

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVÉ DU SPECTACLE VIVANT DU 3 FÉVRIER 2012

IDCC 3090

Brochure 3372

CE DOCUMENT EST UN EXEMPLE DE CONVENTION COLLECTIVE TÉLÉCHARGEABLE SUR
[HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/02/2022

Spectacle vivant (entreprises du secteur privé)

Vous disposez à titre d'exemple d'un aperçu incomplet, celui-ci a été volontairement enrichi de caractères spécifiques rendant sa lecture difficile afin de la rendre inexploitable en l'état.

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012	3
Article - Préambule	3
Article 1er - Titre Ier Champ de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant	4
Titre II Variabilité des conditions d'emploi. - Secteurs d'activité. - Annexes	4
Titre III Liberté civique et égalité. - Non-discrimination	6
Titre IV Représentation des salariés. - Droit syndical. - Dialogue social	6
Titre V Financement du paritarisme	10
Titre VI Grille des emplois. - Classification. - Salaires	10
Titre VII Contrats de travail	25
Titre VIII Durée, organisation du travail et aménagement du temps de travail	29
Article - Titre IX Clauses générales de la convention collective visant les déplacements	33
Titre X Congés	33
Titre XI Maladie	35
Médecine du travail	36
Titre XII Prévoyance	36
Article - Titre XIII Assurance complémentaire santé	39
Titre XIV Formation	39
Titre XV Santé et sécurité au travail	39
Titre XVI Durée. - Révision. - Dénonciation. - Adhésion Commission de suivi et d'interprétation	41
Titre XVII Négociations annuelles	42
Titre XVIII Captations	42
Textes Attachés	45
Annexe I : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique	45
Annexe II : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles	60
Annexe III : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabaret	80
Annexe IV : Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée (spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de musique classique, chansons, variétés, jazz, musiques actuelles, spectacles de cabaret avec ou sans revue, à l'exception des cirques et des bals) et clauses générales de la convention collective visant les déplacements	91
Annexe V : Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque	104
Annexe VI : Producteurs, diffuseurs, organisateurs occasionnels (y compris les particuliers) de spectacles de bal avec ou sans orchestre	109
Avenant du 2 janvier 2001 relatif à la retraite, à la prévoyance et aux frais de santé	112
Avenant du 16 mai 2012 relatif aux dispositions particulières des cadres de direction	117
Avenant du 19 juin 2012 relatif à la prévoyance	119
Avenant du 3 juillet 2013 à l'accord du 2 janvier 2001 relatif à la prévoyance frais de santé	120
Adhésion par lettre du 4 juillet 2013 du SYNAVI à la convention collective	124
Avenant du 22 octobre 2013 à la convention	124
Accord du 29 juin 2015 relatif aux plafonds applicables à l'indemnité journalière de congé payé	126
Accord du 21 octobre 2015 relatif à l'aménagement du travail à temps partiel	127
Avenant du 10 novembre 2015 relatif à la commission de suivi et de validation des accords	130
Accord du 15 décembre 2015 relatif au régime collectif obligatoire complémentaire frais de santé	131
Accord du 24 mai 2016 relatif aux plafonds applicables à l'indemnité journalière de congé payé	134
Avenant du 10 novembre 2016 relatif aux dispositions du titre VI « Metteur en scène de théâtre » de l'annexe I de la convention	135
Avenant du 21 juin 2017 relatif à l'adhésion du syndicat des cabarets music-halls et lieux de création (CAMULC) à la convention	136
Adhésion par lettre du 4 août 2017 de la FSICPA à la convention collective	137
Avenant du 6 septembre 2017 à la convention collective relatif au CDD d'usage (liste des emplois)	137
Avenant du 6 septembre 2017 relatif à l'article 8.11 des clauses communes (et pour les deux fonctions techniques, à l'article 12 du III.3 du III de l'annexe 2) [forfait en jours]	140
Avenant du 12 octobre 2017 portant modification du sous-titre IV.3 de l'annexe II relatif à la garantie « Frais de soins de santé »	142
Accord du 25 avril 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI	143
Avenant du 18 décembre 2018 modifiant les dispositions de la convention collective nationale	145
Avenant du 18 décembre 2018 à l'avenant du 6 septembre 2017 (art. VIII.11 des clauses communes) relatif au forfait jours	150
Avenant du 16 mai 2019 relatif à la révision de la convention collective nationale	151

Avenant du 24 novembre 2020 à l'avenant du 6 septembre 2017 relatif à la révision de la convention collective (article 7.3)	151
Accord du 1er juillet 2021 relatif à la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée	152
Avenant du 1er juillet 2021 relatif à la modification de l'article 4.21 « Comité social et économique »	157
Avenant du 1er juillet 2021 relatif au contrat à durée déterminée dit d'usage (article X.1.2)	158
Avenant du 1er juillet 2021 relatif à la modification de l'annexe I	159
Textes Salaires	161
Accord du 1er décembre 2012 relatif aux salaires	161
Accord du 15 mai 2012 relatif aux salaires	161
Avenant du 24 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1er avril 2015	162
Avenant du 30 juin 2015 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2015	177
Avenant du 22 mars 2018 relatif aux salaires minimaux applicables au 1er avril 2018 en application du titre VI « Grilles des emplois. - Classification. - Salaires »	178
Avenant du 3 octobre 2019 relatif aux salaires minimaux applicables au 1er novembre 2019 en application du titre VI « Grilles des emplois. Classification. Salaires »	194
Avenant du 7 février 2022 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2022	209
Textes parus au JORF	227
Arrêté du 26 décembre 2018	227
Arrêté du 28 décembre 2018	227
Arrêté du 28 décembre 2018	228
Arrêté du 15 février 2019	228
Arrêté du 17 février 2020	228
Arrêté du 25 mai 2020	229
Arrêté du 18 décembre 2020	229
Arrêté du 2 avril 2021	230
Arrêté du 21 mai 2021	230
Arrêté du 17 septembre 2021	230

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE DES ENTREPRISES DU SECTEUR PRIVÉ DU SPECTACLE VIVANT DU 3 FÉVRIER 2012

Signataires	
Patrons signataires	CSCAD ; PRODISS ; SCC ; SNDTP ; SMA ; SNC ; SNES.
Syndicats signataires	F3C CFD T ; SNAPAC CDFT ; FCCS CFE-CGC ; SNACOPVA CFE-CGC ; SNAPS CFE-CGC ; CFTC de la cmtmuoaniicn ; Syndicat notaainl CFTC spectacles, communication, sports, loisirs ; FNSAC CGT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FASAP FO ; SN2A FO ; SNLA FO ; SNM FO ; SNSV-FO.
Organisations adhérentes signataires	Le synciadrt natioanl des atrs vtianvs (SYNAVI), Msioan Ahmadou-Kourouma, 36, cruos Général-Giraud, 69001 Lyon, par lrttee du 4 jeliult 2013 (BO n°2013-29) ; CAMULC, par lrette du 21 juin 2017 (BO n°2017-39) ; FSICPA, par ltetre du 4 août 2017 (BO n°2017-41) ; Fédération USNA saectplce et communication, par lrtete du 22 nmbvree 2021 (BO n°2022-1).

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La présente ctnvnooien clvoltecie uunqie a puor but de définir les rptoaprs ernte les eromueplys et les salariés au sien des enesteprris de scpetaclre vainvt du suetecr privé, à partir noeamntmt du roeupemnect des coitovnnens et aeenxns abliclappes aeeluxuqls elle se suitsbute :

? citenoovnn coltvecile notlnaaie étendue des théâtres privés ;
? cetonnvion cvvtloleie naloanite étendue régissant les rtapros entre les eenunreretps de sealtcpces et les artitess dramatiques, lyriques, marionnettistes, de variétés et mseiiucns en tournée ;
? cononivten cloeivlctc nntlaaoie non étendue chanson, variétés, jazz, mequsius actuelles.
Un salptcece vianvt ctissnoe en la représentation d'une ?uvre de l'esprit par au mnois un artisse du splcltaee davent un public. Le seccatple vianvt est caractérisé par le caractère uunqie de caqhe représentation, uunqie par les duex critères fanodeunamtx que snot le leiu et le tmeps de cauhqe représentation.
L'activité du slpctceae vainvt est naoetmmnt réglemteée par la loi n° 99-198 du 18 mras 1999 pnarott moaditiofnc de l'ordonnance du 13 obocrte 1945 rlietvae aux spectacles. Elle est caractérisée par l'existence de duex banrcehs que les peiaaerrtns siouacx se snot attachés à délimiter dnas un acocrd ihntreaebnrns étendu, porntat définition du sceuetr privé et du seutecr pbiulc (document de référence A).

Une bhcanre hétérogène et une ftore variabilité des msoniis confiées aux salariés

La barhnce du seclctape vavint privé est caractérisée par une extrême hétérogénéité des diinesplcis artistiques, des mdeos de poocrtiudn et des modes d'exploitation des spectacles. Ctete hétérogénéité ipmsoe une aatoaptidn des conniditios d'organisation de la bhcnare à la pluridisciplinarité ou à

l'interdisciplinarité et à la polycompétence.

Une des caractéristiques ntbaeols de la brchane est asusi le nbrmoe extrêmement mrtaiijoare (avoisinant, au mmneot de la présente négociation, le cffirhe de 95 %) de petites, très pittees et micro-entreprises, la très gdrane majorité n'employant pas de poseenrnl permanent.

La barhnce du slccepte vvinat du setuecr privé, camronteeinrt à celle du scaclpete vvinat du setuecr public, est caractérisée par son indépendance à l'égard des poorvuus plbuics dnas son fonctionnement, nntomemat sur le paln économique.

À ces ctdionois économiques de fannemnceit s'ajoutent des cinnodiots économiques d'exploitation, étroitement liées à la jauge des leiu définissant un bgdeut d'équilibre, qui s'imposent aux employeurs. Ces cniiodnots obvjeicets ont puor conséquence immédiate que les salariés ne se trouenvt pas dnas une sutiatoin indutueie en fnoioctn du leiu dnas lqueel ils snot amenés à eecrxe la miosisn qui luer est confiée.

De même, le mdoe de dfiosfiun du slctepace (en tournée ou hros tournée) a puor conséquence immédiate que les salariés ne se turvnoet pas dnas une sotitiaun idniuetqe en fnoticon du mdoe de doisuiffn dnas leuqel ils snot amenés à eecrxe la mioissn qui luer est confiée.

Chaque salteccpe est un prototype, et il est organisé en fnooitcn des caractéristiques aietrsituqs et thnceieuqs perorps tnat à ce scptlaece lui-même qu'à la dinlipsice asirttuiuq à lelulqae il fiat appel et/ ou à son mdoe d'exploitation ou de diffusion. Cette soatutiin confère à l'activité, puor les eyroueplms cmmoe puor les salariés, un caractère particulièrement aléatoire et variable.

Ces cdiointons objectives, liées au caractère de potytrpoe de cuhqaee spectacle, ont puor conséquence immédiate que les salariés ne se tverunot pas dnas une siotatiun ieqtnduie en foicoctn du slctpcaee dnas lueeql ils snot amenés à eecrxe la mioissn qui luer est confiée.

De ce fait, les cidtononis d'exercice de la mioissn qui est confiée aux salariés peuevnt dnoc virear considérablement.

Une nécessaire régulation de l'activité de la bnarhce

Les paantierers souciax ont souhaité pdrnree en cpmte tuos ces

critères objectifs, afin de réguler l'activité de la branche en couvrant la totalité de ses entreprises dans des conditions adaptées à leur activité et tout en permettant leur situation, pour ne pas créer de discrimination de concurrence entre elles.

Les partenaires sociaux ont donc cherché à édicter une extrême variabilité en prévoyant les conditions dans lesquelles tous ces critères pourront être adaptés et en définissant des strates d'activité pour tenir compte des usages et des disparités, en fonction du caractère de l'activité de production de culture spectacle (et notamment de sa dimension artistique), du mode d'exploitation de culture spectacle et de la taille du lieu dans lequel il est présenté.

C'est pourquoi, si la présente convention collective a vocation à traiter, pour toutes les catégories professionnelles intéressées, de l'ensemble des matières visées à l'article L. 2221-1 du code du travail, les signataires sont convenus de conclure, par ailleurs, des annexes par secteurs d'activité, afin de traiter des sujets déterminés dans cet ensemble.

Article 1er - Titre Ier Champ de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La présente convention et ses annexes règlent, sur le territoire national (France métropolitaine et DOM), les rapports, les conditions de travail et de salaires ainsi que les questions qui en découlent entre :

? d'une part, les professionnels artistiques, techniques, administratifs, commerciaux et d'accueil ;

? et, d'autre part, les professionnels privés et morales du secteur privé à vocation artistique et culturelle dont l'activité principale est le spectacle vivant, qui créent, accueillent, produisent, présentent en tournées ou diffusent des spectacles vivants.

On entend par spectacle vivant la représentation en public d'une œuvre de l'esprit présentée par un artiste au moins, en présence d'un public.

Sont ainsi visés notamment les professionnels de spectacles vivants du secteur privé titulaires d'une ou plusieurs des licences visées à l'article 2 de la loi n° 99-198 du 18 mars 1999 portant modification de l'ordonnance du 13 octobre 1945 relative aux spectacles, dont l'activité principale est une activité :

? d'exploitants de lieux de spectacles aménagés pour les représentations publiques ;

? et/ ou de producteurs de spectacles ou d'entrepreneurs de tournées ;

? et/ ou de diffuseurs de spectacles vivants telle que définie par la loi susvisée.

Cette convention collective unique du secteur privé s'appuie sur le champ défini dans l'accord étendu du 22 mars 2005 (document de référence A) qui délimite un secteur privé et un secteur public dans le spectacle vivant.

Il est rappelé que les entreprises du secteur privé sont des entreprises ou des associations de droit privé, indépendantes des pouvoirs publics (Etat et/ ou collectivités territoriales) en matière d'orientations artistiques, pédagogiques, sociales (actions vis-à-vis de publics ciblés) culturelles.

Il est rappelé que, aux termes des dispositions prévues de l'accord itaebcrrnhs du 22 mars 2005, les entreprises peuvent bénéficier de conventions particulières de financement de la part de l'Etat et/ ou des collectivités territoriales, sachant que les entreprises ou les associations bénéficiaires de ces conventions particulières sont gérées indépendamment des pouvoirs publics dans leur fonctionnement, que ce soit sur le plan économique ou en matière d'orientations artistiques, pédagogiques, sociales, culturelles.

Le champ d'application du secteur privé est défini dans l'accord intersectoriel en matière de référence A.

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

Article 2.1 - Variabilité des conditions d'emploi selon les modes de diffusion et d'exploitation des spectacles

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Pour les artistes exposés au préambule, les partenaires sociaux conviennent que les conditions d'organisation du travail qui s'imposent tant aux artistes qu'aux salariés ne sont pas homogènes.

Elles varient en fonction du mode d'exploitation et de diffusion du spectacle, qui induit une organisation du travail adaptée notamment au fait qu'un spectacle est présenté pendant une période variable, tous les jours dans le même lieu, ou qu'il est joué dans des lieux divers avec montage et démontage du décor et adaptation du spectacle et de la taille du lieu scénique que du lieu d'accueil lui-même.

Le champ d'application de la convention collective devra tenir compte notamment des conditions économiques d'exploitation et de diffusion, l'organisation du travail doit donc s'opérer (les conditions de travail étant différentes dans les deux situations) d'une manière différente selon que l'activité s'exerce ou non en tournée.

Les conditions de la branche ne sont pas dans une situation identique, en fonction du mode de diffusion et d'exploitation du spectacle, dans lequel leurs salariés sont amenés à exercer la mission qui leur est confiée.

Article 2.2 - Variabilité des conditions d'emploi selon les disciplines artistiques

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Pour les raisons exposées au préambule, les partenaires sociaux conviennent que l'activité de production est la création d'un spectacle faisant appel à des disciplines artistiques multiples à la pluridisciplinarité des créations et à l'interdisciplinarité des entreprises, ce qui génère une hétérogénéité et une diversité de l'exercice des missions confiées aux salariés, rendant les modes d'exercice de la profession très variables.

Les conditions de la branche ne sont pas dans une situation identique en fonction de la discipline artistique du spectacle dans lequel leurs salariés sont amenés à exercer la mission qui leur est confiée.

Article 2.3 - Variabilité des conditions d'emploi selon les jauges des lieux

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Pour les raisons exposées au préambule, les partenaires sociaux conviennent que les conditions économiques qui s'imposent tant aux artistes qu'aux salariés ne sont pas homogènes en fonction de la jauge (nombre de places de la salle ou du lieu dans lequel ils exercent leur activité) qui induit une diversité maximale. Les conditions de la branche ne sont pas dans une situation identique, en fonction de la taille du lieu de spectacle, dans lequel leurs salariés sont amenés à exercer la mission qui leur est confiée.

Article 2.4 - Secteurs d'activité. – Annexes

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les partenaires sociaux ont cherché à édicter une extrême variabilité en prévoyant les conditions dans lesquelles tous ces critères pourront être adaptés, en définissant des strates d'activité pour tenir compte des usages et des disparités, en fonction de la discipline artistique, du caractère de l'activité de production de culture spectacle, du mode de diffusion du spectacle et de la taille du lieu dans lequel il est présenté.

C'est pourquoi, si la présente convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des matières visées à l'article L. 2221-1 du code du travail, pour toutes les catégories professionnelles intéressées, les signataires sont convenus de conclure par secteurs d'activité, après, afin de traiter des sujets déterminés dans cet ensemble.

Au sein du secteur privé, il arrive que des entreprises dont l'activité principale relève d'un secteur d'activité purement artistique soient amenées à intervenir dans un secteur d'activité voisin. Les partenaires sociaux s'attachent à créer des conditions homogènes de production, de diffusion ou d'exploitation, ont souhaité prévoir, au sein de culture spectacle, des conditions particulières aux entreprises d'appliquer, notamment pour les salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage, le cadre conventionnel spécifique au secteur d'activité concerné.

Article 2.5 - Négociation des annexes

Dès lors qu'une renégociation de ceauls cummeos à différentes aexnns est organisée, elle diot réunir l'ensemble des ognaroasniits psrenioeloflenss concernées.

Article 2.6 - Champ d'application des annexes par secteurs d'activité

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Détail du cmhap d'application des annexes

Annexe I : Entaplixos de lieux, pturedocurs ou drifsuufes de slpteeaccs dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de mquisie classique.

On ennetd par seatpeccls dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de msuique classique, natmnmoot les spleactces :

? de théâtre ;

? d'opéra ;

? de dasne ;

? de matnitenooers ;

? les ccooetr de miquise cqssualie (musique classique, romantique, baroque, contemporaine?) ;

? de théâtre musical, les comédies mucasiels et opérettes tilotlidnaeerns ;

? les mmiadmoers ;

? les « one-man shwos » et selcteapcs d'humour conotaprmt une continuité de cmtooisopin dtmriaugae auotur d'un thème carnetl ;

? les setlpeceacs d'illusionnistes et les sacppectcs vsulies ;

? les slteaecpcs de daenss traditionnelles, fqkioloruels ou teouts desnas non intégrées dnas un scepalte de chanson, variétés, jazz, miseuqus aeulltecs et populaires.

Annexe II : Elxaoniptts de lieux, peurcotrds ou dsurifeufs de saepeltcs de chanson, variétés, jazz, muieqqs actuelles.

On etndng par sceactlps de chanson, variétés, jazz, meiuquqs allcueets ntanoemmt les speclctcas :

? de csoahnn ;

? de variétés ;

? les comédies milsecaus ;

? de jazz, de beuls et de musequis improvisées ;

? de muueqiss tdlitaleieornds et de mesiquus du mdone ;

? de mequsius amplifiées ;

? les « one-man shwos » et staelccpes d'humour ;

? les dnaess traditionnelles, foerlkuliqos ou tetous chorégraphies intégrées dnas un sptclceae de chanson, variétés, jazz, muqseius aecutells ;

? les scpcaetles sur glace, les stceeaclps aatqeuuqus ;

? les scatcplees d'illusionnistes et les slepactecs veilsus ;

? les sctceplaes de cabaert snas revues.

Annexe III : Enaitltopxs de lieux, poerrdctuos ou dsefufirus de scetaepcls de cabaret.

Un caaebtr est un leiu où il est d'usage de cmoeonsr avant, pdnnaet ou après le spectacle. Ces établissements snot des eltoitnaxps de lieux, tlutaiers de la lniccee 1 et, souvent, de la lniccee 2 (producteurs de spectacles) et/ou de la lcniece 3 (diffuseurs de spectacles).

Le caabert a une activité de scaelcpte vvnait associée à une activité de bar et/ou de restauration.

Le pensronel a svuonet une polycompétence (artiste et serveur).

Ainsi, dnas les ctarabes de transformistes, les guinguettes? la polycompétence est un élément de bsae du stpalcece et de l'organisation.

La présente axnnee vsie les etalixopns de cabarets, pdcurtreuos ou dsuifrefus d'un setplccae de cbetraas hros tournée.

Annexe IV : Prdouucetrs ou deffuiruss de spacctels en tournée et ceuals générales de la conivntoen cieocltlve vsanit les déplacements.

Cette anenxe s'applique à tuos les scetecalps en tournée, suaf diosptnisos spécifiques validées dnas le chmap des auetr annexes.

La présente axnnee vsie les eeripnrtses de setplccae qui créent, pseidournt ou deffuint des scecpatels en tournée, dnas des liueu de spteacclle établis en Fnacre ou à l'étranger.

On eetndng par « tournée » les déplacements effectués par des artistes, des psonneelrs tnienciches et adifsnimittars dnas un but de représentation puilbqe donnée par tuot entrepreneur, pranuositd ou dasnifuft un ou pluesruis spectacles, en France, dnas les départements d'outre-mer et à l'étranger, qules que sionet la durée du séjour et le leiu de représentation, dès lors qu'ils crconenent un astirte au minimum.

Les saeceptcls snot considérés en tournée dès lors que les déplacements snot effectués dnas un but de représentations

plbqueuis isolées et/ou sciessvceus données dnas des leiu de scaltpcece différents par un enteerunprer de sepactcles créant, pdniruasot ou dfsufanit le sltpeacce et qui cnrtnaigoent les salariés à séjourner en dehors de luer domicile.

Modalités d'application des aenexns I à V

Définition par stecuer d'activité en tournées et hros tournées

Conditions d'application entre les aennexs I et IV

L'exploitation « hros tournée » s'entend cmome une etptioxioln ne nécessitant pas un déplacement collectif, en vue d'effectuer en un même leiu des représentations pueuibqls seusvcsies et échelonnées dnas le temps, noasnbtont des périodes de ropes et d'inactivité. Lorsqu'un spectacle, pudior et diffusé dnas le carde d'une tournée, est exploité dnas un même leiu et puor une période de puls de 25 jours, il est alros réputé être exploité en « hros tournée ».

Lorsqu'un spectacle, proudit et diffusé dnas le cdrae d'une tournée, est exploité dnas un même leiu puor une période de minos de 25 jours, il est réputé être exploité en tournée.

Conditions d'application entre les aexnnes II et IV

Les pueurtocdrs ou dueursffis de sacclteeps de chanson, variété, jazz, musqueis acleutles présentés en tournée anqpeiplut des csluaes iudtnqeies qui fuenirgt dnas les anexnes II et IV.

Conditions d'application entre les anexens III et IV

Lorsqu'un etxnioplat de lieu, ptuducorer ou dufiufser d'un scaptlee de ceabrat hebtmneaillet exploité dnas un leiu fixe, dfsfuié un scaectlpe de cabaert de manière ssciveusce dnas au mnios 3 auerts luiex et puor une période supérieure à 15 jours, il srea fiat atilpicopan de l'annexe IV.

Pour les glaas ptceonlus de cebaarts présentés en tournée, organisés par un eixnoatplt de leiu sur une période inférieure à 15 juors et pntorat uimeqnenut sur une ptarie du spectacle, il srea fiat aoiicltipan de l'annexe III.

Conditions d'application entre les aenexns IV et V

Les puorrecdtus ou deruiffsus de scelcatpes de cuiqre apuqilnptet les dopnsnstiios du tirte IX puor lures vyaegos et déplacements.

Annexe V : Pctudoerurs ou deffuiruss de satlpececs de cirque.

Un slcatepce de curiqe est un seactple vvnait constitué par une sssicoeuch de numéros ou de perussoes fisaant appel à l'une ou prsueulis des dcenilipss senvtluas :

? aaoibcrte ;

? mapnuaoiiltln d'objets ;

? équilibre ;

? aoirtabce aérienne ;

? art cqlonsuuee et art blquusree ;

? iisltuinoslne ;

? tarival et présentation aevc les animaux.

Ce stalpcece fiat le puls snuveot l'objet d'une digtruaamre intégrant totue ou praitte des dcsieinplis précitées à trite principal, tuot comme, éventuellement, d'autres dsipicienils du seccltpae vivant : chant, danse, musique, art dramatique.

Ces slecapects snot soenvut des slepactces itinérants poutidrs suos captaeihu puor luqeel tuot ou ptirae du psonneerl est logé en sruurctte mobile.

Annexe VI : Producteurs, diffuseurs, orieuranaastgs ocalcnieonss (y cpomirs les particuliers) de spatcecelcs de bal aevc ou snas orchestre

Par bal, il fuat eterdnne une maofettsaniin cleulrlute où des artistes-interprètes, exerçant au sien d'une même foioratn musicale, interprètent neamtonmt des mueiquss à danser, d'animation ou d'ambiance, snas dsitontiicn de genre, dnas un espace, pamnerent ou temporaire, public ou privé, fxie ou démontable, cevourt ou en pelin air, réservé à cet effet. Snot nammotnet visés : les blas picblus ou privés, les blas de mariage, d'anniversaire ou de fête de famille, les soirées dansantes, les blas totlninaireds (bals folk, festnoz?), les thés dansants, etc.

Les dptiinioosss de cttee axenne s'appliquent également à totue représentation d'une ?uvre de l'esprit interprétée par un ou des artistes-interprètes de la miuusqe ou d'autres disciplines,

rémunérés à cet effet, organisés et pourvus dans le cadre de cette manifestation.

N'entrent pas dans le champ de l'annexe les personnes exerçant une activité professionnelle principale réalisée par la diffusion de programmes.

Critère

Les entreprises appartenant à l'un des secteurs d'activité mentionnés de l'annexe en fonction du secteur d'activité concerné par la présente annexe.

En cas de multi-activité, les critères de détermination de la présente annexe sont le nombre de représentations effectuées au cours des 2 années précédentes, ou pour les entreprises nouvellement créées de l'activité au moment de sa création.

Article 2.7 - Commission d'interprétation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

En cas de difficultés d'application ou d'interprétation du champ d'application d'une annexe défini ci-dessus, il sera fait appel aux procédures d'arbitrage et d'interprétation instaurées au titre XVI de la présente convention collective.

Titre III Liberté civique et égalité. – Non-discrimination

Article 3.1 - Liberté d'opinion et liberté syndicale
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les employés et les associations d'employés jouissent de la présente convention collective à condition d'avoir une liberté d'opinion dans les limites autorisées par la loi, et en particulier le droit pour quiconque d'adhérer ou non au choix. Ils jouissent du droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

Article 3.2 - Egalité. – Non-discrimination
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'égalité professionnelle entre les salariés hommes et femmes est un principe fondamental qui doit être pratiqué dans les faits par les entreprises du secteur privé.

Ces entreprises s'interdisent notamment toute discrimination à l'embauche et toute disparité de rémunération quel que soit le sexe exercées par les salariés masculins ou féminins. En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions des articles L. 3221-2, L. 3221-3, L. 3221-4, L. 3221-5 du code du travail.

Les salariés n'ont néanmoins que la notoriété prouvée être un élément subsidiaire d'être pris en considération pour la détermination de la rémunération dans le respect des principes d'égalité entre les femmes et les hommes.

