes participant à des plateaux et balances multiples : Le § B temps de repos à l'issue des voyages est ainsi fixé :

Afin de tenir compte des particularités liées à la succession de prestations de groupes différents sur une même scène, et de la nécessité d'organiser des « raccords », « balances » et des installations de matériels (instruments amplifiés), les temps de pause dans le cadre d'une tournée pourront être pris en 2 fois :

- la première entre l'arrivée sur le lieu et le début de l'installation ou de la balance,
- la seconde entre la balance et le début du concert.

XV- 3.3.

Pour les artistes-musiciens appartenant à des orchestres à nomenclature, l'article VIII- 1.1.C.a concernant le temps comptabilisé lors des grands déplacements est ainsi aménagé :

Les voyages sont décomptés pour 1/3 de leur durée réelle lorsque la journée ne comprend que le temps de transport. Le temps de transport est décompté pour un tiers sur le décompte trimestriel, le reliquat étant rajouté sur le décompte annuel. Dans l'hypothèse d'un travail musical en sus du temps de transport, les jours de départ et de retour de tournée, le décompte du temps de travail se fait en services pour le travail au pupitre et en temps réel pour le temps de transport. Chaque journée de tournée est décomptée minimum 6 heures, sauf jours de repos qui ne sont pas décomptés (sous réserve des accords d'entreprises)

XV- 3.4.

Pour les artistes-musiciens appartenant à des orchestres à nomenclature, le 4^{ème} tiret de l'article VIII- 2.3 concernant la ventilation de l'indemnité de déplacement est ainsi aménagé :

- si le départ a lieu après 13 h et le retour après 2 h du matin (dans la limite de 2 dérogations par an avec l'accord des représentants du personnel), l'indemnité est due pour un repas et une chambre

XV- 3.5.

Pour les artistes-musiciens, le premier aliéna de l'article VIII- 2.4 concernant les modalités de règlement des indemnités de déplacement est ainsi aménagé :

Lors des grands déplacements, le logement est organisé et pris en charge par l'employeur. S'agissant de l'indemnité de repas, le règlement de l'indemnité peut s'effectuer selon le choix de l'employeur comme suit :

- versement au salarié de l'indemnité conventionnelle forfaitaire ;
- prise en charge des frais réels directement par l'employeur : fourniture d'un repas complet (comprenant entrée, plat, dessert, boisson) ;
- remboursement des frais directement au salarié, sur présentation de justificatifs, dans une limite préalablement convenue entre employeur et salarié.

XV- 3.6.

S'agissant des artistes-musiciens engagés en CDD au sein des formations orchestrales avec nomenclature :

Quelle que soit la durée du travail au pupitre pendant une journée de tournée, les musiciens engagés en CDD par les formations orchestrales avec nomenclature sont rémunérés pour au minimum 6 heures de travail. Les journées ne comportant que le transport seront rémunérées de la même manière que pour les musiciens en CDI.

XV- 3.7. Indemnités d'installation et de double résidence

Lorsque l'engagement d'un artiste nécessite son installation temporaire dans un lieu fixe pour un contrat d'une durée de moins de 3 mois, il reçoit pendant toute la période l'indemnité de grand déplacement telle que définie dans le préambule.

Pour un contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mois et de moins de 9 mois, les dispositions suivantes s'appliquent : l'indemnité de grand déplacement sera versée pendant les trois premiers mois du contrat en cas de double résidence, c'est-à-dire à condition que le salarié justifie indiscutablement (quittance de loyer, d'électricité, certificat d'imposition, etc.) qu'il a conservé la pleine et entière disposition de son domicile permanent, l'indemnité de déplacement lui sera due pendant les trois premiers mois du contrat. Du 4^{ème} au 9^{ème} mois, elle sera limitée au découcher (chambre et petit déjeuner). Si le salarié ne peut justifier d'une double résidence, il recevra seulement et pendant les 30 premiers jours, une indemnité d'installation, égale à la moitié de l'indemnité journalière de déplacement.

Pour un contrat à durée déterminée de plus de 9 mois, quelle que soit la situation personnelle du salarié, il sera considéré comme élisant domicile au lieu où s'exerce son activité professionnelle et recevra seulement pendant les 30 premiers jours l'indemnité d'installation.

Dans ces différents cas de figure, le lieu d'installation temporaire est pris en considération lorsqu'un déplacement a lieu durant cette période pour déterminer le droit à indemnité de déplacement, sachant que :

- **les indemnités d'installation et de découcher constituant un fractionnement de l'indemnité de déplacement, elles ne peuvent se cumuler avec elle, seul le complément est dû ;**
- **en cas de double résidence, un déplacement au lieu du domicile permanent n'ouvre pas droit aux indemnités de déplacement.**

Article XV- 4

Assurance des instruments appartenant aux musiciens en CDI des orchestres à nomenclature

Le ou les instruments appartenant à l'artiste – interprète - musicien au regard de son contrat de travail et déclarés à la Direction, sont garantis par elle contre le vol, l'incendie et les accidents matérialisés en tous lieux où la formation instrumentale travaille, y compris pendant les transports.

TITRE XVI : DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À L'EMPLOI DES ARTISTES LYRIQUES

Ce titre vient annuler et remplacer le texte de l'ANNEXE intitulée : « annexe relative aux artistes interprètes des chœurs permanents étendu par arrêté du 8 juin 2004 ».

Les artistes lyriques concernés par le présent titre sont :

- les artistes lyriques des chœurs,
- les artistes lyriques solistes,

tels que spécifiés dans la nomenclature des emplois de la filière artistique figurant au chapitre XI « Nomenclature et définition des emplois ».

Les artistes lyriques peuvent être engagés soit en CDI soit en CDD.

XVI- 1.1. Recrutement

Les artistes lyriques sont recrutés par concours, par audition ou de gré à gré.

a) Concours

Le concours est le mode normal de recrutement en CDI, lorsqu'il existe une vacance ou une création d'emploi dans la nomenclature (dénommée parfois « tableau des cadres ») d'un ensemble vocal ou d'un chœur lyrique.

Les artistes lyriques des chœurs sont recrutés sur audition individuelle, dans le cadre de concours ouverts au niveau national et international annoncés par voie de presse, affiche ou tout autre moyen d'information, au moins 3 mois à l'avance.

La composition du jury et les modalités d'organisation et de déroulement des auditions sont définis par accord d'entreprise. Les accords devront toutefois se conformer aux règles suivantes.

La direction devra communiquer à chaque candidat les modalités de déroulement du concours ainsi que son contenu.

Le jury du concours est composé paritairement d'au moins 4 représentants des artistes lyriques des chœurs désignés au sein du chœur par l'ensemble des artistes lyriques des chœurs qui en font partie, composé obligatoirement de 2 représentants du pupitre dont le poste est mis en concours formant le collège des choristes, et d'au moins 4 représentants appartenant ou non à l'entreprise, désignés par la direction (dont le chef des chœurs, ou en cas d'empêchement de ce dernier, d'un chef de chœur invité), formant le collège de la direction.

Les délégués syndicaux peuvent assister en tant qu'observateurs et veiller à l'application des dispositions réglementaires du concours.

Le jury du concours se réunit obligatoirement à la date prévue et ce, même en cas de difficultés de désignation des représentants ou d'absence d'un ou plusieurs des représentants désignés.

Le jury organise ses délibérations : le vote se fait à bulletin secret.

Avant le premier vote, le directeur attribue une voix prépondérante à l'un des membres appartenant au collège de la direction.

En cas de partage égal des voix, il est procédé à une épreuve complémentaire suivie d'un second vote.

Si, à l'issue de ce second vote, il y a toujours un partage égal des voix, il est procédé à une nouvelle épreuve complémentaire suivie d'un troisième vote dans lequel, en cas de partage égal des voix, la voix prépondérante attribuée à l'un des responsables artistiques s'appliquera.

En cas de vacance des postes à l'issue du concours, un nouveau concours doit être organisé dans les meilleurs délais et au plus tard dans les 6 mois.

b) Audition

Les auditions sont réservées au recrutement en CDD.

Les auditions peuvent être organisées suivant deux types de modalités :

- Audition avec publicité (tout artiste lyrique peut se présenter) pour pourvoir un emploi.
- Audition sur convocation : les candidats sont choisis par l'employeur. La convocation à l'audition doit comporter la date, l'heure et le lieu de celle-ci. Lorsque l'artiste est convoqué, l'organisateur de cette

d'audition devra prendre en charge les frais éventuels de transport, d'hébergement et de repas occasionnés.

A l'issue de l'audition, il sera remis à l'artiste un certificat de participation à l'audition.

