



**RÉPUBLIQUE
FRANÇAISE**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Légifrance

Le service public de la diffusion du droit



Convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984. Etendue par arrêté du 4 janvier 1994 JORF 26 janvier 1994.

IDCC

> 1285

SIGNATAIRES

> Organisations d'employeurs :

Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles (Syndeac).

> Organisations syndicales des salariés :

Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle (FNSAC-CGT) ; Syndicat national des professionnels du théâtre et de l'action culturelle (Synptac-CGT) ; Syndicat français des artistes interprètes (SFA-CGT), et, sauf en ce qui concerne l'article 25 de la convention et l'annexe B 2 : Fédération des travailleurs de l'information, de l'audiovisuel et de l'action culturelle (FTIAAC-CFDT) ; Syndicat national des professions artistiques et culturelles (Synapac-CFDT) ; Syndicat des artistes du spectacle (Sydas-CFDT).

> Adhésion :

Syndicat indépendant des artistes-interprètes (SIA), le 1er octobre 1984 Syndicat national libre des acteurs (CISL-FO), le 13 avril 1987 Syndicat national des directeurs des théâtres publics (SNDTP) par adhésion du 24 octobre 1997 (BO CC 97-48) La chambre syndicale des directeurs-producteurs de théâtre, 5 rue du cirque, 75008 Paris, par lettre du 20 octobre 1998 (BO CC 99-19) Syndicat national des orchestres et théâtres lyriques subventionnés de droit privé (SYNOLYR), par lettre du 1er mars 2002 (BO CC 2002-12-13) Syndicat de la communication écrite, graphique, du spectacle et de l'audiovisuel CFTC, 8, boulevard Berthier, 75017 Paris, par lettre du 30 avril 2002 (BO CC 2002-19) Chambre professionnelle des directeurs d'opéra par lettre du 11 juin 2002 (BO CC 2002-28) Union des syndicats des artistes interprètes créateurs et enseignants de la musique, de la danse, de l'art dramatique et des arts plastiques, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par lettre du 11 juin 2003 (BO CC 2003-27) Syndicat des artistes-interprètes et enseignants de la musique et de la danse de Paris Ile-de-France (SAMUP), 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par lettre du 11 juin 2003 (BO CC 2003-31) Union nationale des syndicats autonomes (UNSA-Spectacle et communication), 21 rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 11 septembre 2003 (BO CC 2003-39) Syndicat UNSA / SNAPSA, sections : SACEM et SACD par lettre du 19 septembre 2003 (BO CC 2003-41) Syndicat autonome de l'industrie cinématographique et des spectacles (SNAICS), membre de l'UNSA, pôle 4, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Bagnolet Cedex, par lettre du 3 juin 2005 (BO CC 2005-24) Syndicat national des petites et moyennes structures non lucratives de musiques actuelles (SMA), 9, rue des Olivettes, 44000 Nantes, par lettre du 24 octobre 2005 (BO CC 2005-46) Syndicat national CFTC SCCL, par lettre du 14 mars 2012 (BO n°2012-28)

CODE NAF

> 92-3A

> 92-3D

Titre Ier : Dispositions générales

Champ d'application

Article I.1

En vigueur étendu

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'État et du personnel de droit public 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 (État et/ ou collectivités territoriales) ;
- entreprises dont l'un au moins des organes de décision comporte en son sein 1 représentant de la puissance publique ;
- entreprises bénéficiant d'un label décerné par l'État (compagnies dramatiques conventionnées, compagnies chorégraphiques conventionnées, scènes de musiques actuelles conventionnées et en général toutes structures conventionnées ou missionnées) ;
- entreprises subventionnées directement par l'État et/ ou les collectivités territoriales dans le cadre de conventions pluriannuelles de financement, ou de conventions d'aides aux projets pour les compagnies dramatiques, chorégraphiques, lyriques, des arts de la piste ou de la rue, les ensembles musicaux ...

Sont exclus de ce champ d'application :

- les entreprises du secteur privé du spectacle vivant au sens de l'accord interbranches 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, sauf pour ce qui concerne leurs rapports avec le personnel employé sous contrat de droit privé ;
- 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 interbranches 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.

Durée, révision, dénonciation

Article I.2

En vigueur étendu

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 avis de réception et notifiée aux autres signataires de la convention, et donner lieu à dépôt auprès du ministre chargé du travail.

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.

Une demande de révision, totale ou partielle, de la présente convention peut intervenir à tout moment de la part d'une ou plusieurs organisations syndicales.

Lorsqu'une demande de révision est présentée par une organisation syndicale en commission paritaire, cette demande sera inscrite à l'ordre du jour d'une commission paritaire ultérieure.

A défaut, toute demande de révision fera l'objet d'une notification à l'ensemble des signataires par lettre recommandée avec avis de réception. 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.

Dans tous les cas, une convocation avec un ordre du jour qui précisera les sujets de révision sera adressée soit par le ministère du travail dans le cadre d'une commission mixte paritaire, soit par le FCAP à toutes les organisations d'employeurs et toutes les organisations de salariés représentatives dans la branche.

Toute proposition de modification ne peut être examinée qu'en tant que révision dans le cadre de la commission paritaire. Aucune instance, commission ou groupe de travail ne peut s'autosaisir dans le même but.

Droits acquis

Article I.3

En vigueur étendu

La mise en oeuvre 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. 132-8 du code du travail.

Négociation

Article I.4

En vigueur étendu

I. 4.1. Négociations annuelles de branche

Les organisations syndicales reconnues représentatives dans la branche décident de se rencontrer chaque année dans le courant du mois de janvier, la date étant fixée par accord mutuel. Les propositions de modification de chacune des parties doivent être communiquées à l'autre partie au moins 1 mois avant la rencontre.

Au moins 1 mois avant cette réunion, la partie employeurs fera parvenir aux organisations syndicales le " rapport annuel de branche ", conformément à l'article L. 2241-1 du code du travail.

I. 4.2. Négociations annuelles d'entreprise

Conformément aux articles L. 132-27, 28 et 29 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. 132-28 ; 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 oeuvre 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.

Dialogue social

Article I.5

En vigueur étendu

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 (s) 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 les organisations signataires 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.

I. 5.2. Contenu des accords d'entreprise

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

Article supprimé (voir article 1er de l'accord du 4 avril 2018 - BOCC 2018-35).

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.

(1) Termes exclus comme étant contraires aux dispositions des articles L. 2143-3 et suivants du code du travail.

(Arrêté du 13 août 2012, art. 1er)

Missions de la CPPNI, instance paritaire de branche

Article I.6

En vigueur étendu

L'ensemble des dispositions du code du travail citées ci-après sont celles en vigueur à la date de signature de l'accord.

a) Mission de négociation

La CPPNI est l'instance de négociation de la branche :

- calendrier de réunions : afin d'assurer sa mission, la CPPNI définit annuellement son calendrier de réunions dont le nombre ne peut être inférieur à 3 par an ;
- négociations de branche obligatoires : conformément aux textes en vigueur, les partenaires sociaux peuvent engager une négociation définissant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités des négociations de branche rendues obligatoires en vertu des textes en vigueur. À défaut d'accord, les dispositions supplétives des articles L. 2241-8 à L. 2241-19 du code du travail s'appliquent ;
- modalités des demandes d'ouverture de négociations : une demande d'ouverture de négociations peut intervenir à tout moment de la part d'une ou plusieurs organisations syndicales ou d'employeurs représentatives dans la branche.

Lorsqu'une demande d'ouverture de négociations est présentée par une organisation en commission paritaire, cette demande sera inscrite à l'ordre du jour d'une commission paritaire ultérieure.

À défaut, toute demande d'ouverture de négociations fera l'objet d'une notification à l'ensemble des organisations représentatives dans la branche. Elle sera accompagnée des motifs invoqués à l'appui et, le cas échéant, des propositions de modifications. Elle sera obligatoirement examinée dans un délai de 3 mois, à partir du jour de la notification.

Dans tous les cas, une convocation avec un ordre du jour qui précisera les sujets de révision sera adressée soit par le ministère du travail dans le cadre d'une commission mixte paritaire, soit par le FCAP à toutes les organisations d'employeurs représentatives et toutes les organisations de salariés représentatives dans la branche.

La CPPNI prend ses décisions selon les principes du paritarisme tels que définis par les textes en vigueur, et elle est souveraine pour organiser en son sein ses travaux dans le cadre de la commission définie ci-après :

- commission paritaire : la CPPNI exerce sa mission de négociation en commission paritaire (CP).

Toutefois, si cela est nécessaire, la CPPNI exerce sa mission de négociation en commission mixte paritaire (CMP), selon les dispositions de l'article L. 2261-20 du code du travail.

Pour mener à bien les négociations, la CP ou la CMP peut organiser des groupes de travail restreints sur des thèmes spécifiques.

b) Mission de veille, d'observation, de conciliation et d'interprétation

La CPPNI, au titre de sa mission de veille, d'observation et d'interprétation, exerce les missions suivantes, dont celles dévolues par l'article L. 2232-10 du code du travail à l'observatoire paritaire de la négociation collective :

- effectuer une veille sur les conditions de travail et d'emploi ;
- collecter auprès des employeurs les procès-verbaux de carence ou d'élection des représentants du personnel. À ce titre, il est précisé que les entreprises sont tenues de transmettre au FCAP, copie des procès-verbaux d'élection des représentants du personnel ou de carence ;
- collecter auprès des employeurs tous les accords d'entreprise ou d'établissement ; elle accuse réception des accords collectifs qui lui sont transmis en vertu d'une disposition législative. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise ou d'établissement au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables ;
- rédiger un rapport annuel d'activité versé ensuite sur la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus lui ayant été transmis, plus particulièrement dans le cadre du titre II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la 3e partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ; y formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
- rédiger un bilan annuel de la négociation collective d'entreprise ; ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise, et distingue selon quelles modalités de négociation les accords ont été conclus ;
- rendre un avis, à la demande d'une juridiction, sur les difficultés qui pourraient surgir dans l'interprétation de la convention collective des entreprises artistiques, culturelles et de ses avenants ;
- examiner tout conflit collectif qui pourrait surgir à l'occasion de l'interprétation d'une clause, étudier tout litige individuel résultant de l'application de la présente convention si aucune solution n'a été apportée au niveau de l'entreprise, donner son

avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention, annexes et avenants compris, sans préjudice des avis rendus à la demande d'une juridiction, et examiner toute difficulté d'application résultant de la mise en œuvre de la présente convention, à la demande d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs. Les avis ainsi rendus sont anonymisés et publiés sur le site du FCAP. La commission se voit transmettre les dossiers en cours d'examen de l'ancienne CNPCIV. Les demandes d'interprétation sont adressées par lettre motivée ou courrier électronique motivé à la présidence en exercice, qui se charge de convoquer la commission qui se réunit dans le mois suivant la réception de la lettre ou du courrier électronique ;

- prendre l'initiative à une majorité d'un tiers des organisations syndicales représentatives et d'un tiers des organisations patronales représentatives dans la branche, d'émettre des préconisations ou des recommandations et, plus généralement, de formuler des observations sur toute question concernant la concurrence dans la branche des entreprises artistiques et culturelles. Les préconisations, recommandations et observations ainsi formulées sont rendues publiques. Elles font l'objet d'une publication sur le site du FCAP ;
- rédiger et mettre à disposition des entreprises de la branche des entreprises artistiques et culturelles des accords types, des guides pratiques et, plus généralement, tout document qu'elle juge utile dans le cadre de sa mission de régulation de la concurrence dans la branche des entreprises artistiques et culturelles. Ces documents font l'objet d'une publication sur le site du FCAP.

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

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 novembre 2016, les conventions et accords d'entreprise sont transmis à l'adresse numérique ou postale suivante :

Adresse du FCAP : c/o Groupe Audiens, 74, rue Jean-Bleuzen, 92177 Vanves Cedex ; E-mail du FCAP : fcap75@orange.fr

Le secrétariat de la CPPNI est assuré par le FCAP. Il a la charge de collecter l'ensemble des documents que les entreprises sont tenues de transmettre. Un procès-verbal est établi à chaque réunion de la CPPNI par le secrétariat.

c) Composition de la CPPNI

La CPPNI, au titre de sa mission de négociation, est composée des organisations syndicales et patronales représentatives dans la branche au sens des textes en vigueur.

d) Modalités de fonctionnement de la CPPNI

Sauf lorsque la CPPNI est réunie en CMP, la présidence de la CPPNI est assurée alternativement par un ou une délégué(e) salarié(e) et par un ou une délégué(e) employeur. La durée de la présidence est de 1 an par année civile, à l'exception de la 1^{re} année 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'au prochain tour et la présidence est assurée par l'organisation suivante sur la liste.

En cas d'impossibilité de participer à une réunion, une organisation a la possibilité soit de donner pouvoir à une autre organisation appartenant au même collège, soit d'exprimer sa position par écrit.

S'ils l'estiment nécessaire, les membres de la CPPNI pourront inviter lors de réunions ou de groupes de travail déterminés, des organisations syndicales et patronales non représentatives dans la branche.

Dans le cadre de sa mission de veille, d'observation et d'interprétation, la CPPNI peut solliciter l'intervention ou l'expertise de toute personnalité qualifiée à l'occasion de ses travaux.

Un règlement intérieur précisera les modalités de fonctionnement de la CPPNI.

e) Conditions d'indemnisation des organisations syndicales représentatives et des organisations d'employeurs représentatives participant à la CPPNI

La prise en charge des frais des participants aux réunions de la CPPNI est effectuée dans les conditions prévues à l'article II. 2.3 de la CCNEAC. Seules les organisations de salariés et les organisations patronales représentatives dans la branche selon les dispositions légales et réglementaires en vigueur peuvent bénéficier de cette prise en charge. Ces dispositions concernent également les parties convoquées dans le cadre d'une saisine de conciliation.

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

Article I.7

En vigueur étendu

I. 7.1. Droit d'absence

Le temps passé par les salariés dûment mandatés par leurs organisations syndicales et convoquées dans le cadre d'une saisine de conciliation pour participer aux commissions visées ci-dessus et pour les parties concernées 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 7 jours avant la date de chaque réunion ordinaire.

Article I.8

En vigueur étendu

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 oeuvre 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

En vigueur étendu

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.

Adhésion

Article I.10

En vigueur étendu

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.

Recours devant la commission

Article I.11

En vigueur étendu

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 paritaire permanente de négociation et d'interprétation, pour tenter d'apporter une solution au conflit, préalablement à tout recours en justice.

Titre II : Liberté d'opinion-Droit syndical

Liberté d'opinion et liberté civique

Article II.1

En vigueur étendu

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.

Aide au paritarisme

Article II.2

En vigueur étendu

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 en raison 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.

L'ensemble des employeurs appliquant la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles est assujéti à cette contribution et doit adhérer au fonds commun d'aide au paritarisme (FCAP). La collecte de l'aide au paritarisme se fait mensuellement.

Les employeurs relevant des articles L. 7122-22 du code du travail et suivant relatifs au GUSO, lorsqu'ils choisissent de faire bénéficier les artistes et techniciens qu'ils emploient des dispositions de la présente convention collective nationale en application de l'article L. 7121-7-1, sont assujettis à ladite contribution dont ils s'acquittent à l'issue de chaque contrat de travail auprès des services du GUSO.

Le FCAP 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 ou prestations extérieures pour le développement d'outils à destination des entreprises et des salariés (à l'exception du rapport de branche qui est à la charge des employeurs) ;
- les frais de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ;
- les frais relatifs à la négociation annuelle des salaires ;
- les frais de secrétariat, de logiciels nécessaires au fonctionnement et à la transition numérique du FCAP et des activités de la branche ;
- 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 maximal 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 ;
- 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 de la représentativité de chaque organisation syndicale, telle que définie par la loi et déterminée par les arrêtés du ministre du travail.

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 recevra une somme proportionnelle au total des sommes collectées auprès de ses adhérents déduction faite d'une part fixe dont le montant est déterminé par les organisations d'employeurs représentatives par accord séparé et réévalué en tant que de besoin. Le calcul de la proportion attribuée à chaque syndicat d'employeurs en sus de la part fixe sera effectué chaque année, lors de la réunion du comité de gestion du FCAP du mois de juillet, sur la base des listes d'adhérents certifiées par un commissaire aux comptes dans le cadre de la représentativité et transmise au FCAP à chaque mesure de représentativité.

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.

II. 2.2. Statuts de fonds commun d'aide au paritarisme

Article 1er

Création de l'association du FCAP

Il est créé, conformément à la loi du 1er 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

Durée

La durée de cette association est illimitée.

Article 3

Siège

Son siège est situé 20, rue Saint-Nicolas, 75012 Paris. Le siège pourra être modifié par simple décision du conseil de gestion.

Article 4

Objet de l'association

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 de favoriser l'application de ladite convention collective nationale.

L'association peut déléguer la collecte à un organisme social du spectacle ou à toute autre structure compétente pour ce faire. (1)

Article 5

Membres de l'association

L'association se compose des syndicats de salariés et des organisations d'employeurs reconnus représentatifs dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles par arrêté du ministre du travail.

Les membres restent en place jusqu'au 31 décembre de l'année de publication des arrêtés de chaque mesure de représentativité et le deviennent au 1er janvier suivant l'année de publication des arrêtés de chaque mesure de représentativité.

Article 6

Composition du comité de gestion

L'association est administrée par un comité de gestion.

Le comité de gestion est composé comme suit :

- des représentants des organisations d'employeurs reconnues représentatives au niveau de la branche par arrêté du ministre du travail ;
- des représentants des syndicats de salariés reconnus représentatifs au niveau de la branche par arrêté du ministre du travail.

Pour le décompte des voix lors des votes, chaque organisation syndicale de salariés est titulaire d'autant de voix que son pourcentage de représentativité reconnu par le dernier arrêté du ministre du travail en vigueur fixant la liste des organisations représentatives publié au Journal officiel. La majorité du collège salariés est fixée à 50.

Au sein du collège employeurs, la prise de décision unanime est systématiquement recherchée.