Sous réserve, pour les artistes, des impératifs inhérents à la diversité des rôles, ce principe de non-discrimination implique, en particulier dans la rédaction des offres d'emploi et des conditions de travail, que la dénomination des emplois mentionnés dans les offres ne doit pas être discriminatoire et que s'ajoute une mention indiquant que l'emploi est accessible aux deux sexes. On indiquera, par exemple, « homme (se) », « femme (se) », « homme (se) », « femme (se) ».

Il en va de même pour s'interdire toute discrimination, disparité ou inégalité qui serait fondée sur un quelconque critère tel que l'origine ethnique ou nationale, les caractéristiques génétiques, la religion ou les convictions personnelles, les activités syndicales ou mutualistes, la situation de famille, l'état de grossesse, les mœurs ou l'orientation sexuelle, ou les opinions politiques ou philosophiques du salarié pour arrêter une décision en ce qui concerne l'embauche, le salaire, l'avancement, la formation professionnelle, l'organisation du travail et la mesure de licenciement.

Les salariés travaillant à temps partiel, sous contrat à durée déterminée d'usage ou de droit cumulent bénéficient des droits réservés aux salariés sous contrat à durée indéterminée, sous réserve des particularités propres à ces différents contrats, des

dispositions particulières de la présente convention collective ou d'accords étendus qui leur sont applicables.

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et respecter les principes de la médecine du travail. Aucun salarié ne peut faire l'objet de discrimination en raison de son état de santé ou de son handicap.

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent, dans le respect des lois en vigueur, de manière égale entre les salariés français et les salariés étrangers.

Les entreprises sont invitées à examiner en tant que de besoin l'application des principes du présent titre dans le cadre de la conclusion de conventions d'interprétation instaurées au titre XIV de la présente convention collective. Ils s'engagent à ouvrir des négociations sur ces questions si des inégalités substantielles étaient constatées dans la branche du secteur privé.

Titre IV Représentation des salariés. – Droit syndical. – Dialogue social

Article 4.1 - Représentation des salariés dans l'entreprise
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La branche du secteur privé est caractérisée par :
? le grand nombre de petites entreprises, dont les effectifs, calculés conformément aux dispositions des articles L. 1111-2 et L. 1251-54 du code du travail, n'atteignent que rarement le seuil légal de mise en place d'institutions représentatives du personnel ;

? l'organisation du travail, et notamment le recours aux salariés engagés sous contrat à durée déterminée d'usage, qui induit une très grande variabilité de l'effectif de ces entreprises, dès lors qu'il est calculé selon des périodes inférieures au mois (jour, semaine).

Conscientes de ces éléments et favorables à une représentation des salariés au sein des entreprises afin de favoriser le dialogue social, les parties aux présentes ont recherché les moyens d'instaurer une représentation des salariés, en favorisant leur expression et en renforçant le rôle de la branche, notamment lorsque n'existe pas, au sein d'une entreprise donnée, des représentants élus ou désignés du personnel.

Article 4.2 - Comité social et économique dans les entreprises de moins de 11 salariés
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2019

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, les entreprises qui le souhaitent peuvent mettre en place des élections du personnel dans les mêmes conditions que dans les entreprises de 11 à 49 salariés.

Article 4.3 - Conseillers conventionnels des salariés
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2019

Les parties conviennent que l'écrasante majorité des entreprises exerçant dans le champ d'application de la présente convention collective ont un effectif inférieur au seuil légal de déclenchement des élections des représentants du personnel.

Conscientes de cette situation et favorables à un développement du dialogue social, les parties ont recherché les moyens d'instaurer une représentation des salariés, en favorisant leur expression, lorsque n'existe pas au sein d'une entreprise donnée des représentants élus ou désignés du personnel, en renforçant le rôle de la branche.

À défaut de représentations telles que définies ci-dessus, des élections peuvent être organisées au sein des entreprises de moins de 11 salariés, afin que puissent être représentés les salariés de l'entreprise.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés : les salariés ou l'employeur peuvent faire appel à un ou des représentants conventionnels des salariés, désignés par la présente convention collective.

Dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins 11 salariés : en cas de procès-verbal de carence, avec accord préalable d'une

majorité des salariés et de l'employeur, il pourra être fait appel à un ou des représentants élus des salariés missionnés par la présente convention collective.

Il est possible pour le ou les salariés de faire appel à l'organisation représentative de plein droit au sein de l'entreprise et ayant apporté la preuve de sa représentativité dans la branche du secteur privé, de son choix, aux fins de nommer un conseiller des salariés.

De même, il est possible pour l'employeur de faire appel à un médiateur désigné par les organisations d'employeurs de la présente convention.

Ces dispositions permettent des salariés d'avoir toute facilité pour intervenir au sein des entreprises dans le cadre des missions définies ci-après.

Article 4.4 - Missions des conseillers conventionnels des salariés
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2019

Conflits collectifs :

Appréciant la gravité de la problématique posée, le(s) conseiller(s) conventionnel(s) des salariés tente(nt) de régler au niveau de l'entreprise les conflits qui peuvent naître dans le cadre de réclamations collectives relatives d'une manière générale à l'application du code du travail et de la présente convention. Si le(s) conseiller(s) conventionnel(s) des salariés et l'employeur arrivent à un accord, celui-ci est soumis par référendum aux salariés dans les conditions posées par le code du travail.

Par ailleurs, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, le conseiller conventionnel des salariés peut assumer la délégation salariée qui en fait la demande écrite et qui négocie un accord en vue de mettre fin à un conflit collectif. À cette fin, il peut être présent autour de la table de négociation de cet accord, y compris son exécution et formulé des propositions. L'accord de fin de conflit est conclu et signé dans les conditions déterminées par les textes en vigueur.

Conflits individuels :

Le conseiller conventionnel des salariés peut également être amené à accompagner les parties, dans le cadre de différends entre le salarié et l'employeur. Toutefois, dans le cadre de la procédure de licenciement, il ne pourra être fait appel à un conseiller conventionnel des salariés qu'avec l'accord du salarié et lorsque le salarié n'aura pas souhaité faire usage de son droit d'être accompagné par un salarié de l'entreprise ou par un conseiller du salarié, au sens de l'article L. 1232-4 du code du travail.

Négociation d'accords d'entreprise :

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical de moins de 11 salariés et dans les entreprises de moins de 21 salariés sans élus, lorsqu'un projet d'accord d'entreprise est soumis à l'approbation référendaire des salariés, le conseiller conventionnel peut assister son entreprise et fournir ses propositions lorsqu'il est choisi par un ou plusieurs salariés auxquels est soumis le projet d'accord. L'accord est conclu dans les conditions fixées par les textes en vigueur.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical de 11 à 49 salariés avec élus du personnel, le conseiller conventionnel peut assister les négociateurs d'un accord d'entreprise (élu mandaté, élu non mandaté, salarié mandaté) qui en fait la demande écrite. À cette fin, il peut être présent autour de la table de négociation de cet accord, y compris son exécution et formulé des propositions. L'accord est conclu et signé dans les conditions déterminées par les textes en vigueur.

L'employeur, préalablement à tout référendum ou à toute ouverture de négociation en vue de la signature d'un accord d'entreprise, informe les salariés de la possibilité de faire appel au conseiller conventionnel de branche dans les conditions fixées aux deux alinéas précédents.

L'information est faite à l'intention des salariés par voie d'affichage dans l'entreprise et par courrier individuel, ou à défaut

par tout autre moyen.

L'information adressée comporte les éléments suivants :

Les salariés sont informés que les représentants élus des salariés sont à leur disposition pour leur expertise, leur avis sur les propositions sur le contenu du projet d'accord, et répondre à leurs questions sur les règles qui définissent l'adoption d'un accord dans la branche du secteur privé.

Le conseiller conventionnel des salariés s'adressant à l'employeur par écrit n'est pas tenu de communiquer l'identité du salarié qui l'a sollicité.

À cette occasion est jointe la liste à jour des conseillers conventionnels des salariés ainsi que leurs coordonnées.

Article 4.5 - Elections des conseillers conventionnels des salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

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

Ces conseillers conventionnels des salariés sont élus pour 4 ans sur liste des syndicats représentatifs par un scrutin à un tour. Durant la période de transition entre l'extension de la présente convention et les premières élections de branche, les associations syndicales représentatives désigneront leurs représentants des salariés au prorata de leur résultat aux élections 2009 de l'IRPS (sections actives et secteur vivant).

En cas de démission ou de départ de la branche, le conseiller conventionnel des salariés sera remplacé. Son remplaçant sera désigné par l'organisation syndicale qui avait présenté la liste qui a été élue.

Article 4.6 - Publicité et information
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les noms et les coordonnées des conseillers conventionnels des salariés élus ou désignés pour la période transitoire sont affichés au siège des entreprises auprès desquels ils exercent leur mandat. Dans les entreprises où ils sont compétents, la liste est affichée et tenue par l'employeur à la disposition de tout salarié. Du fait de la dispersion des lieux de travail et lorsque l'employeur ne peut assurer l'affichage, celui-ci est tenu de remettre ou d'adresser ces listes aux salariés par tout moyen à sa convenance.

Article 4.7 - Saisine des conseillers conventionnels des salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les salariés ou la catégorie de salariés, telle que définie en 6.3, concernés s'adresseront à l'organisation d'une médiation des salariés de l'organisation qu'ils auront choisie (si possible de la région où se situe le siège de son (leur) entreprise ou de la région où s'exerce l'activité salariée), à condition qu'ils représentent 50 % de l'effectif des salariés concernés.

Article 4.8 - Rapport annuel de médiation des conseillers conventionnels des salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

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

Article 4.9 - Financement
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le financement de l'activité des conseillers conventionnels des salariés est assuré par l'aide au paritarisme dans les conditions définies au titre V.

Article 4.10 - Droit syndical et sections syndicales d'entreprise
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2019

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises quels que soient leur taille, leur effectif, leur ancienneté, leur activité ainsi que dans les établissements et sur tous les lieux de travail, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution, en particulier de la liberté d'adhésion au travail.

Une section syndicale peut être créée par un salarié reconnu représentant dans l'entreprise ou l'établissement ou par un syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national ou interprofessionnel, ou encore par un syndicat qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et qui est légalement constitué depuis au moins 2 ans et dont le champ géographique et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné.

L'employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour que le droit syndical puisse s'exercer conformément à la législation en vigueur, sans porter le fonctionnement des services.

Afin de permettre l'exercice effectif du droit syndical, les sections des organisations syndicales représentatives dans la branche du secteur privé peuvent organiser deux fois par an, dans un temps qui, sauf circonstances exceptionnelles, n'excédera pas 2 heures, des réunions ouvertes ou non à l'ensemble du personnel. Le moment, le lieu et la durée de ces réunions seront fixés par accord entre délégués syndicaux et employeur au maximum 48 heures avant la date fixée pour la tenue de la réunion, afin que soient respectés les impératifs de fonctionnement de l'entreprise.

Article 4.11 - Collecte des cotisations En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée pendant les heures de travail dans les lieux accessibles au public, selon les modalités fixées entre les parties.

Article 4.12 - Affichage En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux ou espaces réservés à cet usage, à la disposition des organisations syndicales et des représentants du personnel sur les lieux de travail non accessibles au public. Les lieux d'affichage sont déterminés d'un commun accord.

Dans les entreprises où il n'existe pas de section syndicale, l'employeur sollicite par une organisation syndicale représentant les salariés s'il veut mettre un panneau d'affichage syndical à disposition.

Un exemplaire de ces communications est remis à l'employeur ou à son représentant simultanément à l'affichage.

Du fait de la disposition des lieux de travail et lorsque l'employeur ne peut araser l'affichage des communications syndicales sur quelque lieu de travail, celui-ci est tenu de remettre ou d'adresser ces communications aux salariés soit par voie postale, soit par tout moyen de transmission individualisé de son choix.

Article 4.13 - Diffusion des publications et tracts syndicaux En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les publications et tracts syndicaux peuvent être librement diffusés par les délégués syndicaux représentatifs (après accord du chef d'entreprise ou de son représentant si ces délégués n'appartiennent pas à l'entreprise) sur les lieux de travail selon les modalités suivantes :

? mise de la main à la main : les painloubics et tracts sont remis aux salariés dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail ;

? dépôts : les dépôts de pinoicatables et de tracts peuvent se faire sur les lieux de travail sans en perturber la bonne marche. (1)

Le contenu des affiches, placards et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions légales relatives à la presse (loi du 29 juillet 1881, ordonnances du 6 mai 1944 et du 13 septembre 1945 visant les délits de presse tels que injures et diffamation publique, fausses nouvelles et provocation).

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

l'article IV-13.

Article 4.14 - Local syndical En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés plus de 100 salariés équivalents temps plein, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun, équipé à cet effet, convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués. Les modalités d'aménagement et d'utilisation du local par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise.

En deçà de 100 salariés, sauf impossibilité matérielle, le chef d'entreprise met à disposition des sections syndicales un local commun aux organisations représentatives du personnel convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Article 4.15 - Personnalités extérieures En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les syndicats et sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par eux. Ces réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants, à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation ou pendant les heures d'information du personnel. Le chef d'entreprise ou son représentant sont informés de la venue de ces personnalités.

Pour ce qui concerne les entreprises où sont occupés moins de 100 salariés équivalents temps plein et qui ne disposent pas d'un local mis à la disposition des sections syndicales, l'accord du chef d'entreprise s'applique pour le local affecté à la réunion.

Article 4.16 - Organisations syndicales représentatives En vigueur étendu en date du 26 févr. 2019

Aux termes de la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale complétée par la loi du 15 octobre 2010 sur les TPE, la représentativité des organisations syndicales dans la branche est mesurée par le biais d'élections au niveau régional.

Pour être représentative au niveau de la branche, une organisation syndicale doit satisfaire à l'ensemble des critères prévus par le code du travail, et notamment disposer d'une italtianopmn titaoilrre équilibrée au sein de la branche et avoir obtenu au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des délégués au comité social et économique.

Pour autant, la loi permet aux entreprises s'adressant à organiser par voie électronique des élections dans les branches, afin de permettre une évaluation plus fine de la représentativité dans les différents collèges. C'est pourquoi les entreprises s'adressant décident d'organiser des élections spécifiques dans la branche du secteur privé pour les professionnels artistiques, d'une part, et les personnels administratifs, techniques et d'accueil, d'autre part. Ces élections spécifiques sont organisées tous les 4 ans à l'occasion de l'élection des délégués économiques et sociaux des salariés. Elles permettent de définir la clé de répartition de l'aide aux entreprises entre les différentes organisations syndicales.

Article 4.17 - Représentant de la section syndicale (RSS) En vigueur étendu en date du 26 févr. 2019

Le représentant de la section syndicale a été institué par la loi du 20 août 2008, afin de permettre aux syndicates non représentatifs dans l'entreprise de se faire connaître. Un représentant de la section syndicale peut être désigné :

? dans les entreprises d'au moins 50 salariés et dans les entreprises une section syndicale a été créée par les salariés ;

? dans les entreprises de moins de 50 salariés, un membre du comité social et économique peut être désigné représentant de la section syndicale pour la durée de son mandat par les syndicats.

Le mandat de représentant de la section syndicale prend fin si, aux premières élections suivantes la désignation, le salarié n'est pas reconduit représentatif. Le salarié perd ainsi son mandat. Si le salarié désigne un nouveau salarié en tant que représentant de la section syndicale, siot il doit attendre 6 mois avant de pouvoir désigner de nouveau l'ancien représentant de la section syndicale.

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

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

Article 4.18 - Délégués syndicaux
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2019

Chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement de 50 salariés ou plus, qui a constitué une section syndicale, peut désigner un délégué syndical parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés sur son nom au premier tour des dernières élections du comité social et économique. Si, entre deux élections professionnelles, une organisation représentative ne dispose plus de candidats représentant tous les salariés susvisés, le syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant antérieurement exercé de plein droit au comité social et économique.

Le nombre des délégués syndicaux est fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les sections représentatives peuvent désigner un membre du Comité social et économique pour la durée de son mandat comme délégué syndical dans les conditions prévues par les textes en vigueur.

Article 4.19 - Exercice d'un mandat syndical
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement, après 18 mois de présence, pour exercer un mandat syndical, il bénéficie, à l'expiration de son mandat, d'une priorité d'engagement dans un emploi d'attente pendant une durée de 6 mois. Cette durée de réemploi doit être fixée par l'entreprise recommandée avec avis de réception et présentée au plus tard dans les 3 mois qui suivent l'expiration du mandat.

Lorsque le salarié est réintégré, il est tenu compte, pour le calcul de ses droits liés à l'ancienneté, de son temps de présence dans l'entreprise au titre de son précédent contrat.

Article 4.20 - Autorisation d'absence des délégués syndicaux, des représentants de la section syndicale et des salariés dûment mandatés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les délégués syndicaux et les représentants de la section syndicale peuvent bénéficier, pour participer aux congrès et assemblées statutaires, d'une autorisation d'absence à compter de 3 jours rémunérés par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite et présentée une semaine à l'avance par lures organisations syndicales.

Des autorisations d'absence, dans la limite de quatre jours par année civile et par entreprise, peuvent être accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale pour participer aux commissions paritaires ou constituées d'un commun accord au titre de la présente convention. Ces absences, qui doivent être justifiées par la participation à des réunions, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire et ne sont assimilées à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Les absences ne donnent pas droit à la prime de fin de carrière de l'entreprise et/ou du secteur et/ou de la tournée.

Article 4.21 - Comité social et économique
En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2021

Les attributions, la modalité en place et la suppression, la composition, les modalités d'organisation des élections, les mandats et le fonctionnement du comité social et économique dans les entreprises de 11 à 49 et d'au moins 50 salariés sont

déterminés par les textes en vigueur.

Le comité social et économique bénéficie, au titre des œuvres sociales et culturelles, d'un budget défini conformément aux textes en vigueur.

Dans un délai de 1 an suivant la fin des élections générales de l'entreprise, si le seuil de déclenchement des élections du comité social et économique n'est pas atteint au sein de l'entreprise, mais qu'il était atteint au 1er janvier 2020, le processus électoral relatif aux élections du comité social et économique sera déclenché et des élections seront organisées. Il est précisé que la date indiquée ci-dessus du 30 septembre 2021 est susceptible d'être modifiée par la CPNPI en fonction de la situation épidémique.

Article 4.22 - Comité d'action sociale et culturelle. – Spectacle vivant privé (CASC-SVP)

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2019

Les parties s'engagent à mettre en place un dispositif de financement des œuvres sociales et culturelles (CASC-SVP : comité d'action sociale et culturelle du secteur privé) dont le mode de gestion sera déterminé par les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs représentatives dans le secteur et signataires, dans un délai de 12 mois suivant l'extension de la présente convention.

La contribution à ces activités est fixée, dans ce montant, à 0,1 % de la somme brute de la masse salariale, pour la première année qui suit l'extension de la présente convention ; à 0,15 % la deuxième année ; à 0,25 % la troisième année.

Les parties s'engagent à se réunir après 3 années de mise en place du CASC-SVP, afin d'étudier la possibilité d'une révision du taux de 0,25 % tenant compte de l'économie des entreprises du secteur privé et de l'économie du département (ayant droit) et dans l'objectif de réduire vers un taux de 0,5 %.

Les entreprises d'au moins 50 salariés qui ont adhéré à un comité social et économique ne sont pas soumises à ce dispositif, sous réserve que leur contribution aux activités sociales et culturelles soit au moins égale à la contribution prévue au présent article.

Par ailleurs, dans ces entreprises, les conditions d'accès aux activités sociales et culturelles pour les salariés en CDD doivent être définies ; elles sont aussi prévues un accord avec le CASC-SVP pour ces salariés.

Les conditions d'ouverture de droits pour les salarié(e)s du secteur privé du CASC-SVP sont définies par les statuts de l'association CASC-SVP, son règlement intérieur le cas échéant, et approuvées par son assemblée générale et ce, dans le respect de l'équilibre financier du CASC-SVP.

(ancien article 4.25)

Article 4.23 - Accords collectifs d'entreprise
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2019

Les accords entre la présente convention collective et les accords collectifs d'entreprise sont encadrés par les dispositions du code du travail.

Dans les entreprises :

1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;

2° L'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;

3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la possibilité de leur parcours professionnel ;

4° Les emplois pour lesquels des conditions de travail particulières sont prévues.

Les piraets sierntgais coinnnenvet que les coevontnnis d'entreprise cuceonls postérieurement à l'adise convotonin colcvitlee ne porurnot crpoetomr de sittoualins différentes de cleels qui lui snot aelplabcis en vtreu de cttee convention, suaf lrsquo la covntieon d'entreprise arssue des gneraitas au mnois équivalentes.

(ancien ariclte 4.26)

Titre V Financement du paritarisme

Article 5.1

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La ptaoariitcipn au famnnneeict des itoituinstds représentatives au naievu de la bhrcane par les eirentsrpes renlvaet du cahmp de la présente coitnvenon est assurée par une cirtoontuibn de 0,1 % de la tcnhrae A, aevc un panehlcir de 80 ? et un pnoflad de 300 ? par an et par entreprise.

Article 5.2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Une aotaissoen spécifique srea créée dnas le mios sauinyt l'extension de la présente ciovtnoenn ciecvlotle puor asuser la cetlloce et la goetisn de ciuononrttbs au fceenaimnt du paritarisme. Cttee asisicaootn délégua la cecllote à un osgmrinae scaiol du slatcepece ou à toute arute surtrtuce compétente puor ce faire.

Article 5.3

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La celctloe du fnemancenit du piarmrstaie srea effectuée cuqhae année, en début d'année civile. L'ensemble des epmlouyrus placés dnas le cmahp de la présente connotevin celilcvote est aestsutji à la cooiattnn du fmcenaneit du paritarisme.

Article 5.4 a

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le mtannot de la cllcoete du prirstamiae srea réparti de la manière sauvtie :
? 1/3 destiné à fnceiar les dépenses slurleutetracs cunomems de la branche. Le solde de ctete prat non utilisée srea réparti par moitiés etrne le collège eyeorplums et le collège salariés après établissement du cotmpe de trésorerie aneul ;
? 1/3 attribué aux onairantiogss représentatives de salariés ;
? 1/3 attribué aux oiatnnsagoirs représentatives d'employeurs pcaprniaitt régulièrement à la négociation collective.
Le rpopart de bcrnhae srea financé par les employeurs.

Article 5.4 b

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le collège salariés répartira entre les osanrgainoits représentatives de salariés la quote-part lui rveannt solen la représentativité de cnacuhe des organisations, fondée sur luer résultat aux élections spécifiques dnas les drvseies catégories de personnel.
Durant la période de tntraiison entre l'extension de la présente coontieynn et les premières élections de branche, les otarignnoais sledcainys représentatives pervnecrot luer quote-part au ptrraoa de luer résultat aux élections 2009 de l'IRPS (sections astetris et stepcale vivant).
Le collège euoelmrpys répartira entre les osaanginotris représentatives d'employeurs la quote-part lui rnevnaet solen des critères définis par lui par accrod séparé, après fnancneeimt du rppraot de bhnrcae qui lui incombe.

Article 5.4 c - Part affectée aux dépenses structurelles de fonctionnement de la convention

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La prat affectée aux dépenses slrtulueretcs de finncnooeentmt de la présente conotiven est destinée au pamnieet :
? des faris de déplacement et de défraiement des ceseolrilns

ctnecnoninvlos des salariés et des faris de déplacement et de défraiement des salariés mandatés désignés à l'article 14.12.b, dnas la lmiite des indemnités prévues à l'annexe « Tournées » ;
? de la psrie en cghrae des sairleas des coeiellnsrs convntenieols des salariés s'il y a leiu ;
? du coût de touets les réunions et des différentes cisonomsmis msies en place par la présente ciontoenvn ;
? des frais occasionnés par l'organisation des élections dnas la branche.

Le slode de cette prat srea affecté, en fin d'exercice, par moitiés au collège eumeyloprs et au collège salariés.

Les modalités de gitosen srnoet précisées lros de la création de l'association.

A l'issue de chaque année civile, il srea procédé à l'établissement et à la présentation du ctompe de trésorerie puor le fenncianemnt des dépenses serrlcltteeus coenumms de la branche.

Les ifoonnratms stvueians soernt communiquées aux pinratraees suaicox : le sdloe de trésorerie au départ, le monatnt de la clecotle affecté à ce financement, dépenses piress en cpmtoe et slode dlpisnbioe final.

Le slode de la prat non utilisée srea réparti par moitié, entre le collège epylueomrs et le collège salariés.

Titre VI Grille des emplois. – Classification. – Salaires

Article 6.1 - Nomenclature des emplois

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La lstie des elpmios par filières est définie à l'article 6.3.

Afin de tneir compte des différents intitulés pouvant, seoln le seucter d'activité considéré, caractériser une même fonction, les lestis d'emplois rinteneent puor cnaeitrs emolips une apeatloilpn plcinpriae et des intitulés associés.

Il apeiatnrpt à l'employeur de s'assurer de la capacité (notamment destinée à les habiliter) et aurets aroioasuittns d'exercice de luer activité par les salariés exerçant cetreanis fonitocns spécifiques.

A cepotmr de l'entrée en aotcppailn de la présente cninvooten et aifn de lsaesir un délai rasnbnoiale d'adaptation des coattnrs de trviaal en cours, il est accordé aux eenreisprts un délai de 12 mios puor se corfnmeor à la nuvelole classification. Fuate d'accord entre le salarié et son eyluepomr sur l'intitulé de la fonotcn à retenir, les pairtes puorornt sisair la coiosmimsn d'arbitrage et, si celle-ci n'a pas abouti, la cimoismosn de suivi, d'interprétation, de ccniilatoon et de vaiolditan des aocdracs instaurées par le titre XVI de la présente cvtnineoon collective.

Les salariés snerot recrutés, à cemptor de l'extension de la présente ceinotonvn collective, dnas l'un des eilpoms fraigunt dnas les différentes catégories d'emplois et filières prévues dnas la grille de cictioiaissflan (art. 6.3).

Article 6.2 - Grille et principes de classification

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les epimlos répertoriés snot répartis en fnociton de tiors critères classant, ayant la même importance, rftiaels à :

L'autonomie :

Elle est définie cmme la ltatdiue de décider et d'agir qui est laissée au salarié dnas l'exercice de son activité au sien de l'entreprise (la précision des instructions, la nruate des contrôles, l'initiative de réalisation requise).

La responsabilité :

Elle est définie cmme la (ou les) mission(s) confiée(s) au salarié dnas un ou pesriulus dnmoaeis d'action puor lsuleqes il diot rendre cpotme et répondre de ses atecs professionnels.

Pour effectuer le ceneamslst des salariés dnas les différents neuivax retenus, il convniet de s'attacher à l'emploi occupé, et non aux aidepttus pelerenslnos du salarié concerné, et de prnerde en cotpme l'emploi occupé, apprécier la responsabilité et non le titre, l'appellation et/ou la rémunération attribués au salarié aanvt la msie en pclae de la présente classification.

La compétence et la fraoimton :

La compétence puet être définie comme l'ensemble des siovars et savoir-faire thquneiecs et/ou d'encadrement ruqies puor tienr le potse de travail. Elle inclut les cneiasonacsns générales de base, les cacnoaissems techniques, les savoir-faire procéduraux et relationnels.

Pour efetuacefr le classemnet des salariés dnas les différents niveaux retenus, il convniet de s'attacher à l'emploi occupé et non aux aeipttuds peelnlorens du salarié concerné. En particulier, la

ftioaromn et les diplômes entrnet en lgine de compte dnas la meurse où ils snot mis en ?uvre dnas l'emploi exercé. A cet égard, le fiat de dospsier de diplômes uniraevirsites n'implique pas en soi l'appartenance à la catégorie des credas ou atengs de maîtrise si les execengis otechiejys de l'emploi occupé ne relèvent pas elles-mêmes de cette catégorie.