Pendant la durée des auditions sur convocation, les artistes choristes bénéficieront d'une couverture sociale prévoyance.

L'audition se déroule devant un minimum de deux personnes choisies par l'employeur qui choisiront l'artiste lyrique le mieux adapté au poste à pourvoir.

c) Gré à gré

Le gré à gré est réservé au recrutement en CDD.

Le recrutement de gré à gré se fait sur expérience professionnelle reconnue, sur réputation ou sur titre.

XVI- 1.2.a Signature des contrats

Le contrat d'engagement est rédigé en deux exemplaires au minimum, et proposé à l'artiste, signé par l'employeur. Il est :

- soit remis en main propre contre décharge.
- soit expédié par l'employeur.

Lorsque le contrat de travail est un contrat à durée déterminée, les deux exemplaires doivent être transmis au salarié au plus tard 15 jours ouvrables précédant l'engagement.

Si le contrat est envoyé par l'employeur au minimum 1 mois avant la date de l'engagement, l'artiste devra renvoyer son contrat au plus tard 15 jours après réception. Si le délai de prévenance est inférieur à 1 mois, l'artiste interprète devra renvoyer son contrat dans les 8 jours.

Si les délais ci-dessus n'étaient pas respectés par l'une ou l'autre partie, la partie qui n'aura pas reçu le contrat signé de son cocontractant pourrait se considérer comme déliée de tout engagement

A défaut de remise en main propre, afin d'éviter toute contestation, les envois seront effectués de part et d'autre, en recommandé avec accusé de réception, les dates prises en considération pour la computation des délais seront celles de la première présentation par l'administration postale.

Toutefois, dans le cadre d'un remplacement ou d'une embauche imprévisible, le contrat sera transmis au salarié au plus tard le premier jour de l'engagement.

Toute modification apportée au contrat, doit faire l'objet d'un avenant ou être paraphée par chacune des parties.

XVI- 1.2.b Mentions obligatoires

Pour les CDD d'usage, le contrat d'engagement comportera les mentions prévues par l'article L1242-12 du code du travail et notamment :

- l'objet particulier du contrat ; il justifiera du caractère temporaire de cet objet, en indiquant son terme, par une date ou l'intervention d'un fait déterminé ;
- l'identification de l'œuvre ou du spectacle ;
- le montant et le mode de rémunération : cachet *et/ou* salaire mensuel ;
- la désignation précise de l'emploi occupé ;
- les plannings et les lieux indicatifs des répétitions, des représentations et des balances ;
- les modalités d'attribution de l'indemnité journalière de déplacement et ou de l'indemnité d'installation dans la ville siège de l'entreprise ou dans celle où elle a décidé de mettre en œuvre la préparation du (des) spectacle(s) faisant l'objet du contrat ;
- le délai dans lequel l'employeur fournira la partition validée à l'artiste (délai de un mois minimum avant la première répétition, pouvant être adapté en fonction du programme artistique et de l'organisation des répétitions et concerts).

XVI- 1.3. Période d'essai¹

Toute clause d'essai doit être mentionnée au contrat.

Artistes lyriques engagés en CDI

~~Le cas traité ici est celui d'une vacance ou une création d'emploi dans la nomenclature d'un ensemble vocal ou d'un chœur lyrique.~~

~~Considérant la multiplicité des tâches artistiques et des répertoires demandés aux artistes lyriques des chœurs, les qualités professionnelles de ces artistes ne peuvent être évaluées qu'au regard de plusieurs productions. En conséquence, les contrats à durée indéterminée incluent une période d'essai d'une durée de 12 mois non renouvelable, au terme de laquelle l'engagement est considéré comme définitif. Cependant, à tout moment au cours de cette période, l'employeur pourra proposer au salarié la résiliation de la période d'essai et la confirmation de son engagement.~~

~~Pendant la période d'essai, l'une ou l'autre des parties peut à tout moment rompre le contrat de travail, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 3 mois.~~

~~En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur pendant la période d'essai, l'artiste interprète des chœurs permanents perçoit une indemnité exceptionnelle de rupture égale à 1 mois de salaire brut.~~

Artistes lyriques des chœurs engagés en CDD

La période d'essai est de un jour par semaine d'engagement pour un contrat d'au plus de quatre semaines, sinon elle ne peut s'étendre sur plus de 8 jours et de 5 répétitions musicales ou scéniques. Si dans ce délai aucune des parties ne signifie à l'autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif.

XVI- 1.4. Contrôle des compétences²

Artistes lyriques des chœurs engagés en CDI

Si la direction constate qu'un artiste lyrique des chœurs permanents ne satisfait plus aux exigences artistiques de ses fonctions (baisse de tonus vocal...) durant le déroulement de sa carrière au sein de l'entreprise (et en dehors de la période d'essai prévue à l'article XVI- 1.3 ci-dessus), l'employeur peut convoquer l'artiste lyrique des chœurs, par lettre recommandée avec accusé de réception, à un entretien au cours duquel il fait part à l'intéressé :

- de ses griefs ;
- de sa convocation à une visite médicale auprès du médecin du travail et, si celui-ci l'estime utile, devant un médecin spécialisé afin de rechercher une éventuelle maladie professionnelle.

Lors de cet entretien, l'artiste lyrique des chœurs peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Sauf inaptitude physique définitive à ses fonctions d'artiste lyrique des chœurs, constatée par le médecin du travail, l'intéressé bénéficie, pendant une période de 6 mois à compter de l'avis du médecin du travail, de mesures de nature à lui permettre de recouvrer la plénitude de ses compétences artistiques (remise à niveau avec l'aide d'un professeur de chant, formation dans le cadre des crédits de la formation professionnelle).

A l'issue de ces 6 mois, l'artiste lyrique des chœurs est convoqué par lettre recommandée avec accusé de réception, à une audition de contrôle devant un jury. Ce jury est composé selon les mêmes modalités que pour le concours de recrutement, le président du jury, dont la voix est prépondérante en cas d'égalité de voix, étant toutefois désigné par la direction parmi les membres du collège de la direction extérieurs à l'entreprise. Le jury, après un vote qui se fait à bulletin secret, émet un avis.

¹ Arrêté du 23 décembre 2009 : L'article XVI-1.3 relatif à la période d'essai des artistes lyriques engagés en CDI est exclu comme étant contraire aux dispositions des articles [L.1221-19](#), [L.1221-25](#) et [L.1221-26](#) du code du travail, qui fixent des durées inférieures à celles prévues au présent article.

² Arrêté du 23 décembre 2009 : L'article XVI-1.4 relatif au contrôle des compétences est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article [L.4624-1](#) du code du travail.

L'avis du jury est transmis à titre consultatif à la direction qui décide :

- soit de confirmer l'artiste lyrique des chœurs dans son emploi ;
- soit de lui accorder un nouveau délai de 3 mois pour améliorer ses capacités artistiques.

A l'issue de cette seconde période de 3 mois, l'artiste lyrique des chœurs est convoqué par lettre recommandée avec accusé de réception, à une seconde audition de contrôle devant un jury qui, dans la mesure du possible, sera composé comme lors de la première audition de contrôle.

Le vote se fait à bulletin secret et selon les mêmes modalités que lors de la première audition de contrôle.

L'avis du jury est transmis à titre consultatif à la direction qui décide :

- soit de confirmer l'artiste lyrique des chœurs dans son emploi ;
- soit de lui proposer des mesures de reclassement ;
- **soit d'engager une procédure de licenciement à son encontre.**

A la fin de chaque période de remise à niveau, l'artiste lyrique des chœurs dispose d'au moins 10 jours ouvrés de repos avant l'audition de contrôle. Ces jours de repos sont assimilés à du travail effectif pour le calcul de l'ensemble des droits de l'artiste lyrique des chœurs et donnent lieu à une indemnisation équivalente à la rémunération que l'intéressé aurait perçue s'il avait travaillé. La décision doit être notifiée à l'intéressé dans les 15 jours.

La direction peut interrompre à tout moment la procédure de contrôle dès lors qu'elle estime que les conditions qui l'avaient déclenchée ne sont plus d'actualité.

Article XVI- 2

Organisation du travail et durée du travail

XVI- 2.1. Temps de travail effectif

Artistes lyriques engagés en CDI

Le cas traité ici est celui d'un emploi dans la nomenclature d'une ensemble vocal ou d'un chœur lyrique permanent.

Durée du travail

Les artistes lyriques des chœurs sont soumis à un horaire collectif spécifique conciliant les impératifs liés à l'activité d'interprétation de productions lyrique et l'amélioration des conditions de travail dans le respect de la vie personnelle et familiale.

L'horaire de référence mensuel des artistes lyriques des chœurs à temps plein est de 151 heures 40 minutes.