En cas de désaccord, pour le décompte des voix lors des votes, chaque organisation patronale est titulaire d'une voix avec un décompte fondé sur le pourcentage de représentativité reconnu par le dernier arrêté du ministre du travail en vigueur fixant la liste des organisations représentatives publié au Journal officiel. Une majorité qualifiée des 3/4 est nécessaire.

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

Article 7

Fonctionnement du comité de gestion

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

- le fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
- la négociation annuelle des salaires ;
- 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 approuvé par les membres du comité de gestion lors du comité suivant.

Article 8

Habilitation pour la collecte (2)

Le comité de gestion du FCAP est habilité à désigner le ou les organismes collecteurs des fonds par une décision majoritaire au sein de chaque collège de ses membres.

Article 9

Composition, durée de mandat et pouvoir bancaire du bureau

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 représentatifs de salariés.

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

La durée de leur mandat est de 1 an.

Le président et le trésorier assurent l'exécution des tâches courantes. Ils tiennent la comptabilité et gèrent le compte bancaire de l'association.

Article 10

Représentation de l'association en justice

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

Article 11

Modification des statuts

Les statuts de l'association ne peuvent être modifiés que par les partenaires sociaux reconnus représentatifs dans la branche 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 CPPNI :

Les frais qu'ils engagent à l'occasion de leurs déplacements (et éventuels séjours) pour participer aux réunions leur 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 CPPNI 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 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.

(1) Le deuxième alinéa de l'article 4 du II. 2.2 est étendu sous réserve que la délégation de la collecte de la contribution conventionnelle au dialogue social de branche ne soit pas confiée à un organisme de prévoyance, en vertu des dispositions des articles L. 931-1 et L. 931-2 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 6 février 2025-art. 1)

(2) L'article 8 du II. 2.2 est étendu sous réserve que la délégation de la collecte de la contribution conventionnelle au dialogue social de branche ne soit pas confiée à un organisme de prévoyance, en vertu des dispositions des articles L. 931-1 et L. 931-2 du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 6 février 2025-art. 1)

Article II.3

En vigueur étendu

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* (1) pourra assister à 2 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 2e 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 2. 8.

(1) Termes 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.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Article II.4

En vigueur étendu

Afin de permettre l'exercice effectif du droit syndical, les sections des organisations syndicales représentatives *au plan national* (1) pourront organiser dans un temps qui, sauf circonstances exceptionnelles, n'excédera pas 2 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 salariés (2).

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 délégués (3).

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

(1) Termes 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.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

(2) Aalinéa 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.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

(3) Alinéa 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.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Article II.5

En vigueur étendu

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. 521-1 du code du travail.

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

(1) Alinéa exclu de l'extension par arrêté du 12 juin 1998 JORF 23 juin 1998.

Délégués syndicaux

Article II.6

En vigueur étendu

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 5 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 moins de 11 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un représentant 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.

Exercice d'un mandat syndical

Article II.7

En vigueur étendu

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.

Absence pour raisons syndicales

Article II.8

En vigueur étendu

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 5 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.

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Article II.9

En vigueur étendu

Les dispositions relatives aux congés de formation économique, sociale et syndicale prévues aux articles L. 451-1 et suivants s'appliquent aux entreprises occupant moins de 10 salariés.

Représentant de section syndicale

Article II.10

En vigueur étendu

– dans les entreprises qui emploient moins de 50 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 représentant élu du personnel comme représentant de la section syndicale.

Ce mandat n'ouvre pas droit à un crédit d'heure spécifique ;

– dans les entreprises d'au moins 25 salariés et de moins de 50 salariés, par extension du code du travail, les organisations syndicales non représentatives pourront également désigner un représentant de la section syndicale non représentant élu du personnel.

Ce dernier bénéficiera d'un crédit d'heures de 4 heures de délégation par mois.

– Dans les entreprises qui emploient 50 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.

Titre III : Institutions représentatives du personnel

Représentants élus du personnel

Article III.1

En vigueur étendu

III. 1.1. Désignation

Sauf accord d'entreprise prévoyant un mandat d'une durée supérieure, les représentants du personnel sont élus pour 2 ans.

Les conditions de leur élection et de leur protection seront conformes à la législation en vigueur. La mission des représentants élus du personnel est définie par les articles L. 2312-1 à L. 2312-7 du code du travail et l'article III. 1.4 de la présente convention.

L'élection des représentants du personnel aura lieu selon les modalités définies au chapitre IV, du titre Ier, du livre III du code du travail. Elle 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 15 jours au moins avant l'expiration du mandat des représentants du personnel en exercice.

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

Le scrutin désignera a minima :

par extension de la loi,

- 1 représentant du personnel dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins 5 à moins de 11 salariés, équivalent temps plein, et comportant au moins un CDI à temps plein ;
- 1 titulaire et 1 suppléant dans les entreprises d'au moins 11 à moins de 25 salariés ;
- 2 titulaires et 2 suppléants dans les entreprises d'au moins 25 à moins de 50 salariés ;
- 4 titulaires et 4 suppléants dans les entreprises d'au moins 50 à 74 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 CPPNI (cf. 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).

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.

III. 1.3. Fonctionnement

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

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

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués et les représentants élus du personnel remettront à la direction, 2 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 6 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.

Dans les entreprises de 5 à moins de 11 salariés, le représentant élu du personnel titulaire bénéficie d'un crédit d'heures qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures par mois.

– dans les entreprises d'au moins 50 salariés : lorsque les représentants 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 d'un crédit d'heures de 20 heures par mois ;

– *dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés en présence d'un CEC, dont les attributions sont définies à l'article III. 2.2 et qu'il existe une délégation unique du personnel, le crédit d'heures du délégué du personnel est porté à 20 heures. (1)*

– dans les entreprises de 11 à moins de 25 salariés en présence d'un comité social et économique conventionnel (CSEC), dont les attributions sont définies à l'article III. 2.2, le crédit d'heures du titulaire est porté à 20 heures et le suppléant 5 heures. Le suppléant dispose d'une voix délibérative.

– dans les entreprises de 25 à moins de 50 salariés en présence d'un comité social et économique conventionnel (CSEC), dont les attributions sont définies à l'article III. 2.2, le crédit d'heures du titulaire est porté à 20 heures.

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 FNAS.

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.

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 représentants élus 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 représentants élus du personnel

Conditions d'emploi et de travail :

Les décisions de la direction doivent être obligatoirement soumises à l'avis préalable des représentants élus 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 représentants élus du personnel sont obligatoirement informés des embauches et remplacements prévus. Ils sont consultés sur les créations des postes envisagées par la direction.

Les représentants élus du personnel émettent 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 :

La direction devra fournir aux représentants élus du personnel 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 :

La direction devra consulter les représentants élus du personnel sur toutes les matières relevant de la formation professionnelle et particulièrement de la formation permanente et continue.

Les représentants élus du personnel 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 commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), les représentants élus 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 représentants élus du personnel

Les représentants élus du personnel 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 représentants élus du personnel 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 représentants élus du personnel 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 représentants élus 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 représentants élus 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 représentants élus du personnel sont faites par écrit. Les représentants élus du personnel 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.

(1) Le troisième alinéa de l'article III.1.3 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Comité social et économique

En vigueur étendu

Article III.2

III. 2.1. Comité social et économique dans les entreprises d'au moins 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les activités sociales et culturelles du comité social et économique sont financées par une contribution de l'employeur d'au moins 1,25 % du montant des salaires bruts annuels versés aux salariés de l'entreprise. Cette contribution constitue une garantie des salaires minima hiérarchiques en application de l'article L. 2253-1 du code du travail. Conformément aux dispositions de l'article L. 2315-61 du code du travail, une subvention annuelle égale à 0,2 % du montant des salaires bruts annuels versés sera allouée au fonctionnement du comité social et économique.

Un comité social et économique peut, s'il le souhaite, adhérer volontairement au FNAS, dans ce cas, la part versée au FNAS sera identique à celle définie l'article III. 3.1 a soit 0,825 % des salaires bruts versés aux salariés autres que les intermittents du spectacle et 1,325 % des salaires bruts versés aux salariés intermittents du spectacle.

L'ensemble de ces contributions constitue une garantie des salaires minima hiérarchiques en application de l'article L. 2253-1 du code du travail. (1)

III. 2.2. Comité social et économique conventionnel dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés

Dans les entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés, le comité social et économique conventionnel est doté des prérogatives et attributions prévues par l'article III. 1.4 et définies ci-dessous.

Sauf s'il a été constaté carence aux deux tours des élections des représentants élus du personnel, un comité social et économique conventionnel est constitué au sein des entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés dont les moyens et les attributions sont précisés au sein d'un accord d'entreprise.

Ce comité social et économique conventionnel ne dispose pas de la subvention de fonctionnement de 0,2 % inscrite à l'article L. 2315-61 du code du travail.

Dans le cadre de ses attributions, le comité social et économique conventionnel peut se faire assister d'un expert-comptable pour accomplir les missions prévues aux articles L. 2315-78 à L. 2315-96 du code du travail.

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 social et économique 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 social et économique conventionnel

(1) Phrase exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2020-art. 1)

Activités sociales dans les entreprises

En vigueur étendu

Article III.3

III. 3.1. Financement et gestion des oeuvres 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 oeuvres 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).

III. 3.1. a. Entreprises de la branche d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés

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

- 0,825 % des salaires bruts versés aux salariés autres que les intermittents du spectacle au FNAS ;
- 0,625 % des salaires bruts versés aux salariés autres que les intermittents du spectacle au comité social et économique conventionnel ;
- 0,125 % des salaires bruts versés aux salariés intermittents du spectacle au comité social et économique conventionnel ;
- 1,325 % des salaires bruts versés aux salariés intermittents du spectacle au FNAS.

L'ensemble de ces contributions constitue une garantie des salaires minima hiérarchiques en application de l'article L. 2253-1 du code du travail. (1)

III. 3.1. b. Entreprises de la branche de moins de 11 salariés

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, l'entreprise verse au FNAS une contribution égale à 1,45 % de la totalité des salaires bruts.

Dans ces entreprises, lorsqu'il n'y a pas de représentants élus du personnel, il n'est pas constitué de comité social et économique conventionnel. Lorsqu'un comité social et économique est créé, ses attributions seront celles définies à l'article III. 1.4.

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

Cette contribution constitue une garantie des salaires minima hiérarchiques en application de l'article L. 2253-1 du code du travail. (2)

III. 3.1. c. Entreprises de la branche 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.

III. 3.1. d. Employeurs quel que soit le nombre de salariés et faisant une application de la présente convention collective en application de l'article L. 7121-7-1 du code du travail.

Les employeurs sont tenus de verser au FNAS une cotisation égale à 1,45 % de la totalité des salaires bruts.

Les salariés dont l'activité a généré ces cotisations bénéficient des activités du FNAS, selon les modalités prévues dans les statuts du FNAS.

III. 3.1. e. 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 3 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.

III. 3.2. Fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles (FNAS)

Ce fonds est créé pour permettre la gestion mutualisée d'oeuvres 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.

III. 3.3. Statuts du fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles

Article 1er

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, ou dont les employeurs font une application de la présente convention collective en application de l'article L. 7121-7-1 du code du travail, 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 Ier COMPOSITION DE L'ASSOCIATION

Article 6

L'association se compose :

De tous les salariés auxquels il est fait référence à l'article 5 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.

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Article 7

L'assemblée générale se compose de :

- vingt représentants du personnel élus des entreprises de moins de 11 salariés ainsi qu'il est dit à l'article 8. En cas de carence aux élections des représentants du personnel, des salariés non élus peuvent être présentés ;
- quarante 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 conventionnel ou comité social et économique des structures employant de 11 à moins de 50 salariés définis par l'article III. 2.2 de la présente convention ;
- un représentant de chaque comité d'entreprise ou comité social et économique des structures, entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, employant au moins 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 :

- deux représentants, un titulaire et un suppléant, de chaque syndicat professionnel de salariés désignés à l'article 6. Ce sont les “ membres de droit ” de l'association ;
- deux représentants, un titulaire et un suppléant, de chaque syndicat professionnel de salariés non représentatif dans le champ de la présente convention collective ayant présenté au moins une liste aux dernières élections du FNAS. Ce sont des “ membres invités ” de l'association ;
- quatre représentants, deux titulaires et deux suppléants dûment mandatés par les syndicats professionnels d'employeurs représentatifs dans le champ de la présente convention collective. Ils font partie des “ membres invités ” de l'association.
- 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.

Les modalités de désignation des membres de droit et membres invités sont précisées dans le règlement intérieur du FNAS.

Article 8

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

- les 20 représentants des entreprises de moins de 11 salariés sont élus par tous les salariés de ces entreprises.

Cette élection a lieu par correspondance sur listes syndicales à la proportionnelle à un tour. Les listes sont établies par les organisations de salariés ayant au moins un représentant du personnel élu au premier tour dans au moins une des entreprises affiliées au FNAS. 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 3 dernières années, selon les modalités fixées par le règlement intérieur. Cette élection a lieu par correspondance sur listes syndicales à la proportionnelle à un tour. Les listes sont établies par les organisations de salariés ayant au moins un représentant du personnel élu au premier tour dans au moins une des entreprises affiliées au FNAS.

Le scrutin se déroule 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 conventionnels ou comité sociaux et économiques dotées des prérogatives des CEC (ceux des structures employant de 11 à moins de 50 salariés), ceux des comités sociaux et économiques et comité d'entreprise des structures d'au moins 50 salariés ayant décidé d'adhérer volontairement au FNAS sont désignés par leur propre comité d'entreprise ou comité social et économique.

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 avis 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 5 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 ;
- est chargé, en collaboration avec la commission de suivi, d'établir la nature et de rédiger la forme des renseignements que les entreprises cotisantes doivent fournir à l'association pour remplir ses missions ;

– est doté, entre les sessions de l'assemblée générale, 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 autant que possible.

Les représentants sont désignés comme suit :

- ceux représentant des structures de moins de 10 salariés sont élus lors de leur élection à l'assemblée générale (cf. art. 8) ;
- ceux représentant les salariés intermittents sont élus lors de leur élection à l'assemblée générale (cf. art. 8) ;
- ceux représentant 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 3 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 six 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 2e tour.

Un quorum de neuf 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 2 pouvoirs.

Les représentants des syndicats professionnels de salariés, membres de droits et membres invités, désignés à l'article 7, participent au conseil de gestion avec voix consultative.

Les représentants des syndicats professionnels d'employeurs désignés à l'article 7, 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, membres de droits, désignés à l'article 7, participent 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 visés à l'article 5 des présents statuts de la vie de l'association.

L'association organisera également des journées d'études dans le but de compléter l'information de ses adhérents. Seront invités à ces réunions suivant les modalités définies dans le règlement intérieur du FNAS, les représentants des syndicats de salariés participant au conseil de gestion du FNAS.

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 2 fois par an et dans un délai de 1 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, lorsqu'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 de 1 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 des entreprises dont l'activité principale relève de la branche des entreprises artistiques et culturelles versées à chaque trimestre échu, au plus tard 1 mois après l'échéance de celui-ci, par les entreprises visées par la convention collective citée à l'article 5 ci-dessus ;
- des cotisations des employeurs qui optent pour l'application de la convention collective des entreprises artistiques et

culturelles en application des dispositions de l'article L. 7121-7-1 du code du travail et versées à l'organisme collecteur désigné par le conseil de gestion du FNAS à l'issue de chaque contrat de travail ;

- 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 6 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. Tout engagement 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 3 mois à la préfecture du siège de l'association, tout changement survenu dans l'administration de l'association.

*(1) Phrase exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020-art. 1)*

*(2) Phrase exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.
(Arrêté du 18 décembre 2020-art. 1)*

Hygiène, sécurité, conditions de travail

Article III.4

En vigueur étendu

Article 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.

Article 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 : Modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans l'entreprise

Article IV.1

En vigueur étendu

Conformément à l'article 7 de la loi du 4 août 1982, les organisations signataires conviennent de mettre en oeuvre 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 oeuvre intéresse l'ensemble des personnels.

Groupe d'expression

Article IV.2

En vigueur étendu

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.

Animation et organisation des groupes

Article IV.3

En vigueur étendu

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

Fréquence et durée des réunions

Article IV.4

En vigueur étendu

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.

Transmission des vœux et avis

Article IV.5

En vigueur étendu

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 communiqués 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.

Garantie de la liberté d'expression

Article IV.6

En vigueur étendu

Au cours des réunions, les opinions émises dans le cadre du droit d'expression tel qu'il est défini par l'article L. 461-1 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 licenciement.

Si un salarié estime qu'une décision prise à son encontre l'a été en violation de l'article L. 461-1 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.

Titre V : Dispositions relatives à l'emploi

Article V.1

En vigueur étendu

(Reproduction de l'accord interbranches 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.

Contrat de travail

En vigueur étendu

Article V.2

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.

Conclusion du contrat - Engagement

En vigueur étendu

Article V.3

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 2 exemplaires datés, paraphés et signés par les 2 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 de 1 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 15 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 de 1 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 oeuvre la procédure de licenciement prévue par les dispositions légales.

Période d'essai

Article V.4

En vigueur étendu

Toute personne embauchée pourra effectuer une période d'essai :

- pour les employés, ouvriers, la durée est de 1 mois de travail effectif ;
- pour les agents de maîtrise, la durée est de 2 mois de travail effectif ;
- pour les cadres, la durée est de 3 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 exprès 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 1 mois de présence ;
- de 2 semaines après 1 mois de présence ;
- de 1 mois après 3 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.

Formation permanente

Article V.5

En vigueur étendu

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.

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.

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.

Insertion professionnelle

Article V.5 bis

En vigueur étendu

La présente convention entend favoriser la mise en oeuvre 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 oeuvre de ces contrats d'insertion professionnelle.

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

Article V.6

En vigueur étendu

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.

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

Article V.6 bis

En vigueur étendu

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.

Création d'emploi

Article V.7

En vigueur étendu

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 6 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.