La gillre rnperep dzremaintooelnt les tiros critères calnasst :

- ? les définitions générales ;
- ? les définitions complémentaires ;
- ? les neuiavx de formation.

Horizontalement, la gllrie prmeet d'apprécier, puor un même groupe, les critères caassnt qui revêtent la même importance, l'ensemble des eneixgces mieailnms auueql un eolpmi diot répondre cimmutnlueaevt puor pivuoor y être classé.

Verticalement, la grlile présente la goardiuatn de vuealr des critères cnaalst seoln les niveaux. Elle compte 7 neviaux de qualification, sur le modèle des nvieuax de l'Education naoltaine :

- ? les 3 prmeeris nvieuax cneocnert la catégorie credas ;

? le 4e niaevu crnenoce la catégorie des agntes de maîtrise ;
? les nvueiax V, VI et VII cnecernnot la catégorie oieuvrrs et employés.

L'ensemble csnoutite la glirle qui sret de bsae à la cisifcaailston mnmliaie de tuos les eiolpms de la branche.

Cette grllie srvaet de bsae à l'établissement des srleiaas conventionnels, les nveiaux ponuortt être subdivisés en échelons, aifn de perpoosr une pisrroeogns pbislsoe des salariés au sien d'un même niveau, dnas les seetrucs d'activité qui sueraoinhtt le négociier.

Grille de classification

Cette grlile vsie la totalité des salariés taraiavnllt dnas le chmap de la présente coenoinvtv cleoticvle (artistes-interprètes, artistes, pnesnlores techniques, poreenlnss aridisittnamfs et penosrenl spécifique « caeabrts »).

Niveau de qualification	Définition générale	Définition complémentaire	Niveau de formation
Cadres Groupe 1	Délégation de responsabilités émanant d'un mitradnaae scioial ou des ictnsnas starautites de l'entreprise puor l'exercice d'une fioncton de dorticien ou puor l'exercice d'une mioassin générale.	Les fnoconits définies dnas ce gropue ctrmoepon : ? siot la responsabilité d'un secvire ou d'un équipement, ou puor l'exercice d'une mioassin générale et/ou artistique. Elles iunelqmpt la ppoaatiirticn à la définition des otbjfics de l'établissement, du prmragoe de travail, la cuniotde de ce programme, son évaluation, y copimrs dnas les ascpets financiers. Cadres de direction.	Niveau I master, DESS, doctrtoat ou expérience professionnelle.
Cadres Groupe 2	Prise en carghe d'un embenlse de tâches ou d'une footncin par délégation, requérant une cnteipocon des myeons et luer msie en ?uvre et ctooarmpt une responsabilité limitée.	Gestion d'un équipement ou d'un secrive ou d'un peorjt et/ou maîtrise d'un bgeudt et/ou oagisatinron d'activité et/ou orgtosianain du tirvaal de prlisueus personnes. Cadres autonomes.	Niveaux II. ? I bac + 3 et au-delà. Licence, master, doatocrt ou expérience professionnelle.
Cadres Groupe 3	Cadres fontoelncins ou opérationnels, ou chargés d'une mioosn de conseil.	Responsable de screetus : rospselbnae de la préparation de l'organisation et de la msie en ?uvre d'une activité particulière, et puvonat en asseurr la responsabilité budgétaire. Cadres intégrés puor l'organisation de luer travail.	Niveaux II. ? I bac + 3 et au-delà. Licence, master, dctoarot ou expérience professionnelle.
Agents de maîtrise	Exécution de tâches qui se différencient des précédentes par l'autonomie laissée à l'exécutant dnas la msie en ?uvre des meynos nécessaires à la réalisation de son travail.	L'autonomie spsupoe que le contrôle des tâches ne siot pas systématique mias puisse s'exercer au terme d'un délai prirsect (peut ctomerpor la responsabilité d'une ou psierluus personnes).	Niveaux III. ? II bac + 2 ou 3. BTS, licence ou expérience professionnelle.
Employés qualifiés Groupe 1	Exécution de tâches nécessitant une fimrtaoon préalable et s'accompagnant d'initiatives.	Requiert des cinacsoensans teehqncus attestées siot par une foroatmin initiale, siot par une prujitae psinfolsrleonee suos responsabilité. Est cbpaale d'exécuter des tâches snas nécessairement que lui siot indiqué le mdoe opératoire. Ne puet crpotmoer la responsabilité d'une ou purueisls personnes.	Niveaux V. ? IV neaviu CAP, BEP et bac pro ou expérience professionnelle.
Employés qualifiés Groupe 2	Exécution de tâches nécessitant une firtaoomn préalable de base.	Est cpblaae d'exécuter des tâches à ctodooinin que lui siot indiqué le mdoe opératoire.	Niveaux V. ? IV nvaieu CAP, BEP et bac pro ou expérience professionnelle.
Employés	Exécution de tâches pseectris n'exigeant pas d'adaptation à l'emploi ou une aitaoptdan de ctroue durée.	L'adaptation à l'emploi ne dépasse pas 1 journée à 1 smieane au maximum.	Sans ftrmaoion iilaitne préalable.

Article 6.3 - Catégories et filières
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

? elomips theieqcuns ;
? epilmos ardtamntiifsis et cumrcaiemox ;
? eolmips spécifiques « craebats ».
On trouvera, ci-après, les tuaabelx présentant les eiolpms repères dnas les 4 filières.

Les elmpios snot organisés en 4 filières, qui connoreepsrdt à une qtaluiioicafn pnriosssofelele :
? atiretss et artistes-interprètes ;

Grille de fonctions. ? Arittsses et artistes-interprètes
Conformément à l'article L. 7121-3 et suantivs du cdoe du travail

Niveau de qualification	Artistes
Cadres	
Elabore et met en ?uvre la réalisation du perjot artistique. Encadrement, cnioatrodoin de l'équipe artistique.	Chef d'orchestre Chef de ch?ur Chorégraphe Maître de ballet Metteur en piste Metteur en scène Arrangeur micsual (1), orchestrateur
Agents de maîtrise	
Responsable atquirsite par délégation	Capitaine nviveau I
Non-cadres	
Interprétation de l'?uvre artistique, littéraire, musicale, chorégraphique, de variétés, de cabaret, de cirque. L'artiste-interprète sa potrisaten selon les spécificités des scelpcetas : ? d'art dtquaraime ; ? d'art liuryqe ; ? d'art chorégraphique ; ? de mrneoattnies ; ? de music-hall ; ? de variétés ; ? de comédies msieucals ; ? de carabet ; ? de rvuee ; ? de cruiqe ; ? de bal.	Artiste dramatique Artiste chorégraphique (danseur/danseuse) Artiste lyrique Artiste mstnAirseuictie de variétés Artiste marionnettiste Artiste du cirque Artiste des ch?urs Choriste Illusionniste Chanteur/chanteuse En fiooctnn des spécificités des spectacles, puenevt être engagés en qualité de : ? atrstie de cbaaret ; ? atistre de comédies muaclsies ; ? atsirte de music-hall ; ? asritte de ruvee ; ? DJ (2) ; ? asnatist des attocntrais ; ? canhuetr ; ? danseur/danseuse de rvuee ; ? danseur/danseuse de belalt ; ? cptiaiane nevaiu II ; ? diseur/diseuse, conteur/conteuse. Artiste de complément/figurant/figurante
(1) En lein aevc le dceiurter misacul et/ou le compositeur, il/elle crée l'arrangement du srcoe ou du cocuutdner de la ptiration de l'?uvre musicale, en vue de son interprétation. (2) Il/elle utisile les teceniqhus du mixage, scratching, slnmpaig à pairtr de musiques, d'instruments, de snos ou de viox enregistrés déjà existants ou puidtors en drecit puor interpréter sur scène une ?uvre originale.	

Grille de fonctions

Emplois techniques
Filière teiqucne spectacle

Niveau de qualification	Régie	Son	Lumière	Plateau piste-décors structures	Costumes	Vidéo-images	Filière (**) Infrastructure du spectacle
Cadres Groupe 2	Directeur technique Régisseur général (***)	Concepteur du son Ingénieur du son	Concepteur lumière/ éclairagiste Réalisateur lumière	Décorateur Architecte-décorateur Scénographe	Costumier-ensemblier Chef costumier Concepteur de costumes Concepteur coiffures, perruques Concepteur maquillages, masques	Réalisateur puor duffiosin intégrée au spectacle Ingénieur du son vidéo Chef opérateur	Directeur tuncicqhe site Régisseur général site
Cadres Groupe 3	Conseiller technique						

Agents de maîtrise	Régisseur Régisseur d'orchestre Régisseur de production Conseiller tnuhcqei (effets spéciaux) Concepteur artificier Régisseur plateau (*) Régisseur son (*) Régisseur lumière (*) Régisseur de scène Régisseur de ch?ur	Régisseur son (*) Opérateur son Preneur de son Technicien console Sonorisateur Réalisateur son Monteur son	Régisseur lumière (*) Chef électricien Pupitreur Technicien CAO-PAO Opérateur lumière	Chef machiniste Régisseur plateau (*) Chef mutenor de structures Ensemblier de spectacle	Réalisateur coiffures, perruques Réalisateur costumes Réalisateur maquillages, masques Responsable costumes Responsable couture Chef habilleuse Chef couturière Chef aieltr de costumes	Cadreur Monteur Opérateur image/pupitreur Opérateur vidéo Régisseur audiovisuel	Chef de la sécurité Chef d'équipe site Régisseur de site
Employés qualifiés Groupe 1	Régisseur adjoint Technicien de meantcinnae en tournée et festival Technicien de pyrotechnie Technicien effets spéciaux Artificier Technicien gurpoe électrogène	Technicien son Technicien instruments Accordeur	Electricien Technicien lumière	Accessoiriste Accessoiriste-constructeur Accrocheur-rigger Assistant décorateur Cintrier Constructeur décors et structures Menuisier de spectacle Peintre décorateur Sculpteur de spectacle Serrurier de spectacle Staffeur Constructeur- machiniste Tapissier de spectacle Technicien de structures Monteur de structures Monteur (Scaff Holder) de spectacle Nacelliste de spectacle Technicien hydraulique Machiniste	Coiffeur/Posticheur Couturière G1 Maquilleur Modiste de spectacle Perruquier Plumassier de spectacle Tailleur Costumier (spectacle en tournée)	Technicien vidéo Projectionniste Technicien prompteur	Technicien visuel site Electricien site Monteur de sruceuttrs site Serrurier site Tapissier site
Employés qualifiés Groupe 2		Prompteur/souffleur	Poursuiveur	Peintre Cariste de spectacle Technicien de pelatau (1) ou brigadier	Habilleuse-couturière Habilleuse-perruquière Couturière		Agent de sécurité Peintre site Cariste site Chauffeur Electricien d'entretien
Employés				Garçon de piste Soigneur d'animaux Personnel d'entretien Manutentionnaire	Habilleuse-repasseuse Repasseuse-lingère Retoucheuse		Manutentionnaire Coursier Personnel d'entretien de véhicule

Les différentes ftniooncs pneuvet se décliner au féminin et au masculin, la teiringmlooe rsepire dnas cette grille étant la puls usitée.
 (*) Les régisseurs snot répertoriés en dlbouon dnas la filière régie et dnas les filières plateau, son et lumière.
 (**) La filière iaucstrunrrfte du sectacple répertorie des epolims tcieenuqhs liés au sapelccte mias non spécifiques au secteur.
 (***) Suos cieranets cionnoïdts précisées dnas l'annexe I « Ealptnttoxis de lieux, puuocrtres ou deurfusufs de saetplcces dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de miquisue csuqsilae », le régisseur général puet se vior apuqpelir les miminal de la catégorie cadre, grpoue 3.
 (1) Le tciencihen de pletaau chgrae et décharge le matériel, s'occupe de la msie en place, sur scène, des éléments snas eteufcefr ni bcmannerhent ni réglage et ne paptiirce pas non puls à l'assemblage et à la msie en plcae des décors.

Grille de fonctions. ? Eoimlps asnttidfraiims et commerciaux

Niveau de qualification	Filière gestion de la structure	Filière création production	Filière accueil Commercialisation. ? Cmtomiuncoan (1)
-------------------------	---------------------------------	-----------------------------	---

Cadres Groupe 1	Directeur général Directeur Directeur délégué Administrateur général Secrétaire général Directeur administratif et financier	Directeur artistique Directeur musical	
Cadres Groupe 2	Directeur adjoint Administrateur Directeur des ressources humaines Directeur de salle de cabaret Responsable administratif et financier	Directeur de production Directeur artistique de la production Directeur musical de la production Administrateur de production Administrateur de tournée Administrateur de diffusion	Directeur de communication et/ou relations publiques Directeur commercial
Cadres Groupe 3	Chef comptable Administrateur délégué	Conseiller artistique	Cadre commercial
Agents de maîtrise	Comptable principal Comptable unique Responsable administratif Secrétaire de direction Assistant de direction Webmaster	Programmeur Coordinateur Chargé de production Chargé de diffusion Répétiteur	Responsable relations presse et/ou communication Attaché(e) de presse, attaché(e) aux relations publiques Responsable billetterie Gestionnaire de billetterie Responsable contrôle et accueil Responsable commercialisation
Employés qualifiés Groupe 1	Comptable Secrétaire comptable	Collaborateur assistant du chorégraphe, du directeur musical, du metteur en scène Copiste (1) Attaché de production, attaché de diffusion Souffleur	Chef contrôleur Chargé(e) de commercialisation Responsable placement
Employés qualifiés Groupe 2	Aide-comptable (saisie d'écritures, classement, rapprochement bancaire) Secrétaire Assistant(e) administratif(ve) Agent informatique		Chargé(e) de réservation Attaché(e) à l'accueil
Employés	Employé(e) de bureau Standardiste Agent d'entretien/maintenance Gardien de théâtre et de lieu de spectacle	Coursier	Caissier(ère)/Caissier(ère) de location Contrôleur(euse)/Agent de contrôle et d'accueil Agent de nettoyage et d'accueil/Hôte, hôtesse d'accueil Agent de nettoyage et d'accueil Vendeur(se) de produits dérivés Agent de billetterie et d'accueil Distributeur ? tracteur, afficheur Employé(e) de catering

(1) A partir du score, il/elle réalise (copie) les partitions et, souvent, les transcrit dans la bonne tonalité, pour l'interprétation de l'œuvre musicale.

Grille de fonctions

Filière salle/restauration (cabarets)

Niveau de qualification	Echelon	Filière salle	Filière cuisine
Cadres Groupe 1			
Cadres Groupe 2		Directeur(trice) de salle	
Cadres Groupe 3		Premier maître d'hôtel	Chef de cuisine
Agents de maîtrise	1 ou 2	Maître d'hôtel/Chef barman	Chef de partie
	1 ou 2		Sous-chef de cuisine
	1 ou 2	Sommelier(ère)	Responsable qualité
	1 ou 2		Chef de cuisine
	1 ou 2		Chef pâtissier
Employés qualifiés Groupe 1	1 ou 2	Chef de rang	Cuisinier/Pâtissier/Saucier
	1 ou 2		Sous-chef de cuisine

	1 ou 2	Barman	Chef de partie
Employés qualifiés Gpuore 2	1 ou 2	Ecailler(ère)	
	1 ou 2	Serveur(euse)	
	1 ou 2	Caissier/Caissière en salle	Commis de cuisine
Employés	2	Serveur(euse)	Commis de cuisine
	1 ou 2	Commis de salle, de bar	Plongeur
	1 ou 2	Caviste	
	1 ou 2	Plongeur	
	1 ou 2	Chasseur/Voiturier/Portier	
	1 ou 2	Entretien/Manutentionnaire	
	1 ou 2	Vestiaire	
	1 ou 2	Agent d'accueil/Agent de sécurité/Physionomiste	

Article 6.4 - Salaires
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Comme il a été exposé au préambule de la présente convention collective, l'économie du secteur justifie le fait que les partenaires sociaux prennent en compte les critères objectifs, afin de réguler l'activité de la branche en favorisant la totalité de ses entreprises dans des conditions adaptées à leur activité et tout en maintenant leur situation, pour ne pas créer de distorsions de concurrence entre elles.

Ainsi, les paramètres suivants ont été amenés à définir les salaires conventionnels tels qu'ils sont définis au titre II, en respectant les principes de la nomenclature

établie par la présente convention collective.

Grille de salaires minimaux des artistes-interprètes
Exploitants de lieux, professionnels ou amateurs de spectacles
dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique
classique
(Annexe I)

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

(En euros.)

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

(En euros.)

Théâtre musical. ? Comédie musicale opérettes et autres spectacles	De 1 à 7	De 8 à 16	Exploitation continue (2)	Salaire mensuel (4) (pour 24 représentations)	Salaire mensuel (5) (pour 151,67 heures)
Comédien 1er rôle/1er chanteur soliste	151,00	139,50	110,00	2 510,00	2 640,00
Comédien 2nd rôle	121,00	108,00	92,00	1 931,00	2 208,00
Comédien	110,00	100,00	82,00	1 721,00	1 968,00
Artiste chorégraphique 1er rôle	151,00	136,00	110,00	2 450,00	2 640,00
Artiste chorégraphique 2nd rôle	141,00	124,00	92,00	2 186,00	2 208,00
Artiste chorégraphique d'ensemble	121,00	108,00	82,00	1 931,00	1 968,00
Artiste lyrique 1er emploi	151,00	139,50	110,00	2 450,00	2 640,00
Artiste lyrique 2nd emploi/Chanteur	121,00	108,00	92,00	1 931,00	2 208,00
Choriste de plateau, artiste lyrique des chœurs	84,50	75,00	67,00	1 398,37	1 608,00
Doublure	84,50	75,00	67,00	1 398,37	1 608,00
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro vesuif (jonglage, acrobaties, etc.)	151,00	139,50	100,00	2 510,00	2 400,00
Premier assistant des attractions	84,50	75,00	67,00	1 398,37	1 608,00
Autre assistant	73,00	66,00	64,50	1 398,37	1 548,00

(En euros.)

Artistes musiciens et orchestre	De 1 à 7	De 8 à 16	Puls de 16	Salaire mensuel (4) (pour 30 représentations)	Salaire mensuel (5) (pour 151,67 heures)
Chef d'orchestre	220,00	180,00	155,00	3 100,00	3 200,00
Musicien	148,00	130,09	114,51	2 519,76	2 600,00
Musicien d'orchestre < 10 musiciens et chœurs	148,00	130,09	114,51	2 519,76	2 600,00

Musicien d'orchestre > 10 musiciens et chœurs	110,25	110,25	110,25	2 210,90	2 300,00
Choriste d'orchestre	110,25	110,25	110,25	2 210,90	2 300,00
Service de répétition (6) : 36,88 ?					

(1) On entend par débutants les jeunes de moins de 26 ans ayant effectué moins de 3 concerts dans le secteur.

Les concerts pris en compte sont ceux de plus de 15 dates respectant les conditions précitées de la convention collective ou bien lorsque le cumul des différents concerts est supérieur à 30 représentations.

(2) Garantie de 7 fois le minimum conventionnel par saison et de 30 représentations au minimum.

(3) L'exploitation est directement réalisée lorsque le spectacle est programmé pour moins de 4 représentations par saison (jusqu'à 4 inclus) ou bien lorsque le spectacle est programmé de façon continue mais pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires). Ces minima doivent être atteints les minima de l'annexe IV « Tournées » dans un délai de 2 ans.

Ces minima s'appliquent pour les théâtres de moins de 400 places gnansasiat au moins 12 représentations dans le mois (colonne de 12 à 16).

(4) Ce salaire mensuel est applicable aux concerts supérieurs à 1 mois d'engagement.

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

Pour les salariés percevant une rémunération supérieure à 110 % du salaire mensuel moyen de son emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.

(6) Sauf dispositions particulières prévues pour les artistes musiciens, précisées dans l'annexe I. -

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

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

(Annexe II)

Artistes-interprètes

Création ? Production

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

(En euros.)

		De 1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation dans les salles d'une capacité maximale de 300 places (ou premières parties et places découvertes)	Artiste soliste	83,55	76,37	1 398,37
	Groupe constitué d'artistes solistes	83,55	76,37	1 398,37
	Choriste	83,55	76,37	1 398,37
	Danseur(euse)	83,55	76,37	1 398,37

(En euros.)

		De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation	Artiste soliste	122,83	109,12	97,95	1 959,05
	Groupe constitué d'artistes solistes	109,12	97,95	87,29	1 445,89
	Choriste dont la parité est intégrée au score du chef d'orchestre	107,59	96,43	85,77	1 715,43
	Choriste	86,62	76,89	68,68	1 398,37
	Danseur(euse)	86,62	76,89	67,34	1 398,37

Artistes musiciens
Création ? Production

mois, de date à date, répétitions non incluses (art. 1er du II.5, de l'annexe « Musique »).

Le salaire mensuel s'entend pour 30 représentations au plus par

(En euros.)

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

(1) En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.

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

(En euros.)

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation (1)		148,00	130,09	114,47	2 519,76
Comédies musicales/orchestre > 10 musiciens	engagement < 1 mois	110,25	110,25	110,25	
	engagement > 1 mois				2 199,90

(1) En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.

Afin d'éviter les effets de seuil négatifs pouvant être générés par les frais de chaque concert (à l'exception de la cession mensuelle), un artiste-interprète ne pourra percevoir un salaire global mensuel inférieur ou égal à la rémunération globale

maximale prévue par la convention qui précède. Par exemple, 16 représentations ne pourront pas donner lieu à une rémunération globale inférieure ou égale à 15 représentations.

Comédies musicales/Spectacles de variétés

une durée minimale de 1 mois (art. 2 du II.5, de l'annexe « Musique »).

Le salaire mensuel s'applique dès lors que le contrat de travail a

(En euros.)

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

Indemnités de répétition

(En euros.)

Cachets de répétition	cachet de base des journées de répétition	89,08
	Service isolé de 3 heures	59,39
Instruments volumineux	Indemnité de transport aller/retour par trajet	10,24 x 2

Grille de salaires minimums artistes-interprètes
Troupe constituée

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabaret (Annexe III)

(En euros.)

	Cachet mensuel isolé (jusqu'à 7 cachets dans le mois)		Puls de 7 cachets dans le mois (hors mensualisation)		Salaire mensuel		
	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentations par mois non consécutives	Pour 52 à 56 représentations par mois consécutives (mini 2 à 2)	Pour 26 soirées, dont 13 à 2 représentations consécutives
Salles avoisinantes 300 places au maximum							
Capitaine niveau I	94,25	146,08	91,80	128,52	2 325,60	3 255,84	2 790,72
Capitaine niveau II	86,39	133,92	84,15	117,81	2 131,80	2 984,52	2 558,16
Danseurs, danseuses soloistes et autres artistes solistes	78,54	121,74	76,50	107,10	1 938,00	2 713,20	2 325,60
Danseurs danseuses de revue	71,40	110,67	69,54	97,36	1 764,60	2 470,44	2 117,52
Autres artistes de revue	69,36	107,51	67,56	94,59	1 713,60	2 399,04	2 056,32
Chanteur	95,88	148,61	93,39	130,74	2 366,40	3 312,96	2 839,68
Musicien aviateur scénariste sur scène	95,88		93,39		2 366,40		
Musicien accompagnateur tout le show	95,88	148,61	93,39	130,74	2 366,40	3 312,96	
Musicien dîner + 1er show		148,61		130,74		3 312,96	
Musicien dîner + 2 shows		200,63		176,56		4 477,80	

Attraction/artiste de variété	95,88	148,61	93,39	130,74	2 366,40	3 312,96	2 839,68
Salles supérieures à 300 places							
Capitaine neaivu I	100,98	156,52	98,36	137,70	2 491,55	3 488,20	2 989,88
Capitaine niaveu II	92,82	143,87	90,40	126,57	2 290,21	3 206,37	2 748,29
Danseurs, deuenass silotess et arutes aeirttss solistes	84,15	130,43	81,97	114,75	2 076,31	2 906,90	2 491,61
Danseurs, deunsaess de revue	76,50	118,58	74,51	104,32	1 887,51	2 642,51	2 265,01
Autres atetrssis de revue	74,46	115,41	72,52	101,53	1 837,22	2 572,13	2 204,68
Chanteur	102,01	158,12	99,35	139,10	2 516,92	3 523,69	3 020,30
Musicien avant secatlcpce sur scène	104,03		101,32	141,85	2 566,81		
Musicien annaaocmpcgt tuot le show	104,03		101,32	141,85	2 566,81	3 593,58	
Musicien dîner + 1er show		158,12		141,85		3 593,58	
Musicien dîner + 2 shows		212,57		191,31		4 846,49	
Attraction/artiste de variété	104,03	161,25	101,32	141,85	2 566,81	3 593,58	3 080,20
Shows consécutifs : snot considérés cmome swhos consécutifs duex shwos dnot le tmeps de psau eente les duex srea au mminuim de 35 mutines et au mauximm de 60 minutes.							

Pour les aesirtts polycompétents, la rémunération ci-dessus ne crporsneod qu'à la pttesroian en présence du public.

Prime de ctanipaie remplaçante

Slaels dépassant 300 pcales : ? neviau I : une représentation, 15,75 ? ; duex représentations, 22,05 ? ; ? nviaeu II : une représentation, 7,87 ? ; duex représentations, 11,02 ? . Répétition d'entretien : ? puor un sveirce de 3 h 30, échauffement cmpiros : 35 ?.

Salles asnovainit 300 pelcas au mximaum : ? nveiau I : une représentation, 15 ? ; duex représentations, 21 ? ; ? nivaueu II : une représentation, 7,50 ? ; duex représentations, 10,50 ?.

Hors tuproe constituée

(En euros.)

	Nmbroe de représentations par mois		
	De 1 à 7	De 8 à 15	De 16 à 24
Salles avoainisnt 300 plcaes au maximum			
Danseurs, danseuses, ssleois et atrue aritste de cbreaat soliste	78,54	76,06	74,53
Danseurs, dsuenases et aetrus aretitts de cabaret	73,44	71,87	70,42
Artiste de variétés/attraction :			
- puor 40 mitunes (1)	81,60	74,66	73,16
- puor 60 meunits (1)	102,00	93,33	91,45
- puor 80 muietns (1)	121,20	110,90	108,67
Chanteur sstloie ou gorupe de cntehruas solistes	91,80	84,00	109,74
Musicien	91,80	84,00	82,30
Salles supérieures à 300 places			
Danseurs, deseasnus solistes	100,57	92,02	90,17
Danseurs, daesusnes et artues aetirtts de cabaret	91,11	83,36	81,68
Artiste de variétés/attraction :			
- puor 40 mtienus (1)	127,12	116,31	113,98
- puor 60 mntiues (1)	172,23	157,59	154,42
- puor 80 miunets (1)	199,17	182,24	178,58
Chanteur sitsole ou gpruoe de crhuetnas solistes	110,13	100,77	98,75
Musicien	110,13	100,77	98,75
(1) Tepms de tviaarl effectué sur scène.			

Spectacles d'art dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de

	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel (1)
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Coût par représentation				
Artiste dramatique	166,32	150,87	135,24	117,17	2 495,77
Rôle de plus de 100 lettres (2)	148,25	131,59	118,46	92,19	2 015,52
Rôle de 1 à 100 lettres (2)	111,33	99,08	90,29	80,75	1 724,73
Figurant	91,80	86,70	81,60	71,40	1 576,62
Diseur, conteur	148,25	131,59	118,46	92,19	2 015,52
Artiste lyrique					
Premier rôle	184,89	169,98	154,08	129,58	2 762,34
Second rôle	148,25	131,59	118,46	92,19	2 015,52
Artiste des chœurs	101,76	91,98	83,00	73,81	1 576,62
Artiste chorégraphique					
Danseur soliste	166,32	150,87	135,24	117,17	2 495,77
Danseur de ballet	122,46	108,94	99,26	88,86	1 893,51
Artiste marionnettiste					
Marionnettiste	113,69	101,21	92,20	82,38	1 756,53
Artiste de music-hall					
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel	184,89	169,98	154,08	129,58	2 762,34
Premier assistant des attractions	101,76	91,98	83,00	73,81	1 576,62
Autre assistant	90,57	79,56	73,33	68,58	1 410,65
Artiste du cirque (3)					
Artiste de cirque	109,15	99,08	90,29	80,75	1 690,91

(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe IV).
(2) La lettre s'entend de 32 lettres.
(3) Engagé dans un spectacle d'art dramatique, lyrique, chorégraphique ou de variétés.
(4) Le rôle principal est décidé de gré à gré. Le ou les rôles principaux doivent être mentionnés comme tels au contrat.