Les entreprises peuvent toutefois décider de mettre en place un aménagement du temps de travail dans un cadre trimestriel dans les conditions définies ci-après.

Les artistes lyriques des chœurs effectuent au maximum 46 services par mois sur la base moyenne de 10 services par semaine, portée à 11 services par semaine en cas de représentation.

Travail effectif

Le temps de travail effectif est le temps présumé passé à la disposition ou pour le compte de l'employeur, dans le cadre de l'horaire collectif fixé par l'employeur.

Le temps de travail effectif comprend :

- le temps consacré aux répétitions, aux représentations et aux enregistrements, décompté en services;
- en cas de déplacements autres que ceux des tournées, le temps de transport entre l'entreprise et le lieu de déplacement ;
- le temps consacré à toute autre activité lyrique organisée par la direction ;
- les pauses pendant les services ;
- le temps consacré aux essayages, maquillage, habillage et déshabillage.

Par ailleurs, le temps de travail personnel (mémorisation des rôles, ...) est rémunéré chaque semaine sur la base de la différence entre 35 heures et le temps de travail réalisé par l'artiste interprète lyrique des chœurs permanents dans le cadre des différentes tâches ou services qui sont confiés par l'employeur au cours de la semaine concernée.

Temps de repas

Les temps de repas ne sont pas du temps de travail effectif et ne sont pas rémunérés.

Artistes lyriques engagés en CDD en ensemble vocal ou d'un chœur lyrique permanent

Les conditions d'emploi des artistes lyriques recrutés en CDD pour assurer le remplacement de titulaires ou pour compléter l'effectif d'un ensemble permanent sont identiques à celles des artistes engagés en CDI.

Autres CDD

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, en application de l'article [L.3121-1](#) du code du travail.

Seul le temps de travail imposé par l'employeur est considéré comme du temps de travail effectif.

Par temps de travail effectif de l'artiste lyrique il est entendu :

- 1 - le temps consacré aux répétitions musicales ou scéniques et aux représentations et enregistrements ;
- 2 - le temps consacré à toute autre activité lyrique organisée par la direction ;
- 3 - les pauses pendant les services ;
- 4 - le temps consacré aux essayages, maquillage, habillage, déshabillage...
- 5 - le temps de transport (en mission et en tournée) suivant les modalités prévues au titre VIII.

Toutefois en dehors des répétitions, des représentations et des enregistrements, l'artiste lyrique est tenu d'effectuer un travail personnel qui comporte entre autres :

- l'échauffement vocal,
- l'étude de la partition avant la première répétition, ainsi que tout au long du contrat, de la partition, tant sur le plan musical que du texte ou de la mise en scène ou de la chorégraphie.

Ce travail indispensable non repérable, et par conséquent difficile à apprécier, est une réalité indéniable qui doit être pris en compte dans l'organisation et la rémunération de l'artiste.

XVI- 2.2. Organisation du travail pour les artistes lyriques engagés en CDI

Le cas traité ici est celui d'un emploi dans la nomenclature d'une ensemble vocal ou d'un chœur lyrique.

Définition des services

Le temps consacré aux répétitions, aux enregistrements et aux représentations est décompté en services selon les modalités suivantes :

- leçon par pupitre : 1 service de 1 heure sans pause, ou 1 h 30 avec pause de 10 minutes ;
- ensemble piano, pupitres groupés : 1 service de 2 heures entrecoupé de 1 pause de 15 minutes ;
- mise en scène piano : 1 service de 3 heures entrecoupé de 1 pause de 20 minutes ;
- italienne avec orchestre : 1 service de 3 heures entrecoupé de 1 pause de 20 minutes et maximum 1 h 40 minutes de travail d'affilée ;
- filage au piano (générale piano) : 1 service de 4 heures entrecoupé des pauses d'entractes ou au minimum de 2 pauses de 15 minutes ou 2 services de 3 heures entrecoupés des pauses d'entracte de 20 minutes au minimum par service ;
- costumière : conditions spectacle : 1 service de 4 heures entrecoupé des pauses d'entracte d'une durée totale minimum de 30 minutes (2 fois 15 minutes ou 1 fois 30 minutes) ou 2 services de 3 heures entrecoupés des pauses d'entracte de 20 minutes au minimum par service
- mise en scène orchestre : 1 service de 3 heures entrecoupé de 1 pause de 20 minutes ;
- colonelle avec orchestre ou pré-générale : 1 service de 4 heures entrecoupé des pauses d'entracte ;
- générale avec orchestre : 1 service d'une durée équivalente à la durée de l'ouvrage entrecoupé des pauses d'entracte ;
- représentations : 1 service d'une durée équivalente à la durée de l'ouvrage entrecoupé des pauses d'entracte.

Les dispositions relatives au dépassement de la durée des services de répétitions et représentation sont indiquées à l'article XVI-4.

Lors des représentations, les artistes lyriques des chœurs doivent être présents dans l'entreprise à l'heure fixée par accord d'entreprise et au maximum 50 minutes avant la représentation, ce temps s'ajoutant à la durée du service.

Les répétitions des colonelles (ou pré-générales) et des générales avec orchestre ou avec piano sont susceptibles d'être mises en œuvre dans les conditions du spectacle. Toutefois, la mise en costume ou le maquillage peut également être demandé pour toute autre répétition, après consultation des délégués des artistes lyriques des chœurs désignés en leur sein. La mise en costume et le maquillage donnent lieu à une contrepartie fixée par accord d'entreprise.

A titre exceptionnel, avant les représentations, un raccord vocal, musical ou scénique, inclus dans l'un des services de la journée, peut avoir lieu. Si ce raccord n'excède pas 30 minutes de travail, il est comptabilisé pour une durée minimale forfaitaire de 30 minutes. Au-delà de 30 minutes, un service de 3 heures est comptabilisé. Pour la détermination du temps de travail effectif, seule la durée réelle du raccord est prise en compte. Les modalités de mise en œuvre des raccords sont fixées par accord avec les délégués des artistes lyriques des chœurs.

Les jours de générale et de pré-générales d'un ouvrage lyrique en version scénique seul cet ouvrage peut être répété.

Planification de l'activité.

En début de saison, le planning prévisionnel annuel d'activité sera communiqué aux artistes lyriques des chœurs.

Le planning mensuel d'activité est affiché au tableau de service des artistes lyriques des chœurs au plus tard 3 semaines avant son entrée en vigueur et indique de manière définitive les horaires de travail.

Le planning hebdomadaire d'activité est affiché au tableau de service des artistes lyriques des chœurs au plus tard le vendredi à 17 heures précédant la semaine concernée et détermine la nature du service.

En cas de nécessité, après consultation des représentants des artistes lyriques des chœurs qui comprennent, s'il a été élu, le délégué des chœurs, l'employeur peut modifier l'horaire du service affiché.

La modification est portée à la connaissance des artistes lyriques des chœurs avec un délai de prévenance aussi long que possible et au plus tard 72 heures avant le service concerné. En cas de circonstances exceptionnelles nécessitant un changement de planning (notamment en cas de maladie, accident...), le délai de prévenance est ramené à 48 heures avant le service concerné. Toute dérogation à ces dispositions doit faire l'objet d'un accord avec les représentants des artistes lyriques des chœurs qui comprennent, s'il a été élu, le délégué du personnel des chœurs.

Le billet de service affiché la veille avant 17 heures au tableau de service des artistes lyriques des chœurs définit les modalités du service.

Durée quotidienne de travail.

La durée quotidienne de travail effectif de chaque artiste lyrique des chœurs ne peut excéder les durées prévues par l'article VI.6 de la présente convention collective.

A défaut d'aménagement spécifique par accord d'entreprise, les services peuvent commencer au plus tôt à 9 h 30 et s'achever au plus tard à minuit.

Les artistes lyriques des chœurs effectuent 2 services par jour, d'une durée totale maximale de 7 heures.

Si l'un des deux services quotidiens atteint une durée de 4 heures, le second service ne peut excéder 1 heure en studio ou 3 heures sur scène.

Une pause de 2 heures minimum doit être respectée entre 2 services. En cas de services consécutifs égaux ou inférieurs à 2 heures, la pause est ramenée à un minimum de 30 minutes.

Organisation du travail hebdomadaire

Durée maximale hebdomadaire.

La durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 48 heures par semaine, sauf dérogations prévues par la loi, et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

En l'absence d'aménagement du temps de travail.

La durée hebdomadaire de travail effectif peut être organisée de façon inégale entre les jours de la semaine, mais elle doit permettre d'assurer à chaque artiste lyrique des chœurs au minimum 35 heures consécutives de repos.