Préavis

Article V.8

En vigueur étendu

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 : 3 mois ;
- 1 mois supplémentaire si le licencié est âgé de 40 à 50 ans ;
- ce supplément est porté à 2 mois si le licencié est âgé de 50 à 60 ans ;
- pour la démission : 3 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 : 2 mois ;
- 1 mois supplémentaire si le licencié est âgé de 40 à 50 ans ;
- ce supplément est porté à 2 mois si le licencié est âgé de 50 à 60 ans ;
- pour la démission : 2 mois.

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

- pour le licenciement : 1 mois si le salarié a moins de 2 années d'ancienneté, 2 mois si le salarié a plus de 2 années d'ancienneté ;
- 1 mois supplémentaire si le licencié est âgé de 40 à 50 ans ;
- ce supplément est porté à 2 mois si le licencié est âgé de 50 à 60 ans ;
- pour la démission : 1 mois.

Pendant la période de préavis, le salarié pourra s'absenter jusqu'à concurrence de 2 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.

Licenciement

Article V.9

En vigueur étendu

Tout licenciement ne pourra intervenir que dans le strict respect de la législation en vigueur et notamment des articles L. 122-6 et suivants du code du travail. Il fera l'objet d'une information écrite aux représentants du personnel élus.

Sécurité d'emploi et reclassement

Article V.10

En vigueur étendu

En référence à l'article L.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 oeuvre 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.

Indemnité de licenciement

Article V.11

En vigueur étendu

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

- à partir de 1 an de présence dans le cas d'un licenciement individuel quel qu'en soit le motif non économique, l'indemnité sera égale à 1 / 5 mois de salaire par année de présence ;
- à partir de 1 an de présence lorsqu'il s'agira d'un licenciement individuel pour motif économique, l'indemnité sera égale à 1 / 2 mois de salaire par année de présence ;
- à partir de 2 ans de présence dans le cas d'un licenciement individuel quel qu'en soit le motif, l'indemnité sera égale à 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 12 derniers mois d'activité dans l'entreprise ou des 3 derniers mois si celui-ci est plus favorable.

Indemnité de départ en retraite

Article V.12

En vigueur étendu

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...).

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.

Contrat à durée indéterminée intermittent

En vigueur étendu

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 personnel, 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 nouveau code du travail) 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 et ouvriers : caissier, hôte d'accueil, contrôleur, hôte 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 interbranches du 24 juin 2008)

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

Filière technique :

- opérateur projectionniste ;
- employé de nettoyage ;
- gardien.

Filière administration :

- caissier.

Filière communication/ relations publiques :

- attaché à l'accueil ;
- attaché à l'information ;
- hôte d'accueil ;
- contrôleur ;
- hôte de salle ;
- employé 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 1/3 de cette durée, et sous réserve des dispositions de l'article 5.13.5 ci-après.

V. 13.2. Période annuelle de référence du CDII

(Reproduction de l'article II. 2.2 de l'accord interbranches 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 1er 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 interbranches du 24 juin 2008)

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

Le planning mensuel définitif est remis au salarié avec 1 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 2 heures de travail dans la journée.

Lorsque le salarié est convoqué à plus de 2 séquences de travail dans une même journée, ces séquences de travail ne doivent pas être espacées de plus de 2 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 3 heures.

V. 13.4. Cumul de contrats de travail

(Reproduction de l'article II. 2.4 de l'accord interbranches 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 interbranches 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 1/3 de cette durée.

Lorsque le nombre d'heures de dépassement est inférieur au 1/10 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 supérieur au 1/10 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 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 interbranches du 24 juin 2008)

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

Contrat de travail à durée déterminée

Article V.14

En vigueur étendu

(Reproduction de l'article III de l'accord interbranches 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 (art. L. 1242-2, alinéas 1,2 et 3, du code du travail).

V. 14.1. Conclusion du contrat à durée déterminée

(Reproduction de l'article III. 1 de l'accord interbranches 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 interbranches du 24 juin 2008 entendent réserver le recours au CDD dit d'usage (art. 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 2 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 2 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 interbranches 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 interbranches 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 interbranches du 24 juin 2008)

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

- 1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois ;
- 1 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 interbranches 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° du code du travail.

V. 14.5.1. Conclusion du CDD dit d'usage (Reproduction de l'article III. 3.1 de l'accord interbranches 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 octobre 1990, 92/14 du 29 août 1992 et l'accord sectoriel interbranches 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, précisera 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 :

-1 jour par semaine dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois ;

-1 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 interbranches du 24 juin 2008)

Le recours au contrat à durée déterminée dit d'usage est exclusivement réservé aux emplois suivants, exercés dans le cadre spécifique du spectacle vivant (ces emplois pouvant être déclinées au féminin) :

Les artistes du spectacle tels que définis à l'article L. 7121-2 du code du travail,

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) :

Accessoiriste.

Administrateur de production.

Administrateur de tournée.

Architecte décorateur.

Armurier.

Artificier/ technicien de pyrotechnie.

Attaché de production/ chargé de production.

Bottier.

Chapelier/ modiste.

Cintrier.

Coiffeur/ posticheur.

Collaborateur artistique du metteur en scène/ du chorégraphe/ du directeur musical.

Concepteur des éclairages/ éclairagiste.

Concepteur des coiffures/ des maquillages et des perruques.

Concepteur du son/ ingénieur du son.

Conseiller (ère) technique.

Costumier.

Décorateur.

Directeur de production.

Directeur technique.

Dramaturge.

Électricien.

Ensemblier.

Habilleur.

Lingère/ repasseuse/ retoucheuse.

Machiniste/ constructeur de décors et structures.

Maquilleur.

Menuisier de décors.

Monteur de structures.

Monteur son.

Opérateur lumière/ pupitreux/ technicien CAO-PAO.

Opérateur son/ preneur de son.

Peintre de décors.

Peintre décorateur.

Perruquier.
Réalisateur coiffures, perruques.
Réalisateur costumes.
Réalisateur lumière.
Réalisateur maquillages, masque.
Réalisateur son.
Régisseurs/ 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.
Serrurier/ serrurier métallier de théâtre.
Staffeur.
Sur/ sous-titreur.
Tailleur/ couturier.
Tapissier.
Technicien console.
Technicien de maintenance (dans le cadre d'une tournée et d'un festival exclusivement).
Technicien de plateau.
Technicien effets spéciaux.
Techniciens instruments de musique (backline).
Technicien lumières.
Technicien son technicien H/ F.
Technicien de sécurité (cirques).
Technicien groupe électrogène (groupman).
Teinturier coloriste.
Utilisation artistique de l'audiovisuel dans la scénographie, la mise en scène ou chorégraphique durant les représentations de spectacles vivants :
Cadreur.
Chef opérateur.
Monteur.
Opérateur image/ pupitreur.
Opérateur vidéo.
Projectionniste.
Régisseur audiovisuel/ vidéo.
Technicien vidéo.
N. B. : Ceci exclut tout archivage, enregistrement, captation, en vue de la mise à disposition du public.

Transformation des contrats

Article V.15

En vigueur étendu

V. 15. 1. Transformation du CDD dit d'usage en contrat à durée indéterminée

(Reproduction de l'article IV. 1 de l' accord interbranches du 24 juin 2008)

Sur la base des contrats exécutés à partir du 1er 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 2 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 2 mois suivant la réalisation des conditions susvisées par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

Le salarié dispose de 1 mois à compter de la date de première présentation de la proposition pour l'accepter ou la refuser par lettre recommandée avec avis de réception 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 2 dernières années consécutives suivant la date du premier contrat.

A défaut de proposition de l'employeur dans le délai de 2 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 interbranches 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 3 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 2 mois suivant la réalisation des conditions susvisées par lettre recommandée avec avis de réception 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 avis de réception 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.

A défaut de proposition de l'employeur dans le délai de 2 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.

Création d'emploi

Article V.16

En vigueur étendu

(Reproduction de l'article V de l'accord interbranches 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 6 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.

Evaluation de l'utilisation des contrats

Article V.17

En vigueur étendu

(Reproduction de l'article VI de l'accord interbranches 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 1er janvier suivant l'extension des conventions collectives du spectacle vivant public et privé. Ensuite l'évaluation s'effectuera tous les 2 ans.

Sécurisation des parcours professionnels

Article V.18

En vigueur étendu

(Reproduction de l'article VII de l'accord interbranches 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 oeuvre 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 oeuvre une véritable sécurisation des parcours professionnels.

Titre VI : Organisation et durée du travail

Préambule

Article

En vigueur étendu

Les parties signataires de la présente convention collective, dans le cadre de la poursuite du dialogue constructif entamé par les partenaires sociaux après la signature de l'avenant du 17 juillet 1997 relatif aux titres I à IV de la convention collective nationale étendue des entreprises artistiques et culturelles, s'engagent à signer l'accord de " méthode " pour assurer l'aménagement et le suivi des dispositions relatives à l'organisation et à la réduction du temps de travail au sein des entreprises de la branche, qu'elles soient ou non pourvues de délégués syndicaux, et définis ci-après :

Durée du travail

Article VI.1

En vigueur étendu

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 1er 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.

Définition du temps de travail effectif

Article VI.2

En vigueur étendu

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 2, du code du travail la circulaire n° 97-343 du 2 juin 1997 sont exclues du temps de travail effectif.

Périodes de référence de l'aménagement du temps de travail

Article VI.3

En vigueur étendu

Périodes de référence de l'aménagement du temps de travail.

a) Pour les salariés engagés en contrat de travail à durée indéterminée (sous réserve de certains emplois de la filière artistique dont le temps de travail annuel est inférieur à 1 575 heures)

La période de référence 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 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 × 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 de 1 mois.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée de 1 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.

Durée maximale hebdomadaire

Article VI.4

En vigueur étendu

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.

Organisation du travail hebdomadaire et repos hebdomadaire

Article VI.5

En vigueur étendu

La " semaine civile " s'entend comme le temps s'écoulant entre le lundi matin 0 heure et le dimanche soir 24 heures.

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 5 jours consécutifs. Il ne pourra jamais y avoir plus de 6 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 3 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 7 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 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 les articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail.

Cependant, chaque salarié ne pourra travailler plus de 20 dimanches par " période de référence ". Les accords d'entreprise détermineront les compensations éventuelles et leurs modalités, en cas de dépassement de ce seuil.

Durée quotidienne de travail

Article VI.6

En vigueur étendu

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 15 jours qui précèdent la première représentation ;
- pour les salariés qui participent au montage et démontage du spectacle.

Durée minimale quotidienne de travail

Tout salarié, quel que soit le mode d'organisation de son temps de travail, ne peut pas être convoqué pour moins de 3 h 30 consécutives de travail dans la journée.

Lorsqu'une période de travail débute sur une journée pour se prolonger après minuit, cela n'ouvre pas droit à une nouvelle durée minimale de travail au bénéfice du salarié.

Par dérogation à ce qui précède, la durée minimale de convocation ne s'applique pas :

- aux emplois qui relèvent des titres XIII, XIV, XV, XVI et XVII ;
- aux emplois suivants occupés en CDII, et listés à l'article V-13, qui ne peuvent être convoqués pour moins de 2 heures dans la journée :

Filière technique

- opérateur (trice) projectionniste ;
- employé(e) de nettoyage ;
- gardien(ne).

Filière administration

- caissier-ère.

Filière communication – relations publiques

- attaché(e) à l'accueil ;
- attaché(e) à l'information ;
- hôte (esse) de salle ;
- hôte (esse) d'accueil ;
- contrôleur (euse) ;
- employé(e) de bar.

VI. 6.2. Interruption d'activités

Dans le cadre d'une amplitude journalière limitée à 13 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'entreprise, 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 %.

Repos quotidien

Article VI.7

En vigueur étendu

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives selon les dispositions de l'article L. 220-1 nouveau 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 9e et la 11e 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.

Heures effectuées dans le cadre de l'aménagement du temps de travail

Article VI.8

En vigueur étendu

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 compensateur* (1) et ne s'imputent pas sur le contingent légal des heures supplémentaires.

(1) Termes 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. (Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen

Article VI.9

En vigueur étendu

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.

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.

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

En vigueur étendu

Article VI.10

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. 3a. Le volume d'heures correspondant sera calculé pro rata 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.

Dispositifs de contrôle de l'aménagement du temps de travail

En vigueur étendu

Article VI.11

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 (ou du nombre d'heures moyen hebdomadaire visé au contrat pour les salariés à temps partiel) demeureraient au bénéfice du salarié.

Les salariés à temps partiel bénéficient d'un dispositif de contrôle spécifique : à partir du premier jour du cycle annuel d'activité et tous les 4 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.

Majoration pour heures supplémentaires

En vigueur étendu

Article VI.12

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 salaire 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.

Contreparties obligatoires en repos

Article VI.13

En vigueur étendu

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 20 salariés au plus et à 100 % pour les entreprises de plus de 20 salariés.

Bénéficiaires

Article VI.13 a

En vigueur étendu

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.

Alimentation du compte

Article VI.13 b

En vigueur étendu

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 ;
- en y portant un maximum de cinq jours de congés payés.

Tenue du compte

Article VI.13 c

En vigueur étendu

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

Utilisation du CET

Article VI.13 d

En vigueur étendu

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.

Rémunération du congé

Article VI.13 e

En vigueur étendu

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 soumise aux mêmes charges sociales.

Cessation et transmission du compte

Article VI.13 f

En vigueur étendu

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.

Aménagement du compte épargne-temps

Article VI.13 g

En vigueur étendu

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

Heures complémentaires effectuées

Article VI.13 bis

En vigueur étendu

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

Lorsque les heures complémentaires dépassent 1/10 des heures annuelles visées au contrat, les heures complémentaires au-delà du 1/10 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 1 575 heures sur l'année.

Mise en place d'un compte épargne-temps

Article VI.14

En vigueur étendu

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.

A. — Bénéficiaires

Tout salarié sous contrat à durée indéterminée peut ouvrir un compte épargne-temps dès lors qu'il bénéficie d'une ancienneté ininterrompue de 1 an.

B. — Alimentation du compte

Dans la limite de 11 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 5 jours de congés payés.

C. — Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur qui communique 2 fois par an au salarié l'état de son compte.

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.

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.

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 3 parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectue conformément aux règles prévues dans la présente convention.

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.

Mesures applicables aux cadres

Article VI.15

En vigueur étendu

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 (art. 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 temps de 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, quotidienne et hebdomadaire de travail. Ils sont soumis aux dispositions sur le repos quotidien (art. L. 3131-1 du code du travail) et sur le repos hebdomadaire (art. L. 3132-1 et L. 3132-2 du code du travail).

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 hebdomadaire, 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.

Conditions de recours au chômage partiel

Article VI.16

En vigueur étendu

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 indemnités diverses

Article

En vigueur étendu

Préambule

Les indemnités prévues dans le cadre des déplacements et des tournées feront l'objet de dispositions spécifiques au titre VIII de la présente convention.

Indemnité de panier

Article VII.1

En vigueur étendu

Tout salarié doit disposer, entre 2 périodes de travail, de 1 heure de pause à l'heure du repas comprise :

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

ou de 45 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.

Transport

Article VII.2

En vigueur étendu

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. : art. XI. 3) bénéficient des avantages des accords internes d'entreprises (ex. : tickets-restaurant, etc.).

Vêtement de travail et de sécurité

Article VII.3

En vigueur étendu

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. : art. XI. 3 exposés à des volumes sonores supérieurs à 85 dB) des bouchons d'oreille jetables.

Feux

Article VII.4

En vigueur étendu

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.

Indemnité de double résidence pendant la période d'essai

Article VII.5

En vigueur étendu

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'usages.

Indemnité de changement de résidence et d'installation

Article VII.6

En vigueur étendu

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.

Article**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 vers le 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 vers le lieu de travail est supérieure ou égale au seuil conventionnel de distance (trajet aller) de 40 kilomètres ;
- les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 1 h 30 (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 oeuvre 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 réserve 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.

Conditions générales**Article VIII.1****En vigueur étendu****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 vers le 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 trajet 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 afférentes (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 1 mois avant le départ, ce planning prend en considération l'ensemble des renseignements connus à cette date.

Ce délai de consultation est porté à 2 mois lorsque le déplacement en tournée dure plus de 2 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.

Indemnités

Article VIII.2

En vigueur étendu

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'ACCOS, 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 2 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 heures 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 2 repas ;
- si le départ a lieu avant 13 heures et le retour après 20 h 30, l'indemnité est due pour les 2 repas ;
- si le départ a lieu après 13 heures et le retour après 20 h 30, l'indemnité est due pour un repas ;
- si le départ a lieu après 13 heures et le retour après 1 heure 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 kilomètres 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 et 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.

Autres modalités

Article VIII.3

En vigueur étendu

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 6.7 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.

Dispositions relatives aux voyages

Article VIII.4.1

En vigueur étendu

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.

Article VIII.4.2

En vigueur étendu

Conditions de transport collectif

A. — Modes de transport

a) Voyages en train

Les voyages par voie ferrée s'effectueront :

— de jour en 1re classe. Toutefois, le voyage pourra s'effectuer en 2e 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 1re 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 h 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 de 1 heure minimum, entre 12 heures et 14 heures pour le déjeuner et entre 19 heures et 21 heures 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 réserve 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.

Article VIII.4.3

En vigueur étendu

Utilisation du véhicule personnel du salarié

b) A 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) A 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.

Article VIII.4.4

En vigueur étendu

Temps de transport et autres temps quotidiens et hebdomadaires

Le cumul des temps de transport, comptabilisés conformément aux dispositions de l'article 8.1.1, 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.

Article VIII.4.5

En vigueur étendu

Réglementaire 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 maxima 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 2 semaines.

Article VIII.4.6

En vigueur étendu

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 (VL, VU, PL ou TEC).

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 tonnes) devrait être prévu à partir de 300 kilomètres. 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.

Article VIII.4.7

En vigueur étendu

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.

Dispositions relatives aux voyages

Article VIII.5.1

En vigueur étendu

Préambule

Est considéré comme voyage tout déplacement d'un membre du personnel appelé à rejoindre un lieu de travail, différent de son lieu habituel de travail tel que prévu 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.