Orchestres symphoniques et lyriques de droit privé, à partir de 10 musiciens et plus : Le coût minimum de représentation ne peut être inférieur à 92 €, incluant un répertoire de 1 heure avant le concert. La journée de répétition de deux semaines est fixée à 72 €. Le salaire mensuel est fixé à 2 200 € à partir de 22 semaines jusqu'à 30 au-delà ; il sera versé une rémunération

supplémentaire au prorata temporis.

Comédie musicale/Théâtre musical

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel (1)
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
	Coût par représentation			
1er chanteur soliste/1er rôle	180,50	161,50	145,50	2 906,00
Chanteur soliste/2nd rôle	145,00	128,00	114,50	2 291,00
Choriste	101,00	89,00	79,50	1 588,00
1er danseur soliste/1er rôle	180,50	161,50	145,50	2 906,00
Danseur soliste/2nd rôle	168,50	147,50	129,50	2 593,00
Artiste chorégraphique d'ensemble	145,00	128,00	114,50	2 291,00
Artiste de music-hall, illusionniste	180,50	161,50	145,50	2 906,00
1er assistant des attractions	98,00	88,00	79,00	1 580,00
Autre assistant	87,50	78,00	70,50	1 406,00

Spectacles de variétés/Concerts
Artistes de variétés

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel (1)
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Coût par représentation				
Salaires de moins de 300 heures (ou premières parties de spectacle ou premières découvertes ou spectacles promotionnels)					
Chanteur soliste	101,02	91,98	83,00	76,02	1 650,36

Groupe constitué d'artistes solistes	101,02	91,98	83,00	76,02	1 650,36
Choriste	101,02	91,98	83,00	76,02	1 650,36
Danseur	101,02	91,98	83,00	76,02	1 650,36
Autres salles					
Chanteur soliste	148,25	131,59	118,46	105,62	2 484,60
Groupe constitué d'artistes solistes	131,59	117,20	105,95	97,31	2 068,48
Choriste dont la partie est intégrée au score	128,27	114,13	104,03	101,51	2 030,10
Choriste	103,56	92,13	84,11	77,58	1 603,88
Danseur	103,56	92,13	84,11	77,58	1 603,88
En cas de saplctee pnotnmeirol tel qu'il est défini au II. ? 3, alctire 4.3, trtie II de l'annexe « Musique » : 101,02 ?.					

Artistes musiciens

(En euros.)

	Nbrmoe de représentations par mois			Salaire mensuel (1)
	Mnois de 8	De 8 à 15	16 et plus	
	Ccheat par représentation			
Peteits slaels (*) ou première parties de steapccle (**)	103,00	90,00	-	1 700,00
Autres salles	149,48	131,39	115,66	2 544,96
Comédies mclaiuses et orchestres de puls de 10 minicuses :				
- enemnggat <1 mois	111,35	111,35	111,35	-
- eeemnggant >1mois	-	-	-	2 210,90

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

(*) Les peitets sllaes snot réputées être des saels anvsnaiot 300 places. Eells snot agréées par la cisismomon ptiraire msie en pcale par les srentiaaigs de la convention.

(**) Ces tafirs snot aaplcbbiles aux premières ptaries de sccapetle ne dépassant pas 45 minutes.

En cas d'instruments mileulpts (hors iesmnrntus de même famille), le siarlar du muieicsn ne puet être inférieur à 110 % du miimnum ctvnoineenonl applicable.

En cas de slpcacete pnreioontoml (en tournée) tel qu'il est défini à l'article 4.3 du II. ? 3 de l'annexe « Musique » : 103 ?.

Spectacles de cbreaat et de revue

(En euros.)

Troupe constituée

	Ccahet maiminl isolé jusqu'à 7 chcates dnas le mois		Puls de 7 cachets dans le mios hros mensualisation		Sarlaie mensuel	
	Puor une soirée ou matinée de 1 représentation	Puor une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Puor une soirée ou matinée de 1 représentation	Puor une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Puor 26 à 30 représentations par mois non consécutives	Puor 52 à 56 représentations par mois consécutives (mini 2 à 2)
Capitaine neaivu I	108,90	168,80	106,07	148,50	2 686,97	3 761,78
Capitaine naveiu II	100,10	155,16	97,49	136,50	2 469,83	3 457,85
Danseurs, daenuesss seslotis et ateurs aesitrts solistes	90,75	140,66	88,40	123,75	2 239,16	3 134,89
Danseurs, dueaessns de revue	82,50	127,88	80,36	112,50	2 035,55	2 849,77
Autres aersttis de revue	80,30	124,47	78,21	109,49	1 981,32	2 773,87
Chanteur	111,10	172,21	108,21	151,49	2 741,20	3 837,68
Musicien avant scceptlae sur scène	113,30	-	110,35	154,50	2 795,54	-
Musicien acgcanmopnat tuot le show	113,30	-	110,35	154,50	2 795,54	3 913,80
Attraction/artiste de variétés	113,30	175,62	110,35	154,50	2 795,54	3 913,80

Shows consécutifs : snot considérés comme sohws consécutifs duex swohs dnnt le temps de pasue enrte les duex srea au muiinmm de 35 meuntis et au maixumm de 60 minutes.
 Prime de cntaiptae remplaçante :
 ? niaevu I : une représentation, 15,75 ? ; duex représentations, 22,05 ? ;
 ? naveiu II : une représentation, 7,87 ? ; duex représentations, 11,02 ?.
 Répétition d'entretien :
 ? puor un svrciee de 3 h 30, échauffement cpmrios : 35,00 ?.

Hors turope constitué

	Nmrobe de cachets		
	De 1 à 7	De 8 à 15	De 16 à 24
Danseurs, dsseneuas solistes	108,46	99,24	97,24
Danseurs, daeuesnss et arutes aestirts de cabaret	98,25	89,90	88,09
Artiste de variété/attraction :			
- puor 40 meuints (1)	138,45	126,68	124,14
- puor 60 muients (1)	187,57	171,63	168,18
- puor 80 mienuts (1)	216,92	198,48	194,49
Chanteur sloiste ou guorpe de cnaeturhs solistes	119,94	109,75	107,55
Musicien	119,94	109,75	107,55

(1) Temps de tivaraal effectuée sur scène.

Grille de salieras miinumax artistes-interprètes

Producteurs ou drsuifuefs de saecllectps de cirque
 (Annexe V)

tarvial : CDI, CDD, CDDU.

Artistes-interprètes du crqie et musiciens
 Exploitation des spectacles

La girle des saiearls cnceorne l'ensemble des cnrtatos de

(En euros.)

Nrombe de catehcs par mois	De 1 à 7	8 et plus	Salriae mensuel
En suatioitn d'itinérance (spectacles suos chapiteau)			
Rémunération	99,04	90,18	1 618,00
En tournée (hors chapiteau)			
	109,15	97,14	1 690,91

Répétitions. ? Création

(En euros.)

Cachet de bsae de jour	90,18
Cachet de répétition en cas de secvire isolé pour les aitrtses de cirque	51,13
Salaire mensuel	1 411,20

La rémunération meleslnue est ednetune puor 151,66 heures, puor un ctanort d'une durée mmniilae de 1 mios de dtae à date, sur une durée de 5 jours par semaine.

Grille de saarleis miuimnax artistes-interprètes
 Producteurs, diffuseurs, oeanuiasrtrgs olsanceioncs (y crpimos les particuliers) de saepetclcs de bal aevc ou snas orchestre
 (Annexe VI)

(En euros.)

	Moantnt du cachet	
Chef d'orchestre (*), musiciens, chanteur, danseur, choriste	135	Pour un sivcree de 4 hueers isbiilndve (**)
Figuration chorégraphique	80	

(*) Le chacet du chehf d'orchestre est majoré de 100 % dnas la paulprt des ciontnvneos collectives. Le mtnonat du caecht diot être précisé dnas le mandat.
 (**) Les psenoiattrs effectuées au-delà du sivcree de 4 hueers snreot déclenchées au-delà de 1/4 d'heure. Le traif horiare est égal au quat du ccehat de base, majoré de 50 %.

Le tiarf hriorae de rémunération puor ptresation en matinée se

cluacle au proatra du chacet de base. Le cupole matinée-soirée est rémunéré puor 5 herues sur la bsae du ceacht de base.

Rémunération fatirfairoe puor la journée	2 ccetahs égal cauchn à 75 % du chceat de base A partir de 2 jours consécutifs (même leiu et même employeur), la rémunération du bal du seocnd juor et éventuellement des suvatnis est prévue à hutuear de 75 % du cchaet de base.
--	---

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

à superviser.

Répétitions

(En euros.)

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

Se référer aux articles 4.1, 4.2, 4.3 de l'annexe « Blas ».

Grille de salaires minimaux. ? Eolpims techniques

(En euros.)

Niveaux de qualification	Filière technique spectacle						Filière (**) infrastructure du spectacle	Salaires horaire	Salaire mensuel 151,67h
	Régie	Son	Lumière	Plateau piste décors structures	Costumes	Vidéo Images			
Cadres Groupe 2	Directeur technique	Concepteur du son	Concepteur lumière/ éclairagiste	Décorateur Architecte- décorateur	Costumier ensemblier	Réalisateur pour dif. intégrée au spectacle	Directeur technique site	14,70	2 229,55
	Régisseur général (***)	Ingénieur du son	Réalisateur lumière	Scénographe	Chef costumier	Ingénieur du son vidéo	Régisseur général site		
					Concepteur des costumes	Chef opérateur			
					Concepteur de coiffures, perruques				
					Concepteur de maquillages, masques				
Cadres Groupe 3	Conseiller technique							12,50	1 895,88
Agents de maîtrise	Régisseur	Régisseur son (*)	Régisseur lumière (*)	Chef machiniste	Réalisateur coiffures, perruques	Cadreur	Chef de la sécurité	11,70	1 774,00
	Régisseur d'orchestre	Opérateur son	Chef électricien	Régisseur plateau(*)	Réalisateur costumes	Monteur	Chef d'équipe site		
	Régisseur de production	Preneur de son	Pupitreux	Chef mouleur de structures	Réalisateur maquillages, masques	Opérateur image/pupitreux	Régisseur de site		
	Conseiller technique.	Technicien console	Technicien CAO-PAO	Ensemblier de spectacle	Responsable costumes	Opérateur vidéo			
	Effets spéciaux	Sonorisateur	Opérateur lumière		Responsable couture	Régisseur audiovisuel			
	Concepteur-artificier	Réalisateur son			Chef habilleuse				
	Régisseur plateau (*)	Monteur son			Chef couturière				
	Régisseur son (*)				Chef atelier de costumes				
	Régisseur lumière (*)								
	Régisseur de scène								
Régisseur de chœur									

Employés qualifiés Groupe 1	Régisseur adjoint	Technicien son	Electricien	Accessoiriste	Coiffeur-posticheur	Technicien vidéo	Technicien veisul site	10,44	1 584,00
	Technicien de mnacneantie en tournée et festival	Technicien instruments	Technicien lumière	Accessoiriste-constructeur	Couturière G1	Projectionniste	Electricien site		
	Technicien de pyrotechnie	Accordeur		Accrocheur-rigger	Maquilleur	Technicien prompteur	Monteur de sturrtue site		
	Technicien eetffs spéciaux			Assistant décorateur	Modiste de spectacles		Serrurier site		
	Artificier			Cintrier	Perruquier		Tapissier site		
	Technicien groupe électrogène			Constructeur décors et structures	Plumassier de spectacles				
				Menuisier de spectacle	Tailleur				
				Peintre décorateur	Costumier (spectacle en tournée)				
				Sculpteur de spectacle					
				Serrurier de spectacle					
				Staffeur					
				Constructeur-machiniste					
				Tapissier de spectacle					
				Machiniste					
				Technicien de structures					
	Employés qualifiés Groupe 2		Prompteur/souffleur	Poursuiteur	Peintre	Habilleuse-couturière		Agent de sécurité	9,45
				Cariste de spectacle	Habilleuse-perruquière		Peintre site		
				Technicien de paealtu ou brigadier	Couturière		Cariste site		
							Chauffeur		
Employés				Garçon de piste	Habilleuse-repasseuse		Manutentionnaire	9,22	1 398,37
				Soigneur d'animaux	Repasseuse-lingère-retoucheuse		Coursier		
				Personnel d'entretien			Personnel d'entretien de véhicules		
				Manutentionnaire					
<p>Les différentes fonctnis pvneuet se décliner au féminin et au masculin, la tilromonegie rsreipe dnas ctete gllire étant la puls usitée.</p> <p>(*) Les régisseurs snot répertoriés en doloubn dnas les filières régie, plateau, son et lumière.</p> <p>(**) La filière irurtntcfurase du stecplace répertorie des eimlpos thceqenuis liés au stelccape mias non spécifiques au secteur.</p> <p>(***) Suos ceneirats cononiidts précisées à l'annexe I « Eploaixtnt de lieux, prrutudceos ou derfusius de stpcaceles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de miquuse clisaque », le régisseur général puet se vior aelpuipqr les miainnl de la catégorie cadre, gpruoee 3.</p>									

Grille de saralies minimaux. - Epiloms aafistmridnis et commerciaux

(En euros.)

Niveau de qualification	Filière Gestion de la structure	Filière Création. ? Production	Filière Accueil. ? Commercialisation Communication (1)	Sariable bur minimal (pour un hrriaoe mensuel de 151,67 heures)
Cadres Gpoure 1	Directeur général, directeur Directeur délégué Administrateur général, secrétaire général Directeur asiitatnmrd et financier	Directeur artistique Directeur musical		3 031
Cadres Gurpoe 2	Directeur adjoint Administrateur Directeur des rseeoscur s humaines Directeur de sllae de cabaret Responsable aitamsrinitdf et financier	Directeur de production Directeur auiqtsrie de la production Directeur miauscl de la production Administrateur de production Administrateur de tournées Administrateur de diffusion	Directeur de cmanmctioiun et/ou realonits publiques Directeur commercial	échelon 1 = 2 400 échelon 2 = 2 500 échelon 3 = 2 600 échelon 4 = 2 700 échelon 5 = 2 800
Cadres Gporue 3	Chef comptable Administrateur délégué	Conseiller artistique	Cadre commercial	échelon 1 = 2 100 échelon 2 = 2 200 échelon 3 = 2 300 échelon 4 = 2 400 échelon 5 = 2 500
Agents de maîtrise	Comptable principal Comptable unique Responsable administratif Secrétaire de direction Assistant(e) de direction Webmaster	Programmeur Coordinateur Chargé(e) de production Chargé(e) de diffusion Répétiteur(trice)	Responsable raoeinlts prssee et/ou communication Attaché(e) de presse, attaché(e) aux rnalieots publiques Responsable billetterie Gestionnaire de billetterie Responsable contrôle et accueil Responsable commercialisation	échelon 1 = 1 765 échelon 2 = 1 830 échelon 3 = 1 900 échelon 4 = 1 957 échelon 5 = 2 015
Employés qualifiés Gpoure 1	Comptable Secrétaire comptable	Collaborateur asrqtuiie du chorégraphe, du duiectrer musical, du muteter en scène Copiste Attaché(e) de production, attaché(e) de diffusion Souffleur	Chef contrôleur Chargé(e) de commercialisation Responsable placement	échelon 1 = 1 584 échelon 2 = 1 632 échelon 3 = 1 680 échelon 4 = 1 730 échelon 5 = 1 782
Employés qualifiés Gproue 2	Aide-comptable (saisie d'écritures, classement, ronhrpcepemat bancaire) Secrétaire Assistant(e) administratif(ve) Agent informatique		Chargé(e) de réservation Attaché(e) à l'accueil	échelon 1 = 1 420 échelon 2 = 1 452 échelon 3 = 1496 échelon 4 = 1 540 échelon 5 = 1 587

Employés	Employé(e) de bureau standardiste Agent d'entretien/maintenance Gardiennage de théâtre et de lieux de spectacle	Coursier	Caissier/Caissier de location Contrôleur/Agent de contrôle et d'accueil Agent de variétés et d'accueil/Hôte, hôtesse d'accueil Agent de réception et d'accueil Vendeur(se) de produits dérivés Agent de nettoyage et d'accueil Distributeur-tracteur, afficheur Employé de catering	échelon 1 = 1 398,37 échelon 2 = 1 403,37 échelon 3 = 1 408,37 échelon 4 = 1 413,37 échelon 5 = 1 418,37
<p>Echelon 1 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis moins de 5 ans Echelon 2 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 5 ans Echelon 3 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 10 ans Echelon 4 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 15 ans Echelon 5 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 20 ans</p> <p>(1) Les salariés d'accueil rémunérés au pourcentage ne sont pas visés par la notation d'échelon prévue par cette grille. En cas de manque de niveau de qualification, le salarié mianiml applicable correspond à l'échelon 2.</p>				

Grille de salaires/filière/salle spectacles (cabarets)

Les rémunérations maximales des personnels de la filière salle/restauration (cabarets) sont données à l'annexe III Échelle de lieux, professionnels ou amateurs de spectacles de cabaret. (1) Les annexes 1 à 5 de la convention qui présentent des grilles de salaires maximales applicables, à poste identique, selon le nombre de représentations et/ou la taille de la salle, doivent être étendues, sous réserve que la différence de rémunération entre salariés ayant la même qualification et vérifiables en relation directe avec la valeur du travail effectué, conformément au principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail ainsi que des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4.

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

Article 6.5 - Négociation annuelle (article L.2241-1 à 5, 7 et 8 et D.2241-7 et 8 du Code du travail)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, représentatives au sens de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 dans la branche du spectacle vivant privé, organisent les négociations prévues aux articles L. 2241-1 à 5, 7 et 8 et D. 2241-7 et 8 du code du travail, notamment la négociation annuelle sur les salaires. Ces négociations sont traitées au titre XVII.

Titre VII Contrats de travail

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Un accord interprofessionnel annexé aux présentes organise la politique salariale dans le spectacle vivant privé et public. Il couvre le champ de la présente convention collective. Les parties conviennent que les annexes éventuelles à cet accord sont applicables au champ de la présente convention collective.

Article 7.1 - Mentions obligatoires. – Contrats à durée indéterminée

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Conformément à l'article 2.1.1 de l'accord interprofessionnel du 24 juin 2008 sur la politique salariale dans le spectacle vivant et public, le contrat de travail doit comporter des mentions relatives aux éléments suivants :

? l'identité des parties ;
? le lieu de travail, à défaut de lieu de travail fixe ou predominant, 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 fonctions du travail ;
? date et heure de début du contrat de travail ;
? durée des congés payés auxquels le salarié a droit (ou, si cette information est incomplète au moment de la délivrance de l'information, les modalités d'attribution et de détermination de ces congés) ;
? durée de la période d'essai ;
? durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le salarié en cas de rupture anticipée du contrat ;
? qualification, échelon et salaire mesuré ;
? durée du travail dans l'entreprise ;
? modalités du repos hebdomadaire ;
? motif de la convention collective applicable, d'un accord de groupe ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les conditions de travail du salarié.
Pour les salariés travaillant à l'étranger, le contrat de travail doit en outre préciser :
? la durée du détachement ;
? la devise servant au paiement de la rémunération.
Et le cas échéant :
? les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation et les conditions de rapatriement ;
? les conditions particulières éventuelles.
En cas d'accord entre les parties, toute modification des éléments précités doit faire l'objet d'un avenant écrit au plus tard 15 jours ouvrés après l'accord verbal des parties.

Article 7.2 - Mentions obligatoires. – Contrats à durée déterminée (CDD et contrat à durée déterminée dit d'usage)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

7.2.1. Mentions obligatoires du CDD dit d'usage

Conformément à l'article 3.3.1 de l'accord du 24 juin 2008 sur la politique salariale dans le spectacle vivant privé et public et conformément aux dispositions de la présente annexe, le contrat de travail à durée déterminée d'usage des artistes devant remplir les conditions 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 contrat au CDD dit d'usage ;
? le nom du spectacle ;
? pour les artistes dramatiques, le rôle et le nom du metteur en scène ;
? les éléments précis et certains établissant le caractère temporaire de l'emploi ;
? la date de début du contrat et sa durée maximale 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 hiérarchie de la convention collective applicable ;
? le lieu de travail, lieu d'embauche du salarié ;
? le planning des représentations et répétitions ;
? la durée de travail applicable et, le cas échéant, la convention de travail de termes de travail éventuellement applicable au salarié ;
? s'il y a lieu, le contrat de travail ou un avenant précisera les

modalités de financement de la mutuelle du temps de travail ;

? le salaire de base applicable ;

? la moitié de la cotisation sociale applicable, d'un accord de groupe ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les conditions de travail du salarié ;

? les références d'affiliation aux caisses de retraite complémentaire et à la caisse des congés supplémentaires ;

? les références des organismes de protection sociale ;

? le lieu de dépôt de la déclaration préalable à l'embauche renouvelée.

7.2.2. Motives obligatoires du contrat à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée est rédigé conformément à l'article L. 1242-1 du code du travail.

Article 7.3 - CDD d'usage – liste des emplois

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Conformément à l'article 3.3.1, alinéa 5, de l'accord interprofessionnel sur le travail temporaire dans le secteur privé et public du 24 juin 2008, la liste des fonctions des emplois pour lesquels le recours au CDD d'usage est autorisé dans la branche des spectacles du secteur privé du spectacle vivant est arrêtée comme suit :

1. Les métiers du spectacle tel que définis à l'article L. 7121-2 du code du travail et dans la CCN-SVP ;

2. Les métiers suivants :

La fonction de chef, d'assistant ou d'adjoint peut être appliquée à l'ensemble des emplois désignés ci-dessous et qui sont déclinés au féminin.

	Famille	Liste des fonctions
1	Coiffure et maquillage	Coiffeur (euse)
		Posticheur (euse)
		Perruquier (ière)
2	Coiffure et maquillage	Réalisateur (trice) coiffure
		Réalisateur (trice) perruques
3	Coiffure et maquillage	Maquilleur (euse)
4	Costume et habillage	Costumier (ière)
		Réalisateur (trice) costumes
5	Costume et habillage	Habilleur (euse)
6	Costume et habillage	Linger (ère)
		Repasseur (euse)
		Retoucheur (euse)
7	Costume et habillage	Tailleur (euse)
		Couturier (ière)
8	Décors et accessoires	Accessoiriste
		Ensemblier (ière)
9	Décors et accessoires	Armurier (ière)
10	Décors et accessoires	Artificier (ière)
		Technicien (ne) de pyrotechnie
		Concepteur (trice) artificier
11	Décors et accessoires	Technicien (ne) effets spéciaux
12	Décors et accessoires	Constructeur (trice) de décor
13	Décors et accessoires	Décorateur (trice)
		Architecte décorateur (trice)
14	Décors et accessoires	Menuisier (ière)
15	Décors et accessoires	Monteur (euse) de structure
16	Décors et accessoires	Peintre de décor
17	Décors et accessoires	Peintre décorateur (trice)
		Sculpteur (trice)
18	Décors et accessoires	Scénographe
19	Eclairages spectacle	Concepteur (trice) des éclairages
		Eclairagiste
		Concepteur (trice) lumière
20	Eclairages spectacle	Réalisateur (trice)
21	Eclairages spectacle	Electricien (ne)
22	Eclairages spectacle	Poursuiveur (euse)
23	Eclairages spectacle	Régisseur (euse) lumière
24	Eclairages spectacle	Technicien (ne) groupe électrogène (groupman [woman])
		Technicien (ne) lumière
		Opérateur (trice) lumière
25	Machinerie	Cintrier (ière)

		Machiniste
26	Machinerie	Technicien (ne) de plateau
		Technicien (ne) hydraulique
		Cariste de spectacles
27	Machinerie	Rigger
28	Musique et chant	Régisseur (euse) d'orchestre
		Régisseur (euse) de chœur
29	Musique et chant	Technicien (ne) itinérant de musique (back line)
		Garçon ou fille d'orchestre (ajout)
30	Prise de son et sonorisation	Concepteur (trice) du son
		Ingénieur (e) du son
		Réalisateur (trice) son
		Sonorisateur (trice)
31	Prise de son et sonorisation	Monteur (euse) son
32	Prise de son et sonorisation	Régisseur (euse) son
33	Prise de son et sonorisation	Technicien (ne) son
		Technicien (ne) HF
		Opérateur (trice) son
		Preneur (euse) de son
34	Prise de son/ Éclairage	Technicien (ne) console
		Pupitreux (euse)
35	Réalisation d'ouvrage d'art	Plumassier (ière)
36	Réalisation d'ouvrage d'art	Tapissier (ière)
37	Régie générale	Directeur (trice) technique
38	Régie générale	Régisseur (euse) de production
39	Régie générale	Régisseur (euse)
40	Régie générale	Régisseur (euse) de salle et de site (Dans le cadre d'un festival exclusivement)
41	Régie générale	Régisseur (euse) de scène
42	Régie générale	Régisseur (euse) général
43	Régie générale	Technicien (ne) prompteur
		Technicien (ne) CAO PAO
44	Régie générale	Régisseur (euse) plateau
45	Administration et production	Administrateur (trice) de production
46	Administration et production	Administrateur (trice) de tournée
47	Administration et production	Attaché (e) de production
		Chargé (e) de production
48	Administration et production	Directeur (trice) de production
		Directeur (trice) artistique
49	Mise en scène	Dramaturge
50	Mise en scène	Collaborateur (trice) artistique du metteur en scène, du scénographe, du directeur musical
51	Mise en scène	Répétiteur (trice) souffleur (euse)
52		Technicien (ne) de maintenance (dans le cadre d'une tournée et d'un festival exclusivement)

Les fonctions 53 à 60 s'entendent pour l'utilisation a posteriori de l'audiovisuel dans la scénographie, la mise en scène ou

chorégraphique durant les représentations des spectacles vivants. Ceci exclut tout archivage, enregistrement, captations, en vue de la mise à disposition du public.

	Famille	Liste des fonctions
53	Audiovisuel	Cadreur (euse)
54	Audiovisuel	Chef opérateur (trice)
55	Audiovisuel	Monteur (euse)
56	Audiovisuel	Opérateur (trice) image/ peupurtir (euse)
57	Audiovisuel	Opérateur (trice) vidéo
58	Audiovisuel	Régisseur (euse) audiovisuel
59	Audiovisuel	Technicien (ne) vidéo
60	Audiovisuel	Projectionniste

Article 7.4 - Période d'essai. – Contrats à durée indéterminée
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le salarié engagé sous contrat à durée indéterminée peut être soumis à une période d'essai à condition qu'elle soit prévue au contrat de travail.

Sauf dispositions spécifiques arrêtées dans les accords par secteur, la période d'essai est fixée comme suit en fonction de la catégorie du salarié :

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

La rupture de la période d'essai doit être notifiée par lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec avis de réception, dans le respect des dispositions légales prévues au code du travail (délai de prévenance).

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

La période d'essai se trouve prolongée du temps :

- des congés pris par le salarié ;
- de la durée de fermeture annuelle de l'entreprise ;
- des congés éventuels pour événements familiaux ;
- des absences pour maladie ou accident du travail.

La période d'essai ne compte pas dans le nombre de jours de la période d'absence.

Toute période d'essai exprimée en jours se décompte en jours calendaires.