Aménagement du temps de travail

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent titre pourront mettre en œuvre l'aménagement du temps de travail pour les artistes lyriques des chœurs selon les modalités exposées aux articles VI.1 à VI.11 de la convention collective.

Les entreprises pourront, pour les artistes lyriques des chœurs:

- soit négocier un accord d'aménagement du temps de travail propre à l'entreprise qui devra répondre aux principes posés aux articles VI- 1 à VI- 11 de la présente convention collective et au présent article ;
- soit, en l'absence d'accord après négociation avec les délégués syndicaux, soit en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, faire une application directe des dispositions des articles VI- 1 à V- 11 de la présente convention collective et du présent article.

Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficie d'au moins 1 jour de repos fixe dans la semaine. En raison de l'activité des entreprises, un salarié peut être amené à travailler le dimanche selon l'article [L.3132-12](#) du code du travail pour assurer la représentation ou la répétition générale. Cependant, chaque salarié ne pourra travailler plus de 20 dimanches par " période de référence " équivalente à 12 mois.

Les dispositions de travail du dimanche s'appliquent aux jours fériés.

XVI- 2.3. Organisation du travail pour les artistes lyriques engagés en CDD

Artistes lyriques engagés en CDD en ensemble vocal ou dans un chœur lyrique permanent

L'organisation du travail des artistes lyriques recrutés en CDD pour assurer le remplacement de titulaires ou pour compléter l'effectif d'un ensemble permanent est identique à celles des artistes engagés en CDI.

Autres CDD

Durée du travail

La durée quotidienne de travail effectif de chaque artiste lyrique ne peut excéder les durées prévues par l'article VI.6 de la convention collective.

Les artistes ne peuvent être convoqués à des répétitions, enregistrements ou représentations tels que définis ci-après pour une durée cumulée qui dépasse 6 heures pour les temps 1, 2, 3 et 4 définis au paragraphe XVI-2-1 ci-avant. Cette durée pourra être complétée d'une heure, qui ne pourra comporter que des tâches relevant du temps 4.

a) Période de répétition et d'enregistrement

Le travail est organisé suivant un plan de travail annexé au contrat de travail, et qui définit quotidiennement les périodes de travail sous forme de services dont la durée est comprise entre 2 et 4h.

Quel que soit le découpage du temps de travail, il doit comporter des temps de pause. La somme des temps de pause à l'intérieur d'une journée doit être égale à 6 minutes par heure de travail. La durée de chaque pause doit être au minimum de 10 minutes. Si la durée du service est inférieure ou égale à 2 heures, la pause ne peut être inférieure à 10 minutes. La répartition des pauses dans la journée est déterminée par l'employeur, en concertation avec le Délégué du personnel ou à défaut un représentant désigné par les artistes.

Une répétition générale pourra avoir la durée de l'ouvrage entrecoupée des pauses d'entracte.

Afin de répondre aux impératifs d'une œuvre dont la durée avec entracte dépasse 4 heures, les répétitions générales sont assimilées à une représentation.

La répétition générale ne pourra se faire le jour du concert qu'à titre exceptionnel. Dans ce cas, une coupure de 3 heures devra être respectée entre la fin de la générale et le début de la représentation ou du concert. La mise en œuvre de cette disposition devra faire l'objet d'une clause spécifique dans les contrats de travail concernés.

b) Période de représentation

Le raccord ou la balance et la représentation qui suit comptent pour une seule convocation.

Le raccord ou la balance est le temps consacré à la répétition précédant immédiatement une représentation. Il ne peut excéder 1h30. Durant le raccord ou la balance, la durée du travail vocal (temps 1, 2 et 3 tels que définis au chapitre XIII- 2.1) ne pourra dépasser la moitié de la durée de l'œuvre.

Un spectacle de durée normale (1 heure 30 à 3 heures, entracte compris) ne peut être joué plus de deux fois le même jour, ni (sous réserve d'une dérogation par mois) deux jours consécutifs en matinée et soirée.

Un spectacle de courte durée est défini comme un spectacle d'au plus une heure avec une tolérance de 10%. Pour un tel spectacle il ne peut être donné plus de 3 représentations par jour, ramenées à 2 représentations dans les cas suivants :

- concert a cappella ;
- parties chantées représentant plus des trois quarts de la durée de la représentation.

De plus il ne peut être donné :

- plus d'une représentation d'un spectacle de courte durée le même jour qu'une représentation d'un spectacle de durée normale ;
- plus de 10 représentations par semaine d'un spectacle de courte durée.

Affichage du plan de travail

Un planning détaillé est transmis à l'artiste au plus tard 72 heures avant le début de son engagement. En cas d'impondérable, l'employeur s'autorise toute modification de dernière minute. L'employeur devra s'assurer que l'artiste - interprète a pu en prendre connaissance.

Repos

L'artiste devra obligatoirement bénéficier d'un repos de 35 heures consécutives à raison de 4 jours de repos pour une période de 4 semaines. Durant ce repos, aucune répétition, aucun raccord ou déplacement ne pourra avoir lieu.

Article XVI- 3

Dispositions particulières concernant les déplacements et tournées et voyages

Ces dispositions précisent les dispositions du titre VIII.

Sont seuls concernés par ce titre les artistes lyriques en CDI et CDD salariés par les chœurs lyriques permanents à l'exception de l'article XVI-3.3 qui concerne tous les artistes lyrique de chœurs.

XVI- 3.1. Dispositions relatives au temps de travail

En cas de déplacement comportant un ou plusieurs découchers, il est pris en compte un minimum forfaitaire de 6 heures par jour. Le temps réellement effectué est comptabilisé dans le mois au cours duquel a lieu le déplacement. L'éventuelle différence entre le temps forfaitaire et le temps réellement effectué sera déduite des décomptes horaires périodiques.

XVI- 3.2. Dispositions relatives à la durée du trajet et au temps de repos

Conditions de transport collectif :

Tous les trajets effectués par voie ferrée s'effectueront en 1^{ère} classe

Ventilation de l'indemnité de déplacement

- La rédaction de l'article VIII- 2.3 de la convention est ainsi aménagée si le départ a lieu après 13 h et le retour après 1 h du matin, l'indemnité est due pour un repas et une chambre, à moins que la direction n'assure le retour au domicile respectif de chaque employé. Cette disposition concernant le retour du salarié n'est possible que si le déplacement est dans la limite de quarante kilomètres.

Dispositions relatives à la durée du trajet et au temps de repos

Durée de trajets :

Trajet entre 0 et 2 heures :

- 30 minutes de repos à l'arrivée ;
- un raccord de 2 heures et une générale ou une représentation.

Trajet entre 2 heures et 4 heures :

- 2 heures de repos à l'arrivée ;
- 1 heure de raccord ;
- 1 générale ou une représentation ;
- 1 découcher (effectué ou payé).

Trajet entre 4 heures et 6 heures :

- 2 heures de repos à l'arrivée ;
- uniquement un service de répétition le soir ;
- générale et représentation le lendemain ;
- 1 découcher (effectué ou payé).

Au-delà de 4 heures, un raccord pourra être prévu dans le cadre d'une journée de 7 heures (voyage + temps de travail inférieur ou égal à 7 heures).

Dès lors que le temps de voyage et le temps de travail atteignent 7 heures, il y a découcher, sauf accords d'entreprise spécifiques.

Grands trajets : au-delà de 6 heures de voyage, se conformer aux accords d'entreprise.

Les temps de repos s'appliquent à l'aller et au retour.

Dispositions relatives au voyage de nuit

Après un voyage de nuit, un repos de 9 heures est obligatoire. Un service pourra être prévu après ces 9 heures de repos. L'employeur doit, en conséquence, réserver 2 nuits d'hôtel.

Le voyage de nuit devra être limité au maximum.

Dispositions relatives au décalage horaire

Une négociation sera menée au cas par cas dans les entreprises entre la direction et les délégués des artistes lyriques des chœurs.

Dispositions relatives aux répétitions d'ouvrages inscrits au programme de la tournée ou du festival

En dehors des représentations, toute répétition ayant lieu le dimanche est définie dans le cadre des accords d'entreprise.

Dispositions relatives aux répétitions d'ouvrages non inscrits au programme de la tournée ou du festival

Pendant les déplacements, sur les périodes de non-jeu supérieures à 24 heures, après avoir pris en compte les repos obligatoires, les artistes lyriques des chœurs peuvent être amenés à effectuer des répétitions pour des ouvrages non inscrits au programme de la tournée ou du festival. Ces services sont limités aux leçons.