Article VIII.5.2

En vigueur étendu

Conditions de transport collectif

Les voyages par voie ferrée s'effectueront :

- de jour en 1re classe. Toutefois, le voyage pourra s'effectuer en 2e 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 1re classe. Un battement de 3 heures avant la prise de travail sera ménagé à l'issue de tout voyage de nuit.

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

Les voyages par car doivent se faire dans des voitures chauffées l'hiver et d'un confort minimum suffisant.

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 heures et 14 heures pour le déjeuner et entre 19 heures et 21 heures pour le dîner, ainsi qu'un arrêt de 1/2 heure toutes les 4 heures.

Conditions de transport individuel

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

Les personnes autorisées par la direction à utiliser, pendant tout ou partie d'une tournée, 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.

Article VIII.5.4**En vigueur étendu****Utilisation du véhicule personnel du salarié**

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'une tournée, 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.

Article VIII.5.5**En vigueur étendu****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.

Article VIII.5.6**En vigueur étendu****Utilisation d'un véhicule par un salarié sous contrat de travail**

Dans le cas où un employé est chargé de conduire un véhicule transportant du personnel ou du matériel de la tournée alors que cette tâche n'est pas expressément prévue à son contrat, il lui sera versé une indemnité de conduite, dont le montant est fixé à l'annexe en fonction de la catégorie du véhicule (VL, VU, PL ou TEC).

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 tonnes) devrait être prévu à partir de 300 kilomètres. Les heures de conduite sont des heures de travail pour les conducteurs.

Article VIII.5.7**En vigueur étendu****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 rejoindre la tournée 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.

Article VIII.5.8**En vigueur étendu****Particularités liées à l'itinérance****a) Définition de l'itinérance**

Est considérée comme entreprise itinérante, toute entreprise disposant d'un équipement de diffusion mobile dont les tournées incluent le déplacement conjoint de cet équipement de diffusion et des lieux de vie (caravanes, yourtes, roulottes, ...) pour tout ou partie des salariés.

b) Conditions d'application du présent titre

Pour toute entreprise répondant à la définition présentée à l'article VIII. 5.1, la présente convention doit être lue en prenant en considération les notions suivantes :

- la résidence temporaire du (de la) salarié (e) est son habitation mobile pendant la durée de son contrat ;
- le lieu de travail est le lieu de diffusion mobile.

Conformément à l'article VIII. 2.4 de la présente convention collective et pour tenir compte des spécificités de l'itinérance, le règlement des repas peut s'effectuer selon le choix de l'employeur, comme suit :

- remboursement des frais directement au salarié, sur présentation de justificatifs, dans une limite préalablement convenue entre employeur et salarié (e) ;
- à défaut, prise en charge des frais réels directement par l'employeur : fourniture d'un repas complet (comprenant entrée,

- plat, dessert, boisson non alcoolisée) ;
– à défaut, versement au salarié de l'indemnité conventionnelle forfaitaire.

Titre IX : Congés

Congés payés

En vigueur étendu

Article IX.1

Le personnel ayant 1 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 1er juin de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Le calcul de l'indemnité de congé payé est égal à 1 / 10 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 1er mars de l'année de référence et l'ordre des départs le 1er 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 1er 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 5e semaine — seront pris pendant la période du 1er 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.

Les employeurs déclarent à la caisse de congés payés le personnel artistique et technique qu'ils n'ont pas employé de façon continue pendant les douze mois précédant la demande de congé en application de l'article D. 7121-41. Ils s'acquittent de leurs obligations vis-à-vis de ces personnels en versant la cotisation prévue aux articles D. 7121-35 et D. 7121-44 du code du travail.

Jours fériés, chômés, payés

En vigueur étendu

Article IX.2

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 équivalant 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.

Congés exceptionnels

En vigueur étendu

Article IX.3

IX. 3.1 Congés exceptionnels de courte durée

Les congés exceptionnels de courte durée sont les suivants :

Événement familial	Durée du congé
Mariage ou conclusion d'un Pacs du salarié	5 jours ouvrés rémunérés à prendre au moment de l'événement ; ce congé ne pourra être décalé, sauf accord avec la direction
Mariage ou Pacs d'un enfant	1 jour ouvré rémunéré
Décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou du concubin	5 jours ouvrés rémunérés

Décès d'un enfant âgé de 25 ans ou plus si l'enfant n'est pas lui-même parent	12 jours ouvrés rémunérés
Décès d'un enfant quel que soit son âge si cet enfant décédé était lui-même parent	14 jours ouvrés rémunérés
Décès d'un enfant de moins de 25 ans Décès d'une personne de moins de 25 ans dont le salarié a la charge effective et permanente	14 jours ouvrés rémunérés cumulables avec 8 jours ouvrables rémunérés au titre du congé de deuil
Décès d'un ou des parents, de la belle-mère ou du beau-père, d'une sœur ou d'un frère, d'une demi-sœur, d'un demi-frère	3 jours ouvrés rémunérés
Annnonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant	5 jours ouvrés rémunérés
Maladie d'un enfant de moins d'1 an	4 jours rémunérés par an + 1 jour non rémunéré À la demande de l'employeur, le salarié doit pouvoir apporter la preuve de la maladie notamment par certificat médical – ce congé s'applique par salarié quel que soit le nombre d'enfants
Maladie d'un enfant d'1 an à moins de 10 ans	4 jours rémunérés par an À la demande de l'employeur, le salarié doit pouvoir apporter la preuve de la maladie à l'employeur, notamment par certificat médical – ce congé s'applique par salarié quel que soit le nombre d'enfants
Maladie d'un enfant âgé de 10 à moins de 16 ans	3 jours non rémunérés par an À la demande de l'employeur, le salarié doit pouvoir apporter la preuve de la maladie à l'employeur, notamment par certificat médical – ce congé s'applique par salarié quel que soit le nombre d'enfants
Maladie d'un enfant de 10 ans à moins de 16 ans si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans	5 jours par an non rémunérés À la demande de l'employeur, le salarié doit pouvoir apporter la preuve de la maladie notamment par certificat

La rémunération du ou des jour (s) d'absence définis au présent accord s'entend comme le maintien, par l'employeur, du salaire net au salarié, via le mécanisme de la subrogation, sans condition d'ancienneté et quel que soit son contrat de travail.

Ce ou ces jours d'absence sont assimilés à du travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés.

Il est précisé qu'en cas de survenance de l'événement pendant une période de congés payés, le salarié ne pourra prétendre, à son retour, à ces congés exceptionnels.

Les congés exceptionnels bénéficient, de manière individuelle, au salarié ou à la salariée qui justifie de la survenance de l'un des événements familiaux figurant ci-dessus, y compris pour les couples travaillant au sein de la même entreprise, qu'ils soient liés par un mariage, par un pacs ou vivant en concubinage.

IX. 3.2. Congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale s'adresse à tout salarié, sans condition d'ancienneté et quel que soit le contrat de travail, dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant son domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable. Ce congé bénéficie également aux salariés ayant été désignés comme personnes de confiance par un proche en fin de vie lors de son hospitalisation.

La durée maximale du congé est de 3 mois, renouvelable une fois.

Le congé peut être pris à temps plein ou avec l'accord de l'employeur, il peut être transformé en activité à temps partiel ou fractionné.

Le salarié souhaitant bénéficier du fractionnement doit en avertir son employeur au moins 48 heures avant chaque période de congés. En cas de fractionnement du congé, la durée minimale de chaque période de congés est d'une journée.

Le salarié informe l'employeur de sa demande de congés, par tout moyen conférant date certaine, au moins 15 jours avant la date souhaitée pour le départ en congés.

Il doit lui joindre un certificat médical attestant que la personne assistée souffre bien d'une pathologie mettant en jeu son pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable.

Le congé prend fin au terme des 3 mois, ou dans les 3 jours suivant le décès de la personne assistée, ou à une date antérieure choisie par le salarié.

Le congé de solidarité familiale n'est pas rémunéré à l'exception des deux premières semaines du congé pendant lesquelles le salaire intégral net sera maintenu, via le mécanisme de la subrogation. Il est interdit au salarié qui en bénéficie d'exercer une autre activité professionnelle pendant sa durée.

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 2 refus motivés, espacés d'au moins 6 mois, et notifiés au salarié. La troisième demande de congé de solidarité internationale est accordée de plein droit.

IX. 3.4. Congé proche aidant (1)

Le congé de proche aidant est ouvert à tout salarié, sans condition d'ancienneté, qui souhaite suspendre son contrat de travail pour s'occuper d'un proche, en vertu de la définition retenue par le code du travail, présentant un handicap ou une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Ce congé est accessible conformément aux dispositions en vigueur du code du travail.

IX. 3.5. Congés liés à la paternité

IX. 3.5. A Autorisations d'absence pour le conjoint de la future mère

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires au maximum.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés, ainsi que, pour les droits légaux ou conventionnels acquis par le salarié, au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

IX. 3.5. B Congé de naissance

Le congé de naissance bénéficie au salarié père de l'enfant biologique ou adopté, au conjoint, au concubin ou au partenaire pacsé de la mère.

Il est interdit d'employer le salarié pendant ce congé de 3 jours. Ce congé bénéficie, de manière obligatoire, à tous les salariés sans condition d'ancienneté et quel que soit le contrat de travail.

Pour les naissances multiples, le salarié bénéficie d'un seul congé de 3 jours.

Dans l'hypothèse du décès de la mère après la naissance de l'enfant, le père peut suspendre son contrat de travail pendant une période de 10 semaines au plus, à compter de la naissance de l'enfant. Ce congé est porté à 18 semaines lorsque le père assume la charge de 3 enfants et à 22 semaines en cas de naissances multiples.

Ce congé devra être pris, au choix du salarié, le jour de la naissance de l'enfant ou le premier jour ouvrable qui suit.

Par ailleurs, si la naissance de l'enfant intervient alors que le salarié a pris des congés payés ou un congé pour événements familiaux, le congé de naissance débutera à l'issue de cette période de congés.

Pendant le congé de naissance, la rémunération du salarié est maintenue en net. Ce congé est assimilé à du travail effectif et ouvre droit à l'attribution des congés payés mais pas de journées de récupération RTT.

Le salarié bénéficie d'une protection contre le licenciement pendant les 10 semaines qui suivent la naissance de l'enfant.

IX. 3.5. C Congé de paternité et d'accueil de l'enfant

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant s'ajoute au congé de naissance. Il est accordé sans condition d'ancienneté et quel que soit le contrat de travail.

Ce congé bénéficie au salarié, père de l'enfant biologique ou adopté, au conjoint, au concubin ou au partenaire pacsé de la mère.

La durée de ce congé est de 25 jours calendaires. Il peut être porté à 32 jours calendaires en cas de naissances multiples.

Il est composé de deux périodes :

- la première période est de 4 jours calendaires consécutifs et fait immédiatement suite au congé de naissance.

En cas d'hospitalisation immédiate après la naissance de l'enfant dans une unité de soins spécialisée, la période initiale de 4

jours est prolongée de plein droit, à la demande du salarié, pendant la période d'hospitalisation dans la limite de la durée réglementaire maximale.

Pendant cette première période de 4 jours, il est interdit d'employer le salarié, l'employeur a donc l'obligation de mettre le salarié en congés pendant cette période.

Précisons que l'interdiction d'emploi, correspondant aux 4 jours obligatoires, ne s'applique pas pour les salariés ne remplissant pas les conditions d'ouverture du droit aux indemnités journalières de sécurité sociale. Les salariés concernés seront alors en droit de ne pas prendre ces 4 jours de congé paternité ;

– la seconde période de 21 ou 28 jours, en cas de naissances multiples, peut être prise à la suite ou plus tard, le cas échéant en la fractionnant.

Ce congé est considéré comme du temps de travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés.

Pendant la durée de ce congé, le salarié peut percevoir des indemnités journalières versées par la caisse primaire d'assurance-maladie. L'employeur n'est pas tenu de maintenir le salaire durant ce congé.

IX. 3.6. Congé d'adoption

a) Congé avant l'adoption

Le salarié ou la salariée titulaire d'un agrément d'adoption a droit au bénéfice d'un congé non rémunéré lorsqu'il se rend dans les départements et les collectivités d'outre-mer ou à l'étranger en vue de l'adoption d'un ou de plusieurs enfants.

Le salarié ou la salariée informe l'employeur de sa demande de congés et de la durée envisagée de son congé, par tout moyen conférant date certaine, au moins 15 jours avant la date souhaitée pour le départ en congés.

L'employeur n'est pas tenu de maintenir le salaire durant ce congé de 6 semaines maximum.

b) Congé au moment de l'adoption

La durée du congé au moment de l'adoption diffère selon le nombre d'enfants déjà à charge et le nombre d'enfants adoptés, conformément au *tableau ci-dessous* (2).

Enfants déjà à charge	Enfants adoptés	Congés (en semaines)	Durée du congé (réparti entre les 2 parents salariés lorsque ces derniers décident de répartir entre eux la prise du congé)
Aucun ou un	Un	16	16 semaines + 25 jours
	Deux ou plus	22	22 semaines + 25 jours
Deux ou plus	Un	18	18 semaines + 25 jours
	Deux ou plus	22	22 semaines + 32 jours

Ce congé d'adoption se cumule avec le congé légal rémunéré de 3 jours lié à l'arrivée d'un enfant en vue de son adoption.

Le salarié ou la salariée, à qui un service départemental d'aide sociale à l'enfance, un organisme français autorisé pour l'adoption, l'Agence française de l'adoption ou une autorité étrangère compétente pour l'adoption confie un enfant en vue de son adoption, bénéficie du droit d'interrompre son travail, pendant les durées précisées dans le tableau ci-dessus, à partir de l'arrivée de l'enfant au foyer.

Lorsque les deux conjoints travaillent, (3) le congé d'adoption peut être pris par l'un des parents, de manière indifférente.

Le salarié ou la salariée doit envoyer par courrier recommandé avec avis de réception ou remise contre récépissé, dans un délai de 15 jours, l'attestation justifiant l'arrivée à son foyer du ou des enfants adopté(s).

Pendant la durée de ce congé, le salarié ou la salariée peut percevoir des indemnités journalières versées par la caisse primaire d'assurance-maladie. *L'employeur n'est pas tenu de maintenir le salaire durant ce congé.* (4)

IX. 3.7. Congés pour PMA

La salariée engagée dans un parcours de procréation médicale assistée se voit accorder des autorisations d'absences rémunérées.

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires dans le cadre de la PMA.

Ces absences sont rémunérées par l'employeur. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits liés à l'ancienneté.

Le conjoint salarié de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à 3 de ces examens médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

Ces absences sont rémunérées par l'employeur. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits liés à l'ancienneté.

IX. 3.8. Congé parental d'éducation

Le congé parental d'éducation permet au salarié ou à la salariée ayant au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise, qu'il soit le père ou la mère de l'enfant, de bénéficier d'un congé ou d'une réduction de son temps de travail, afin de s'occuper de son enfant de moins de 3 ans (16 ans, en cas d'adoption), avec la garantie de retrouver à l'issue de ce congé l'emploi précédent ou un emploi similaire.

La condition d'ancienneté s'apprécie à la date de la naissance ou de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Ce congé peut être total ou à temps partiel.

Les parents ou l'un des parents peuvent demander un congé parental ou un temps partiel à n'importe quel moment de la période qui suit l'expiration du congé maternité ou d'adoption.

La salariée peut donc demander à prendre un congé parental à l'issue du congé de maternité mais aussi après avoir repris son emploi.

Le congé parental ou la période d'activité à temps partiel prend fin au plus tard au 3e anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

Le congé (total ou partiel) doit d'abord comprendre une phase initiale d'une durée d'un an maximum. Puis il peut être prolongé deux fois, chaque prolongation pouvant avoir une durée différente de celle de la phase initiale.

(1) L'article IX. 3.4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 3142-16 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de financement de la sécurité sociale pour 2022.

(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

(2) Le tableau du b de l'article IX. 3.6 est étendu sous réserve du respect de l'application de l'article L. 1225-40 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021.

(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

(3) Au 5e paragraphe du b de l'article IX. 3.6, les termes « Lorsque les deux conjoints travaillent, » sont exclus de l'extension en ce qu'ils sont contraires aux articles L. 1225-37 et L. 1225-40 du code du travail.

(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

(4) La dernière phrase du b de l'article IX.3.6 est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 1225-45 du code du travail.

(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

Congés sans solde

Article IX.4

En vigueur étendu

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.).

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.

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.

Article IX.5

En vigueur étendu

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 maternité (1).

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. 241-10-1 du code du travail, le congé maternité peut être prolongé de 5 semaines.

Arrêté du 14 septembre 1999 art. 1 :

Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L. 132-2 du code du travail.

Titre X : Rémunération du travail (1) (1) Titre 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 rémunérations entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010.

Salaire de base

Article X.1

En vigueur étendu

Le salaire de base est déterminé pour 151,40 heures 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.

Garantie de progression des salaires réels

Article X.2

En vigueur étendu

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* (1).

(1) *Alinéa 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.*

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Rémunération des emplois figurant dans la filière artistique

Article X.3

En vigueur étendu

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

La rémunération mensuelle telle que prévue dans les articles X. 3.1, X. 3.2, X. 3.3, X. 3.4 et les grilles annexées à la convention est garantie non proratisée et non lissée quel que soit le temps de travail effectif réalisé par l'artiste au cours du mois.

Si le premier et/ ou le dernier mois civil est incomplet, le salaire de celui-ci est calculé en multipliant 1/21 du montant du salaire mensuel inscrit au contrat (lequel ne peut être inférieur au minimum mensuel garanti) par le nombre de jours ouvrés figurant au contrat.

À l'exception de la période de création mensualisée prévue pour le titre XIII ; voire XIV, l'engagement au cachet des artistes reste possible pour les contrats d'une durée supérieure à 1 mois.

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.