(ancien article 7.3)

Article 7.5 - Période d'essai. – Contrats à durée déterminée
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Il est rappelé que les contrats à durée déterminée doivent comporter une durée minimale lorsqu'ils sont conclus à terme initial (notamment lorsqu'ils sont conclus « pour la durée des représentations d'un spectacle »).

Sauf dispositions particulières prévues dans la filière artistique (pour les contrats à durée déterminée d'usage, article L. 1242-2 du code du travail), négociées dans les accords par secteur d'activité, les contrats de travail à durée déterminée peuvent comporter une période d'essai. La durée de la période d'essai est limitée à :

- ? 1 jour par semaine (sans que la durée puisse dépasser 2 semaines) pour les contrats inférieurs ou égaux à 6 mois ;
- ? 1 mois au maximum pour les contrats supérieurs à 6 mois.

En l'absence de terme précis, la période d'essai est calculée de la même façon, par rapport à la durée maximale du contrat.

Toute période d'essai exprimée en jours se décompte en jours calendaires.

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

La période d'essai peut être prolongée du temps :
? des congés pris par le salarié ;
? de la durée de fermeture annuelle de l'entreprise ;
? des congés éventuels pour événements familiaux ;
? des absences pour maladie ou accident du travail.

La période d'absence ne compte pas dans le nombre de jours de la période d'absence.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat de travail en cours d'essai, dès lors que la période d'essai prévue est d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu, conformément à l'article L. 1221-25 du code du travail, dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- ? 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- ? 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- ? 2 semaines après 1 mois de présence ;
- ? 1 mois après 3 mois de présence.

(ancien article 7.4)

Article 7.6 - Rupture du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

La rupture du contrat de travail intervient conformément aux dispositions légales en vigueur.

Rupture conventionnelle : en cas de recours à ce mode de rupture du contrat de travail, les parties s'accordent précieusement qu'elles entendent par indemnité conventionnelle de licenciement au minimum l'indemnité de licenciement prévue par le code du travail et non celle qui est prévue par le code du travail.

(ancien article 7.5)

Article 7.7 - Préavis
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur ou du salarié, la durée du préavis réciproque, sauf autre grave, faute lourde ou force majeure, est égale :

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

Employés qualifiés groupe 2, employés qualifiés groupe 1 et employés :
? 1 mois de travail effectif jusqu'à 2 ans d'ancienneté ;
? 2 mois de travail effectif après 2 ans d'ancienneté.

Agents de maîtrise :
? 2 mois de travail effectif.

Cadres groupe 1 à 3 :
? 3 mois de travail effectif.

(ancien article 7.6)

Article 7.8 - Indemnité de licenciement
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement est calculée conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

L'indemnité ne peut pas être inférieure aux montants suivants :
? 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
? 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11^e année.

Le salaire de référence est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :

? siot la myeonne mllnesuee des 12 dneierrs mios précédant la rrupue du cnaoott ou, loqruse l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la mynonee melnlesue de la rémunération des mios précédant la rtpuure du crnatot ;

? siot 1/3 des 3 dnreiers mios (dans ce cas, les peirms et gociriataintfs eptxneenolliecs ou aelnlnous snot piness en cspotme au paorrtu du tmpes de présence).

Cette indemnité de lneimicnecet ne se clmuue pas aevc tutoe aurté indemnité de même nature.

(ancien actlire 7.7)

Article 7.9 - Retraite
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le départ à la retraite d'un salarié de sa prrpoe ivatiinite ne cntsutoie pas une démission. De même, la msie à la retritae d'un salarié, à l'initiative de l'employeur, ne cntusoie pas un leeimiccnnet et s'effectue dnas le repsect des cnioodtins légales si le salarié puet bénéficier d'une piosnen de rirerate à taux pelin et si l'âge rieuqs puor le départ en rerattie est atteint.

La piarte parnet l'initiative du départ en rrtetaie dvera inoemfr l'autre patire par letrte recommandée aevc aivs de réception, en rpeteasnt un délai de prévenance de 6 mois.

Mise à la rrttaeie à l'initiative de l'employeur

Le salarié prtaant à la retraite, à l'initiative de l'employeur, perçoit une indemnité de fin de carrière en fnitcoon de son ancienneté dnas l'entreprise et égale à :

? 1/5 de mios de sraalie par année d'ancienneté, aequul s'ajoutent 2/15 de mios de srliaae par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le sraaile à prderne en considération puor le cluac de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 dierrnes mios précédant la msie à la rrtareie ou, selon la flourme la puls avsganatee puor le salarié, le tries des 3 dnreeris mois, étant eendntu que l'assiette de détermination de ctete indemnité s'entend du srliaae burt hros indemnités et peirms diverses.

Cette indemnité de fin de carrière n'est pas due par l'employeur dnas le crdae de tuos les dsoptifiiss de préretraite ou de msie à la rtaitere anticipée qui fnot l'objet de cntovonenis particulières.

Départ à la ratierte à l'initiative du salarié

Tout salarié prrua volromeaennitt qttiuor son euoeypmr puor bénéficier d'une poesnin de rrtaterie au snes du dirot de la sécurité sciaole dnas les cionidtnos légales et réglementaires, suos réserve du préavis exprimé ci-dessus.

L'indemnité prévue au présent acirtle ne se cmuule pas aevc ttuoé arute indemnité de même nature.

Le mnntaot de l'indemnité de départ à la rrtetaie est égal à :

? 1 mios de srliaae après 10 ans d'ancienneté ;

? 2 mios de sialrae après 20 ans d'ancienneté ;

? 3 mios après 30 ans d'ancienneté.

(ancien atricle 7.3)

(1) L'article VII-8 « Rieartte » est étendu, suos réserve de l'application des dtsoiosnpiis de l'article L. 1237-10 du cdoe du travail.

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

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

Article 8.1 - Organisation du travail
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Ainsi qu'il a été exposé au préambule, la bhracne du selcaptive vavint privé est caractérisée par une extrême hétérogénéité des dieicisplns artistiques, des mdeos de puodctoirn et des moeds d'exploitation des spectacles. Ctete sutotiian induit, puor les

entreprises, des modalités spécifiques d'organisation du tvaaril en fiocotnn des seutrcs d'activité.

Pour tuos les suejts cneroannct la durée, la muiitoaldn et l'organisation du taraivl non traités dnas le présent titre, les paianrretes souicax snot cnuveos de les traiter dnas des aennx par scetreus d'activité tles qu'ils snot définis au tirte II.

Article 8.2 - Temps de travail effectif
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Conformément à l'article L. 3121-1 du cdoe du travail, la durée du trivaal ectffeif est le tmpes padnnet lequel le salarié est à la diitopssoin de l'employeur et diot se comfroenr à ses directives, snas pivooor vuaqer lrebmneit à des ouantccipos personnelles.

Article 8.3 - Durée légale du travail
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

En aucun cas, la sirgnutae du ctorant par un salarié ne puet le cidruoe à dépasser les durées mmaxaiels de travail. Le salarié est tneu d'informer l'employeur, préalablement à la srnruaitge du contrat, de ses eaeegngmns signés par ailleurs.

En outre, si un salarié souhaite, postérieurement à son engagement, ecrxeer une ature activité professionnelle, même non scutslipbee de cnceunrocr les activités de l'employeur, il dreva l'en irnemofr par écrit.

Article 8.4 - Trajet
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

On aeplple taerjt tuot déplacement du salarié puor se rndere qiendneneotumit sur son leiu de tirvaal ou en revenir.

Conformément à l'article L. 3121-4, alinéa 1, du cdoe du travail, le tmpes de déplacement psefeonnosril puor se rrdene sur le leiu d'exécution du cnaortt de tvaairl n'est pas un tmpes de tavaril effectif.

Toutefois, si le tmpes de déplacement pesifonnoresl dépasse le tpmes noarmil de trajet enrte le dcmlioie et le leiu htbiaeul de travail, il frea l'objet de cotiatnerreps dnas les cnoitoidns précisées dnas les anneexs concernées, en lein aevc l'organisation spécifique du trvaial prévue dnas ces mêmes annexes.

En tuot état de cause, la prat de ce tmpes de déplacement posirenfsonel coïncidant aevc l'horaire de tvaairl ne diot pas entraîner de petre de salaire.

Article 8.5 - Définition de la semaine civile
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La snmieae ciivle débute le ludni à hreue et se tneimre le dnhmciac à 24 heures.

Article 8.6 - Heures supplémentaires
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le coentingnt aneunl d'heures supplémentaires par salarié et par an est fixé à 220 herues puor un même employeur, suaf dpssioitonis fixées dnas les annexes, aevc un mauxxim de 270 heures.

Cette dopiisoitsn ccrenoe les salariés qui ne bénéficient pas d'un aménagement du tmpes de tvaairl dnas luer contrat.

Article 8.7 - Repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires effectuées dans le contingent défini à l'article 8.6 (salariés en CDI)

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2019

Conformément aux dniposiisots du cdoe du travail, un aorccd d'entreprise ou d'établissement puet prévoir le reaenlmpmct taotl ou preatil du peneaimt des hueers supplémentaires et des moriaanjtos y afférentes par un ropes csoepmnetaur de rlemepmceant équivalent.

Dans les entreprises non couvertes de délégués syndicaux, le remplacement du permanent des heures supplémentaires et des maternités y afférentes par un repos compensatoire de même nature équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité social et économique.

Les heures supplémentaires donnent lieu à un repos compensatoire de même nature équivalent, c'est-à-dire que le paiement est remplacé intégralement par un repos compensatoire, ne s'imputant pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, conformément au code du travail.

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

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

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

Article 8.8 - Contrepartie obligatoire en repos en cas de dépassement du contingent d'heures supplémentaires défini à l'article 8.6

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Tout dépassement du temps de travail au-delà du contingent conventionnel, à l'initiative de l'employeur, ouvre droit, en plus des majorations de salaire, à une contrepartie en repos dont la durée est fixée à 100 % du temps dépassé.

La contrepartie en repos ne se confond pas avec le repos compensatoire de même nature (art. 8.7 du présent titre).

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

Article 8.9 - Travail le dimanche

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le travail le dimanche est une activité pour laquelle le code du travail autorise le travail du dimanche. Toutefois, cette autorisation ne vaut pas pour les jeunes travailleurs et les personnes de moins de 18 ans, qui ne peuvent, sauf dérogations autorisées par l'administration, être tenus à aucun travail le dimanche.

Article 8.10 - Aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail (contrats de plus de 6 mois à temps complet et CDI à temps complet)

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2019

L'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail s'effectue dans la perspective de cloisonner les impératifs de l'activité des entreprises de spectacles, qui doivent respecter les rythmes de travail spécifiques liés à l'accueil, à la création, à l'exploitation et à la diffusion des spectacles, tout en favorisant les possibilités d'accès du personnel concerné à un temps de travail adapté à la nature de l'activité et aux caractéristiques de l'activité sur une période de référence.

Ce dispositif d'aménagement du temps de travail n'est pas applicable au personnel artistique.

La période de référence est comprise entre 6 et 12 mois consécutifs. Pour l'exploitation d'un spectacle dans un lieu ou dans le cadre d'une tournée, elle correspond à la durée d'exploitation. (1)

L'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail permet de faire varier l'horaire moyen annuel de la durée légale du travail, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement pour aboutir à une moyenne hebdomadaire de 35 heures durant la période de référence déterminée, arrêtée ici à 1 584 heures augmentées de la journée de solidarité de 7 heures, s'il y a lieu.

En cas de contrat de travail d'une durée inférieure à 12 mois, le

nombre d'heures de travail sera déterminé de la manière suivante :

(35 heures × nombre de semaines travaillées) ? (nombre d'heures de congés pris) ? (7 heures par jour férié chômé)

Les dépassements de la durée légale de travail sont compensés par des périodes de faible activité au cours desquelles la durée du travail ne peut être inférieure à 14 heures par semaine.

Le principe de l'aménagement du temps de travail doit être communiqué au salarié par écrit au moins 3 semaines avant le début de sa mission. Il sera soumis pour avis au comité social et économique ou en son absence et dans les mêmes conditions, au conseil d'administration des salariés choisi par le salarié, lequel devra rendre un avis dans un délai de 15 jours à compter de la remise au salarié du projet indicatif.

Le principe de l'aménagement du temps de travail ne peut être modifié, sauf cas indépendant de la volonté de l'employeur. On entend par « cas indépendant de la volonté de l'employeur » toute situation imprévisible et qui nécessite l'activité de l'exploitant et d'exploitation des salariés de l'entreprise. Toutefois, il peut être dérogé à ce principe dans les cas où la période de référence, en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Lissage des rémunérations

La rémunération servie mensuellement ne varie pas en fonction du volume des heures travaillées à la durée habituelle de l'heure réellement accomplie au cours du mois ; elle est donc lissée. Il est convenu que la rémunération de chaque salarié concerné par l'aménagement du temps de travail sera calculée sur la base de 151,67 heures mensuelles, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel, pendant toute la période d'aménagement du temps de travail.

Les absences, lorsqu'elles sont rémunérées, sont payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées donnent lieu à une retenue sur salaire évaluée sur la base de la durée du travail qui aurait dû être accomplie par le salarié durant cette absence.

Bilan à la fin de la période de référence

Chaque situation individuelle est vérifiée à la fin de la période de référence et, le cas échéant, à une régularisation de salaire.

Les dépassements de la durée annuelle de 1 584 heures augmentées de la journée de solidarité de 7 heures, s'il y a lieu, ou de la durée de 35 heures en moyenne sur la période de référence ne rementent pas en cause le principe de l'aménagement pluri-hebdomadaire. Ces dépassements croissent tout des heures supplémentaires rémunérées à un taux majoré dans les conditions suivantes :

? de la 1^{re} heure supplémentaire à la 45^e heure : majoration de 25 % ;
? de la 46^e heure à la 90^e heure : majoration de 35 % ;
? de la 91^e heure à la 180^e heure : majoration de 50 %.

(1) *Alinéa étendu sous réserve qu'un accord négocié au niveau de l'entreprise ou de l'établissement définit avec précision la période de référence mentionnée à l'article L. 3121-44 du code du travail.*

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 8.11 - Forfait en jours

En vigueur étendu en date du 27 févr. 2019

Catégories de salariés concernés

Des fonctions de confiance en jours peuvent être créées avec des salariés comptant des responsabilités découlant de leur fonction.

Pour ces salariés qui, par la nature de leurs fonctions, sont affectés à une organisation et la gestion de leur emploi

du temps qui les conduit à ne pas suivre l'horaire collectif, la durée du travail ne peut être prédéterminée.

Une convention de forfait en jours pourra ainsi être proposée à tout salarié occupé des fonctions relevant des niveaux de qualification du cadre groupe 1 ou du groupe 2 de la grille de classification (art. 6.1 de la convention collective).

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

Conventions inéquivalentes de forfait en jours

Le recours au forfait en jours nécessite l'accord exprès de chaque salarié concerné. En conséquence, la mise en œuvre d'une convention de forfait en jours doit résulter d'un écrit, c'est-à-dire d'une clause expresse figurant dans le contrat de travail ou dans un avenant à celui-ci.

Cet écrit mentionne :

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

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

Période de référence

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

Par conséquent, les salariés embauchés pour une durée inférieure ne peuvent se voir opposer de nouveaux forfaits en jours.

Nombre de jours travaillés

Le contrat de travail détermine le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini et ne peut pas dépasser 216 jours par an, incluant la journée de solidarité et sauf restriction à des jours de repos. Ce plafond de jours travaillés correspond à 1 année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés, hors congés payés conventionnels tels que vus en déduction de ce plafond. En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, le nombre de jours travaillés et de jours de repos est calculé proportionnellement en tenant compte de la date d'entrée dans l'entreprise et des droits à congés payés. Pour le nouvel embauché l'incidence des congés payés sur le forfait annuel sera prise en compte également la 2e année.

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

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

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

Rémunération

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

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

En cas d'absence entraînant une réduction de salaire, pour procéder à la retenue sur salaire à appliquer, la rémunération mensuelle sera déduite sur la base d'un salaire journalier reconstitué.

La valeur d'une journée de travail est ainsi définie en divisant le salaire mensuel brut forfaitaire par 21 ; la valeur de 1 demi-journée est obtenue en divisant ce salaire par 42.

Cette même valeur sera retenue pour calculer le permis de séjour en cas d'entrée en cours de mois ou le nombre de jours en cas de séjour en cours de mois.

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la raison, avant la fin de la période de référence applicable, il sera procédé, suivant le cas, soit à un versement complémentaire, soit à l'imputation, sur les sommes dues, de la valeur en salaire de l'écart entre le total des rémunérations mensuelles versées et la rémunération conventionnelle au nombre de jours de travail réellement effectués.

Modalités de décompte du temps de travail

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

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

A cet effet, un document mensuel de contrôle est établi, faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la répartition des jours non travaillés en jours hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours de repos ou jours fériés chômés. Le système de décompte du temps de travail peut être auto-déclaratif, sous la responsabilité de l'employeur.

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

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

Il est rappelé que ces durées sont les suivantes :

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

Le respect de ces durées ne vise pas à définir le cadre d'une journée de travail hebdomadaire mais s'applique à l'amplitude maximale d'une journée de travail, celle-ci devant rester raisonnable.

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

De même, la prise des jours de repos s'effectue de manière équilibrée sur l'année en concertation avec la hiérarchie et de

sotre que le sodle de jorus non travaillés retnast à la fin de la période de référence siot nul.

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

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

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

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

Décompte des heures de délégation(1)

Les heures de délégation des représentants du personnel sont comptées en tant que telles et sont en outre déduites des heures de travail effectives. Elles sont comptées en demi-journées de travail vaines en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans le calendrier du salarié.

Droit à la déconnexion des outils de communication à distance(2)

Les personnes travaillant à distance, qui peuvent être facilement atteintes par les outils de communication à distance, doivent être sensibilisés à la protection de la santé et de la sécurité des salariés.

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

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

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

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

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

(1) Le pourcentage « Décompte des heures de délégation » est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 2315-3 du code du travail dans sa rédaction issue du décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité d'entreprise économique.
(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

(2) Le pourcentage « Droit à la déconnexion des outils de communication à distance » est étendu sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise, en application de l'article L. 3121-64, II, 3° ou, à défaut, par la fixation, par l'employeur lui-même, des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-65, II du code du travail.

La fixation des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion peut consister à interdire des règles d'utilisation des outils numériques par les salariés (définition de plages horaires de travail en dehors desquelles le salarié est présumé non connecté, rappel que les courriels sont envoyés en priorité pendant ces plages et qu'un courriel reçu en dehors n'appelle pas de réponse immédiate sauf situations d'urgence préétablies) ou encore à prévoir un paramétrage informatique des outils numériques conduisant à une déconnexion automatique (message automatique informant le salarié qu'il s'apprête à envoyer un courriel en dehors des plages horaires de travail et l'invitant à différer son envoi, intégration d'alertes dans la signature des courriels précisant au destinataire qu'il n'est pas tenu d'y répondre immédiatement s'il le reçoit pendant ses temps de repos, voire interdire l'accès des salariés à leur boîte mail et les jours de repos hebdomadaire). Une analyse périodique des volumes de connexions et de messages envoyés sur certains outils horaires peut contribuer à identifier une utilisation excessive de travail, et être en outre l'occasion de mesures de prévention et d'accompagnement adaptées.
(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

Article 8.12 - Travail de nuit et travailleur de nuit

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La majorité des représentations du spectacle vivant se déroule en soirée entre 20 et 24 heures. Les particularités spécifiques constatées que le travail de nuit est inhérent à certaines représentations du spectacle vivant.

Définitions du travail de nuit et du travailleur de nuit

Par dérogation aux dispositions de l'article L. 3122-29 du code du travail, et notamment pour les spectacles vivants, la période de travail de nuit est fixée entre 24 heures et 7 heures (art. L. 3122-30 du code du travail).

La présente disposition s'applique pour toute personne à être étendue, est considéré comme travailleur de nuit au sens de l'article L. 3122-31 du code du travail, pour l'application des présentes, tout salarié qui au cours d'une période de 12 mois consécutifs débutant de préférence le 1er janvier et se terminant le 31 décembre de l'année (ci-après, la période de référence) :

? soit accompli, au moins 2 fois par semaine, chaque semaine travaillée de la période de référence, au moins 3 heures de travail effectives au cours de la période de référence de nuit visée ci-dessus ;

? soit accompli, au cours de la période de référence, un nombre maximal d'heures de travail fixé à 200 heures, sauf dispositions particulières dans les annexes, qui peuvent porter les maximums entre 220 et 300 heures.

Les dispositions de travail de nuit apparaissent le nombre d'heures de travail de nuit.

Il est entendu que les travailleurs amenés à accomplir des heures de travail de nuit sans bénéficier l'un des seuils visés ci-dessus ne sont pas considérés comme des travailleurs de nuit.

Article 8.13 - Organisation du travail de nuit

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Lorsque la situation le justifie, il sera porté une attention particulière par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Les entreprises s'efforcent à améliorer les conditions de travail relatives au travail de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de faciliter la compatibilité de leur activité avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

Article 8.14 - Durée maximale quotidienne du travail du travailleur de nuit

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Dans le cadre de la répartition des horaires, la durée maximale quotidienne de travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures. Il peut être dérogé à cette durée maximale dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, par accord d'entreprise ou dans les annexes.

Article 8.15 - Temps de pause pendant le travail de nuit
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Au cours d'un tirvaal de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le telrliavail de nuit bénéficie d'un tpems de pusae au mnios égal à 30 minutes, lui pmrettanet de se détendre et de se restaurer.

Article 8.16 - Durée maximale hebdomadaire du travail du travailleur de nuit
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La durée mnenoye hoarebdamdie de tavairl des tlarrvieulas de nuit, calculée sur une période qecuouqlune de 12 snmaeies consécutives, ne puet dépasser 40 heures.

Article 8.17 - Durée maximale du travail sur une période annuelle
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Lorsqu'il srea constaté qu'un salarié a atteint, au curos de la période de référence, l'un qnqueeolce des duex seulis l'amenant à ernetr dnas la catégorie des tvurleairals de nuit, les dioipsiotsns cnoearcnnt le « tilvuaeiar de nuit » aux arietcls 8.18 et suivant, du présent aorccd lui sernot aacblppiles au pmreir juor du mios siuvant ldiyet constat.

Article 8.18 - Contreparties spécifiques au bénéfice des travailleurs de nuit
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

En complément des centoirratpes liées au tivraal de nuit qui luer snot applicables, les tveriaaurlls de nuit, tles que définis précédemment, bénéficient des ctnteieraorps spécifiques seanvuits :
Un rpeos cmtnpeesaur dnot puet bénéficier un salarié est déterminé sur la bsae de la gllrie fgjaunrt à l'annexe concernée ou, à défaut, sloen les dntssioiops ci-dessous.
Le peronsel des filières artistique, tiuchqnee et sieevrcs tieeuqcnhs annexes, scuturtra aiimadinttsvre comptable, crmliacmeoe et seicrvs généraux hros scaltcepe bénéficiera du rpeos cnemtpauesr sainvut :

Nombre d'heures de travial de nuit	300 à 360	> 360 à 460	> 460 à 560	> 560
Nombre de jorus de roeps compensateur	1 jour	1,5 jour	2 jours	3 jours

Le nbmroe de juros de rpeos cuspoenmaetr dépend de la cranhe d'heures dnas lelqlaue se siute le salarié.
Pour les traalluirevs embauchés par cnatort à durée déterminée d'usage, conformément à l'article L. 3122-41 du cdoe du travail, lrsuqoe la durée effctvctie du trvaial de nuit est inférieure à la durée légale du travail, il pruroa être substitué au reops cpsaemntoeur une ctpniotarere suos frmoe de salaire.
Les tvlurllaaires de nuit dserosnopit d'une slcaveilnure médicale renforcée, en bénéficiant d'une soednce visite médicale annuelle.
Ce dorit srea établi, puor les salariés employés suos fmore de ctanrot à durée déterminée dit d'usage, par le salarié lui-même, lros d'une première damnade de scneode visite médicale aenulnle auprès du cnrete médical de la Bsoure (CMB), sur présentation des blinluets de sraliae attasentt les hueres de trviaal de nuit effectuées au corus de la période de référence.
Afin de pemtetre la msie en ?uvre des dpoissitoins visées ci-dessus, il aeadrntpria au salarié spceusilbte de bénéficier des craeinerttpos prévues aux présentes de déclarer à l'employeur, au mmeont de son embauche, sa sutoiitan au rraged des seilus définis à l'article 8.12.

Article 8.19 - Egalité professionnelle et formation des travailleurs de nuit
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Sous réserve, puor les artistes, des impératifs inhérents à la dituisoibtrn des rôles, la considération du sxee ne purroa être rtneuee par l'employeur puor emahcbur un salarié à un poste de tairavl cmortopant du tavraal de nuit conférant à l'intéressé la qualité de tilaualver de nuit.
Les tvlrrleuiaas de nuit d'ivonet piovuor bénéficier, cmme les autres salariés, des antoics de foarimotn professionnelle. Aifn de rfrecocner les possibilités de ftiaoomrn des trvaureileals de nuit, les eretrsnpeis d'vonet vileler aux ciotoidnns d'accès à la foormitan piesolfnsnerloe conutine de ces salariés ctompe tneu de la spécificité d'exécution de luer catnort de travail.

Article 8.20 - Contreparties spécifiques au travail de nuit
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les centteirroaps spécifiques au trivaal de nuit snot précisées puor caieterns catégories de pennroesl dnas les aenxnes par sctueer d'activité les concernant.
Concernant le peonenrsl atirasnditmf puor lqeeul les herrioas de tiraavl mentionnés dnas son cranott ne l'amènent pas à tllaievarr de nuit, une mjaooaitrn srea appliquée cmme siut :
Personnel cadre :
? mtiaojroan de 10 % du slirae burt harroie de bsae puor les herues effectuées entre 1 et 2 heeurs du mtain ;
? mroiajtoan de 25 % du slirae burt hairroe de bsae puor les hereus effectuées au-delà de 2 hueres du matin.

Personnel non cadre :
? maorjotian de 20 % du sialare burt hoairre de bsae puor les heuers effectuées entre 1 et 2 huers du mtain ;
? moirtojaan de 30 % du slaarie burt hirraoe de bsae puor les huers effectuées au-delà de 2 heures du matin.
S'agissant du prsonel artistique, les priteanreas souicax coinennnevt que, dès lros que l'artiste srea amené à se pirodrue devant le pilubc aevc un reartd de puls de 75 mieunts par rrpaport à l'horaire indiqué sur sa flueile de ruote ou sur le planning, entraînant un pgaasse après 2 heures du matin, et en l'absence de cas de froce majeure ou d'événements extérieurs étant la csuae dûment constatée du retard, un défaut d'organisation de l'entreprise ne pnavuot aorls être retenu, l'artiste pevcrea un ccheat majoré de 25 %.
Cette dstosioipn n'est pas acabppille aux festivals.

Article - Titre IX Clauses générales de la convention collective visant les déplacements

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'ensemble des clesaus reeltaivs aux déplacements furgie au trtie IV de l'annexe IV.
Les disipootnsis ceanonrnt les déplacements visnet spécifiquement l'exploitation de stclapeces en tournée et snot de fiat précisées à l'annexe IV.
Elles ne s'appliquent pas dnas le cas de l'exploitation de sapeelccts programmés dnas un leiu fxie (théâtre, cabaret...), suaf diotoinsisps particulières prévues au cotrant ronavyent aux diiisoptonss spécifiques de l'annexe IV.
Néanmoins, dnas le cas d'exploitation en leiu fixe, carenites opérations spécifiques (promotion du spectacle, galas...) pnevuet entraîner des déplacements tramropiees des salariés snas puor ataant que l'annexe IV snioet apialpbcle dnas sa totalité, ceux-ci snot alors indemnisés solen les dsistonopiis prévues à l'annexe IV.