XVI- 3.3. Indemnités d'installation et de double résidence

Lorsque l'engagement d'un artiste nécessite son installation temporaire dans un lieu fixe pour un contrat d'une durée de moins de 3 mois, il reçoit pendant toute la période l'indemnité de grand déplacement telle que définie dans le préambule.

Pour un contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mois et de moins de 9 mois, les dispositions suivantes s'appliquent : l'indemnité de grand déplacement sera versée pendant les trois premiers mois du contrat en cas de double résidence, c'est-à-dire à condition que le salarié justifie indiscutablement (quittance de loyer, d'électricité, certificat d'imposition, etc.) qu'il a conservé la pleine et entière disposition de son domicile permanent, l'indemnité de déplacement lui sera due pendant les trois premiers mois du contrat. Du 4^{ème} au 9^{ème} mois, elle sera limitée au découcher (chambre et petit déjeuner). Si le salarié ne peut justifier d'une double résidence, il recevra seulement et pendant les 30 premiers jours, une indemnité d'installation, égale à la moitié de l'indemnité journalière de déplacement.

Pour un contrat à durée déterminée de plus de 9 mois, quelle que soit la situation personnelle du salarié, il sera considéré comme élisant domicile au lieu où s'exerce son activité professionnelle et recevra seulement pendant les 30 premiers jours l'indemnité d'installation.

Dans ces différents cas de figure, le lieu d'installation temporaire est pris en considération lorsqu'un déplacement a lieu durant cette période pour déterminer le droit à indemnité de déplacement, sachant que :

- les indemnités d'installation et de découcher constituant un fractionnement de l'indemnité de déplacement, elles ne peuvent se cumuler avec elle, seul le complément est dû ;
- en cas de double résidence, un déplacement au lieu du domicile permanent n'ouvre pas droit aux indemnités de déplacement.

Article XVI- 4

Autres Dispositions particulières

Dépassement du temps d'un service

CDI et CDD en ensemble vocal ou d'un chœur lyrique permanent

La durée des services de répétition générale et de spectacles peut être dépassée de 3 minutes sans qu'il soit accordé de rémunération supplémentaire.

Tout dépassement de la durée d'un service de répétition générale ou de spectacle supérieur à 3 minutes et inférieur à 15 minutes donne droit à une rémunération dénommée prime égale à ¼ d'heure et ce, alors même que la durée du travail effectif n'atteint pas le ¼ d'heure. Pour chaque ¼ d'heure complémentaire entamé, il est payé une prime fixée comme suit.

L'accomplissement du 1^{er} et du 2^e ¼ d'heure complémentaires donne lieu à une prime égale à 25 % du salaire horaire de base. Les 3^e et 4^e quarts d'heure complémentaires donnent lieu à une prime égale à 33 %. Le taux est porté à 50 % du salaire horaire de base pour les quarts d'heure complémentaires au-delà du 4^e.

Article XVI- 5

Feux

CDI et CDD en ensemble vocal ou d'un chœur lyrique permanent

Est considéré comme feu une partie chantée à découvert par un artiste lyrique des chœurs et inscrite dans la partition dans les parties de chœurs.

Quatre artistes lyriques des chœurs de tessiture différente chantant à découvert une partie séparée du chœur perçoivent un feu.

La rémunération du feu est fixé sur la base d'un minimum (cf. titre XIII du présent accord). La revalorisation s'effectue dans le cadre de la négociation annuelle. Ce feu s'entend pour une intervention calculée jusqu'à 10 mesures chantées.

Toute difficulté particulière, ou service supplémentaire, doit faire l'objet d'une augmentation du feu à négocier entre le salarié et la direction.

Les feux spécifiques (texte parlé) sont rémunérés et éventuellement fixés dans les accords d'entreprise.

Les solos sont distribués sur la base du volontariat et sur audition des artistes intéressés. Le refus du rôle par le salarié ne peut lui être préjudiciable. Le détail des modalités de désignation d'un soliste peut faire l'objet d'un accord d'entreprise.

Chaque feu parlé fait l'objet d'une négociation entre le salarié et la direction.

Le rôle de figuration se fait également sur la base du volontariat et se négocie de gré à gré.

En cas de carence, la direction pourra envisager, en accord avec les délégués du personnel, de faire appel à une personnalité extérieure.

Figuration, mime et chorégraphie pourront être demandés à un artiste interprète des chœurs permanents uniquement dans les ouvrages où celui-ci a une partie chantée.

Les jours de pré-générale et de générale d'un ouvrage lyrique en version scénique, seul cet ouvrage peut être répété.

Titre XVII : DISPOSITIONS SPECIFIQUES A L'EMPLOI DES ARTISTES DU CIRQUE

Leur négociation fera partie du second cycle de négociation. Voir liste des sujets et calendrier des négociations futures¹.

Publication :

Afin de mettre à disposition des entreprises et de leurs salariés le texte de la convention collective tenant compte des modifications apportées par le présent accord collectif, (et dans l'attente de la publication du texte par le journal officiel), le Fonds commun d'aide au paritarisme, assurera l'édition du texte de la convention renouvelée, dès son extension par le ministère du travail.

Extension et entrée en vigueur de l'accord :

Il est convenu que les signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article [L.2261-1](#) du code du travail.

Les signataires conviennent expressément que le présent accord ne sera applicable qu'à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au JO et que les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

¹ La liste des sujets de négociation figure dans le préambule de l'accord du 20 février 2009.

Pour la CPDO

Pour le PROFEVIS

Pour le SCC

Pour le SMA

Pour le SYNDEAC

Pour le SNSP

Pour le SYNAVI

Pour le SYNOLYR

Fédération Communication - CFTC

Syndicat national CFTC

Pour la FASAP – FO

Pour le SNLA-FO

Pour le SNM-FO

Pour le SNSV-FO

Pour la FCCS – CFE-CGC

Pour le SNACOPVA-CFE-CGC

Pour le SNAPS-CFE-CGC

Pour la F3C CFDT - Fédération Communication Conseil Culture

Pour le SNAPAC- CFDT

Pour la Fédération du Spectacle – CGT

Pour le SFA – CGT

Pour le SYNPTAC – CGT

Pour le SNAM-CGT

EGALITE PROFESSIONNELLE ET SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LE SPECTACLE VIVANT

Les partenaires sociaux de la CCNEAC ont mis en place fin 2010 un groupe de travail en vue d'observer et d'analyser les pratiques en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes dans la branche des entreprises artistiques et culturelles pour pouvoir dans un deuxième temps préconiser des mesures visant à réduire ces inégalités.

Ce travail a débouché sur la rédaction du présent accord qui se situe dans le cadre de l'évolution des dispositions législatives et réglementaires, en particulier l'élaboration successive de diverses normes, françaises et européennes, qui ont fixé le cadre légal et confirmé les principes de mixité et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Il s'agit notamment de :

- la [loi n°2001-397 du 9 mai 2001](#) relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la [loi n°2006-340 du 23 mars 2006](#) relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux de la branche affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique ;
- la [loi n°2010-1330 du 9 novembre 2010](#) portant réforme des retraites.

Persuadées que la prise en compte de la mixité passe par la mise en œuvre de politiques en faveur de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, les parties signataires rappellent la nécessité :

- de former les dirigeant(e)s et leurs collaborateurs(trices) impliqué(e)s dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité,
- de communiquer auprès de l'ensemble des salarié(e)s leur engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité,
- d'être attentif aux principes de non-discrimination et de respect de la diversité dans toutes les instances paritaires au sein de la branche,
- d'inscrire cette démarche dans un cadre général de lutte contre les discriminations quelles qu'elles soient et de chercher à refléter la diversité de la société française.

Les parties signataires rappellent en particulier :

- qu'aucun(e) salarié(e) ne peut être écarté(e) d'une procédure de recrutement ni de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise,
- qu'aucune) salarié(e) ne peut être sanctionné(e), licencié(e) ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour un motif prohibé par la législation en vigueur.

Dans ce but, un travail d'observation et d'analyse statistique a été mené en prenant appui sur le rapport de branche 2011 réalisé par le Groupe Audiens pour le compte des partenaires sociaux.

Par ailleurs, il a été demandé au Groupe Audiens un collectage statistique spécifique sur l'emploi dans notre secteur avec la présence du critère de genre, afin d'affiner l'observation des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les données présentées par le rapport spécifique et analysées par le Groupe Audiens, du point de vue du genre, permettent une connaissance assez précise de la branche sur cette question. Il importera au fil des années d'affiner cette approche au fur et à mesure de l'avancée des réflexions, afin de parfaire les conditions et les objectifs de l'observation.