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 30 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 oeuvre dramatique de durée normale (cf. art. XIII. 2.2. b), soit 5 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 (pro rata 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 de 1 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'art. II. 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 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 Salaires 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 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 30 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 (pro rata 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 de 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 :

- 2 représentations d'un même spectacle dont la durée unitaire est inférieure à 45 minutes, dans la mesure où ces 2 représentations ne sont pas espacées de plus de 4 heures ;

- 3 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 Salaires 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.

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 pro rata 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

Le musicien engagé en CDD supérieur à 1 mois est rémunéré sur la même base mensuelle que le musicien permanent.

Le musicien engagé en CDD inférieur à 1 mois est rémunéré sur la même base horaire que le musicien permanent de même catégorie (salaire de base).

Chaque entreprise devra établir un taux minimal horaire en fonction des catégories et des salaires des permanents. Ce taux horaire sera calculé en divisant le salaire annuel de base par l'horaire collectif annuel de l'orchestre (congés compris). En tout état de cause, il ne peut être inférieur au salaire annuel minimal de la CCNEAC, divisé par l'horaire annuel de référence de la CCNEAC (1 224 heures).

Dans le cas où il y a un seul service dans le contrat, le musicien est engagé pour un minimum de 3 heures, quelle que soit la durée réelle du service, et le montant journalier ne peut pas être inférieur à 90 €. Ce montant sera revalorisé chaque année dans le cadre de la NAO de la branche.

Pour les musiciens engagés en CDD, les accords d'entreprise définiront les modalités de rémunération des temps de transports collectifs sans découper organisés par l'employeur.

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 pro rata 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.

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 pro rata 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 ou 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 première 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.

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 pro rata 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 pro rata 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.

X. 3.5. Rémunération des artistes de cirque

X. 3.5.1. Rémunération des répétitions. – Reprises de rôles

Lorsqu'une journée de travail est consacrée à des répétitions (selon les modalités prévues à l'art. XII. 5.3), la rémunération est établie sous forme d'un cachet journalier dont le montant est précisé à l'annexe sur les salaires, ou éventuellement au montant mensuel précisé à l'annexe sur les salaires lorsque le contrat porte sur une durée minimale de 1 mois de date à date.

Il est entendu que si la mensualisation est préférable pour un contrat supérieur à 1 mois de date à date, quelle que soit la durée du contrat, le paiement au cachet demeure possible.

X. 3.5.2. Rémunération des représentations

X. 3.5.2.1. Salaire

L'artiste reçoit pour chaque jour de représentation, une rémunération qui ne saurait être inférieure au minimum porté à l'annexe ci-jointe.

Pour les artistes engagés mensuellement, le nombre de jours de représentations ou journées de répétition ne peut excéder 26 par mois.

Il est entendu que si la mensualisation est préférable pour un contrat supérieur à 1 mois de date à date, quelle que soit la durée du contrat, le paiement au cachet demeure possible.

X. 3.5.2.2. Salaire 2e représentation dans la même journée

Lorsqu'il y a plus d'une représentation de durée supérieure à 1 heure par jour, le cachet journalier minima est augmenté de 30 %.

X. 3.5.3. Intéressement à la recette

Un intéressement à la recette peut être contracté entre l'entreprise et l'artiste, en tant que supplément au cachet minimum conventionnel garanti à ce dernier. Cette rémunération supplémentaire a le caractère de salaire.

X. 3.5.4. Date de paiement des salaires

Les salaires doivent être payés au moins 1 fois par mois. (1)

Pour les contrats à durée déterminée, le salaire est réglé à la fin du contrat ou, au plus tard, la 1re semaine du mois suivant la fin dudit contrat. (1)

En cas de retard dans le paiement de ses salaires, l'artiste pourra, après mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception à l'entreprise, saisir la juridiction compétente. Si ce retard excède 15 jours, l'artiste est en droit de considérer son engagement comme résilié. Dans ce cas, il reprend sa liberté et a droit, en sus des salaires dus, au complément de rémunération qui reste à courir sur son contrat.

(1) Les deux premiers alinéas de l'article X-3.5.4 sont étendus sous réserve du respect de la périodicité des salaires prévue aux articles L. 3242-1 et L. 3242-3 du code du travail.

(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Rémunération des emplois autres qu'artistiques (figurant dans les filières administration-production, communication-relations publiques-action culturelle, technique)

Article X.4

En vigueur étendu

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 151,40 heures 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 7, une progression à l'ancienneté se fera au minimum d'un échelon tous les 2 ans, et ce tant que l'échelon 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 suivants : 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. : art. XI. 3) :

- à condition que le délai écoulé depuis la conclusion de leur premier contrat à durée déterminée avec l'entreprise soit supérieur à 5 ans, et que la durée cumulée des différents contrats dépasse 1 500 heures, ne pourront percevoir un salaire inférieur à celui du 3e échelon ;

- à condition que le délai écoulé depuis la conclusion de leur premier contrat à durée déterminée avec l'entreprise soit supérieur à 10 ans, et que la durée cumulée des différents contrats dépasse 3 000 heures, ne pourront percevoir un salaire inférieur à celui du 6e échelon ;

- à condition que le délai écoulé depuis la conclusion de leur premier contrat à durée déterminée avec l'entreprise soit supérieur à 15 ans, et que la durée cumulée des différents contrats dépasse 4 500 heures, ne pourront percevoir un salaire inférieur à celui du 9e échelon.

X. 4. 3. Rémunération minimum

Les salaires bruts minima 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.

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.

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 équivalant 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.

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 12 mois précédant la période de paie concernée. Si plusieurs absences pour maladie ont été indemnisées au cours de ces 12 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 1 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 1 575 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.

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.

NOTA :

Titre XI : Nomenclature et définition des emplois

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 lorsque 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.

Emplois artistiques

Article XI.2

En vigueur étendu

XI. 2. 1. Classification des emplois artistiques

La filières 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) : à 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 (elle) 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, il (elle) 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

Conseiller (ère) musical (e) et/ ou chorégraphique et conseiller (ère) 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'orchestre pour ensuite conseiller le (la) directeur musical et/ ou chorégraphique dans ses choix d'interprètes.

C2. Interprétation

Artiste-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.

Emplois autres qu'artistiques

En vigueur étendu

Article XI.3

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 oeuvre 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.

Niveau 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 :

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 :

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 :

Coordonne les activités de différents services au niveau immédiatement sub-directorial.

Il peut éventuellement assumer des responsabilités de direction dans la filière communication-relations publiques-action culturelle.

Le secrétaire général 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 de production :

Responsable de la préparation, de l'organisation, de la mise en oeuvre et du suivi budgétaire de toutes les productions.

Groupe 4

Conseiller technique :

Spécialiste chargé d'une mission particulière (informatique...).

Responsable d'administration :

Chargé de la mise en oeuvre 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 de direction :

Collaborateur direct du directeur ou de la directrice qui l'assiste dans ses fonctions.

Administrateur de production / de diffusion :

Responsable de la préparation, de l'organisation, de la mise en oeuvre et du suivi budgétaire d'une ou plusieurs productions ou tournées de spectacles déjà produits.

Il peut être responsable de la préparation, de l'organisation, de la mise en oeuvre et du suivi budgétaire d'une ou plusieurs productions ou de tournées.

Programmeur artistique :

Spécialiste chargé 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 secrétaire avec une marge plus grande d'initiative et de responsabilité.

Comptable principal :

Titulaire d'un diplôme de comptabilité ou possédant les connaissances équivalentes. Chargé 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 de production / de diffusion :

Chargé :

- de la préparation, de l'organisation, de la mise en oeuvre 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 : à partir de la partition (score) il (elle) réalise (copie) et transpose dans la bonne tonalité les parties séparées de la partition.

Chargé(e) de l'accueil des artistes :

Il / elle coordonne, organise et accompagne l'accueil et le séjour des artistes. (Selon l'organisation interne, peut être assumé par le service technique).

Groupe 6

Attaché :

Participe à des tâches spécifiques sous l'autorité directe d'un responsable.

Sont regroupés dans cette définition des emplois comme attaché :

- de programmation.
- de production.
- de diffusion.
- d'administration.

Groupe 7

Comptable :

Titulaire d'un diplôme de comptabilité ou possédant les connaissances équivalentes. Chargé 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 comptable dans toutes ses tâches.

Groupe 9

Aide-comptable :

Titulaire d'un diplôme de comptabilité ou possédant les connaissances équivalentes. Seconde le comptable pour la tenue des livres. Contrôle les factures et prépare les règlements. Classe les documents.

Standardiste :

Reçoit, demande, ventile et comptabilise les communications téléphoniques.

Employé 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, des actions d'éducation artistique et culturelle, et de l'action culturelle :

Responsable de la conception, de la préparation et de la mise en oeuvre de la stratégie de communication de l'entreprise.

Dirige les actions des équipes de relations publiques, de la communication, de l'information et de l'accueil.

Conceptualise (dans le cadre du projet d'établissement, et en collaboration avec la direction, l'administration et l'ensemble des services de l'entreprise) les missions et les partenariats liés aux actions d'éducation artistique et culturelle, de formation et d'action culturelle.

Le / la directeur-trice de la communication, des relations publiques et de l'action culturelle peut éventuellement être positionné-e en groupe 2 en fonction du niveau de responsabilité, de la taille de la structure, de son organigramme, des différents critères classants prévus à l'article XI 3 1 de la présente convention.

Groupe 4

Responsable des relations avec la presse :

Responsable des relations avec les organismes de presse écrite, audiovisuelle et numérique.

Responsable de la formation :

Responsable d'actions de formation et de leur mise en œuvre pour les structures développant spécifiquement cette activité à destination des publics et / ou des professionnel-les.

Responsable des actions d'éducation artistique et culturelle et de l'action culturelle :

Responsable des actions de sensibilisation, de médiation, et des missions d'éducation artistique et culturelle, de rencontre vers un secteur déterminé de la population, en lien avec les intervenants, les partenaires publics ou privés, les publics et les différents services de la structure.

Conçoit des activités d'accompagnement et d'intervention liées ou non à la programmation de la structure. Établit les bilans des actions y compris qualitatifs.

Responsable de l'information interne et / ou de la documentation :

Responsable de la conception, de la réalisation, de la diffusion de l'information interne et / ou de la documentation et en organise la conservation.

Responsable de la communication :

Responsable de la réalisation et de la diffusion des supports de communication imprimés, numériques et réseaux sociaux.

Responsable des relations avec les publics :

Responsable d'actions et de stratégies de relations avec les publics destinées à fidéliser et à élargir les publics. Établit les bilans y compris qualitatifs.

Responsable de l'accueil, de la billetterie :

Accueil : (Responsable de l'accueil). Organise, assure, optimise et coordonne les missions d'accueil du public.

Billetterie : (Responsable de billetterie). Organise, optimise et coordonne l'organisation de la vente de billets, responsable du contrôle des caisses, et établit les bilans de fréquentation.

Groupe 5

Chargé(e) des relations avec les publics :

Il / elle coordonne, organise et accompagne les actions de relations avec les publics. Il / elle participe à l'établissement des bilans y compris qualitatifs. Ce poste peut être construit autour d'un axe, ou en direction d'un secteur déterminé de la population.

Chargé(e) de l'accompagnement des actions d'éducation artistique et culturelle :

Il / elle coordonne, organise et accompagne les actions d'éducation artistique en lien avec les partenaires publics ou privés, les publics et les différents services de la structure. Il / elle participe à l'établissement des bilans des actions, y compris qualitatifs. Ce poste peut être construit autour d'un axe ou en direction d'un secteur déterminé de la population.

Chargé(e) de la médiation :

Il / elle coordonne, organise et accompagne les actions de médiation, participe à la réalisation des outils pour favoriser l'accessibilité des œuvres culturelles et des lieux. Il / elle participe à l'établissement des bilans y compris qualitatifs. Ce poste peut être construit autour d'un axe, ou en direction d'un secteur déterminé de la population.

Chargé(e) de l'accompagnement des actions culturelles :

Il / elle coordonne, organise et accompagne les actions culturelles, participe aux actions de sensibilisation et de rencontres.

Prépare et mène les activités d'accompagnement, d'animation et de sensibilisation liées ou non, à la programmation de la structure. Il / elle contribue à l'établissement des bilans des actions y compris qualitatifs. Ce poste peut être construit autour d'un axe, ou en direction d'un secteur déterminé de la population.

Chargé(e) de la communication :

Il / elle participe à la réalisation d'outils imprimés et numériques de communication de la structure et est en charge de leur diffusion et de leur mise en ligne. Il / elle contribue à l'animation des réseaux sociaux.

Chargé(e) de l'information interne et / ou de la documentation :

Il / elle participe à la diffusion de l'information interne et / ou de la documentation et de leur archivage.

Chargé(e) de l'accueil et/ou de la billetterie :

Accueil : Il / elle accueille et conseille le public. Veille à la bonne présentation et diffusion des informations destinées au public.

Billetterie : Il / elle est chargé(e) principalement de la mise en vente de la billetterie via les différents réseaux de distribution, il / elle assure le suivi des réservations, abonnements, statistiques de fréquentation, ainsi que la vente et la remise des billets.

Établit l'état de caisse et les bordereaux de recettes. Participe à l'établissement des bilans.

Groupe 6

Attaché(e) à l'accueil, à la billetterie :

Attaché(e) à l'accueil :

Accueille, conseille et oriente le public, organise l'affichage et actualise la documentation de l'espace d'accueil de la structure.

Attaché(e) à la billetterie :

Assure la vente et la remise des billets, participe à la gestion des réservations et des abonnements. Établit l'état de caisse et les bordereaux de recettes. Il / elle contribue à l'établissement des bilans et des statistiques de fréquentation.

Attaché(e) à l'information interne et / ou à la documentation :

Il / elle met en œuvre et diffuse l'ensemble de l'information interne et / ou de la documentation et de leur archivage.

Attaché(e) aux relations avec le public :

Il / elle établit et entretient les relations entre la structure, les divers secteurs de la population, et les partenaires. Il / elle contribue à l'établissement des bilans y compris qualitatifs.

Attaché(e) à l'accompagnement des actions artistiques et culturelles :

Il / elle accompagne les projets à destination des publics, participe à la mise en œuvre des différentes actions qui vont de la sensibilisation/ information à la gestion de ressources documentaires. Il peut se voir confier la gestion d'outils de médiation.

Il / elle contribue à l'établissement des bilans des actions y compris qualitatifs.

Infographiste :

Met en œuvre les supports de communication.

Attaché(e) à la communication :

Il / elle met en œuvre la fabrication, la diffusion ou la mise en ligne d'outils imprimés et numériques de communication de la structure, y compris pour les réseaux sociaux.

Attaché(e) à la médiation :

Il / elle met en œuvre les outils de médiation pour favoriser l'accessibilité des œuvres artistiques et culturelles proposées par l'entreprise à destination de la population.

Attaché(e) au bar :

Sous l'autorité de son responsable hiérarchique, il participe à l'organisation et à l'approvisionnement du bar. Il assure l'accueil et le service du public et rend son état de caisse.

Groupe 7

Agent de billetterie :

Vend et délivre les billets et édite son état de caisse. Est garant de la bonne tenue de sa caisse.

Serveur(euse) et barman :

Accueille le public, assure le service et rend son état de caisse.

Groupe 8

Hôte(sse) d'accueil :

Il / elle accueille, oriente, informe le public et peut accompagner les visites avec le service organisateur.

Caissier(ère) :

Vend et délivre les billets, établit son état de caisse. Est garant de la bonne tenue de sa caisse.

Employé(e) de bar (sans qualification spécifique) :

Accueille le public, assure le service et rend son état de caisse.

Groupe 9

Contrôleur(euse) :

Contrôle l'entrée des salles de spectacles.

Hôte(sse) de salle :

Accueille et place le public dans les salles. Assure la diffusion et la vente des programmes.

XI. 3. 2. 3. Filière technique

Groupe 3

Directeur 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 scénographe : est un collaborateur direct de la direction artistique. Il est responsable de la création du dispositif scénique, nécessaire à la présentation d'un spectacle. Il assure la direction artistique matérielle du projet scénographique.

Groupe 4

Régisseur général :

Responsable technique de la préparation, de l'exploitation et de la coordination des manifestations.

Peut être chargé 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 :

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 :

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 principal ou de site :

Chargé au plan technique de la préparation et du déroulement des manifestations. Chargé des tâches d'une ou plusieurs régies. Peut être chargé de responsabilités de création ou appelé à participer à celle-ci.

Régisseur de structure mobile ou de structure acrobatique ou scénique :

Chargé 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.

Régisseur de scène, de plateau :

Chargé de la mise en oeuvre, des réglages de la machinerie (et des moyens de manutention), dont il peut assurer l'entretien courant. Chargé de la manipulation, du montage et du démontage des décors ainsi que des accessoires.

Peut être chargé de responsabilités de création ou appelé à participer à celle-ci.

Régisseur d'orchestre, régisseur de chœurs :

Chargé de la préparation, de l'organisation et de la mise en oeuvre d'un ou de plusieurs concerts dans leurs aspects techniques et logistiques. Peut être chargé 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 lumière :

Chargé de la mise en oeuvre, des réglages et de la manipulation des appareils de sa spécialité dont il peut assurer l'entretien courant.

Peut être chargé de responsabilités de création ou appelé à participer à celle-ci.

Régisseur son :

Chargé de la mise en oeuvre, du réglage et de la manipulation des appareils électroacoustiques dont il peut assurer l'entretien courant.

Peut être chargé de responsabilités de création ou appelé à participer à celle-ci.

Régisseur de lieux de répétition :

Accueille et accompagne techniquement les artistes, gère le parc de matériel, est chargé 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 de production :

Chargé sur le plan technique, de la préparation, de l'organisation et de la mise en oeuvre d'une ou de plusieurs productions. Assure une ou plusieurs régies de ces productions. Peut être chargé de responsabilités de création ou appelé à participer à celle-ci.

Technicien 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 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 oeuvre de la machinerie, de la manipulation, des décors et du matériel.

Groupe 7**Dessinateur DAO / CAO :**

Chargé dans le cadre d'une production de l'exécution des dessins DAO / CAO.