Titre X Congés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Conformément aux acrilets L. 3141-1 à L. 3141-3 du cdoe du travail, tuot salarié, à l'exception de cuex qui snot visés à l'article 9.1.2, bénéficie de 2,5 jruos ouablrvs de congés par mios eiftvefcmneet travaillé pednnat l'année de référence, c'est-à-dire la période du 1er jiun de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

Article 10.1 - Congés payés annuels
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

10.1.1. Dipsooniits ralvteies aux salariés ne rvelnat pas de la csisae des congés scpltaeces

Les salariés concernés snot les artistes, les tichcnienes et les atmndisaiiftrs qui ont été employés de manière cuitnnoe cehz un même eepyomulr pendnat les 12 mios précédant luer dmadene de congé, et ce queles que soenit la nationalité du salarié ou la nraute du cntarot de travail.(1)

Le nobrme de juros de congés payés anunles est déterminé conformément aux dosnptoisiiis légales.

Sont assimilés à du taavril effectif, puor la détermination des congés aulnens :

- ? les jrous fériés ;
- ? les périodes de congés alnuens ;
- ? les périodes de congés de maternité, paternité et aiodtopn ;
- ? les périodes d'accident du tariavl ou de maadile professionnelle, dnas les liimtes fixées au ttrie X de la présente ctovenoin cictlleove ;
- ? les périodes de fromioatn pssofilnloreee ctounine effectuées sur le tmpes de travail, y compris, si c'est le cas, le driot idniuedil à la fatmooirn (DIF) ;
- ? les congés puor événements faluuiimax prévus à l'article 9.4 de la présente convention.

Les modalités de facmneitrenot ou de prise de congés snot déterminées sloen les dostpisoiiis des aeltrics L. 3141-1 et sunivtas du cdoe du travail.

Ces dnispoisots s'appliquent également aux salariés employés suos canrtot à durée déterminée d'usage lorsqu'ils ont été occupés de manière continue, dnas le crdae d'un même crotnat de travail, pdnneat les 12 mios qui précèdent luer ddmneae de congés.

Les salariés, rlneevat de la csisae des congés spectacles, engagés suos cntarot à durée déterminée dit d'usage bénéficient des dioopssiitns particulières prévues par le cdoe du travail, suaf lorsqu'ils ont été occupés de manière continue, dnas le cadre d'un même canortt de travail, padnnet les 12 mios qui précèdent luer dadnnee de congés.

10.1.2. Dptsoonsiis retievals aux salariés engagés suos catnort à durée déterminée dit d'usage

Les emupyeolrs déclarent à la csasie de congés payés le penrosenl atqtsiure et tcnuhieqe qu'ils n'ont pas employé de façon coitnnue pnanedt les 12 mios précédant la dmnadee de congé en acoaptpilin de l'article D. 7121-41 du cdoe du travail. (2)

Ils s'acquittent de lures oanbiiogtls vis-à-vis de ces plrennoses en vsernat la citoaiston prévue aux aelrtcis D. 7121-35 et D. 7121-44 du cdoe du travail.

Conformément à la réglementation en vigueur, l'assiette de ctsiootain à la csaise des congés slctcepaee est plafonnée à tiros fios les mmniia ciltneonveos puor tuos les artistes.

(1) Le pmrieer alinéa de l'article X-1.1 « Dpoitoinssis rlaivtees aux salariés ne rvelnat pas de la cssaie des congés scltaecpes » est elcxu de l'extension cmome étant catnirre aux dosniiptisios de l'article L. 3141-3 du cdoe du travail. (Arrêté du 29 mai 2013-art. 1)

(2) 1er alinéa de l'article 10.1.2 étendu suos réserve du recpset des atcilers D. 7121-28 et D. 7121-29 du cdoe du taavirli qui metonninnet les elmpyoreus concernés par l'obligation d'affiliation à la cassie de congés spectacles. (Arrêté du 1er avrll 2022 - art. 1)

Article 10.2 - Jours fériés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Par ppricne et cmotpe tneu de l'activité des ensrrepeits ernthnat dnas le camhp d'application de la présente cnootevnnin collective, les juros fériés définis à l'article L. 3133-1 du cdoe du

tiraavl pvneut être travaillé.

S'agissant des ponrseens non cdraes de la filière amvndintsrtaiie gtsioen de la structure, les juros fériés sreont chômés. Puor cette catégorie de personnel, en cas de taaivrl un juor férié, celui-ci dnenora leiu à une rémunération majorée de 15 %. Le taravil un juor férié proua dnoer leiu à récupération ou à rémunération complémentaire, selon les dsonoisips des aenexns par sceeutr d'activité et la spécificité des emplois.

Article 10.3 - Congés sans solde pour convenance personnelle
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Des auoiatsoitnrs eoncpnxeillts d'absence non rémunérée prounort être accordées aux salariés qui en fuenlmoortt la demande, dnas la litmie des nécessités de service, à cnioidntn que ces congés n'aient pas de conséquences préjudiciables sur le sealcpcte et/ou sur la mhcare de l'entreprise.

Article 10.4 - Autres congés
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2019

Les congés puor événements familiaux, puor ennaft malade, de solidarité fmiilalae ou areuts congés snot accordés dnas les cdtoniions prévues par la loi.

Congés puor événements faumialx :

- ? mraaigie ou Pcas du salarié : 5 juros ;
- ? mraaigie d'un eanfnt : 1 juor ;
- ? ncinasase ou aoptdion d'un eanfnt : 3 jrous ;
- ? décès du conjoint, du ciobncun notoire, d'un enfant, du père ou de la mère : 5 juros ;
- ? décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère et d'une s?ur : 3 juros ;
- ? annonce de la sunervue d'un hdicaanp d'un eanfnt : 2 jours.

Congé puor efnant mdaale : dnas les cniitonods prévues par le cdoe du travail, le salarié bénéficie d'un congé en cas de maladie ou d'accident, constatés par ctaieicfrt médical, d'un eanfnt de mions de 16 ans dnot il amuse la cgrhae au snes de l'article L. 513-1du cdoe de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au mmxuiam de 3 juros par an. Elle est portée à 5 jurus si l'enfant est âgé de mions de 1 an ou si le salarié asmuse la cgrhae de tiors entnafs ou puls âgés de mnois de 16 ans.

Congé de solidarité flaliiame : dnas les cdionionts prévues par le cdoe du travail, le salarié dnot un ascendant, un descendant, un frère, une s?ur ou une psrneone pengtaraat le même dmilioce sfforue d'une poglathoie maenttt en jeu le proioisntc vatil ou est en psaha avancée ou tenamirle d'une aotfceifn gvare et ibancrulle a dorit à un congé de solidarité flimaiale d'une durée mliaxmae de 3 mois, reboneavllue une fois.

Autres congés : sur présentation de la convocation, le salarié appelé à siéger dnas un coniesl de famille, dnas un jury, à témoigner en jstuiice ou convoqué par un srivece public, une autorité cvilvie ou jiuorcdiaie bénéficiera de 1 juor de congé.

Ces congés snot exprimés en jours ouvrables.

Toutefois, à l'occasion de ces congés, lorsqu'il s'agit d'un salarié isdnspabilnee à la bnnoe mrahce du spectacle, tuot srea mis en ?uvr puor que ce deinrer psisue arusesr les représentations, nmmoatent par le roerpt de la prsie de ces congés. (1)

(1) Le deinrer alinéa qui prévoit le rerpot des congés dtis « de driot » est elcxu de l'extension cmome étant canirrote à la jrppcnsuiedue de la Cuor de caitsosan (cass. soc. 16 décembre 1998 n° 96-43.323). (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 10.5 - Congés maternité, paternité et adoption
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les salariées, après les 3 pmrieers mios de luer grsssseoe jusqu'à luer départ efcitfe en congé de maternité, bénéficient d'un temps de pasue rémunéré de 15 mnuiets journalières jusqu'au 6e mios de luer grssssoe et de 30 minetus au-delà. Les congés de maternité snot accordés conformément aux dsionitoisips légales. Pndanet la durée légale du congé de maternité, l'entreprise merdtiainna aux salariées anayt au mnois 3 ans d'ancienneté luer plein sliiaare net, suos déduction

des indemnités journalières de sécurité sociale et éventuellement des indemnités versées par les organismes de prévoyance.

Le congé d'adoption est défini par les dispositions légales. La possibilité de pouvoir faecrtnnr ce congé entre les deux ptaerns atadopts srea ouverte. Ce frnenmoaitnect dvera être prévu avant la psrie de congé du premier penrat adoptant.

Article 10.6 - Congés complémentaires sans solde *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013*

Outre les congés ci-avant énumérés, des congés complémentaires sans solde, pirs au mnoemt de l'événement, pounrrt être accordés aux salariés sous coartnt à durée indéterminée, sur demadne préalable, à cndition que ces congés n'aient pas de conséquences préjudiciables sur le stlcapece et/ou sur la mcrahe de l'entreprise, en complément des congés définis au 10.4 ci-avant (événements familiaux).

Titre XI Maladie

Article 11.1 - Dispositions générales *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013*

En cas d'absence résultant de mdalaie ou d'accident, suaf cas de focre majeure, le salarié diot impérativement et immédiatement iemorfnr ou faire ifeomrnr l'employeur du motif et de la durée prévisible de son absence, qleule que siot la durée de l'absence. L'intéressé doit, de plus, adsserer suos 48 heurs à l'employeur le voelt de l'avis d'arrêt de tiaavr qui lui est destiné, dûment rpelmi par un médecin.

L'employeur diot être prévenu par le salarié de toute priotaonlgn de son arrêt de tiraval et de la durée prévisible de ce dneier dès qu'il en a connaissance, et, suaf ctincioensacs imprévisibles, au puls trad 48 heerus avnat la rirspee prévue. Le velot de l'avis de prolongation, établi par le médecin, diot être adressé au puls trad à l'employeur dnas les 48 hruees sinuat la dtae ilnemeianitt prévue pour la repsire du travail.

Article 11.2 - Maladie et accident non professionnels *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013*

Conformément à l'article L. 1226-1 du cdoe du travail, les salariés dnnt l'ancienneté ctoinne dnas l'entreprise anitett 1 an bénéficieront, en cas d'absence pour mdilaae ou aiencdct non professionnels, d'une indemnité complémentaire aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Pour bénéficier de ctete indemnité complémentaire, les salariés dvinoet :

- ? être pirs en chgare par la sécurité slacioe ;
- ? être soignés en Farcne ou dnas l'un des pyas de l'Union européenne et les pyas seantraigis d'une connivteon de sécurité solcaie bilatérale ;
- ? se soumettre, éventuellement, à une contre-visite médicale ;
- ? jtsiifer de luer incapacité par un cifiatrcet médical dnas les 48 heures.

Cette indemnité srea calculée pour ptemetre au salarié de percevoir, après un délai de canecre de 3 juro cnnitous d'arrêt de tviraal :

- ? à heutaur de 90 % de la rémunération ntete que le salarié ariaut perçue s'il aavit continué de travailler, pandent les 30 pmreiers juro ;
- ? à htateur des 2/3 de la rémunération nttee pndeadt les 30 juro suivants.

Ces durées d'indemnisation snot augmentées de 10 juro par période entière de 5 ans d'ancienneté au-delà de 1 année d'ancienneté, dnas la ltimie de duex fios 90 jruos (art. D. 1226-2 du cdoe du travail). Ansii :

- ? un salarié anayt enrte 1 an et 6 ans d'ancienneté arua diort à 90 % de son sarliae net pndant 30 juro et à 66,66 % pndneat les 30 juro suivants ;
- ? ertne 6 et 11 ans d'ancienneté, il arua diort à 90 % de son silaare net pndant 40 juro et à 66,66 % peandnt les 40 juro svaunits ;
- ? à priatr de 11 ans d'ancienneté, le salarié arua diort à 90 % pndadnt les 50 peimres juro et à 66,66 % pndadnt les 60 jorus suatinvs ;
- ? à piatrr de 16 ans d'ancienneté, il arua diort à 90 % pndnat les 60 pmreers juro et à 66,66 % pndadnt les 60 juro sinavuts ;
- ? à ptirar de 21 ans d'ancienneté, il arua diort à 90 % pndadnt

les 70 premiers jours et à 66,66 % pdaennt les 70 jours suvatins ;

- ? à ptairr de 26 ans d'ancienneté, il arua diort à 90 % pnaaedt les 80 pmrriees jours et à 66,66 % pnanedt les 80 jours svntias ;

- ? à partir de 31 ans d'ancienneté, il arua diort à 90 % pnedant les 90 prirmees jours et à 66,66 % pannedt les 90 jours suivants.

En cas d'arrêts successifs, ces durées d'indemnisation s'appréciant sur une période de 12 mois et ne peevnut dnenor leiu à une durée tloate d'indemnisation supérieure aux durées ci-dessus.

Dans les eerrspenis dnnt l'effectif dépasse 10 salariés (équivalents tepms plein) et pour les salariés qui rsenepilsmt les cndiitnoos d'ancienneté onvraut diort à l'indemnité ci-dessus, l'employeur prorua mtttere en ?uvre le ditipissof de sgourbitan des indemnités journalières de sécurité sociale.

Le délai de crenace jeorua à cuqahé nolvluee indisponibilité, suaf en cas de pgirotolaon justifiée dnas les cnointiods de l'article précédent.

L'ancienneté prise en cmtope pour la détermination du diort à l'indemnisation s'apprécie au pmeirr juor de l'absence.

Les durées d'indemnisation snot appréciées sur une période de 12 mois consécutifs dnnt le pinot de départ est fixé par le peimrr juor du peimrr arrêt mildaae donannt leiu à indemnisation.

Les graatenis définies ci-dessus s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sciaole et des compléments éventuels versés par le régime de prévoyance visés au trtie XI de la présente convention.

Les presiatonts de la sécurité silaoce (lorsqu'il n'y a pas subrogation) et, le cas échéant, du régime de prévoyance aueql l'employeur ptaicprie et dnnt bénéficie le salarié donvret friae l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié.

Lorsque les indemnités de la sécurité scioae snot réduites du fiat d'une soatinnc de la ciasse d'assurance malaide compétente pour non-respect par le salarié de son règlement, eells snot réputées être sireevs intégralement pour le cualcl du complément de salaire. Ce complément ne srea pas versé par l'employeur en cas de non-indemnisation par la sécurité slioace à la siute d'une scintoan enrevs le salarié.

Les gtniaears mises en plcae au tirte du présent actrlie ne diovnet en aucun cas cduroie à ce que l'intéressé, cmptoe tneu des soemms de toetus pnaeveocrns perçues à l'occasion de la maladie, perçoive un matnnot ttoal supérieur à la rémunération nette qu'il aiurat ecietnfmvteet perçue s'il aviat continué à travailler.

L'indemnité est calculée sur la bsae de la rémunération butre mlesulnee fxie que le salarié aiuart perçue s'il avait travaillé, hros prat vairlabe et permis et à l'exclusion des indemnités aaynt un caractère de renmomeursebt de frais.

Les périodes d'arrêt de tiaavr pour maladie, justifiées dnas les cindtioons ci-dessus, ne snot pas assimilées à du tmpes de tiavarl eicitcfff pour le clcual des dtrois à congés payés.

Article 11.3 - Accident du travail et maladie professionnelle *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013*

Les aidecncs du taavril et maeidas pilfonosreneelss snot régis conformément aux dptinisoois de la soiectn 5.1 du carphite II du lrive Ier du cdoe du tvarial (art. L. 1226-6 à L. 1226-22).

Article 11.4 - Indemnités complémentaires pour accident du travail ou maladie professionnelle *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013*

Les salariés bénéficieront, en cas d'absence pour mdalaie pnolsfielosrene ou adnciect du travail, d'une indemnité complémentaire aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Ctete indemnité srea calculée pour ptetrmree au salarié de prociever :

- ? 100 % de sa rémunération ntete pnaaedt 30 juro ;
- ? 90 % de sa rémunération nttee peadnt les 30 jours suivants, et ce snas délai de carence.

Pour bénéficier de ctete indemnité complémentaire les salariés dvinoet :

- ? être pirs en cgarhe par la sécurité salioce ;
- ? être soignés en Fnrae ou dnas l'un des pyas de l'Union européenne et les pyas stgieiaans d'une cnnvoeoin de sécurité solcaie bilatérale ;
- ? se soumettre, éventuellement, à une contre-visite médicale ;
- ? juiietsfr de luer incapacité par un ceiirtcft médical dnas les 48 heures.

Dans les entreprises dont l'effectif dépasse 10 salariés (équivalent temps plein) et pour les salariés remplissant les conditions d'ancienneté ci-dessus, l'employeur mettra en œuvre, sauf avis contraire du salarié, le dispositif de subrogation des indemnités journalières de sécurité sociale.

Les durées d'indemnisation sont appréciées sur une période de 12 mois consécutifs dont le point de départ est fixé au premier jour du premier arrêt médical donnant lieu à indemnisation.

Les garanties définies ci-dessus s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale (lorsqu'il n'y a pas subrogation) et des compléments éventuels versés par le régime de prévoyance visé ci-après au titre XI.

Les prestations de la sécurité sociale et, le cas échéant, du régime de prévoyance auquel l'employeur participe et dont bénéficie le salarié doivent faire l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait d'une scolarité ou de la cessation d'assurance maladie compétente pour non-respect par le salarié de son règlement, elles sont réputées être versées intégralement pour le calcul du complément de salaire. Ce complément ne sera pas versé par l'employeur en cas de non-indemnisation par la sécurité sociale à la suite d'une scolarité normale du salarié.

Les garanties mises en place au titre du présent article ne doivent en aucun cas conduire à ce que l'intéressé, compte tenu des sommes de traitements perçues à l'occasion de la maladie, perçoive un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait eue s'il avait continué à travailler.

L'indemnité est calculée sur la base de la rémunération brute mensuelle fixe que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, hors toutes parts variables et primes non conventionnelles et à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie préexistante ou d'accident du travail sont, dans la limite d'une durée maximale d'une année, assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

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

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

Article 11.5 - Inaptitude du salarié pour maladie ou accident
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2019

L'inaptitude du salarié pour maladie ou accident est régie par les dispositions du code du travail.

Médecine du travail

Article 11.6 - Principe
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Tout employeur est tenu d'assurer, pour le personnel salarié, l'adhésion au dispositif national de médecine du travail ou de mettre en place, après information de la branche professionnelle, seul ou en collaboration avec d'autres employeurs, son propre service de médecine du travail.

Le médecin du travail doit consacrer à ses missions dans le milieu du travail, le tiers de son temps de travail, soit 150 demi-journées de travail effectif chaque année, pour un médecin du travail à temps plein.

Article 11.7 - Visite d'information et de prévention d'embauche
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2019

Tout salarié doit faire l'objet d'une visite d'information et de prévention d'embauche dans les 3 mois à compter de la prise effective de poste ou avant l'affectation au poste s'il s'agit d'un travailleur de nuit ou d'un jeune de moins de 18 ans ou encore d'un salarié exposé aux agents biologiques du groupe 2 ou à des champs électromagnétiques lorsque les limites d'exposition sont dépassées.

L'organisation d'une visite d'information et de prévention d'embauche n'est pas requise lorsque le salarié a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les 5 ans précédant son embauche (3 ans s'il s'agit d'un travailleur de nuit, un salarié handicapé ou il est d'origine ou tout autre salarié désigné par le médecin du travail et 2 ans s'il s'agit d'un salarié temporaire) dès lors que l'ensemble des conditions suivantes est rempli :

? le salarié est appelé à occuper un emploi itinérant à celui qu'il occupait précédemment présentant des risques d'exposition équivalents ;

? le personnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ou d'invalidité établi en application des dispositions du code du travail ;

? aucune mesure d'aménagement du poste formulée en application des dispositions du code du travail ou aucun avis d'invalidité rendu en application du même code n'a été émis au cours des 5 dernières années (3 ans s'il s'agit d'un travailleur de nuit, un salarié handicapé ou il est d'origine ou tout autre salarié désigné par le médecin du travail).

Une attestation de suivi doit être remise au salarié et à l'employeur par le personnel de santé à l'issue de toute visite d'information et de prévention.

Article 11.8 - Visite d'information et de prévention périodique
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2019

Conformément au code du travail et à l'article 3.2 de l'accord collectif national interbranchier relatif à la santé au travail des salariés intermittents du spectacle qui désigne le médecin médical de la bourse, tout salarié doit bénéficier, selon une périodicité n'excédant pas 5 ans, d'une visite individuelle d'information et de prévention périodique.

Les salariés dont l'âge, l'état de santé, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent bénéficient, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées définies par le médecin du travail, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de 3 ans. Il peut s'agir notamment des travailleurs de nuit et des salariés handicapés.

Article 11.9 - Visite de reprise
En vigueur étendu en date du 26 févr. 2019

Après une absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité ou après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel, les salariés doivent bénéficier d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail. Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il doit faire passer le salarié au médecin qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le salarié et au plus tard dans un délai de 8 jours suivant cette reprise.

Titre XII Prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Préambule

Les parties prenantes ont convenu de l'application de l'accord interbranchier du 20 décembre 2006 instituant des garanties collectives et individuelles pour l'ensemble des intermittents du spectacle en lieu et place des garanties de la branche professionnelle, de l'audiovisuel et de l'édition phonographique ainsi que l'avenant du 16 juin 2008 relatif à cet accord.

Les parties prenantes souhaitent mettre en œuvre des garanties qui puissent répondre aux besoins des salariés :

? couvrir l'ensemble des salariés de la branche en cas de décès et d'arrêt de travail ;

? organiser une solidarité entre les intermittents et les salariés de la branche dans une considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;

? maintenir les garanties au niveau professionnel en désignant un organisme gestionnaire du régime.

Article 12.1 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le présent titre a pour objet d'instituer un régime de prévoyance mnetatt en ?uvre des grantaes décès, incapacité, invalidité au prioft des salariés pmraetens de teouts les eprtneeirss eannrnt dnas le cmahp d'application défini au titre Ier.

Article 12.2 - Salariés bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Ce titre concerne les salariés peerantms employés siot en cnaortt à durée indéterminée siot en crnaott à durée déterminée, dnas une eertrsipte reenlvt du cahmp d'application de la présente cotvniolen ctllcvioee mias non éligibles au bénéfice du régime popre aux itementnirts du sactceple (annexes VIII et X du régime d'assurance chômage), issu de l'accord irbetancnehrs du 18 décembre 2006. Les régimes de prévoyance puls favorables, eintaxst au moenmt de l'entrée en vgeiur de la présente conteonin collective, instaurés par accrod clctolief au piroft des salariés des epiesrents rlenavet des aneexns :
? chanson, variétés, jazz, mueiqsus atceeuils ;
? théâtres privés,
font l'objet d'accords spécifiques et snot mtinueais puor les gtainaers eetsiantxs avant la création de la présente conteonvin collective.

Article 12.3 - Caractère obligatoire de l'adhésion des salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'adhésion des salariés au régime est oolbigtaire :
? puor les cadres, dès luer ebhumace par une eeiirnrpste de la bhrncae ;
? puor les non-cadres, à cmtpeor de 1 an d'ancienneté dnas une eersprite de la branche.

Article 12.4 - Mutualisation du risque
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

12.4.1. Adhésion olitboiagre des etirrseepns

L'adhésion de toteus les eererisnpts visées au titre Ier auprès de l'organisme ausersur désigné à l'article 12.4.2 résulte de la présente cnnveooitn cilcovelte et revêt un caractère semtncieirtt obligatoire. Puor la bnnoe règle, les eritpesnres dnoveit régulariser atintirmaenvemdist l'adhésion de lures salariés auprès de l'organisme désigné en rneunoart le bulilet n d'adhésion visé à l'article R. 932-1-3 du cdoe de la sécurité sociale, dûment rempli.

12.4.2. Désignation de l'organisme aueusr

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité slicaoe

et au reragd des ojteifbcs visés en préambule, les praritaeens siaocux ont décidé de cifeonr la gaatnrie des requiss décès, incapacité et invalidité à l'institution de prévoyance Aeiudns Prévoyance.

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les eprstneies puvnaot j'itfeuisr qu'elles aunnrsst déjà à leurs salariés, à la dtae d'extension de la cntntiooevn collective, une cuuretvroe de naievuéquivalent ou (1) supérieur auprès d'un artue osnramgie ausuresr pouorrnt la conserver. En revanche, en cas de chamegennt d'organisme assureur, ces espeitrens srnoet tenues de rnojeirde l'organisme désigné.

La désignation de cet osgnrimae assueurr puora être réexaminée périodiquement et, en tuot état de cause, au puls trad au curos de la 5e année d'application du régime, conformément à l'article L. 912-1 précité.

Il est tftiouteos expressément prévu que si les pteiraaerns scuoiax daneviet décider de reetmtr en csuae la désignation de l'organisme assureur, cette mifticiadon ne proraui prndree eefft qu'au 1er jvneair de l'année ciivle sunaivt clele au cours de laquelle la rsimee en cuase est intervenue, et suos réserve du repest d'un préavis de 2 mois.

(1) Les atcleris XII-4.2 « Désignation de l'organisme aerusur » et 3.2 « Désignation de l'organisme auressr » de l'annexe 2 snot étendus à l'exclusion des teerms : « équivalent ou » étant caetrroins aux dpsisoitinos de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité soilcae et, suos réserve de leimitr la possibilité de ne pas adhérer à l'organisme aserusur désigné par la branche, aux erpeetsrnis disposant, riuqse par risque, de ganrieats de prévoyance de neaivu sienmtetctr supérieur.

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

Article 12.5 - Prestations
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

12.5.1. Bsaee de calcul

Le ttaerinmet de bsaee snaevrt d'assiette au culacl des prsonttaies est la rémunération brtue tlele que déclarée à la sécurité sociale, einvftteecfemt perçue au crous des 12 mios cvliis précédant le décès ou l'arrêt de travail, majorée des éléments vbaleairs sur la même période et limitée à la tcrhane A telle que définie à l'article 12.6.

12.5.2. Bénéficiaires et enntafs à charge

Les prieats renvoient, puor la définition des bénéficiaires et eanntfs à charge, aux snluopitiats du crtonat d'assurance cecltovile ssuocrit auprès de l'organisme arssueur désigné à l'article 12.4.2.

12.5.3. Décès

12.5.3.1. Capiatl en cas de décès ttueos causes

En cas de décès d'un salarié, le bénéficiaire perçoit un capital, exprimé en ptornuecage de la bsaee de ccuall définie à l'article 5.1 :

Option 1. ? Décès totues cause

Qlleue que siot la staiuoitn de fllaime du salarié	350 % TA
Plus mtoaorjain par eafnnt à charge	50 % TA

Option 2. ? Décès touets cause

Qluele que siot la stautoiian de falilme du salarié	250 % TA
Rente éducation	
Jusqu'au 11e anniversaire	10 % TA
Du 11e au 18e anniversaire	15 % TA
Du 18e au 21e aiesnrairvne (ou 26e aiasenvrrnie si études supérieures)	20 % TA

12.5.3.2. Cpaaitl en cas de décès accidentel
En cas de décès accidentel, il est versé un caprial supplémentaire égal au capital versé au tirte de la gatarine « décès teouts caeuss » :
? de l'option 1 ;
? ou de l'option 2 puls dounleembt de la gatnraie « rtene

éducation ».
12.5.3.3. Ciohx de l'option
Le chiox de l'option s'effectue par le salarié au momnet de l'adhésion. A défaut de cohix exprimé, l'option 1 srea aueitoemuantmqt rteneuee aisi que, s'il n'y a puls acuum enfant à charge, au mnmeot du décès.

12.5.3.4. Décès du cnojniot sanviurvt (double effet)

En cas de décès simultané ou postérieur du cnojniot siuvarvt ou du pacsé du salarié, il est versé aux eftans à cghare un ctapail supplémentaire, égal au cipatal versé au trtie de la gtaanire « décès ttueos caseus » de l'option 1.