Les partenaires ont choisi une série d'indicateurs permettant le suivi de l'évolution de la situation, notamment :

- la répartition des effectifs, avec la déclinaison par type de contrat, par durée du travail (temps partiel et temps plein), par catégorie professionnelle et par tranches d'âge
- la répartition des actions de formation (y compris le type d'action) et de l'alternance (contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, apprentissage ...)
- le salaire horaire

Ces indicateurs doivent être ventilés par genre, catégorie professionnelle, niveau de classification et filières d'emploi.

Des indicateurs supplémentaires feront l'objet d'une demande d'observation complémentaire au Groupe Audiens afin d'améliorer les éditions futures du rapport de branche. Ce rapport devra, dans la mesure du possible, intégrer à l'avenir les éléments d'observation propres à ce suivi.

La liste de ces indicateurs, établie à la date du présent accord, est précisée en annexe 1. Les partenaires sociaux se réservent la possibilité de faire évoluer cette liste en fonction de l'évolution des situations.

Quelques points attirent l'attention des partenaires sociaux :

- persistance d'une différence de rémunération entre les hommes et les femmes, les salaires des femmes représentant selon les catégories de 88% à 97% du salaire des hommes (référence au salaire médian). Il importe de pondérer cette évaluation, car des différences subsistent à l'intérieur des catégories suivant la filière, le métier, l'âge, etc.
- décalage entre le nombre total d'heures rémunérées (à peu près égal pour les femmes et les hommes) et le montant total des salaires versés pour ces heures (45% / 55% au bénéfice des hommes) ;
- différence dans la structure de l'emploi :
 - ✓ personnel permanent :
 - ⇒ plus de femmes en temps partiel que d'hommes (26 %-18 %),
 - ⇒ plus de femmes en CDD que d'hommes (29 %-25 %) ;
 - personnel intermittent :
 - ⇒ la moyenne d'âge est plus basse pour les femmes.

Ces trois facteurs sont chacun des facteurs de limitation de la rémunération.

Ces quelques exemples donnent un éclairage sur des pistes de progrès à explorer, et montrent la nécessité de peser sur tous les facteurs (structure de l'emploi, égalité formelle des rémunérations durée et organisation du travail, accompagnement social, formation).

Les partenaires sociaux de la branche conviennent par le présent accord, conclu conformément aux articles [L.2241-3](#) et [L.2241-9](#) du code du travail et sans préjudice des articles [L.2242-2](#), [L.2242-5](#) à [L.2242-7](#) du même code, de définir les principes et de mettre en œuvre les dispositions visant à améliorer l'égalité des chances et de traitement tout au long de la vie professionnelle ainsi que d'inciter les entreprises à engager vraiment des politiques actives en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

TITRE Ier : MESURES D'ENCOURAGEMENT EN FAVEUR DE LA MIXITE EN MATIERE DE RECRUTEMENT

Les parties signataires s'engagent à encourager la mixité des recrutements, au niveau de l'accès à l'emploi et des choix d'entrée et de sortie des entreprises, à mener ou faire mener les actions nécessaires en termes de recrutement pour parvenir progressivement à un objectif de parité.

Article 1- 1 *Recrutement*

Il est rappelé qu'aucune embauche ne peut faire l'objet d'une discrimination liée au genre ou à la vie familiale, quel que soit le type de contrat proposé, y compris à travers des dispositifs de contrats aidés.

Et notamment :

- l'état de grossesse ou la perspective d'une grossesse d'une salariée ne saurait être un frein à son recrutement ou à son évolution professionnelle ;
- la rédaction de toutes les offres d'emploi doit être non sexuée et présenter une formulation objective et non discriminante ;
- lors de la diffusion des offres d'emploi interne ou externe, aucune mention relative au sexe et/ou à la situation familiale ne doit apparaître.

Les critères retenus pour le recrutement ainsi que la rémunération proposée (incluant les avantages et accessoires au salaire tels que définis à l'article [L.3221-3](#) du code du travail) doivent être strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les aptitudes professionnelles requises pour tenir l'emploi à pourvoir.

Il est rappelé qu'au cours de l'entretien d'embauche, l'employeur ne peut solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi à pourvoir, afin d'apprécier les compétences d'une candidate ou d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi.

Le rapport de branche 2011 constatant : « les femmes ont moins accès au CDI, plus rémunérateur que les CDD », quatre indicateurs issus du rapport de branche seront suivis (voir annexe 1).

Article 1- 2 *Répartition par filière*

Les parties signataires veillent à ce que la préoccupation de mixité et l'objectif de parité, exposés sous le titre Ier, s'appliquent dans toutes les filières et à tous les niveaux hiérarchiques. Les entreprises doivent sensibiliser les cadres et responsables d'embauche sur la question de la diversité dans tous les secteurs de l'activité. Les parties signataires s'engagent à être attentives au respect de la mixité et à l'objectif de parité au sein des formations initiales professionnelles et supérieures, et ce pour toutes les filières.

Le rapport de branche 2011 constatant : « les hommes sont plus présents dans les postes artistiques et techniques que les femmes qui le sont davantage dans les postes administratifs », 3 indicateurs issus du rapport de branche seront suivis (voir annexe 1).

Article 1- 3 *Dirigeant(es)*

Les parties signataires incitent les entreprises à augmenter leurs efforts pour favoriser l'accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur et de direction. Cet engagement peut se traduire en termes de formation et de sensibilisation des équipes dirigeantes, avec un effort particulier de formation des candidates potentielles à de telles fonctions, ainsi qu'en actions de sensibilisation des instances statutaires de direction (conseils d'administration, bureau...), qui doivent elles aussi être aussi respectueuses que possible de la mixité avec l'objectif de la parité.

Le rapport de branche 2011 constatant que « même si les femmes sont encore minoritaires dans les postes de dirigeants en 2009 -41%, leur proportion a augmenté depuis 2007 -37% », que « les dirigeants hommes ont des revenus (...) supérieurs à ceux des femmes et cet écart se creuse avec l'âge » et que « le poids du salaire médian (...) des femmes dirigeantes par rapport à celui des hommes baisse entre 2007 et 2009 », 6 indicateurs issus du rapport de branche seront suivis (voir annexe 1).

TITRE II : MESURES D'ENCOURAGEMENT EN FAVEUR DE LA MIXITE EN MATIERE DE RECRUTEMENT

Les signataires rappellent l'obligation d'égalité de traitement du point de vue de la rémunération et de l'accessibilité au travail entre les femmes et les hommes.

Article 2- 1

Egalité professionnelle – Egalité salariale

Il est rappelé l'obligation d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur tel que défini aux articles [L.3321-1](#) et suivants du code du travail.

Il est également rappelé que doivent être respectées les obligations particulières de négociation concernant la réduction des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes

- au niveau de la branche : l'article [L.2241-9](#) du code du travail rappelle que « les négociations annuelle et quinquennale prévues aux articles [L.2241-1](#) et [L.2241-7](#) visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes »
- au niveau des entreprises : l'article [L.2242-7](#) du code du travail rappelle que « la négociation sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année, conformément au 1° de l'article [L.2242-8](#), vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes »

En vue de la négociation annuelle obligatoire prévue à l'article [L.2241-13](#) du code du travail, la branche établit dans le cadre du rapport de branche un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération et identifie les axes de progrès en matière d'égalité professionnelle et de rémunération.

Au vu de ses constatations, la branche élaborera des préconisations afin de diminuer les différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Le rapport de branche 2011 constatant « Le salaire annuel brut moyen d'une femme occupant un équivalent temps plein sur l'année est inférieur à celui d'un homme (26 500 € pour un homme et 21 000 € pour une femme) » et « les femmes en CDDU ont en moyenne un salaire horaire brut moyen (... qui) représente 94% (du) salaire d'un homme », 26 indicateurs issus du rapport de branche seront suivis (voir annexe I).

Article 2- 2

Mise en œuvre pratique

Il est rappelé que, parallèlement à l'obligation spécifique prévue à l'article [L.2242-7](#) du code du travail, l'article [L.2242-5](#) prévoit que « l'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre... ».

Et lorsqu'un accord comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

Il est aussi rappelé que l'article [L.2242-5-1](#) du code du travail prévoit pour les entreprises d'au moins cinquante salariés une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle mentionné à l'article [L.2242-5](#) ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles [L.2323-47](#) et [L.2323-57](#).

Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par le [décret du 7 juillet 2011](#).

Un indicateur issu du questionnaire pour le rapport de branche (voir annexe 1).

Article 2- 3

Pénibilité et santé au travail

Les entreprises de la branche doivent veiller à ce que les contraintes physiques ne soient pas un obstacle discriminant à l'embauche, ni au maintien dans le poste, sauf impossibilité. Elles peuvent notamment mettre en place une politique d'adaptation des postes le cas échéant, et informer les salarié(e)s de ces possibilités. Conformément au code du travail, des situations de reclassement pourront être envisagées lorsque le maintien dans le poste est impossible.