Constructeur, machiniste :

Possède une qualification professionnelle, manipule les décors et utilise la machinerie.

Opérateur 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 6 par semaine.

Autres techniciens :

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 instrument de musique (backline) :

Manipule et met en oeuvre les instruments de musique et accessoires. Peut éventuellement effectuer leur accord.

Cintrier :

Manipule les cintres et utilise la machinerie.

Ouvrier professionnel :

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 ;
- chapelier ;
- bottier ;
- maquilleur ;
- posticheur ;
- coiffeur ;
- habilleur ;
- armurier ;
- artificier ;
- 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 de nettoyage :

Assure tous les travaux de nettoyage.

Gardien :

Assure la surveillance des entrées et des locaux publics.

Employé polyvalent :

Exécute diverses tâches ne nécessitant pas de qualifications particulières.

Titre XII : Retraite et prévoyance

Retraite

En vigueur étendu

Article XII.1

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 IV 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 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.1.2.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).

Prévoyance

Article XII.2

En vigueur étendu

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 1 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 2 porte sur la rémunération comprise entre ce plafond et l'équivalent de 4 plafonds. »

Le sommaire de cet article XII. 2 est le suivant :

XII. 2.1. Prévoyance des salariés permanents

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. a. Garanties en cas de décès

XII. 2.1.3. b. Garanties en cas d'incapacité et d'invalidité

XII. 2.1.3. c. 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. a. Garanties en cas de décès

XII. 2.1.6. b. Garanties en cas d'incapacité et d'invalidité

XII. 2.1.6. c. 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. a. Frais médicaux courants effectués dans le cadre du respect du parcours de soins coordonnés

XII. 2.1.9. b. Actes de prévention 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 oeuvre 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 la sécurité sociale ou au régime local d'Alsace-Moselle de la sécurité sociale.

XII. 2.1.2. Salariés permanents cadres : cotisations

Les entreprises acquittent une cotisation, entièrement à la charge de l'employeur, due dès le premier jour d'embauche et égale au 1er janvier 2016 à :

-1,50 % de la rémunération limitée à la tranche 1, soit 0,82 % au titre des garanties décès et 0,68 % au titre des garanties incapacité-invalidité ;

-0,81 % de la rémunération supérieure à la tranche 1 et limitée à la tranche 2 au titre des garanties incapacité-invalidité.

Les taux de cotisations, ci-dessus définis, intègrent le coût du maintien des garanties dans le cadre du dispositif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Les parties rappellent que le financement patronal des garanties des salariés cadres sur la tranche 1 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.

Il est également rappelé que pour les salariés cadres intermittents les employeurs cotisent, au titre des garanties de prévoyance complémentaire, dans les conditions prévues notamment par l'accord interbranches du 20 décembre 2006 modifié.

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.

XII. 2.1.3. a. 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. b. Garanties en cas d'incapacité et d'invalidité

A. — Incapacité temporaire de travail

Versement d'une indemnité, à compter du 91^e 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 de 1^{re} 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 de 2^e et 3^e catégorie ou taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale égal ou supérieur à 66 % : 80 % T1 et 60 % T2.

XII. 2.1.3. c. 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.

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 la sécurité sociale ou au régime local d'Alsace-Moselle de la sécurité sociale.

XII. 2.1.5. Salariés permanents non cadres (cotisations)

Les entreprises acquittent une cotisation, entièrement à la charge de l'employeur, due dès le premier jour d'embauche et égale au 1er janvier 2016 à :

-0,95 % de la rémunération limitée à la tranche 1,044 % au titre des garanties décès et 0,51 % au titre des garanties incapacité-invalidité.

Les taux de cotisation ci-dessus définis comprennent le coût du maintien des garanties dans le cadre du dispositif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Il est également rappelé que pour les salariés non cadres intermittents les employeurs cotisent, au titre des garanties de prévoyance complémentaire, dans les conditions prévues par l'accord interbranche du 20 décembre 2006 modifié.

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. a. 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, exprimé en pourcentage du traitement de base limité à la tranche 1, dont le montant est fixé à :

-capital de base : 350 % ;

-majoration par enfant à charge : 100 %.

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 du 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. b. Garanties en cas d'incapacité et d'invalidité

A. — Incapacité temporaire de travail

Versement d'une indemnité, à compter du 91^e 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 :

— invalidité de 1^{re} catégorie ou taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % : 52,50 % T1 ;

— invalidité de 2^e et 3^e catégorie ou taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale égal ou supérieur à 66 % : 80 % T1.

XII. 2.1.6. c. 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 oeuvre des garanties de remboursement de frais de santé mutualisées au niveau de la branche professionnelle.

XII. 2.1.7. Bénéficiaires

Ce régime de remboursement de frais de santé s'applique à l'ensemble des salariés permanents non cadres et cadres sous contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée, sans condition d'ancienneté, affiliés en leur nom propre au régime général de sécurité sociale ou au régime local d'Alsace-Moselle de sécurité sociale.

L'adhésion de ces salariés au régime est obligatoire. Toutefois, les entreprises devront laisser aux salariés la faculté de refuser leur affiliation au régime frais de santé, et ce quelle que soit la date d'embauche, s'ils peuvent se prévaloir des cas de dispense d'affiliation suivants :

1. Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois ;
2. Les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
3. Les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
4. Les salariés qui sont bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de produire tout document utile.

Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;

5. Les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de leur embauche.

Cette dispense ne peut jouer que jusqu'à la date d'échéance du contrat individuel ;

6. Les salariés bénéficiant, y compris en qualité d'ayants droit, d'une couverture collective de remboursement de frais médicaux servie :

-dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du code de la sécurité sociale, étant précisé que, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, cette dispense ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire ;

-par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du code de la sécurité sociale ;

-par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques et gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;

-dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;

-dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;

-dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;

-par le régime spécial de sécurité sociale des gens de mer ;

-par la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF.

Ces salariés devront formuler leur refus d'adhérer par écrit et, le cas échéant, produire chaque année tout justificatif attestant de leur couverture par ailleurs. A défaut, ils seront obligatoirement affiliés au régime.

Cet écrit est le résultat d'une demande éclairée du salarié, qui doit avoir été informé de ses droits et obligations au titre du présent régime et notamment du fait qu'en refusant d'adhérer au régime collectif et obligatoire frais de santé en vigueur il ne peut bénéficier :

-de l'avantage attaché à la cotisation patronale finançant ledit régime et la neutralité fiscale de sa propre cotisation ;

-du maintien de la couverture dans les conditions définies par l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale, en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

XII. 2.1.8. Cotisations

Pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale, les cotisations frais de santé s'élèvent à 0,62 % du plafond mensuel de la sécurité sociale au titre de la couverture du seul salarié.

Pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle, le montant de la cotisation frais de santé est fixé à 0,44 % du plafond mensuel de la sécurité sociale au titre de la couverture du seul salarié.

Cette cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Les parties rappellent que les cotisations des salariés sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu dans les conditions de l'article 83,1° quater du code général des impôts.

La cotisation comprend le coût du maintien des garanties dans le cadre du dispositif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Il est aussi rappelé que les employeurs cotisent pour leurs salariés cadres et non cadres intermittents, au titre des garanties complémentaires de remboursement de frais de santé, dans les conditions prévues par l'accord interbranche du 20 décembre 2006 modifié.

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.

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises qu'elles devront en tout état de cause garantir à leurs salariés le " panier de soins " minimum légal défini à l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale sans condition d'ancienneté.

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 1er 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 la sécurité sociale ou au régime local d'Alsace-Moselle de la 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 1 ;
- 0,95 % de la rémunération supérieure à la tranche 1 et limitée à la tranche 2.

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 tranche 1 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. a. 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 la tranche 1.

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, il est versé aux enfants restant encore à charge, un second capital égal au capital décès toutes causes.

XII. 2.2.3. b. 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^e 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 de 1^{re} 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 de 2^e et 3^e 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 1.

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 audit 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.

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^e 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 2 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 déchéance, d'exclusion ou de limitation de garanties 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 (1)

Une commission paritaire de suivi du présent accord est composée de 8 représentants des organisations d'employeurs et de 8 représentants des fédérations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

1. Chaque fédération syndicale de salariés, reconnue représentative, dispose d'un poste de titulaire et d'un poste de suppléant.

Les sièges restants sont répartis au prorata de la représentativité effective, précisée par un décret du ministère du travail.

2. Chaque organisation syndicale représentative représentant les employeurs dispose d'un poste de titulaire et d'un poste de suppléant.

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 1er 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 premier jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent accord, et au plus tôt le 1er janvier 2009, à l'exception du chapitre II du titre II 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 2 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 et suivants du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie. "

(1) Le V de CNPCIV figurant à l'avant dernier alinéa de l'accord du 8 janvier 2015 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2232-22 du code du travail.

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

Titre XIII : Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes dramatiques

Dispositions relatives à l'emploi et à l'engagement

En vigueur étendu

Article XIII.1

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 de 1 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 pourra être réparti sur une période excédant 1 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 main propre 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 avis de 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 où l'intervention d'un fait déterminé. Il devra être précisé le titre du spectacle, le ou les rôles pour 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 metteur en scène ;
- dans le cas où le titre du spectacle et/ ou le ou les rôles confiés 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 oeuvre 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 oeuvre 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 1 mois.

Lorsqu'un artiste est embauché avec un contrat à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder 5 répétitions sur 8 jours au maximum. Si dans ce délai aucune des parties ne fait savoir à l'autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif.

Organisation du travail et durée du travail

Article XIII.2

En vigueur étendu

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 1 heure et 3 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 oeuvre, 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 de 1 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 1 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 1 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, essaiage 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 3e 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 3e 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 3e 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.

Lorsqu'une ou plusieurs représentations d'un spectacle se trouvent éloignées de plus de 4 semaines et de moins de 8 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.

Lorsqu'une ou plusieurs représentations d'un spectacle se trouvent éloignées d'au moins 8 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 1 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 h 30. Lorsque la préparation pour le spectacle est collective (sur convocation), le temps de repos ne peut être inférieur à 1 h 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 2 fois le même jour ni (sous réserve d'une dérogation par mois) 2 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 2 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 2 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 1/10 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 1/5 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 3 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 3 premiers mois du contrat. Du 4^e au 9^e 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.

Déplacements et tournées. Temps de repos après un déplacement

En vigueur étendu

Article XIII. 3

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 7 h 30 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 1 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

Dispositions relatives à l'emploi et à l'engagement

En vigueur étendu

Article XIV.1

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 participant 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).

A 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 de 1 h 30 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 avril 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 2,5 jours.

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 1 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 charge 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 de séances et/ ou de la période de 15 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 toutes contestations, les envois seront effectués de part et d'autre, en recommandé avec avis 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 rôles confiés 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'entreprise 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 2 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 (art. 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 de 1 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 8 jours maximum. Si dans ce délai aucune des parties ne fait savoir à l'autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif.

Organisation du travail et travail effectif

Article XIV.2

En vigueur étendu

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, 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 d'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 1 heure consacrée à un cours et/ ou à l'échauffement (1 h 30 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 services successifs de 3 heures, non fractionnables, y compris dans le cas des activités connexes. Pendant la période de répétitions, il ne peut être exigé de l'artiste plus de 2 services par jour.

Le premier service de la journée de travail est précédé d'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 3e 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 10 heures, 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 de 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 de 1 h 30 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 pour le spectacle, est d'une durée minimum de 1 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 de 1 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 2 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 1 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 :

- 1 représentation de durée supérieure à 90 minutes ;
- 2 représentations de durée comprise entre 60 et 90 minutes ;
- 3 représentations de durée comprise entre 30 et 60 minutes ;
- 4 représentations de durée comprise entre 15 et 30 minutes ;
- 5 représentations de durée égale ou inférieure à 15 minutes.

Sauf dispositions spécifiques négociées dans le cadre d'accords d'entreprises.

Période de répétition

Article XIV.3

En vigueur étendu

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 1 semaine de répétition pour une chorégraphie d'une durée de 15 minutes ; de 2 semaines de répétition pour une chorégraphie d'une durée de 30 minutes ; de 3 semaines de répétition pour une chorégraphie d'une durée de 45 minutes ; de 4 semaines de répétition pour une chorégraphie d'une durée de 60 minutes ; de 5 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 1 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 1 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-après.

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 les CDD de compagnie d'emploi 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 au 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 6 jours qui précèdent la générale pouvant être étendus à 10 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 3 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 3 premiers mois du contrat. Du 4^e au 9^e 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.

Vêtements spécifiques aux artistes chorégraphiques

Article XIV. 4

En vigueur étendu

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 et 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

Préambule

Article

En vigueur étendu

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 conseil d'administration, 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 2 ans, le CE ou le CE 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 CE ou le CE 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.

Dispositions relatives à l'emploi et à l'engagement des artistes

En vigueur étendu

Article XV.1

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 oeuvres 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 2 représentants élus peuvent assister au déroulement des concours à titre d'observateur.

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 2 ans.

En cas de réussite au concours, l'artiste effectue une période d'essai de 6 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 2 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 2 personnes choisies par l'employeur qui retiendront l'artiste musicien le mieux adapté au poste à pourvoir.

Au moins l'un des 2 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 2 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'aurait 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 avis 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'oeuvre, 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'essai

Artistes musiciens engagés en CDI (1)

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 contrat (2)

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 2 heures d'autorisation d'absence journalière pour la recherche d'un emploi seront définies par accord d'entreprise.

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 avis 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 avis 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 avis 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 avis de réception, à une audition de contrôle organisée dans les 2 mois suivant réception de la convocation. La convocation fixe, notamment, la date et le programme de l'audition de contrôle.

L'artiste bénéficiera de 1 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 15 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.

(1) 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.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

(2) Article exclu de l'extension étant contraire aux dispositions des articles L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail.

(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Organisation du travail et durée du travail

Article XV.2

En vigueur étendu

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 2 heures à 4 heures, 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 1 heure.

Afin de répondre aux impératifs d'une oeuvre lyrique ou dramatico-musicale et chorégraphique 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 :

1. Le raccord et la manifestation publique qui le suit comptent pour une seule convocation.
2. Dans certains cas particuliers, 3 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 :

3. Temps de travail au pupitre ;
4. Temps en tournée ;
5. Temps de transport (déplacement et tournée) ;
6. Temps en résidence ;

7. 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 oeuvre 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 1 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 phase 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.

Deux 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.

Dispositions particulières concernant les tournées

Article XV.3

En vigueur étendu

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 et 6 heures ;
- 1 h 30 après un voyage supérieur 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 paragraphe 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 8.1.1, 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 1/3 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'entreprise).

XV. 3. 4. Pour les artistes musiciens appartenant à des orchestres à nomenclature, le 4e 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 heures et le retour après 2 heures 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 alinéa 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 3 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 3 premiers mois du contrat. Du 4e au 9e 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.

Assurance des instruments appartenant aux musiciens en CDI des orchestres à nomenclature

Article XV.4

En vigueur étendu

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

Recrutement

Article XVI.1

En vigueur étendu

Au titre XVI « Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes lyriques », 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 de 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 2 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 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 2 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 2 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 2 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'aurait 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 avis 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 L. 1242-12 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'oeuvre 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 oeuvre 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 1 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'essai

Toute clause d'essai doit être mentionnée au contrat.

Artistes lyriques engagés en CDI (1)

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 1 jour par semaine d'engagement pour un contrat d'au plus de 4 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 compétences (2)

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 avis 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 avis 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.

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 avis 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.

(1) Article XVI-1 3 relatif à la période 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. (Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

(2) Article étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 4624-1 du code du travail. (Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Organisation du travail et durée du travail

Article XVI.2

En vigueur étendu

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'un 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 151,40 heures.

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'un 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 ;
- représentation : 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 oeuvre 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 oeuvre des raccords sont fixées par accord avec les délégués des artistes lyriques des chœurs.

Les jours de générale et de pré-générale 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 2 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 oeuvre 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 celle 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 de 1 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 4 heures.

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 oeuvre 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 oeuvre 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 1 h 30. 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'oeuvre.

Un spectacle de durée normale (1 h 30 à 3 heures, entracte compris) ne peut être joué plus de 2 fois le même jour ni (sous réserve d'une dérogation par mois) 2 jours consécutifs en matinée et soirée.

Un spectacle de courte durée est défini comme un spectacle d'au plus 1 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 3/4 de la durée de la représentation ;

De plus il ne peut être donné :

- plus de 1 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.

Dispositions particulières concernant les déplacements, tournées et voyages

En vigueur étendu

Article XVI.3

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 lyriques des 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 1re 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 heures et le retour après 1 heure 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 40 kilomètres.

Dispositions relatives à la durée du trajet et au temps de repos

Durée de trajets :

Trajet entre 0 heure 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 1 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 3 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 3 premiers mois du contrat. Du 4^e au 9^e 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.

Autres dispositions particulières

Article XVI.4

En vigueur étendu

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 1 / 4 d'heure, et ce alors même que la durée du travail effectif n'atteint pas 1 / 4 d'heure. Pour chaque 1 / 4 d'heure complémentaire entamé, il est payé une prime fixée comme suit.

L'accomplissement du 1er et du 2e quarts d'heure complémentaires donne lieu à une prime égale à 25 % du salaire horaire de base. Les 3e et 4e quarts 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 4e.

Feux

Article XVI.5

En vigueur étendu

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 fixée sur la base d'un minimum. 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 spécifiques à l'emploi des artistes du cirque

Article

En vigueur étendu

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 les accords en vigueur dans notre branche.

Mode de recrutement des artistes

Article XVII.1

En vigueur étendu

XVII. 1.1. Embauche directe de gré à gré, par accord entre les parties.

XVII. 1.2. Recrutement sur 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).

L'employeur doit disposer d'une assurance responsabilité civile pendant l'ensemble de la durée des auditions.

La durée d'une audition ne peut dépasser 2 jours consécutifs.

Pendant cette durée, il pourra être demandé au (à la) candidat (e) d'être présent (e) à un maximum de 3 services de travail. Au-delà, le (la) candidat (e) sera convoqué (e) à une audition spécifique telle que prévue à l'alinéa XVII. 1.2.2 ci-dessous.