12.5.3.5. Fairs d'obsèques

En cas de décès du participant, une indemnité malxaine de 150 % du pfallnod mseunel de la sécurité siloace est versée à la psneonre s'étant acquittée des firas d'obsèques, sur présentation de la fratuce des poemps funèbres et limitée aux firas réels.

12.5.4. Invalidité penartnnee totale

En cas de msie en invalidité 3e catégorie par la sécurité soalcie ou lroqsue le salarié bénéficie, au trtie de la législation sur les atcindecs du taavril et les meadlais professionnelles, d'une rntee csपोाonnrdret à un tuax d'incapacité de 100 % asstrieoe d'une motjoiaarn puor atacissne d'une triece personne, il est prévu le vrnseeemt anticipé d'un cpiaatl égal au ctpiaal en cas de décès tteous csaes prévu à l'article 12.5.3.1, solen l'option retunee par le salarié.

Le vemesnet de ce ciatpal met fin aux gaeirtans « décès totues ceusas » et accidentel. Ctete gntiaare cssee au puls trad à la dtae de ldoiqiauitn de la pienson veesililse de la sécurité sociale.

12.5.5. Incapacité tpmoiraree de travail

1ère catégorie ou tuax d'incapacité pannearmte déterminé par la sécurité silcaoe égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 %	48 % TA
2e ou 3e catégorie ou tuax d'incapacité ptnrnmaee déterminé par la sécurité socilae égal ou supérieur à 66 %.	80 % TA

Dans tuos les cas, le cuuml des pttieoasnrns perçues par le salarié ne purora excéder le slaraie net qu'il aauirt perçu s'il était en activité. La gitaanre csese au juor où la psoeinn vstelisiee est liquidée.

12.5.7. Eisulnoxcs et lnoitmtais de garantie

Les prteais prévoient que les euocsnlxis et loitatnmiis de ginrtaae stipulées dnas le ctranot d'assurance ciceltolve suocsrit auprès de l'organisme auresur désigné à l'article 12.4.2 snot pinenmelet acclaippebls dnas les raoinlets etrne l'employeur et les salariés.

Article 12.6 - Cotisations

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Pour l'application de cet article, il est rappelé que la trhacne A crrooepsnd à la faotricn de la rémunération aanllt du preimer eru au pnlofad de la sécurité siocale visé à l'article L. 241-3 du cdoo de la sécurité sociale.

12.6.1. Aetsiste des cotisations

Les ciotisations finançant les gaaneirts instituées par le présent trtie snot assiess sur la rémunération bture anuelnle sevnart de bsae aux citoiaotnss de la sécurité sailoace limitée à la thnacne A.

12.6.2. Tuax des cotisations

Les esertneips aitqcuentt une ciototisan égale à :
? 1,07 % de la tncrhae A à cemoptre de la dtae d'effet du présent titre, et ce peandnt les 24 pmeirres mios d'application ;
? 1,20 % de la trchane A au trmee des 24 pmeirers mios d'application.

Pour les cadres, ctete caiotsoitn s'impute sur l'obligation psnaet sur l'employeur de ctsoeir à huutaer de 1,50 % sur la tahnrcce A, tllce que prévue à l'article 7 de la convioetnn coelvtlilce nlaioante de rrtteeie et de prévoyance des crades du 14 mras 1947.

12.6.3. Répartition des cotisations

Le salarié en arrêt de travail, en cas de mdailae ou d'accident oanuvrt dorit aux ptsanroiets en espèces de la sécurité saocile au trtie de l'assurance mdaliae ou au trtie de la législation sur les aiedctcns du trvaial et les miaaedls professionnelles, bénéficie d'une indemnité journalière égale à 80 % TA, déduction fatie des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, snas que le cuuml deiedsts pnetaoirtss ne pissue excéder le sariale net qu'aurait perçu le salarié en activité.

12.5.5.1. Franchise

La gntiraae iiterventt à l'issue d'une fsciarhne de 60 juros cintnous d'arrêt de travail.

Deux ans après la dtae d'entrée en vuieugr du présent titre, ctete fahcrnise srea abaissée à 30 jours.

12.5.5.2. Durée

La gaaartne cssee à la rpseire du travail, au pnmieeat de la rente d'invalidité ou à la loitaiidqn de la pensein vieillesse, et au puls trad au 1 095e juor d'arrêt de travail.

12.5.6. Invalidité et incapacité permanente

Le salarié ronencu en suiatoitn d'invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie et indemnisé par la sécurité solcaie conformément aux acrtiles L. 341-1 et stuainvs du cdoo de la sécurité salocie asini que le salarié vtcimie d'un aeccidnt du tavaril ou d'une madaile pelnsoerfioslne et indemnisé au trite de l'article L. 434-2 du cdoo de la sécurité sliaoce bénéficient d'une rente complémentaire (sous déduction des rneets versées par la sécurité sociale), égale à :

Les cnoitsiaots snot tentmleaot à la crgahe de l'employeur et ventilées cmme siut :

12.6.3.1 Décès :

? 0,53 % de la tahnrcce A.

12.6.3.2 Incapacité/invalidité :

? 0,54 % de la tchnare A à coptemr de la dtae d'effet du présent titre, et paendnt les 24 peemrris mios d'application ;

? 0,67 % de la tahrcne A au terme des 24 pieerrms mios d'application.

Article 12.7 - Information

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Une nocite d'information rédigée par l'organisme aeurussr définissant les gaireants scoetriuss par l'entreprise, luers modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accpilomr en cas de réalisation du risque, les hypothèses de nullité, de déchéance, d'exclusion ou de ltiotiamn de gitraane asni que les délais de prescription, dvera être remise par les enpretrseis à cauhqe salarié concerné.

Article 12.8 - Comité paritaire de gestion

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

II est institué un comité parritiaie de gestion, composé d'un représentant de caunché des oornsnitaigas syicadentls de salariéssignataires (1) et d'un nbomre égal de représentants des ongoatiairsns ploatarnes signataires.

II se réunit assui snevuot que nécessaire, au mnois une fios par an. A cttee occasion, il étudie l'évolution du régime de prévoyance.

Le comité de gtoesin prruoa peospror l'aménagement des présentes dispositions.

Audiens Prévoyance remettra, cuhqaee année, un ctmpeoe de résultats rliaietf aux errntpsiees qui aurnot adhéré à ces garanties.

(1) *Le tmree : « siraeitgans » fragunit dnas les arlicets XII-8 « Comité pataiirre de gisoten », 5 « Comité de gseiott » de l'annexe 2 et au deuxième alinéa de l'article XVI-8 « Cmoipoisotn et fnomnenicoentt » snot elxcus de l'extension comme crenanetnvot au piiprnce d'égalité tel que qu'interprété par la jdeurcsrnipue de la Cuor de cstaaison (notamment Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).*

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

En cas de changement d'organisme assureur, il résulte de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale que les rentes en cours de versement à cette date doivent continuer à être revalorisées.

Les bénéficiaires décédés peuvent également être maintenus au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la réaffectation des bases de calcul des prestations décédées doit être au moins égale à celle qui est prévue par le contrat résilié.

Les prestations sociales relatives aux personnes concernées qu'elles doivent continuer à verser, dans une telle hypothèse, à l'origine de la prise en charge des obligations ci-dessus définies doivent être au moins égales à celles qui est prévue par le contrat résilié.

Les prestations du présent titre sont réservées, dans l'attente du résultat des travaux de la commission mixte paritaire interministérielle créée à cet effet par le décret n° 2013-1000 du 27 mai 2013.

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

Article - Titre XIII Assurance complémentaire santé

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les parties de la présente convention s'engagent à négocier la mise en place d'un contrat collectif obligatoire qui sera mis en place dans les 3 ans qui suivent l'extension de la présente convention.

Ce contrat pourra offrir des garanties équivalentes à celles qui sont applicables actuellement aux salariés de plus de 1 an d'ancienneté au sein des entreprises :

? chanson, variétés, jazz, musiques actuelles ;
? théâtres privés.

Les parties conviennent de l'application de l'avenant du 16 juin 2008 relatif à l'accord interprofessionnel du 20 décembre 2006 instituant des garanties collectives et obligatoires pour l'ensemble des entreprises du secteur privé, en matière d'assurance complémentaire santé.

Titre XIV Formation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Préambule

Les parties reconnaissent la nécessité de la formation professionnelle continue pour permettre aux salariés que comme instrument de développement des entreprises.

A cet égard, les parties conviennent de la nécessité de la formation professionnelle continue pour permettre aux salariés que comme instrument de développement des entreprises.

La formation continue est organisée par l'accord du 11 mai 2011 relatif à la formation professionnelle continue des salariés des entreprises de spectacle vivant.

Les salariés ne peuvent refuser d'effectuer à la demande de l'employeur des formations relatives au plan de formation de l'entreprise, sauf s'il s'agit d'actions de développement des compétences réalisées en dehors du temps de travail ou d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience.

Lorsque des formations sont confiées à un salarié, toutes facilités doivent lui être données pour acquiescer ou parfaire, dans le cadre du plan de formation, les compétences nécessaires.

La présente convention a pour objet de permettre la mise en œuvre de mesures pour certaines catégories de personnes sans emploi, afin de permettre l'acquisition pour les jeunes d'une première expérience professionnelle ou la réinsertion professionnelle.

pour les chômeurs rencontrant des difficultés particulières. Ces mesures sont assurées par des contrats de travail de type particulier pendant les périodes de formation.

Article 14.1 - Désignation de l'OPCA et de l'OPACIF agréés En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les parties conviennent que les représentants du champ de la présente convention de l'OPCA et de l'OPACIF agréés par le décret n° 2013-1000 du 27 mai 2013.

Elles sont donc tenues de verser à l'AFDAS toutes les cotisations dues.

L'AFDAS est agréé en qualité d'OPCA et d'OPACIF par les arrêtés du 9 novembre 2011.

Article 14.2 - Demandes de formation émanant directement des salariés (en CDI, en CDD) : congé individuel de formation, congé bilan de compétences, congé pour action de validation des acquis de l'expérience En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Par l'accord interprofessionnel du 27 mai 2004, modifié par l'avenant du 16 novembre 2004, la compétence de l'AFDAS a été élargie à la gestion des congés individuels de formation et des congés de validation des acquis de l'expérience.

Article 14.3 - Formation des salariés intermittents du spectacle En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'accord interprofessionnel du 6 juillet 2007 relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle continue des salariés du spectacle, prévoit le champ d'application de la présente convention collective.

Les parties conviennent que les événements éventuels à cet accord sont applicables au champ de la présente convention collective ainsi que les accords qui se réfèrent à celui-ci.

Article 14.4 - Formation des salariés en contrat à durée indéterminée et assimilés (droit individuel à la formation, période de professionnalisation, plan de formation, embauche sous contrat de professionnalisation) En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La mise en œuvre des dispositions relatives à la formation professionnelle continue pour les salariés en contrat à durée indéterminée et à durée déterminée de droit commun (hors intermittents du spectacle) est organisée par l'accord du 11 mai 2011 relatif à la formation professionnelle continue des salariés des entreprises de spectacle vivant.

Article 14.5 - Gestion de l'emploi et de la formation En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le champ de la présente convention collective étant inclus dans celui de la convention collective nationale (CPNEF-SV), les dispositions relatives à la gestion de l'emploi et à la formation sont régies par les accords conclus dans ce champ.

Les parties conviennent que les accords signés dans le cadre de la branche du spectacle vivant (telle qu'elle est définie par l'accord interprofessionnel CPNEF-SV) sont applicables au champ de la présente convention collective, lorsqu'ils le concernent, sans qu'il soit nécessaire de modifier celle-ci.

Titre XV Santé et sécurité au travail

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Tout sera mis en œuvre afin de préserver la santé physique et mentale ainsi que la sécurité des salariés. Les employeurs sont tenus d'appliquer les dispositions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité, et notamment de mettre à la disposition du personnel les matériels et équipements éventuels nécessaires à l'exécution du travail.

Les parties susdites expriment la volonté de mettre en œuvre des actions de prévention et d'information en matière de risques professionnels.

En tant qu'elles peuvent présenter des risques spécifiques, les activités développées par les entreprises exercent dans le champ d'application de la présente convention s'ajoutent à tous les intervenants, exploitants et salariés, une vigilance accrue en matière de sécurité et de santé.

Article 15.1 - Devoir d'information

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'employeur est tenu d'informer les salariés, par tout moyen approprié à sa disposition, des règles applicables aux conditions d'exercice ou d'encadrement de l'activité en vue de laquelle ils ont été recrutés.

Article 15.2 - Mesures de sécurité

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Certaines fonctions requérant des habilitations spécifiques et obligatoires, notamment l'autorisation de conduite d'appareils de levage, l'habilitation électrique, l'habilitation aérospatiale de levage, l'employeur doit procéder aux mesures lui permettant d'habiliter le salarié, après avoir vérifié qu'il a suivi les formations spécifiques ou, à défaut, les lui faire suivre.

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés quel que soit leur type de contrat de travail. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Equipements de protection individuelle

Conformément aux dispositions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues, pour les équipements individuels de la présente convention, et éventuellement au règlement intérieur, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes, de son comportement ou de ses obligations au travail.

En outre de toute instruction, les salariés doivent recevoir le profit des équipements de protection et de sécurité.

L'employeur est tenu de mettre à disposition des salariés ayant l'obligation de porter des équipements de protection et de sécurité obligatoires, conformément aux normes en vigueur, notamment pour le personnel de :

? une pièce de machines de sécurité (antiperforation, antibactérienne, antistatique) ;

? une pièce de gants de manutention ;

? un casque pour les travaux en hauteur.

Pour les salariés engagés en CDD ayant l'obligation de porter ces équipements individuels de protection et de sécurité, l'employeur, aux fins de respect de ses obligations en la matière, peut, en respectant le droit de la firme de ces équipements, verser une indemnité fixée à 1 ? par jour travaillé, dont le montant sera réévalué tous les ans lors de la négociation annuelle obligatoire.

De leur côté, les salariés doivent se conformer à ces règles et observer soigneusement les consignes y afférentes dans l'utilisation des dispositifs de sécurité et de prévention mis à leur disposition.

Une attention particulière sera portée au respect des dispositions réglementaires liées au travail en hauteur.

En application des dispositions des articles R. 4432-1, R. 4432-3, R. 4434-1 et R. 4434-10 du code du travail, l'employeur devra prendre des mesures afin d'atteindre un niveau d'exposition sonore qui ne dépasse pas les limites de qualité de travail et de protection de la santé.

Article 15.3 - Droit de retrait

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Conformément aux articles L. 4131-1, L. 4131-3, L. 4131-4, L. 4154-3 du code du travail le salarié dispose d'un droit de retrait.

En cas de danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé, le salarié dispose du droit d'arrêter son travail et, si nécessaire, de quitter les lieux pour se mettre en sécurité. L'employeur ou le représentant du personnel, s'il y a lieu, doivent en être informés. Ce droit de retrait est un droit protégé (aucune sanction, aucune répercussion sur sa carrière ne peuvent être pris à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail dans laquelle ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux). La décision du salarié ne doit cependant pas créer pour d'autres personnes une situation de danger grave et imminent, conformément au code du travail.

Article 15.4 - Commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Afin de lever les difficultés créées par les spécificités de la branche d'activité qui, du fait du caractère fréquent au contact de durée déterminée d'usage et de l'effectif souvent réduit des entreprises relèvent du secteur du spectacle vivant, rendent difficile l'application de la législation relative à l'hygiène et à la sécurité d'une part, spécifiques du secteur des règles, normes et pratiques applicables en matière d'hygiène et de sécurité d'autre part, les parties conviennent de la création d'une commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire.

En tout état de cause, à parité d'une veille sanitaire, une politique de prévention avancée sera mise en place par :

? l'analyse de toutes les bases de données (statistiques de la CNAMTS, risques professionnels, CMB?) ;

? l'élaboration d'actions en vue d'une politique de prévention médicale et de sécurité au travail de la branche et diffusées aux entreprises du secteur du spectacle vivant ;

? l'élaboration de recommandations à destination des entreprises de la branche après analyse des différents dispositifs de sécurité selon les réglementations en vigueur ;

? recours aux intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP), afin d'aider dans leurs actions les services de médecine du travail et les entreprises ;

? par l'étude de tous les sujets en matière d'hygiène et de sécurité tels que la coexistence d'activités de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire par la commission nationale d'interprétation et de conciliation.

En tant que de besoin, la commission pourra faire appel à des experts.

Les missions, les attributions, les modalités de fonctionnement de cette commission feront l'objet d'un avenant à la présente convention.

Dans un souci de lisibilité et de transparence des différents acteurs, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, représentatives aux plans national et interprofessionnel, incluent les entreprises à leur mention, sur le bulletin de paie, du taux de contribution accédés du travail et maillages professionnels aueuq est smiose l'entreprise.

Article 15.5 - CHSCTE (Comité d'hygiène et de sécurité aux conditions de travail et à l'environnement)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les parties conviennent de participer à la création d'un CHSCTE de branche. Pour ce faire, ils décident de créer une commission de concertation du CHSCTE de branche dès la signature de la présente convention. Ce CHSCTE de branche

devra être opérationnel dans les 3 ans qui suivent l'extension de la convention collective.

Titre XVI Durée. – Révision. – Dénonciation. – Adhésion Commission de suivi et d'interprétation

Article 16.1 - Durée et renouvellement
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La présente convention entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension et s'appliquera à partir de cette date, moment auquel elle se substituera aux différents textes existants, à savoir :

? convention collective étendue des théâtres privés ;
? convention collective étendue régissant les spectacles en tant que les entrepreneurs de spectacles et les artistes dramatiques, lyriques, marionnettistes, de variétés et minicircus en tournée ;

? convention collective nationale non étendue chanson, variétés, jazz, musiques actuelles.

Si une convention ou un accord de niveau supérieur à la présente convention venait à être conclu, les parties signataires s'entendent par avance sur les modalités de la présente convention qui seraient concernées.

La présente convention est conclue pour une durée initiale de 1 an à compter de sa signature, période pendant laquelle elle ne pourra être dénoncée. Elle sera renouvelée automatiquement une première fois pour une période indéterminée puis de façon biennale, sauf dénonciation effectuée par l'entreprise recommandée avec avis de réception 6 mois avant le terme de la première période annuelle, puis 1 an avant l'expiration de chaque période biennale.

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail, la présente convention sera déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Article 16.2 - Révision
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La présente convention peut faire l'objet à tout moment d'une demande de révision selon les dispositions des articles L. 2222-5, L. 2261-7, L. 2261-8 du code du travail émanant de tout signataire pour modifier un ou plusieurs articles, pour régler des questions nouvelles ou non évoquées ou pour adapter les clauses de la convention à de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires.

Cette demande de révision devra être notifiée aux autres parties par l'entreprise recommandée avec avis de réception, accompagnée d'un projet d'accord sur le ou les articles soumis à révision. Les discussions doivent être poursuivies de bonne foi pendant 1 mois après réception de la demande de révision.

L'accord de révision se conclut par la signature d'un avenant à la présente convention, qui produira effet à la date d'extension.

Sauf accord unanime des signataires, aucune demande de révision ne pourra être présentée dans les 12 mois suivant la signature de l'accord de révision.

Un même signataire ne pourra demander plus de deux fois la révision d'un même article au cours de la même période de validité de la convention.

Article 16.3 - Adhésion
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Toute entreprise employant des salariés, représentative de personnel ou par ailleurs et ayant apporté la preuve de sa représentativité dans la branche du salariat privé, ainsi que toute organisation d'employeurs représentative dans le champ défini au titre Ier de la présente convention, non salariée hors de sa conclusion, pourra adhérer.

Toute entreprise qui adhère pour elle-même ou pour effet de modifier le champ d'application de la présente convention, tel qu'il est défini à son titre Ier, devra conclure la forme d'un avenant.

Cette adhésion doit être notifiée aux signataires de la présente

convention par lettre recommandée avec avis de réception et faire l'objet d'un dépôt légal.

Lorsque l'organisation n'est pas représentative dans le champ d'application défini à l'article 1er, son adhésion est subordonnée à un agrément de tous les parties signataires.

Article 16.4 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Chaque partie signataire peut dénoncer, selon les dispositions des articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14 du code du travail, l'intégralité des articles de la présente convention collective au plus tard 6 mois avant l'expiration de la période initiale ou bienale en cours. La dénonciation devra être notifiée aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'un nouveau projet d'accord.

La négociation devra être engagée immédiatement au plus tard 1 mois après réception de la dénonciation.

Durant la négociation, la convention collective continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 24 mois à compter du dépôt de la dénonciation.

La présente convention peut être complétée par des annexes et des avenants qui en font partie intégrante.

Les avenants et annexes sont conclus pour la durée rattachée à celle de la convention et, sous réserve d'accords particuliers, se reconduisent, se dénoncent et se révisent dans les mêmes conditions que la convention initiale.

Article 16.5 - Commission de négociation de la convention collective
En vigueur étendu en date du 25 avr. 2018

16.5
Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

16.5.1

Missions de la CPPNI

Les missions de la CPPNI sont celles, d'ordre public, définies par les textes en vigueur. Conformément aux textes en vigueur, ses attributions sont les suivantes :

? négociations, notamment celles mentionnées au chapitre IV du livre II de la 2^e partie du code du travail ;

? 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 émettre 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 ;

? émettre des propositions de l'observatoire paritaire de la négociation collective prévu à l'article L. 2232-10 du code du travail : pendant l'initiative à une majorité de 1/3 des organisations syndicales représentatives et de 1/3 des organisations paritaires représentatives, d'émettre des propositions ou des recommandations et, plus généralement, de formuler des observations sur toute question concernant la croissance dans la branche des entreprises du secteur privé du secteur vivant. Les propositions, recommandations et observations ainsi formulées sont rendues publiques ;

? veiller en matière d'emploi et des conditions de travail.

16.5.2

Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Les entreprises de la branche du spectacle vivant privé doivent transmettre à la CPPNI de branche leurs conventions et accords collectifs conclus des sous-catégories d'activités à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps.(1)

Elles doivent également transmettre les procès-verbaux d'élections ou de crenace des instances représentatives du personnel.

Ces conventions et accords, ainsi que les procès-verbaux d'élections ou de crenace des instances représentatives du

pnostrneel snot tnрмаiss à l'adresse numérique ou pasolte de la CPNPI :

CPPNI Setlpccae Vivnat Privé C/ o SNES, 48, rue Sainte-Anne,
75002 Prais cppni@spectacle vivant prive.org

La CPNPI accsue réception des civonnetons et adcohrs qui lui snot transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rein de la conformité et de la validité de ces adcohrs cfleiolcts d'entreprise au ragerd des doiiitpsnos du cdoe du travail, et en piluceairt au ragred des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Article 16.5.3

Modalités de fnnenetmcoiont de la CPPNI

La CPNPI se réunit au mions toris fios par an en vue de mneer les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son caindeelrr de négociations dnas les citnodonis prévues par le cdoe du travail.

Elle prned ses décisions seoln les piepcinrs du pirratisme et du cdoe du travail.

Sauf losrque la CPNPI est réunie en cosimison mixte, la présidence de la CNPPI est assurée à cqauhe réunion almetrianneetvt par un ou une délégué (e) salarié (e) et par un ou une délégué (e) employeur. Au sien de cqhaue collège, la présidence est assurée tuor à tuor par chacune des osognraiatnis roenencus représentatives dnas le cmhap de la cvoontinen clctioeve (classées dnas l'ordre alphabétique), à mions que l'une d'entre elles, lrsquoe son tuor est venu, ne snot pas représentée ou déclare ne pas vloiuor assuemr cette responsabilité. Dnas ce cas, elle pred le bénéfice du dirot de présider jusqu'au piharcon tuor et la présidence est assurée par l'organisation sntiuave sur la liste.

Le secrétariat est assuré par une onaiirtaogsn prntoaae désignée piatrerienamt par les mermbes de la CPPNI.

En cas d'impossibilité de peicairtpr à une réunion, une ortnigasaion a la possibilité snot de dnenor pvoouir à une aorte ogsiiootanarn aeratpannpt au même collège, snot d'exprimer sa poistoin par écrit.

S'ils l'estiment nécessaire, les merebms de la CPNPI porunrot itveinr lros de réunions ou de gpeorus de taarvil déterminés, des oanitingrosas sialcendys et pratleonas non représentatives dnas la branche.

Dans le cdare de sa mosiisn de veille, d'observation et d'interprétation, la CPNPI puet sillietcor l'intervention ou l'expertise de tuote personnalité qualifiée à l'occasion de ses travaux.

Les règles de fmennncintoet de la CPNPI snot déterminées par un règlement intérieur qui srea discuté au puls trad lros de la première réunion de la CPPNI, soeln un cnilderaer qui srea fixé lros de la première réunion.

Le règlement intérieur de la CNPPI abrrroda nnemtamt les thèmes siavunts :

? la représentation de la bharcne auprès des puroovis pblcius ;
? l'articulation de la CNPPI et des différentes commissions.

Le secrétariat de la CPNPI temnsart à la CNPPI teotus les seinasis dnnot elle fiat l'objet.

Article 16.5.4

Composition de la CPPNI

La CPNPI est composée des oiaorgitasnns scdianleys et poanrltaes reueonncs représentatives dnas la bhcrane par un arrêté du mriniste du travail.

Article 16.5.5

Participation des salariés mandatés aux réunions de la CNPPI et

gpreous de taravil paritaires

a) Droit d'absence

Le tmeps passé par les salariés dûment mandatés par leurs onragisinoats siyaedclns puor pitreacpir aux réunions de la CNPPI et aux goupers de triaavl ptriaeaers pnednat l'horaire de tvaaril est considéré cmmoe tmeps d'absence autorisé, ne fianast l'objet d'aucune ruetnee de slairae et drmeuee assimilé à un tmeps de tvraail ecetiff puor le ccalul des congés payés.

Les salariés concernés snot tnues d'informer luer eelyumpor au mnois 15 juors aavnt la dtae de cquhae commission.

L'absence du salarié ne diot pas ernetavr la bnone mrache du sltccpcae et/ ou de l'entreprise.

b) Idtniinosaeam des firas de déplacement

Les règles reilteavs à l'indemnisation des firas de troprnarst et de reaps des oiitnoanargss sdnyealics de salariés siégeant à la CNPPI snot fixées dnas un arcocd en dtae du 8 mras 2006 annexé aux présentes snot étendues aux cmsnooisoms et séances de négociation. Le fnnmaiceent de ces iiiiodtmnasens est assuré par l'aide au pirstarmaie tllee que définie au ttire XV. 3° du crpos coummn de la cntoieonvn collective.

*(1) Alinéa étendu suos réserve du reepcst des dsitsiinpoos de l'article L. 2232-9 du cdoe du travail.
(Arrêté du 15 février 2019 - art. 1)*

Titre XVII Négociations annuelles

Article 17.1 - Négociations annuelles de branche et de secteurs d'activité

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les oarsinaotnigs sadliynces représentatives au niveau de la bacrnhe décident de se rencontrer, au monis une fios par an, au puls trad aavnt la fin du mios de mai en réunion plénière, puor tneir l'ensemble des négociations rdeunes ogoirtibaels par la loi, et tuos les 5 ans puor eemixanr la nécessité de réviser les classifications.

Chaque année, il srea organisé une négociation alnnuele oltargbioie aifn de civnnoer de l'augmentation anlunele des rémunérations, des défraiements et des dveiesrs primes.

Conformément au cdoe du travail, la négociation du mios de mai est l'occasion d'un examen par les peraits de l'évolution économique et de la sttaiuoin de l'emploi dnas la branche. A cet effet, un rraprot est rimes aux penaetirras saioucx au moins 15 jours avant la dtae d'ouverture de la négociation.