En particulier, les postes à contrainte physique importante (notamment dans la filière technique) doivent faire l'objet d'actions spécifiques pour améliorer l'égalité d'accessibilité.

TITRE III : ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVEE

Les parties signataires rappellent leur attachement au respect d'une articulation positive entre la vie professionnelle et la vie privée. Ce respect doit permettre à chacun(e) de mener sa vie professionnelle sans y subir de conséquences liées à sa situation familiale ou parentale. Le refus de la discrimination implique que les droits reconnus aux salarié(e)s en termes de vie familiale ou parentale ne soient pas différenciés suivant leurs orientations sexuelles.

Article 3- 1

Organisation du travail

Les entreprises doivent exclure toute pratique discriminante entre les hommes et les femmes dans l'organisation du travail et intégrer autant que possible les contraintes familiales ou parentales. En particulier, elles doivent veiller autant que possible à organiser les réunions collectives sur des plages horaires préservant les équilibres des temps de vie en dehors du travail.

Sur la question du télétravail, les parties signataires incitent les entreprises à examiner, au cas par cas, les demandes de salarié(e)s justifiées par des contraintes familiales, pour les postes où cette organisation est possible. Les signataires rappellent les textes (articles [L.1222-9](#) à [L.1222-11](#) du code du travail) encadrant ce type d'organisation du travail.

Article 3.1-1 : Temps partiel

Il est rappelé le principe d'égalité de traitement entre les salariés (femmes et hommes) travaillant à temps complet et ceux travaillant à temps partiel en termes de qualifications, rémunérations, de développement de carrière et de formation professionnelle. Ce type de contrat ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion et à la formation professionnelle.

L'article [L.2242-5](#) du code du travail impose aux entreprises, dans le cadre de leur négociation annuelle obligatoire, d'examiner l'application de l'article [L.241-3-1](#) du code de la sécurité sociale concernant les emplois exercés à temps partiel, et les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.

Le rapport de branche 2011 constatant « les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes », 2 indicateurs issus du rapport de branche et 1 indicateur issu du questionnaire seront suivis (voir annexe 1).

Article 3.1-2 : Congés payés

Les signataires rappellent que l'ordre des départs en congé fixé par l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel tient compte des souhaits exprimés par les salariées et les salariés et spécialement de leur situation de famille.

L'article [L.3141-14](#) précise que, pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient notamment compte de « la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ».

Article 3- 2

Vie privée

Article 3 2-1 : Conditions de travail pendant la grossesse

Les signataires rappellent l'attention particulière qui doit être portée à la situation de la salariée pendant la grossesse.

Les salariées en état de grossesse bénéficient de la protection contre les discriminations définies par des dispositions législatives et réglementaires supplémentaires, notamment par les articles [L.1225-1](#), [L.1225-29](#) et [L.1225-34](#) du code du travail, ainsi que par les articles [L.1225-16](#) à [L.1225-29](#) sur les principes légaux de protection de la grossesse et de la maternité.

L'article IX-5 de la CCNEAC précise une protection spécifique supplémentaire qu'il convient de respecter : du jour de la déclaration de grossesse au début du congé de maternité, la salariée bénéficie d'une heure de repos au cours de la journée de travail, déterminée lors de la déclaration de grossesse. Ce même article garantit aussi d'autres dispositions (maintien intégral du salaire et des droits de l'ancienneté, droit à un congé supplémentaire sans solde).

Les employeurs sont invités à informer le médecin du travail à partir du moment où l'employeur reçoit l'attestation de grossesse, afin que celui-ci puisse assurer la surveillance médicale renforcée prévue par la législation. Le médecin du travail est habilité à faire à l'employeur des propositions d'aménagement ou de changement de poste (article [L.4624-1](#) du code du travail).

Les signataires attirent l'attention sur l'article [L.1225-7](#) du code du travail qui prévoit : « *La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige. En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée. L'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération* ».

Article 3.2-2 : Parentalité et égalité salariale

Les parties signataires s'engagent à lutter contre toute discrimination liée à la situation parentale, en particulier au niveau des rémunérations et de l'évolution de carrière. Les jours d'absence pour cause familiale reconnue (congés de maternité, de paternité, d'adoption et le congé parental d'éducation) doivent être accordés sans discrimination et sans conséquence sur l'évolution de la carrière professionnelle.

Elles rappellent que la durée des congés de maternité et d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée ou le salarié tient de son ancienneté (article [L.3141-5](#) du code du travail), et que la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination de ces mêmes droits (article [L.1225-54](#) du code du travail).

Conformément à l'article [L.1225-26](#) du code du travail, en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article [L.3221-3](#), est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise [L.1225-26](#).

Un indicateur issu du rapport de branche sera suivi (voir annexe 1).

Article 3.2-2 : Equilibre entre vie professionnelle et vie privée

L'égalité entre les hommes et les femmes doit être respectée dans le traitement des demandes de congés pour convenances personnelles.

Afin de permettre de concilier au mieux vie privée et vie professionnelle, les parties signataires rappellent que les salarié(e)s bénéficient, conformément à l'article X.3 de la CCNEAC, de jours de congés de courte durée, rémunérés comme du temps de travail, liés à des événements privés (dont 4 jours par an dans le cas de la maladie d'un enfant de moins de 10 ans). Ces droits ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination.

Un indicateur issu du rapport de branche sera suivi (voir annexe 1).

Article 3.2-4 : Planification du travail

Les modalités d'organisation de travail des salariées et des salariés, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne doivent pas constituer pour les entreprises un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière de leurs salariées et salariés.

TITRE IV : FORMATION PROFESSIONNELLE ET DEROULEMENT DE CARRIERE

Article 4- 1

Accès à la Formation professionnelle

Les signataires rappellent la nécessité de ne pas faire de discrimination dans les décisions de formation, et l'accès à la formation doit être égalitaire. Une attention particulière doit être portée à l'amélioration de la mixité dans toutes les filières et à tous les niveaux de responsabilité.

Les parties signataires s'engagent à veiller à ce que les formations continues de la branche intègrent l'objectif de parité. Cet objectif peut être approché par l'accès égalitaire entre les femmes et les hommes et par la mise en place de formations spécifiques permettant d'améliorer les situations de déséquilibre constatées dans la profession.

Les signataires rappellent que :

- le congé de maternité ou d'adoption ne doit pas conduire à un gel des droits du (de la) salarié(e) en matière de formation.
- la période de suspension du contrat de travail au titre d'un congé de maternité ou d'adoption pris, d'un congé de paternité, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF).
- les salarié(e)s qui reprennent une activité au terme d'un congé parental d'éducation ou d'un travail à temps partiel pour élever un enfant bénéficiant de plein droit d'un bilan de compétences (dès lors qu'ils justifient de 1 année d'ancienneté dans l'entreprise à la naissance de l'enfant ou à l'arrivée au foyer de l'enfant en vue de son adoption) ; ils bénéficient prioritairement d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Un indicateur issu du rapport de branche et un indicateur demandé à l'AFDAS seront suivis (voir annexe 1).

Article 4- 2

Vie familiale et évolution de carrière

Les salarié(e)s absent(e)s pour exercer leur parentalité dans le cadre d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation (à temps complet ou à temps partiel) peuvent bénéficier d'un entretien avec le(la) chef d'entreprise ou son(sa) représentant(e), en amont du congé puis à l'issue de celui-ci. Au cours de cet entretien doit être abordée la question de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle.

TITRE V : SUIVI DE L'ACCORD

Les parties signataires conviennent de se réunir annuellement pour étudier les indicateurs issus du rapport de branche.

Cette réunion doit se dérouler entre la remise du rapport de branche et la réunion de la négociation annuelle obligatoire de la branche.

Pour la CPDO

Pour le PROFEDIM

Pour le SCC

Pour le SMA

Pour le SYNDEAC

Pour le SNSP

Pour le SYNAVI

Pour le SYNOLYR

Pour la FASAP – FO

Pour le SNLA-FO

Pour le SNM-FO

Pour le SNSV-FO

Pour la FCCS – CFE-CGC

Pour le SNACOPVA-CFE-CGC

Pour le SNAPS-CFE-CGC

Pour la F3C CFDT - Fédération Communication Conseil Culture

Pour le SNAPAC- CFDT

Pour la Fédération du Spectacle – CGT

Pour le SFA – CGT

Pour le SYNPTAC – CGT

Pour le SNAM-CGT

Pour la Fédération Communication - CFTC

Pour le syndicat National CFTC

ANNEXE 1 : LISTE DES INDICATEURS ISSUS DU RAPPORT DE BRANCHE ET DOCUMENT ANNEXE

Article 1- 1 *Recrutement*

Quatre indicateurs :

- Création et ruptures de CDI
- Détail de sorties de CDI
- Ancienneté des CDI
- Caractéristiques des salarié(e)s par contrat et par genre.