La durée de chaque séance de travail sera précédée par un temps d'échauffement de 30 à 60 minutes qui sera suivi par un temps de travail effectif de 3 heures maximum. Il ne peut y avoir plus de 2 services de travail par jour.

En cas de dépassement de la durée de l'audition, telle qu'indiquée dans la publicité, les conditions d'indemnisation prévues pour les auditions sur convocation seront appliquées.

Les candidat (e) s doivent avoir la possibilité de se préparer dans un espace tempéré et équipé selon les usages de la pratique circassienne avec accroche d'agrès, hauteur et éléments de sécurité en rapport avec les disciplines concernées.

À l'issue de l'audition, il est remis à l'artiste un certificat de participation à l'audition.

Une réponse doit être donnée à l'artiste dans un délai de 1 mois maximum.

Durant une audition, aucun enregistrement, de quelque nature que ce soit, ne peut être réalisé, sauf accord écrit de l'artiste. Dans tous les cas, toute autre utilisation que celle afférent à l'audition est proscrite.

XVII. 1.2.1. Audition avec publicité (tout artiste peut se présenter)

La publicité (qui sera notamment adressée au service public de l'emploi) précise les dates et heures, le ou les lieux, l'organisation, le planning de l'audition, les particularités et les caractéristiques de l'emploi, la rémunération, les conditions de travail et les coordonnées de l'employeur.

XVII. 1.2.2. Audition sur convocation

La convocation individuelle à l'audition doit comporter la date, l'heure et le lieu de celle-ci.

L'employeur, organisateur de l'audition, prend en charge les frais éventuels de voyage (sur la base du tarif SNCF 2e classe), d'hébergement et de repas lorsque le (la) candidat (e) n'a pas la possibilité de rejoindre son domicile pendant la période d'audition et que ses frais n'ont pas déjà été pris en charge par un organisme tiers.

L'employeur a la faculté de convoquer l'artiste à un maximum de 3 services sur une durée maximale de 15 jours.

Tout dépassement du nombre de services et/ ou de la période de 15 jours doit faire l'objet d'un contrat de travail spécifique, respectant les termes de la présente convention. Ce travail sera assimilé à du temps de répétitions.

L'employeur prend en charge les frais de transport du matériel nécessaire à l'audition du candidat.

XVII. 1.2.3. Audition collective

L'audition collective est mise en œuvre lorsqu'il s'agit de constituer une équipe artistique dont les membres vont participer collectivement à une création.

Dans ce cas, l'employeur a la faculté de convoquer les artistes à des séances de travail collectif organisées sur un maximum de 3 journées consécutives de 6 heures chacune incluant l'échauffement. Il est possible d'y adjoindre 2 services supplémentaires. Ces séances auront une durée maximale de 4 heures incluant l'échauffement, elles pourront être planifiées sur 3 journées. L'ensemble des journées et séances de travail doit être réparti sur une durée maximale de 15 jours. Une journée de repos devra être respectée à l'issue de la période initiale d'audition.

L'organisateur de l'audition prend en charge les frais éventuels de voyage (sur la base du tarif SNCF 2e classe), d'hébergement et de repas des candidat (e) s lorsqu'ils (elles) n'ont pas la possibilité de rejoindre leur domicile pendant la période d'audition et que leurs frais n'ont pas déjà été pris en charge par un organisme tiers, y compris lors de la journée éventuelle de repos.

L'employeur prend en charge les frais de transport du matériel nécessaire à l'audition du candidat.

Contrats

Article XVII.2

En vigueur étendu

XVII. 2.1. Signature du contrat

Le contrat d'engagement est rédigé en 2 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 au domicile de l'artiste.

Si dans un délai de 15 jours calendaires, l'employeur n'est pas en possession de l'exemplaire lui revenant, signé par le (la) salarié(e), sa proposition se trouvera annulée de plein droit, l'employeur et l'artiste seront alors déliés de tout engagement.

Afin d'éviter toute contestation, il est conseillé d'effectuer les envois de part et d'autre en recommandé avec accusé réception. Les dates prises en considération pour l'expiration du délai seront celles figurant sur le récépissé de réception de l'administration postale.

En tout état de cause, si le contrat ne peut être signé en même temps ou adressé par correspondance, il devra être remis au (à la) salarié(e), signé par l'employeur, le premier jour de travail.

XVII. 2.2. Contenu des contrats

Dans tous les cas, le contrat d'engagement, rédigé en langue française, devra comporter les mentions prévues par l'article L. 1242-12 du code du travail et par l'article V. 3 de la présente convention collective et notamment :

- la nature du contrat ;
- l'identité des parties ;
- l'objet particulier du contrat et, pour les contrats à durée déterminée (y compris d'usage), les mentions prévues à l'article L. 1242-12 du code du travail ;
- l'intitulé de la présente convention ;
- autant que possible, le titre du spectacle ;

- la ou les fonction(s) occupée(s) ;
- le montant et les modalités de la rémunération : salaire mensuel et/ ou cachet ;
- les modalités d'attribution de l'indemnité journalière de déplacement ou de prise en charge des frais professionnels ;
- les périodes de répétitions et/ ou les dates de représentations ;
- le cas échéant, le nom du (de la) metteur(e) en scène ou en piste ;
- le(s) lieu(x) de travail ;
- les noms et adresses des organismes de protection sociale suivants auxquels l'employeur cotise : URSSAF de référence, caisse de retraite complémentaire, institution de prévoyance ;
- pour les personnels résidant en France, la validité du contrat sous réserve de la présentation de l'attestation d'aptitude médicale ;
- pour les personnels étrangers non-résidents en France, l'employeur devra respecter la législation en vigueur ;
- toute période d'essai doit être mentionnée au contrat, conformément au XVII. 3.

Toute clause contraire aux stipulations de la présente convention sera considérée comme nulle.

Toute prolongation du contrat fera l'objet d'un avenant dans des conditions au moins équivalentes aux conditions initiales, en accord avec le (la) salarié(e).

Période d'essai

Article XVII.3

En vigueur étendu

Toute période d'essai doit être mentionnée au contrat.

XVII. 3.1. Artistes engagés en CDD

Lorsqu'un artiste est embauché avec un contrat à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder 5 services de répétitions sur 8 jours au maximum. Si dans ce délai aucune des parties ne fait savoir à l'autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif.

XVII. 3.2. Artistes engagés en CDI

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 1 mois.

Si dans le délai fixé pour la période d'essai aucune des parties ne fait savoir à l'autre sa décision de résiliation par écrit, le contrat devient définitif.

Polycompétence

Article XVII.4

En vigueur étendu

Du fait de la structure des entreprises de cirque, une même personne peut être amenée à effectuer différentes tâches relevant de diverses fonctions, cumulant ainsi activité artistique et non artistique.

La polycompétence consiste pour un (une) même salarié (e) à occuper de manière permanente, régulière ou cyclique 2 ou plusieurs fonctions différenciées, mettant ainsi en œuvre des qualifications, connaissances et/ ou des savoir-faire, spécifiques différents.

La polycompétence n'est en aucune manière à confondre avec la situation de remplacement occasionnel ou temporaire d'un (ou d'une) salarié (e).

Dans le cas du cumul activité artistique/ activité non artistique, pour des contrats à durée déterminée de moins de 1 mois, les contraintes réglementaires imposent 2 contrats de travail distincts relatifs à leurs durées respectives et le respect des obligations qui y sont liées.

Pour les contrats à durée déterminée de plus de 1 mois et les contrats à durée indéterminée, conformément à l'article XI. 1 de la présente convention, lorsqu'il y a polyvalence d'emploi, c'est-à-dire lorsque le même artiste 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.

Un artiste ne pourra être embauché pour effectuer une même journée des fonctions techniques sur un montage de structure mobile puis une (ou plusieurs) représentations.

Organisation du travail et travail effectif

Article XVII.5

En vigueur étendu

XVII. 5.1. Temps de travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le (la) salarié (e) 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 échauffements, des répétitions et des représentations, l'artiste de cirque 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.

Le travail de répétition est organisé en services successifs.

Chaque service est d'une durée maximale de 4 heures incluant une heure d'échauffement. Il n'est pas fractionnable.

Le temps de répétition est un temps consacré exclusivement aux activités suivantes : échauffement, travail de plateau, essayage des costumes, séances de maquillage, et séances de prises de photographies, temps de montage et de démontage de son agrès.

Il ne peut y avoir plus de 2 services de répétition par artiste de cirque et par jour, dans la limite de 7 heures de travail physique (échauffement inclus), exception faite des 2 semaines précédant la première représentation.

L'amplitude de la journée de travail de l'artiste de cirque ne peut excéder 10 heures.

Lorsque le temps de travail excède 5 heures dans une journée, une pause d'au moins 1 heure doit être aménagée, notamment pour la prise d'un repas.

XVII. 5.2.2. Période de création

La " période de création " d'un spectacle de cirque est la période comprise entre la première répétition et la dernière des représentations consécutives aux répétitions.

La période de création d'un spectacle est, au minimum, de :

- pour un spectacle d'au moins 1 heure :
- - 5 semaines minimum, si la période de création s'étale sur 12 mois maximum ;
- - 9 semaines minimum, si la période de création s'étale de 12 à 24 mois ;
- - 12 semaines, si la période de création s'étale de 24 à 36 mois,
- 3 semaines pour un spectacle entre 30 et 60 minutes sur une durée maximale de 12 mois ;
- 2 semaines pour un spectacle inférieur à 30 minutes sur une durée maximale de 12 mois.

Pour des raisons de nature artistique ou organisationnelle, la période de répétition peut être fractionnée en périodes d'une semaine au minimum.

Dans ce cas, la rémunération sera réalisée au cachet, conformément à l'article X. 3.5.1 de la présente convention ; étant entendu qu'en période de création, une semaine ne saurait être inférieure à 10 services (soit un minimum de 5 cachets de répétition).

La période précédant la première représentation ne peut être inférieure à 5 jours ouvrés sur le lieu de représentation de la création, le cahier des missions et des charges ou la convention avec l'État ou les collectivités territoriales devant lui imposer cet accueil.

Dans les 2 semaines (de date à date) précédant la générale, il pourra être demandé à l'artiste de cirque, dans la limite de 5 fois non consécutives, un 3e service. Dans ce cadre, l'amplitude de la journée est portée à 12 heures, pauses comprises.

Il sera versé à l'artiste de cirque pour le 3e service de répétition une majoration de sa rémunération équivalente à 1 service de répétition.

Chaque période donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail.

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. Ce temps de travail fera l'objet d'un contrat.

Toutefois certains spectacles ou manifestations publiques peuvent ne pas nécessiter une durée de 5 semaines.

Il s'agit notamment de :

- présentation d'une étape de travail ;
- adaptation ponctuelle/ performance/ cabaret.

Si on peut considérer que la brièveté de la durée du spectacle ou de la manifestation publique et le faible travail 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 de cirque et le metteur en scène/ en piste doivent prendre en considération dans l'organisation du travail et sa durée.

Peuvent donner lieu à la signature de contrats d'une durée inférieure à 1 mois :

- les reprises de spectacles ;
- le remplacement d'un artiste.

XVII. 5.2.3. Période de répétitions

Une journée de répétition ne peut s'établir sur une amplitude de plus de 10 heures, pauses comprises.

En tout état de cause, l'espace prévu pour les répétitions permettra à l'artiste de s'échauffer.

En cours de répétition après 2 heures consécutives de travail, une pause de 15 minutes est accordée aux artistes. Autant que possible, cette pause est prise collectivement.

En tout état de cause, la partie de son travail à haute intensité physique ne peut être exigée à l'artiste de cirque que 2 heures par jour.

Les heures de travail effectuées sont décomptées, de manière à pouvoir justifier du respect de la législation sur la durée du travail.

Le choix des dates et des lieux où s'effectuent les répétitions sont du ressort de l'employeur.

XVII. 5.2.4. Période de représentations

Il peut être demandé à l'artiste de cirque une ou plusieurs représentations dans une même journée dans les limites définies ci-après.

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 d'une durée supérieure à 1 h 30, et doivent avoir été prévues dès la signature du contrat ou faire l'objet d'un avenant.

Lorsqu'une ou plusieurs représentations d'un spectacle se trouvent éloignées de plus de 4 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 et au plus tard le jour de la première représentation, étant entendu qu'il ne pourra pas y avoir plus d'une représentation d'une durée supérieure à 1 heure dans ce cas.

Avant la première représentation l'artiste de cirque doit disposer d'un temps de repos et de préparation de 2 heures 30.

En cas de représentation unique dans une journée :

– il peut être demandé à l'artiste de cirque un raccord qui ne peut excéder un service.

En cas de représentations multiples dans la journée :

– lorsque plusieurs représentations sont données dans la même journée, le raccord éventuel ne pourra excéder une heure.

Au terme de chaque représentation, l'artiste dispose d'une pause d'une durée minimale de 2 fois la durée de la représentation.

Cas général

Un raccord ne peut être un filage dans les conditions du spectacle.

Les artistes qui doivent démontrer leur aggrès peuvent le faire immédiatement, leur temps de repos sera reporté ensuite.

Lorsqu'il est question d'une représentation de durée comprise entre 30 minutes et 1 h 30 entracte compris, Il ne peut être imposé à l'artiste de cirque de jouer plus de 2 fois le même jour, ni (sous réserve d'une dérogation par mois) 2 jours consécutifs en matinée et soirée. Lors d'une exploitation longue (plus de 3 semaines consécutives), il doit y avoir au minimum une pause de 36 heures tous les 6 spectacles.

Le plafond de 30 représentations par mois ne peut être dépassé pour les spectacles de durée supérieure à 1 h 30, qui d'autre part ne peuvent être joués en matinée et soirée plus de 2 fois par semaine.

Lorsqu'il est question d'une représentation de moins de 30 minutes, il ne doit pas être imposé par jour à l'artiste de cirque de jouer plus de 3 représentations par jour limité à 16 représentations par semaine.

Actions culturelles et activités connexes

Article XVII.6

En vigueur étendu

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 2 heures les jours où l'artiste donne une représentation.

Il ne pourra y avoir d'activités connexes le jour d'une générale et/ ou d'une première de création et/ ou d'une reprise.

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 artiste de cirque 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 1/10 du temps de travail sur l'ensemble du contrat.

Contrat à durée déterminée de plus de 4 mois

Lorsqu'un artiste de cirque 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 1/5 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.

Affichage ou diffusion du plan de travail

Article XVII.7

En vigueur étendu

Le temps de travail prévisionnel doit être planifié par l'employeur et communiqué au (à la) salarié (e) une semaine avant la prise de service.

Le plan de travail hebdomadaire effectif (ou programme des services de la semaine), s'il ne fait pas l'objet d'une diffusion par note adressée individuellement à chaque salarié (e), devra être affiché au plus tard le vendredi soir de la semaine précédente.

En cas d'événement extérieur à la gestion de l'entreprise, celle-ci pourra cependant modifier les horaires de travail tout en restant le plus fidèle possible au planning prévisionnel initial.

Repos hebdomadaire

Article XVII.8

En vigueur étendu

L'artiste devra obligatoirement bénéficier d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

Durant ce repos, aucune répétition, aucun raccord ou déplacement ne pourra avoir lieu.

Habillement et accessoires

Article XVII.9

En vigueur étendu

Si la direction de l'entreprise impose les costumes de scène et accessoires, ceux-ci seront à la charge de l'employeur.

Indemnités d'installation et de double résidence

Article XVII.10

En vigueur étendu

Conformément à l'article VIII. 2.4. de la présente convention collective, le règlement de l'indemnité peut s'effectuer selon le choix de l'employeur, comme suit :

- remboursement des frais directement au salarié, sur présentation de justificatifs, dans une limite préalablement convenue entre employeur et salarié(e) ;
- prise en charge des frais réels directement par l'employeur : repas, hébergement, petit déjeuner ;
- versement au salarié de l'indemnité conventionnelle forfaitaire.

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 3 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 3 premiers mois du contrat. Du 4^e au 9^e 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.

Déplacements et tournées

Article XVII.11

En vigueur étendu

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. À 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 de cirque doivent être organisés dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'organisation du travail, et notamment des articles XVII. 5, XVII. 5.2, XVII. 5.4 et XVII. 5.6, 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 de cirque visés au présent titre, sous réserve des particularités énoncées ci après.

Dans le cas où l'artiste de cirque 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 de l'artiste de cirque 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 7 h 30 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 de cirque doit disposer d'un espace spécifique adapté au repos dans ou hors le lieu de travail (lieu d'hébergement, loges, caravane ...).

Titre XVIII : Prévention et sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail

Article

En vigueur étendu

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises artistiques et culturelles considérant :

– l'importance de la lutte à mener sur ce sujet pour l'ensemble des salariés du secteur ;

– et en particulier, la présence souvent éphémère de salariés en contrat à durée déterminée, dont ceux en CDD-U, dans les entreprises,

ont souhaité conclure le présent accord pour une meilleure prévention et une lutte plus efficace contre les violences sexuelles et les agissements sexistes en entreprise.

Sont ainsi prévues dans le présent titre des dispositions particulières en matière d'information et de sanction de ces actes et agissements au sein des entreprises de la branche.

Article XVIII.1

En vigueur étendu

Information. - Prévention

XVIII. 1.1. Les acteurs de prévention internes dans l'entreprise

Il est rappelé en premier lieu que si des personnes de l'entreprise ont un rôle à jouer en matière de prévention, celle-ci relève intégralement de la responsabilité de l'employeur sur la base du 7e de l'article L. 4121-2 du code du travail.

Tout en précisant que cela est sans incidence sur le principe de cette responsabilité, l'article L. 4122-1 du code du travail précise qu'il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Le même code ajoute à l'article L. 1153-2 que les personnes ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peuvent être sanctionnées ou faire l'objet de mesures discriminatoires comme le mentionne l'article L. 1121-2 du code du travail.