Article 1.2 *Répartition par filière*

3 Indicateurs :

- Caractéristiques principales des salarié(es) par filière d'emploi et par genre
- Répartition des équivalents temps plein (ETP) permanents

Par genre, catégorie professionnelles et type de contra

- Répartition des salari(é)s par catégorie socio-professionnelle

Article 1.3 *Dirigeant(e)s*

6 indicateurs : (donnée supplémentaires p28 et 29)

- Répartition par genre du nombre de postes et des salaires de directrices/directeurs en CDI
- Répartition par genre du nombre de postes et des salaires de directrices adjointes ou déléguées/directeurs adjoints ou délégué en CDI
- Poids du salaire mensuel médian d'une femme directrice par rapport à celui d'un homme (Idem pour « directrice adjointe » ou « déléguée »)
- Répartition par genre et par âge du nombre de jours travaillés et des salaires des dirigeant(e)s artistiques
- Poids du salaire journalier médian d'une femme dirigeante artistique par rapport à celui d'un homme.

Article 2-1 *Egalité professionnelle. – Egalité salariale*

26 indicateurs :

1°/ Dans les tableaux d'état des rémunérations :

A- CDI

A1. CDI artistiques :

- pour les CDI artistiques
- pour les CDI artistiques par fonction et genre (nouveau croisement)
- pour les CDI artistiques par classes d'âge et genre

A2. CDI autres que les artistes

A2.1 Cadres hors artistes

- pour les CDI cadres hors artistes par genre
- pour les CDI cadres hors artistes par classes d'âge et genre
- pour les CDI cadres hors artistes par filière et genre (nouv. Crois.)

A2.2 TAM hors artistes

- pour les TAM par genre
- pour les TAM par classes d'âge et genre
- pour les TAM par filière et genre (nouveau croisement)

A2.3. Employés-ouvriers

- pour les EO par genre
- pour les EO par classes d'âge et genre

– pour les TAM par filière et genre (nouveau croisement)

B- CDD (dont CDDU)

B1. CDD (dont CDDU) des emplois artistiques

- CDD emplois artistiques par fonction et genre
- CDD emplois artistiques par classes d'âge et genre
- CDD emplois artistiques par fonction, tranches d'heures déclarées et genre (nouveau crois.)

B2. CDD autres qu'artistes

B2.1 Cadres

- CDD cadres par genre
- CDD cadres par classes d'âge et par genre
- CDD cadres par filière et par genre (nouveau croisement)

C2.2 TAM :

- CDD TAM par genre
- CDD TAM par classes d'âge et par genre
- CDD TAM par filière et par genre (nouveau croisement)

C2.3 E-O

- CDD EO par genre
- CDD EO par classes d'âge et par genre
- CDD EO par filière et par genre (nouveau croisement)

2°/ autres indicateurs :

- effectifs en ETP et salaire annuel moyen par ETP en fonction de la catégorie, du type de contrat (CDI ou CDD) et du genre
- salaire annuel brut moyen pour un ETP

Article 2-2

Mise en œuvre pratique

1 indicateur issu du questionnaire :

- « Avez-vous conclu un accord ou un plan d'action en matière d'égalité professionnelle ? »

Article 3.1-1

Temps partiel

2 indicateurs :

- masses salariales par type de contrat, taux de temps partiel et genre
- répartition des ETP par genre, type de contrat catégorie professionnelle et tranche de temps partiel)

1 indicateur issu du questionnaire :

- « Avez-vous conclu un accord en matière de temps partiel ? »
- « Si oui, combien de personnes sont concernées ? » avec réponse par genre

Article 3.2-2

Parentalité et égalité salariale

1 indicateur issu du questionnaire :

- nombre de jours d'absence des CDI colonne 6
- (congés d'adoption inclus dans la colonne « maternité/paternité »)

Article 3.2-3

Equilibre entre vie professionnelle et vie privée

1 indicateur :

- nombre de jours d'absence des CDI colonne 7

Article 4.1

Accès à la formation professionnelle

1 indicateur :

- **formation professionnelle**
- **(distinction par genre ajouté dans le questionnaire)**

1 indicateur demandé à l'AFDAS :

- **contrats de professionnalisation et période de professionnalisation par genre**
- **(sous réserve de la possibilité pour l'AFDAS d'isoler les contrats du champ de la CCNEAC)**

ANNEXE 2 : Préambule de l'accord du 24 juillet 2012

Conformément aux dispositions de l'accord signé le 20 février 2009, les organisations syndicales de la branche se sont engagées dans un second cycle de négociation qui a fait l'objet de réunions de négociation tant au sein de la Commission Mixte Paritaire, qu'au sein de groupes de travail spécifiques.

A la fin de l'année 2011, les parties ont jugé que l'état d'avancement de la négociation et l'intérêt mutuel des parties justifiaient la signature d'un nouvel accord collectif de travail.

Par ailleurs, un troisième cycle de négociation est décidé par les partenaires sociaux de la branche, afin de parachever le travail de mise à jour de la CCNEAC. En complément de l'accord du 20 février 2009 et du présent accord, une liste de sujets à négocier a été établie ; chacun de ces sujets peut faire l'objet d'un accord spécifique, indépendamment de la conclusion des négociations des autres sujets de ce 3^{ème} cycle de négociation.

- 1) les partenaires sociaux sont convenus d'aborder dans le cadre du 3^{ème} cycle :
 - les dispositions de l'article I-2, à voir prioritairement pour définir les modalités de poursuite du dialogue social ;
 - le fonctionnement de la CNPCIV en précisant notamment les dispositions de l'article I-6 ;
 - la négociation du Titre XVII concernant les artistes de cirque et les articles afférents ;
 - le réexamen de la question de l'indemnité due, en cas de rupture conventionnelle ;
 - la courbe de carrière des artistes chorégraphiques en CDI ;
 - les conditions de rémunération des artistes musiciens engagés au sein d'entreprises de production théâtrale ou chorégraphique ;
 - la négociation d'un accord de sous-branche est déjà engagée. Elle porte sur la rémunération des musiciens engagés en CDD dans les orchestres à la nomenclature employant des artistes en CDI, et sur la courbe de carrière des artistes en CDI engagés au sein d'orchestres à nomenclature. Elle se poursuivra dans le troisième cycle ;
 - les partenaires sociaux se sont également engagés à ouvrir des négociations en vue d'aboutir à la signature d'un accord portant sur une mesure de représentativité plus fine à l'intérieur de la branche ;
 - articles XIV-2-1 et XIV-3 : mise en cohérence de la rédaction des temps d'activités connexes et des temps d'action culturelle ;
 - reconnaissance de la qualification des danseurs en CDI dans leurs parcours professionnels et de la question de leur reconversion.
- 2) les partenaires sociaux ont identifié des sujets de négociation concernant l'interbranche avec le champ de la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant :
 - réexamen de l'accord du 22 mars 2005 sur le champ des secteurs public et privé ;
 - création d'un CHSCT de branche.
- 3) Dans la mesure du possible une négociation s'ouvrira dans le champ plus global du spectacle concernant les enregistrements audiovisuels et sonores.
- 4) Indépendamment de travaux listés ci-dessus, les partenaires sociaux de la branche se réservent la possibilité de réviser ou compléter par voie d'avenant selon les dispositions prévues par l'article I-2, d'autres sujets de négociations, notamment à titre d'exemples :
 - recherche de solution en vue d'une égalité d'accès aux activités sociales et culturelles pour les salariés relevant des CEC par le biais du FNAS ou des comités ;
 - réexamen de l'article V-5, concernant la formation professionnelle continue, notamment la reconversion ;
 - aménagement de la nomenclature des emplois concernant la filière communication – relations publiques.

En ce qui concerne la Convention Collective des Entreprises Artistiques et Culturelles (éditée au JO IDCC 1285), le texte en vigueur est modifié comme suit :

- les parties de texte en gras étant les nouvelles dispositions négociées,
- les parties en italique maigre reprenant le texte en vigueur en date du 20 février 2009¹.

¹ modifié par accord du 22 février 2010 relatif au dialogue social et par accord du 25 mai 2010 tirant les conséquences de la non-extension de certaines dispositions (ces deux accords ont été étendus par arrêté du 23 mars 2011).