Les signataires du présent accord rappellent l'obligation d'inscrire dans le document unique d'évaluation des risques professionnels, des dispositions de prévention des violences sexuelles et des agissements sexistes.

Les personnes en charge des ressources humaines

Les personnes en charge des ressources humaines participent au renforcement de l'information et/ ou de la formation des salariés sur les situations de harcèlement et violences sexuelles ainsi que sur les agissements sexistes. En exécution des directives en la matière de l'employeur, elles mettent en place et déploient au sein de l'entreprise les mesures internes de prévention et de traitement des situations de harcèlement et de violence au travail. Les personnes en charge des ressources humaines peuvent constituer un relais des signalements des situations de harcèlement, violences sexuelles et agissement sexistes.

Le comité social et économique ou le comité social et économique conventionnel

Pour les entreprises qui en sont dotées, le comité social et économique (ou le CSEC) joue un rôle central dans la lutte contre le harcèlement sexuel.

En application du 1° de l'article L. 2312-9 du code du travail, il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, comprenant les situations de harcèlement sexuel et les agissements sexistes. En application du 3e du même article, il peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Tout refus de l'employeur à ces propositions doit être motivé.

Le comité social et économique (ou le CSEC) peut, conformément à l'article L. 2312-59 du code du travail, également exercer le droit d'alerte lorsqu'un membre de la délégation du personnel a connaissance d'une situation de harcèlement sexuel. Dans cette hypothèse, l'employeur mène sans délai une enquête conjointe avec le membre de la délégation du personnel.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique (ou CSEC), si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

Le comité social et économique exerce sa vigilance sur le contenu du règlement intérieur sur la base des prérogatives qui lui sont conférées par l'article L. 1321-4 du code du travail.

Par ailleurs, le comité social et économique (ou CSEC) peut sur la base des dispositions de l'article L. 2315-94 du code du travail nommer un expert en cas de risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle.

Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements et violences sexistes désigné parmi les membres du CSE (ou CSEC)

Conformément à l'article L. 2314-1 du code du travail, le comité social et économique (ou CSEC) désigne un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32 du code du travail, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Le référent élu au CSE (ou CSEC) bénéficie déjà d'un crédit d'heures pour son mandat, néanmoins un crédit supplémentaire de 21 heures par an est prévu pour les actions d'information, de sensibilisation et de prévention des agissements sexistes, des violences et du harcèlement.

Conformément à l'article L. 2315-18 du code du travail le référent élu au CSE et les membres de la délégation du personnel du CSE (ou CSEC) bénéficient lors de leur premier mandat, d'une formation en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, fixée à cinq jours minimums. En cas de renouvellement de leur mandat, la formation est d'une durée minimale de trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel.

Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements et violences sexistes au sein de l'entreprise

En complément du référent désigné parmi les élus du CSE (ou CSEC), chaque entreprise artistique et culturelle de plus de 50 salariés (ETP) devra désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements et violences sexistes.

Le référent bénéficiera des moyens nécessaires à son action :

- temps de formation ;
- possibilité de recourir à de l'aide extérieure, notamment pour ne pas générer un risque psycho-social pour ce référent ;
- temps pour les initiatives et mesures lors de la prise en charge d'un signalement.

Le temps nécessaire à ces actions n'est pas comptabilisé dans le crédit d'heures mentionné ci-après, mais fait l'objet d'une information préalable à l'employeur et d'un état des actions menées.

Pour les actions d'information, de sensibilisation et de prévention, il est prévu un crédit de 21 heures par an pour le référent non élu au CSE (ou CSEC) désigné par l'employeur.

Les entreprises dotées d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements et violences sexistes s'assurent que ce dernier est bien informé de tout signalement de situation de harcèlement, de violence ou d'agissement sexiste.

Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements et violences sexistes est chargé d'orienter les salariés (notamment vers les autorités compétentes), de les informer et de les accompagner en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements et violences sexistes. Il participe à la mise en œuvre des procédures internes permettant de faciliter le signalement et le traitement des faits de harcèlement sexuel et d'agissements et violences sexistes. Il contribue au déroulement des enquêtes internes.

XVIII. 1.2. Les acteurs de prévention externes à l'entreprise

Les services de prévention et de santé au travail

Les services de santé au travail sont des acteurs privilégiés en matière de prévention du harcèlement et de la violence au travail. Ils jouent un rôle en matière d'information et de sensibilisation des salariés, de leur suivi médical individuel et de l'accompagnement de l'employeur. L'employeur peut demander la participation des services de santé au travail pour l'évaluation des risques professionnels, la réalisation d'actions de prévention ainsi que pour l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité appropriée au niveau de l'entreprise.

Les tiers de confiance

Les acteurs internes à l'entreprise peuvent s'appuyer, dans le cadre de la prévention et du traitement des violences sexuelles et sexistes, sur des tiers de confiance disposant des compétences nécessaires pouvant être utiles à l'entreprise et aux salariés, qu'il s'agisse d'organismes de formation, de consultants externes, du conseil baromètre social (AFDAS), de lignes d'écoute psychologique, de psychologues cliniciens, sans que cette liste ne soit exhaustive.

Il est rappelé que les entreprises de moins de 50 salariés et les entreprises sans représentants du personnel sont prioritaires pour être accompagnées par l'AFDAS.

En l'absence de CSE et de référents, les salariés et les employeurs des entreprises de moins de 11 salariés, pourront se rapprocher des organisations signataires du présent accord afin d'être accompagnés dans leurs démarches de prévention et d'action.

Les services des directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (contrôle et inspection du travail) peuvent également informer, renseigner et orienter les salariés et les employeurs.

XVIII. 1.3. Modalités d'information des salariés

Avant le début de la période d'exécution du premier contrat de travail de l'année, et au plus tard lors de la transmission du premier contrat de travail de l'année, l'employeur remet au salarié une fiche informative, sous forme de document papier imprimé en caractères aisément lisibles et en format A4, relative à la prévention des violences sexuelles et sexistes au sein de l'entreprise.

Périodiquement, l'employeur invite les salariés à signaler, le cas échéant, toute situation de harcèlement ou de violence au travail dont ils pourraient être victimes ou témoins et rappelle aux salariés les règles encadrant le harcèlement et les violences sexuelles ainsi que les agissements sexistes, dans une temporalité qui lui appartient et au minimum une fois par an (par exemple lors de réunions d'équipe ou des entretiens annuels).

Outre les obligations d'affichage définies à l'article L. 1153-5 du code du travail, l'employeur doit afficher les informations listées ci-après, au format minimum de 2 pages A3 ou en caractères aisément lisibles, dans chaque loge mise à disposition des artistes et dans les lieux de repos mis à disposition de chaque catégorie de personnel.

Cette fiche et l'affichage comportent les informations suivantes :

- rappel de l'interdiction des agissements sexistes et des violences sexuelles ;
- rappel des dispositions des articles L. 1142-2-1, L. 1153-1 et L. 1153-6 du code du travail ;
- rappel que tout manquement à ces règles peut justifier une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail ;
- reprise de la définition du code pénal du harcèlement sexuel et des peines encourues ;
- rappel des actions civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;
- l'agissement sexiste, l'outrage sexiste, le voyeurisme, le harcèlement notamment commis par le biais de services de communication en ligne, le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle, le viol et la non-dénonciation d'un crime font l'objet de sanctions civiles et/ ou pénales ;
- s'il en existe dans l'entreprise, les coordonnées des personnes référentes chargées d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- s'il en existe dans l'entreprise, les coordonnées des représentants du personnel et des délégués syndicaux ;
- les informations sur la manière dont peut se dérouler la procédure de signalement ;
- les coordonnées du service de prévention et de santé au travail Thalie Santé (ex-CMB) ;
- les coordonnées de l'inspection du travail ;
- les coordonnées de la défenseure des droits ;
- les coordonnées de la cellule de prévention d'Audiens : numéro de téléphone unique : 01-87-20-30-90 et adresse électronique : violences-sexuelles-culture@audiens.org .

Article XVIII.2

En vigueur étendu

Enquête interne

XVIII. 2.1. Principes généraux

L'employeur met en place une procédure interne de signalement et de traitement des faits de harcèlement sexuel et de tous les types d'agissements sexistes ou de violences sexuelles.

Dans les entreprises qui ont un règlement intérieur, celui-ci contient les informations sur les conditions dans lesquelles s'exerce le signalement.

Dans les entreprises qui n'ont pas de règlement intérieur, mais qui ont un CSE (ou CSEC), celui-ci est consulté par l'employeur lors de l'adoption du document qui contient les informations sur les conditions dans lesquelles s'exerce le signalement.

Dans les entreprises qui n'ont ni règlement intérieur ni CSE (ou CSEC), ce document est établi par l'employeur.

Le document contient obligatoirement les extraits du code du travail sur les protections dont bénéficient les personnes victimes ou témoins d'agissements sexistes ou de violences sexuelles qui en informent leur employeur.

Dès lors que des allégations concernant des agissements ou des violences sexuelles ou sexistes dans le cadre du travail leur sont signalés, que ce signalement émane d'un témoin, d'un représentant élu du personnel, d'un délégué syndical, d'une victime présumée ou de qui que ce soit appartenant à l'entreprise, une enquête interne est engagée, dans le respect du principe d'impartialité, par l'employeur, quelle que soit la durée du contrat de travail des salariés concernés et même si la période d'exécution des contrats de travail est terminée.

Dans ce dernier cas, l'enquête aura pour objet de renforcer la prévention et la sécurité du personnel, par l'identification des risques pour les supprimer ou les éviter, sans préjudice du droit de la victime d'agir en justice.

Participent de droit à cette enquête les référents harcèlement du CSE/ C et de l'entreprise, lorsqu'ils existent.

La preuve des faits est rapportée par tout moyen. Conformément aux préconisations de la défenseure des droits, il est fortement recommandé d'effectuer ce signalement par écrit. À défaut, l'employeur doit consigner par écrit l'énonciation des faits rapportés et remet une copie de cette déclaration contre décharge à la personne entendue. Tous les référents de prévention peuvent aider à la rédaction de cet écrit dans le respect du principe de confidentialité propre à ce type d'enquête. Le signalement peut être adressé notamment aux personnes en charge des ressources humaines et aux référents.

L'obligation d'ouvrir une enquête interne est indépendante de toute procédure disciplinaire ou judiciaire.

L'employeur a la possibilité d'être accompagné par une structure extérieure pour mener l'enquête qui ne doit pas durer plus longtemps que la durée de prescription des faits prévue par le code du travail (2 mois à partir de la connaissance des faits par l'employeur) en matière de procédure disciplinaire.

L'enquête vise à établir la matérialité des faits en recueillant les éléments factuels auprès des personnes concernées : victime, entourage de la victime, témoins, personnes mises en cause ... Elle n'a pas pour but ni ne doit avoir pour effet d'exposer des griefs au salarié en lui indiquant qu'il encourt une sanction.

Il est recommandé que le rapport d'enquête soit signé par l'ensemble des enquêteurs (personnes en charge des ressources humaines, référents ...) et transmis à l'employeur ou l'un de ses représentants, afin qu'il mette en œuvre son pouvoir de direction et prenne à ce titre les mesures qui s'imposent.

Pendant l'enquête, il est recommandé d'organiser l'éloignement du salarié mis en cause de la victime présumée après avoir recueilli l'avis de celle-ci.

L'employeur est tenu de transmettre les suites de l'enquête aux parties concernées (victime présumée et salarié mis en cause) dans le respect du principe de confidentialité propre à ce type d'enquête.

Cependant, en cas de contentieux, les éléments de la procédure d'enquête peuvent être demandés par les parties ou la juridiction.

XVIII. 2.2. Les victimes

Lorsque qu'une enquête interne est engagée par l'employeur dans le but d'établir la réalité des faits pouvant constituer des violences ou des agissements sexuels ou sexistes en vue d'une éventuelle sanction, il est recommandé que les victimes présumées soient invitées par écrit par l'employeur à être entendues, par la ou les personnes en charge de l'enquête même si la période d'exécution de leur contrat de travail est terminée.

À cette occasion, l'écrit communiqué rappelle les droits et voies de recours qui s'ouvrent aux victimes de violences ou d'agissements sexistes ou sexuelles. Il est notamment rappelé, l'existence de la cellule d'écoute à destination des victimes ou des témoins de viol, de harcèlement sexuel, de violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel ou du cinéma.

Les victimes présumées peuvent, après information de l'employeur, être accompagnées par la personne de leur choix. Ces personnes sont soumises à la même confidentialité que les enquêteurs.

L'entretien peut se dérouler en visioconférence ou en présentiel au choix de la personne. Dans ce dernier cas, les frais engagés par les salariés extérieurs à l'entreprise (ou ancien salariés) pour se déplacer suite à cette invitation sont remboursés par l'employeur sur la base d'un voyage SNCF en seconde classe ou si la personne se déplace en voiture, après acceptation par l'employeur, dans la limite du barème fiscal des indemnités kilométriques sur présentation du justificatif nécessaire pour l'application de ce barème.

XVIII. 2.3. Les personnes mises en cause

Lorsqu'une enquête est engagée par l'employeur après la fin de la période d'exécution du contrat de travail des personnes mises en causes, celles-ci sont invitées par écrit à être entendues si elles le souhaitent et, le cas échéant, elles peuvent être accompagnées de la personne de leur choix après information de l'employeur.

L'écrit communiqué à la personne mise en cause précise bien qu'il s'agit d'une enquête interne et non d'une procédure disciplinaire.

L'entretien peut se dérouler en visioconférence ou en présentiel au choix de la personne. Dans ce dernier cas, les frais engagés par les salariés extérieurs à l'entreprise (ou ancien salariés) pour se déplacer suite à cette invitation sont remboursés par l'employeur sur la base d'un voyage SNCF en seconde classe ou si la personne se déplace en voiture, après acceptation par l'employeur, dans la limite du barème fiscal des indemnités kilométriques sur présentation d'un justificatif nécessaire pour l'application de ce barème.

Lorsque les personnes mises en cause refusent d'être entendues dans le cadre de l'enquête engagée dans l'entreprise, l'employeur en prend acte, et en informe la victime présumée.

Les personnes mises en cause ne peuvent ni recevoir de signalement ni mener l'enquête interne.

Article XVIII.3

En vigueur étendu

Droits d'alerte et de retrait

Conformément à l'article L. 4131-1 du code du travail, en cas de motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, les salariés disposent d'un droit d'alerte et de retrait qui peut s'exercer en cas de violence, de harcèlement, ou d'agissement sexiste au travail. En cas de contentieux, la réalité des faits justifiant l'alerte et/ ou le retrait pourra être vérifiée par le juge.

Article XVIII.4

En vigueur étendu

Procédure disciplinaire et sanctions disciplinaires

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de violence et de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et les sanctionner.

Conformément aux règles précisées à l'article L. 1332-2 du code du travail, si l'enquête interne confirme les faits signalés, l'employeur met en œuvre la procédure disciplinaire lors de laquelle les griefs sont présentés au salarié qui bénéficie des garanties procédurales contradictoires.

La sanction peut ensuite être prononcée dans les délais prévus par la loi.

Article XVIII.5

En vigueur étendu

Accompagnement et protection individuels des victimes présumées

Dès qu'un signalement est opéré, l'employeur met en place des mesures provisoires, telles que :

- accompagnement de la victime présumée et de la personne mise en cause, par exemple : rappel de la procédure interne, des structures et personnes pouvant être sollicitées et du caractère confidentiel des faits rapportés, confrontés, échangés ;
- éloignement ou rupture de lien de travail avec l'agresseur potentiel dans le travail quotidien, de préférence avec l'accord de la victime présumée ;
- horaires décalés ;
- affectation à autre poste ;
- télétravail ;
- intervention du médecin du travail ;
- proposition de mesures de soutien psychologique (dont l'orientation vers la cellule spécialisée hébergée par Audiens) ;
- mise à pied à titre conservatoire, etc.

Article XVIII.6

En vigueur étendu

Coactivité

Lorsqu'il existe de la coactivité avec une personne physique ou morale (notamment sous la forme de contrat de sous-traitance, de co-production, de co-réalisation, de résidence ...), les entreprises artistiques et culturelles prennent toutes les mesures nécessaires pour que les règles et mesures de lutte contre le harcèlement et les agissements sexuels et sexistes applicables dans leurs lieux de travail s'imposent à ces structures et à leur personnel, quel que soit leur statut, ainsi qu'aux personnes physiques.

Il s'agira notamment d'engagements juridiquement contraignants, par le biais de clauses insérées dans les contrats conclus par les entreprises artistiques et culturelles avec ces personnes physiques ou morales.

Il pourra s'agir également de mesures pratiques, telles que des réunions d'informations.

En tout état de cause, ces mesures devront permettre :

- l'opposabilité du règlement intérieur de l'établissement, lorsqu'il existe, à toute personne intervenant dans ce lieu ;
- l'information à ces personnes physiques ou morales des règles et mesures de lutte contre les violences et les agissements sexuels et sexistes applicables dans l'entreprise artistique et culturelle, avec, a minima, la remise d'une copie de la fiche d'information mentionnée à l'article 18.1.3 du présent titre ;
- l'information, au contractant de l'entreprise artistique et culturelle, que tout membre de son personnel ou lui-même pourra être invité à être entendu dans le cadre d'une enquête interne, en cas de mise en œuvre du plan de lutte contre les violences et le harcèlement par l'entreprise.

Lorsque le responsable d'une des entreprises est informé d'un comportement inapproprié d'un membre du personnel de son cocontractant qui est susceptible de constituer un harcèlement sexuel ou un agissement sexiste, il alerte ce dernier dans les meilleurs délais. Les cocontractants devront agir de manière conjointe et diligente de manière à protéger la victime présumée.

En cas de comportement inapproprié de personnes qui ne sont pas soumises à un lien de subordination (spectateurs, amateurs, bénévoles etc.), il sera fait application du règlement intérieur du lieu de spectacle qui doit prévoir l'exclusion des lieux de travail de toute personne dont le comportement cause une atteinte grave et immédiate à l'intégrité, à la santé ou à la sécurité du personnel.