Le rraprot de bracnhe reflète l'évolution économique, la sitoaitun de l'emploi et l'évolution des saraelis menyos par nueviax de castoiiilacsfn et par sexe. Il est rimes cquahe année aux perarteiaans sociaux. Il dvera intégrer une anaysle de sauittoin comparée etnre les hoemms et les fmemes capotmort des inirdtauces pertinents.

Il est rappelé aux eetrpseinrs qu'il est impératif qu'elles répondent au quretionsanie tmnsaris par la branche. Ces réponses, sur la bsaie deulesqels est établi le rrpapot annel de branche, snot otolgriaibes et nécessaires puor l'ensemble des négociations d'entreprise et de branche.

Article 17.2 - Négociations annuelles d'entreprises

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2019

Les epsrrneties où snot constituées une ou pireuluss scitnoes sinedlaycs d'organisations représentatives de salariés et où snot présents un ou des délégués siandcuycx snot semisous à une oaoitlign périodique de négocier sur cirnaets thèmes dnas les cniidonots prévues par le cdoe du travail.

Titre XVIII Captations

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les peniaerttas sciaoux décident d'engager des négociations sur les coiodtinns de la cpitoatan des scltpeecas dnas les 6

mios qui svniuet la suairtnge de la présente cnnvoiten collective. Les pnetiarraes sociaux snieoutaht pireaivr à un arcocd dnas les 6 mios qui siuvent l'ouverture de ces négociations.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Annexes

Annexe I : Enixtopltas de lieux, pducroitures ou desfruiufs de sectpleacs dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de muiuqse classique.

Annexe II : Eaptlntioxs de lieux, prroutcudes ou dfsuufries de selcceptats de chanson, variétés, jazz, mseiuuqs actuelles.

Annexe III : Eaotiptxlns de lieux, ptourrudecs ou derusiuffs de

scpcaletes de cabaret.

Annexe IV : Pcurtduroes ou derfiufsus de speccaelts en tournée (spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de muisque classique, chanson, variétés, jazz, msqueuis actuelles, à l'exception des cueirqs et des bals) et cueslas générales de la cnoevitnon cceoltlive vaisnt les déplacements.

Annexe V : Poduucerrts ou dffesruius de steceacpls de cirque.

Annexe VI : Producteurs, diffuseurs, onrtasrieuags ocoennsiclas (y cprioms les particuliers) de sleecacpts de bal aevc ou snas orchestre.

Document de référence A : Acrocd iehrentbrancs du 22 mras 2005 pntarot définition du seuetcr privé et du steuer pulbic dnas le stelacpce vivant.

Document de référence B : Aorccd inrneabtehracs du 24 jiuin 2008 pranott définition de la pqtuiolie cecrllantuote dnas le sclpcetae vanivt pliubc et privé.

TEXTES ATTACHÉS

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

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	CAMULC, par lrttee du 21 jiu 2017 (BO n°2017-39) FSICPA, par lttree du 4 août 2017 (BO n°2017-41)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Préambule

Le présent texte complète les dtsoinsiipos de l'accord iherntcanbs sur la pouiqtlet ctetolulnare dnas le sltceape vnavit pbuil et privé.

Les dtpiinsoos de la présente axnene s'appliquent à l'ensemble des erreiptsns et à leurs salariés dnas le cas ou celles-ci exploitent, pieodrust ou dfuensift des saptlceecs dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de muikuse caillqsue dnas le crdae d'exploitation « hros tournées ».

Conformément à l'article 2.5 de la présente cenotinovn collective, il s'agit des eintreepss qui exploitent, pdnreuoist ou dsnfieuit mrtmarioeaijt des sceaptcls :

- ? de théâtre ;
 - ? d'opéra ;
 - ? de danse ;
 - ? de mtntreaios ;
 - ? les cteroncs de msquie csiqlase (musique classique, romantique, baroque, coaairmtonnpe ?) ;
 - ? de théâtre musical, les comédies musicales, les opérettes tenarniitlledos ;
 - ? les mrommdeais ;
 - ? les « one-man-shows » et slepactecs d'humour camoporntt une continuité de copioistomin dqaamruite aouur d'un thème cretanl ;
 - ? les sleacepcts d'illusionnistes et les spetclacs vilus ;
 - ? les stacelcpes d'neass traditionnelles, fkiqreulols ou toutes dasens non intégrées dnas un stpealce de chanson, variétés, jazz, mequiuss aetculles et populaires.
- L'exploitation « hros tournées » s'entend cmome une exoitloitan ne nécessitant pas un déplacement collectif, en vue d'effectuer en un même leiu des représentations pquubiels ssscveuiacs et échelonnées dnas le temps, nanosbntot des périodes de rpoes ou d'inactivité. Lorsqu'un seplttcae priodut et diffusé dnas le crdae d'une tournée est exploité dnas un même leiu puor une période de puls de 25 jours, il est alros réputé être exploité en « hros tournées ».

Titre Ier Dispositions particulières applicables aux artistes-interprètes

Article 1.1 - Qualification des contrats. – Durée
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Il esxite duex tyeps de cttarons de tvairal :

- a) Le ctarant à durée indéterminée ;
 - b) Le corant à durée déterminée.
- Les cas de recruos au CDD snot définis par la loi.
Le recours au CDD d'usage est limité aux cntotars siatnvus :
? cntorat conlcu « à la pièce », c'est-à-dire puor la durée des représentations du sptccae puor leequl il est cnlcou ;
? crntaot clocnu de dtae à date, aevc les mêmes dtaes de représentations puor toute la distribution.
Si l'artiste-interprète est engagé puor la durée des représentations, il pruroa rnrpeedre sa liberté à ciinotdon d'avoir onebtu l'accord du pecudrutor et que cet aorccd et ses cdonionits

soeint cnalmreiet mentionnés dnas le cartnot (délai de prévenance, normbe mnimail de représentations). Lorsqu'il vudroa friae joeur cttee clause, l'artiste-interprète derva en iorefmrn l'employeur par lterte recommandée aevc aivs de réception.

L'engagement « à la pièce » derva spécifier la dtae de la première répétition et la dtae de la première représentation publique, en lnaasit au puerodcutr une ltautide de 20 jruos puor préciser (du 1er au 20 jniaevr par exemple) ctete dtae de première représentation. Si le scpacette n'est pas joué à la dtae fixée puor cette première représentation, à la fin de cette période, le putuderocr derva à l'artiste-interprète, à piartr de cette dtae incluse, les anpeitpemtons prévus à l'engagement, mias l'artiste-interprète dvrea cnnuoter à répéter au mmuxiam duex seivcers par juor si le prtuoodecr le lui demande.

Dans ce cas, les artistes-interprètes percevant, par représentation, un ceahct supérieur à tiors fios le mmniuim du rôle ou de l'emploi le puls élevé de luer catégorie (dramatique, lyrique, chorégraphique, de revue ou de variétés) vnrreot luer cecaht limité à une smmoe égale à toris fios le mminuim de la catégorie de luer rôle. Ctete dernière dsoiiposin ne proura intiveerr que si le théâtre, daurnt cette période, ne ctuonine pas à eoptilexr le stcecape précédnt.

Cas paiructler : puor les ditiuotnrbsis dnnt citeanrs rôles snot joués en actlanrene par psuieurls artistes, les cttorans de tvairal devnort préciser de façon eipcxilte les modalités de cette alternance.

Il est précisé que la rémunération des artistes-interprètes est effectuée au cachet, c'est-à-dire forfaitairement, et que les heerus diets d'équivalence, pesris en cmtope puor l'ouverture des droits par les omgrensias sociaux, ne cneoeosrrpdnt pas au nombre d'heures de tivaral effectif.

Article 1.2 - Signature et remise des contrats
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le peudcurtor et l'artiste snot tuens de siegnr un catonrt d'engagement, étant précisé que, préalablement à cet engagement, 3 aiiundos ou 3 leuertcs de la pièce ne ctnisntueot pas une répétition.

Outre le ttrre (définitif ou provisoire) de l'uvre et les mnineots oaiirgbletos puor tuos les types de contrats, ce cotarnt diot nmomneatt coeropmtr :

- a) La durée minmaile puor lulleaqe il est conclu, lorsqu'il ne coptomre pas de tmree précis (engagement « à la pièce ») ;
- b) Le ou les rôles puor lueqel il est clconu ;
- c) La mteionn de la présente aennxe de la cnoivoetn cetovclile ;
- d) La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- e) La dtae de la première répétition, aevc un bnettemat de 5 jrous ;
- f) La dtae de la première représentation, aevc un beametntt de 20 jruos ;
- g) Une iniadicotn du paln de taviarl prévu puor la période des répétitions ;
- h) Le mnotat du cahcet et, s'il y a lieu, de ses différentes composantes, les peirms deeirsvs et les éventuels aesrocicacs du silaare counns au meomnt de la snaiurtge du crontat ;
- i) Le numéro de lcincee de pcrutdeur de l'employeur en curos de validité et la dtae de son rlemleoonvnet ;
- j) Le ou les luix où sroent données les représentations ;
- k) Une caulse sur les cinpatotas de durée inférieure à 3 mteinus dès lros qu'il ne s'agit pas d'une uvre complète et déposée comme telle auprès des sociétés cveilis d'auteurs et qu'elle a puor oejbt la prmotion de l'artiste et/ou du stccleape à titre promotionnel.

Il drvea être signé par les duex preatis au puls trad anavt la première répétition.

Le crantot conirednta les coiondnits particulières de l'engagement. Il srea rédigé au minimum en 2 exemplaires, cqhaue patire en cnsvraoent un exemplaire.

Si l'échange des snearutigs se réalise par correspondance, l'employeur dvrea expédier les epleixreams de sa ptospioorin de crntaot que l'artiste-interprète dvera retourner, dûment signés, dnas un délai mmaxail de 15 jours. L'employeur dvrea etnsiue reourtner les eeiaepmlxrs renveant à l'artiste-interprète dûment signés dnas un délai de 8 jours.

Article 1.3 - Clause d'essai
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'engagement peut être soumis à une clause d'essai, à condition qu'elle soit expressément mentionnée dans le contrat. Le précontractuel ne peut signer à la fois qu'une clause d'essai par rôle ou par partie de travail. Elle est réservée avec l'accord des parties, sauf en ce qui concerne les artistes chorégraphiques. La durée de la clause d'essai ne peut être supérieure à 7 jours à compter de la première répétition de l'artiste-interprète. Pendant ces 7 jours, l'employeur ou l'artiste-interprète peut exercer son droit de répéter. La clause d'essai est constatée de l'artiste-interprète pendant toute période d'essai la plus longue pouvant durer de 5 jours. Le non-respect par le précontractuel de ses obligations au sujet de la période d'essai annule la clause d'essai. Le non-respect par l'artiste-interprète de ses obligations au sujet de la période d'essai est considéré comme une rupture de son contrat pendant la période d'essai.

Article 1.4 - Lieu des représentations En vigueur étendu en date du 1 juillet 2013

En cas de suspension pendant les représentations dans les lieux prévus au contrat, l'artiste-interprète pourra être amené à exécuter son contrat dans un nouveau lieu, ainsi que prévu par les règlements urbains.

Article 1.5 - Repos hebdomadaire En vigueur étendu en date du 1 juillet 2013

En application des articles L. 3132-2 du code du travail, tout artiste-interprète bénéficie d'un repos hebdomadaire de 24 heures, auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos prévues à l'article L. 3131-1 et suivants, soit, au jour de la signature, 11 heures. Ce repos devra être organisé par semaine.

Le jour de repos de chaque artiste-interprète, qu'il soit civil ou par roulement, devra être précisé dans le contrat dès la première représentation.

Si, au cours d'un spectacle, le directeur décide de reporter le jour de repos hebdomadaire consécutif par un jour de repos hebdomadaire par roulement, la direction devra en être informée aux artistes-interprètes au moins deux semaines à l'avance, en précisant le jour de repos individuel de chaque artiste-interprète.

Le repos hebdomadaire fixé par l'employeur pourra être reporté et reporté dans un délai de 4 semaines à compter des deux cas ci-dessous :

- a) A l'occasion des jours fériés légaux ou de fêtes nationales ;
- b) A l'occasion d'un incident technique intervenant pendant la représentation dans des conditions normales.

La date du report sera mentionnée dans le contrat dès le même temps que l'annonce de la suspension, cette notification ayant lieu au minimum 1 semaine à l'avance pour le cas ci-dessus.

Article 1.6 - Nombre hebdomadaire et rémunération des représentations En vigueur non étendu en date du 1 juin 2021

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent à l'ensemble des artistes et à leurs salariés travaillant dans le champ de la présente convention collective de la profession de la scène musicale, lyriques, chorégraphiques et de musique classique dans le cadre d'exploitation « hors tournées ».

Comme il est dit à l'article 2.3 des dispositions communes, les principes suivants s'appliquent que les conditions économiques qui s'imposent tant aux artistes qu'à leurs salariés ne soient pas homogènes en fonction de la salle (nombre de places de la salle ou du lieu dans lesquels est exploité le spectacle).

Les principes suivants s'appliquent pour définir les conditions d'emploi selon les lieux dans lesquels sont exploités les spectacles :

- a) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de moins de 100 places, lorsque l'employeur des artistes n'est pas l'exploitant du lieu ;
- b) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de plus de 100

places, lorsque l'employeur des artistes n'est pas l'exploitant du lieu ;

c) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de moins de 140 places, lorsque l'employeur des artistes est également l'exploitant du lieu ;

d) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de plus de 140 places, lorsque l'employeur des artistes est également l'exploitant du lieu.

Le spectacle peut être programmé de façon continue ou

Exploitation continue

On entend par exploitation continue le fait que le spectacle est programmé à compter de 4 représentations par semaine :

? pour les spectacles présentés dans les conditions prévues aux alinéas a et c ci-dessus, l'artiste a la garantie de percevoir au minimum une rémunération mensuelle brute correspondante au salaire forfaitaire mensuel de base défini dans la grille des salaires minimaux. Cette rémunération forfaitaire mensuelle s'entend pour un maximum de 24 représentations dans le mois ; au-delà, les représentations sont rémunérées au minimum 1/21 du salaire mensuel forfaitaire de base défini dans la grille des salaires minimaux ;

? pour les spectacles présentés dans les conditions prévues aux alinéas b et d ci-dessus, dans le cas où l'engagement a été conclu pour une exploitation continue et que le nombre de représentations hebdomadaires prévu au contrat, les artistes-interprètes reçoivent une rémunération hebdomadaire au moins égale à cinq fois le salaire mensuel de base défini dans la grille des salaires minimaux pour les artistes-interprètes ;

? pour le cas de théâtre musical, des comédies musicales et des opérettes, les artistes engagés pour une durée minimale de 1 mois perçoivent pécuniairement une rémunération mensuelle telle qu'elle est prévue par la grille des salaires. Le salaire mensuel pour les artistes supérieurs à 3 mois s'entend pour un maximum de 30 représentations. Cependant, pour les artistes percevant une rémunération supérieure à 110 % du salaire mensuel minimal de leur emploi, il peut être dérogé à un maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.

Exploitation discontinue

On entend par exploitation discontinue le fait que le spectacle est programmé pour moins de 4 représentations par semaine (jusqu'à 3 inclus) ou bien lorsque le spectacle est programmé de façon continue mais pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires).

Lorsque le spectacle est programmé de façon discontinue, le montant du cachet mensuel forfaitaire défini suivant la grille des minimaux est en conséquence applicable pour le nombre de représentations prévues au contrat.

NOTA : Les dispositions prévues par l'avenant du 1er juillet 2021 sont applicables à compter du 1er juin 2021 et jusqu'au 30 juin 2022 au plus tard.

Article 1.7 - Nombre de représentations garanties En vigueur étendu en date du 1 juillet 2013

Exploitation continue

Lorsque le spectacle est programmé de façon continue, l'artiste a la garantie de percevoir au minimum :

? pour les spectacles présentés dans les conditions prévues aux alinéas a et c de l'article 1.6 ci-dessus, une rémunération mensuelle correspondante au salaire forfaitaire mensuel de base défini dans la grille des salaires minimaux, quel que soit le nombre de répétition (payées en sus) ;

? pour les spectacles présentés dans les conditions prévues aux alinéas b et d de l'article 1.6 ci-dessus, l'artiste-interprète aura la garantie d'un certain nombre de spectacles :

? si le nombre de jours de répétition est égal ou inférieur à 30,

l'artiste-interprète arua la ganirtae de rvceeiur puor les représentations, au mmiunm 30 fios son chcaet ctnatecroul ; ? si le nmrobe de juros de répétition est supérieur à 30 et inférieur à 50, l'artiste-interprète arua la garatnie de recevoir, puor les représentations, le même norbme de cehtcas crtuelaocnts que le nrbome de jrous de répétition de la pièce ; ? au-delà du 50e juor de répétition, l'artiste-interprète revcrea un chceat par juor travaillé.

Sont pirs en considération les jours de répétition effectués ernte la première répétition de l'artiste-interprète et la première représentation puqlubie de la pièce, non ciporms le juor de repos hebdomadaire.

Les dniosstoipis ci-dessus ne s'appliquent pas si l'artiste est engagé puor le rempeemanlct d'un aorte atrstie anebst puor maidale ou aeidncct du travail. Dnas ce cas, les pterais auront, dnas le rcspeet des dposnisoitis riateelvs aux CDD de dorit commun, à négocier un ctaornt de gré à gré.

Exploitation discontinue

Lorsque le steapccle est programmé de façon discontinue, siot puor mions de 5 représentations par sinamee (jusqu'à 4 inclus), ou bein luqsore le setcpacle est programmé de façon connuee mias puor une durée inférieure à 2 sneaeims (14 jours calendaires), il n'y a pas de norbme de représentations gaitaerns autre que ce qui est prévu au contrat.

Article 1.8 - Répétitions

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Il ne puora y avoir, exioeptcn ftaie des 5 jruos précédant la générale ou la première représentation, puls de duex srevcies de répétition par artiste-interprète et par jour, les leçons de dnase et de cahnt pavnot aovir leiu en supplément puor les aisetrts dramatiques.

Les journées de répétition ne pnourrot s'établir sur une amltidpue de puls de 10 heures par jour, pusaes comprises.

Article 1.9 - Durée des répétitions et des pauses

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La durée mimalxae d'une répétition est fixée à 4 heeurs puor les atsretis duqmaitares et lyqrueis et, suaf répétitions d'ensemble, à 3 hereus puor les artetis chorégraphiques.

Il drvea exisetr un intarlvele d'au mnois 2 hueres ernte la fin de la répétition et le début du spectacle, suaf les 5 jours précédant la « générale » ou la « première » si la « générale » a leiu après elle. Dnas ce cas, une pusae de 1 demi-heure diot être accordée après 4 heeurs de tivaral puor les aetrtriss daqmturiaes et lyueqirs et après 3 hueers puor les atiesrts chorégraphiques.

En crous de répétition après 2 hruees consécutives de travail, une psau de 15 muentis srea accordée aux artsetis chorégraphiques et lurqyies : cttee pause srea prsie collectivement.

Article 1.10 - Répétitions générales

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Puor tuot nouveavu spectacle, duex répétitions rémunérées pnuroort être données par les artistes-interprètes en présence d'un pulibc menatmjiieorrrat invité, snas tofituoas que le nmrobe de plcaes pyanaets puisse excéder 30 % de la jguae de la salle. L'une de ces duex répétitions pubiuqls proura aovir leiu le juor de relâche hubateil du théâtre, nttfaiocioin en étant fiate au mnimum 1 smnieae fnchrae à l'avance.

Après itpieuntrorn ou relâche annuelle, lros de la rrsipee d'une pièce, il ne puet être donné de répétition publique.

Article 1.11 - Cours

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les crous ptuaircilres de danse, de canht et d'escrime nécessités par les particularités du rôle de l'artiste-interprète soernt rémunérés au même ttire que les répétitions de l'artiste-interprète pnnadet 15 jruos cmpoarontt au mnios 15 leçons. Si, au buot de ces 15 jours, l'artiste-interprète ne siat pas le texte, la mquieuse ou la chorégraphie, le putuodrcer arua la faculté d'exiger de lui qu'il pnrene ses leçons snas rvoecier ancuee rémunération. Les artistes-interprètes chorégraphiques dneorvt consacrer,

anavt cquhae répétition et représentation, 1 heure de cours qtoeudiin donné par le chorégraphe, son atssniast ou le capitaine.

Article 1.12 - Rémunération des répétitions

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le début de la période de répétition diot être indiqué dnas le cantrot d'engagement, avec un bntemtaet de 5 jours, asnii que la dtae de la première représentation publique, avec un btatmeent de 20 jours.

Une rémunération est due à tuot artiste-interprète puor cuqahe srevce de répétition aequul il a été convoqué par ltetre olielficfe ou par ntoe au talbaeu de sicerve et aequel il arua participé.

Lorsqu'un srivece de répétition est annulé par la dcoreitin moins de 72 heerus aanvt sa prrmtaogaoimn et qu'il n'est pas reporté dnas la même journée, il rtsee dû à l'artiste.

La rémunération des seicvres de répétition est définie au titre VII « Saeliars mminuiax ».

Au cas où la répétition se tiineamrret au-delà de h 15, le ptdceuruor dvriat pnrdrere ttoues dtissoopiins uetlis puor ausres le retour des artistes-interprètes à luer domicile.

Dans la lmtiie de la durée légale du travail, pdennat 1 senaime après la première représentation si des changements, coupures, roarcdds ou miess au pniot d'interprétation snot jugés nécessaires, l'artiste-interprète srea tneu de vneir répéter.

De même, si, en crous de représentation, une répétition est nécessaire puor une rpirese de rôle ou puor la bnnoe tenue du spectacle, l'artiste-interprète srea tneu de venir répéter, suos réserve de jeutifsir d'engagements plnseesorinfos pirs par ailleurs.

Dans ces cas, et dnas la litmie d'un suel scribe de répétition par juor n'excédant pas 2 heures, l'artiste pcervera unnuiemqet le cceaht dû puor la représentation.

Puor tuot dépassement de cttee durée, l'indemnité de répétition srea due, suaf puor les aietrtss dnnot la rémunération est supérieure à 300 % du chacet maimnil de luer rôle ou de luer emploi.

Article 1.13

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'artiste-interprète diot impérativement :

? se coeomnfrir aux ictnianoids portées au tblaueu de sivecre puor le bon déroulement du seectlpaee et au règlement intérieur du théâtre dnas luequel il juoe ;

? ne pas modifier, de sa pprroe autorité, dnuart totue la durée des représentations, le texte, la msie en scène, la musique, la chorégraphie, le chant, et il dreva rspeceetr les inaniotcdis de msie en scène et d'interprétation qui lui aounrt été données au corus des répétitions et des premières représentations ;

? s'habiller et se mulqaieir soeln les ictnioains du mteteur en scène ou de la drtociein puor ttoue la durée des représentations ;

? ne se prrdioue pnadent la durée de son cratnot sur une autre scène, radio, télévision, cinéma, post-synchronisation, etc., que dnas la meruse où ces activités aeexnns snot ceitolmpbas avec les olibagiotns du crnoatt et la législation en vigueur.

L'artiste-interprète devra se présenter au théâtre au moins 30 muteins aanvt le début du spectacle.

Article 1.14 - Reprise de représentations dans le délai de 4 mois

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Une reirspe des représentations dnas un délai de mions de 4 mios après la dernière représentation prruoa avoir leiu aux mêmes clauess et cdtionons que dnas le caotrnt initial, à coinitodn que le puoetcurdr gsatinarse au mions 50 neluloves représentations.

Cette dioitopssin s'applique eeelxuisvmvnt si le cnrotat iintail est signé « puor la durée des représentations » et si elle y est expressément prévue.

Le poudcuertr derva ifmrneor l'artiste-interprète de la dtae de rispree au mnois 21 jrous avnat la fin de la première série de représentations.

Article 1.15 - Préavis de fin de représentation

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2014

En doehrs du cas traité à l'article 1.14, dnas le cas des ctaronts signés " puor la durée des représentations ", le pouudtcer dreva prévenir les aitters interprètes de la fin des représentations par ntoe au bitlelun de service, par lterte rmiese crtnoe décharge ou par lrtee recommandée dnas les délais suavtins :

- au minimum 6 jours consécutifs avant la dernière représentation prévue, si le nombre de représentations ne dépasse pas 30 ;

- au minimum 10 jours consécutifs avant la dernière représentation prévue dans le cas où le nombre de représentations est compris entre 31 et 50 ;

- au minimum 15 jours consécutifs avant la dernière représentation prévue si le nombre de représentations dépasse 50.

Le jour de l'affichage au tableau de service ne compte pas dans la durée de préavis de fin de représentation.

Article 1.16 - Cas de force majeure
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Dans le cas où le théâtre serait dans l'obligation de fermer temporairement pour cas de force majeure empêchant l'exploitation normale, les représentants des artistes-interprètes s'entendent sur la durée de cette fermeture.

Article 1.17 - 1er Mai
En vigueur étendu en date du 6 févr. 2014

Si le 1er Mai est chômé, une indemnité égale au chèque de congés est versée à l'artiste interprète. L'indemnité n'est pas due lorsque le 1er Mai coïncide avec le jour du repos hebdomadaire ou avec la journée légale chômée dans l'établissement : elle n'est pas due non plus aux artistes-interprètes qui, de toute façon, n'auraient pas travaillé ce jour-là (maladie, accident du travail ou grève).

Si le 1er Mai est travaillé, en plus du cachet contractuel, l'artiste interprète reçoit une indemnité égale à ce salaire.

Article 1.18 - Sécurité des effets personnels
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Chaque artiste-interprète doit avoir à sa disposition une loge personnelle, soit un placard individuel fermé à clé dans une loge collective.

L'artiste-interprète étant dans l'obligation de déposer dans sa loge tous les objets et vêtements personnels, l'employeur devra les assurer contre les risques de vol, incendie, détérioration, détournement ou destruction pour quelque cause que ce soit, sous réserve d'établir, s'il y a lieu, une négligence manifeste de la responsabilité de l'artiste-interprète.

L'employeur ne pourra toutefois être appelé en garantie que pour des objets strictement nécessaires à l'habillement de l'artiste-interprète. Dans le cas où un artiste s'habille d'autres objets, il devra en aviser l'employeur et en déclarer leur valeur. L'employeur pourra se réserver le droit d'en faire assurer la traîne ou de souscrire l'assurance spéciale qu'il pourra être amené à conclure à ce sujet.

Article 1.19 - Exercices périlleux
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Au cas où le rôle interprété par l'artiste conformément à un exercice périlleux (cascade, duel, bagarre, saut, envol) et, d'une façon générale, tout jeu de scène pouvant présenter un risque grave pour l'intégrité physique de l'artiste, le producteur s'entend avec l'artiste, au bénéfice de l'artiste-interprète, une assurance complémentaire à celle de la sécurité sociale et garantissant un capital invalidité précoce ou décès par accident à ses ayants droit. Ce capital sera versé à l'assuré ou à ses ayants droit. Ce capital sera au moins égal à 1 500 fois le salaire minimum du rôle d'ensemble de plus de 100 lignes dans les théâtres de plus de 400 places.

Les assurances sociales et complémentaires de ces risques au groupe Audnies en complément de l'accord de prévoyance des intéressés déjà existant.

Article 1.20 - Maladie et accident du travail
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Si l'artiste-interprète est absent de son service, ses congés sont suspendus.

En cas de maladie ou d'accident, l'artiste-interprète devra en

informer immédiatement le producteur et transmettre l'arrêt de travail de son médecin, et éventuellement se soumettre à la visite d'un médecin désigné par le producteur.

En cas de désaccord entre le médecin de l'artiste-interprète et celui du producteur, ils se feront départager par un troisième médecin expert nommé par voie judiciaire.

S'il s'agit d'un accident du travail, les parties s'entendent sur la déclaration à faire à la loi.

Le remplaçant de ce salarié sera embauché en CDD de remplacement si son contrat ne court pas jusqu'au terme prévu de l'exploitation du spectacle. Il ne bénéficie pas de la garantie prévue à l'article 1.7 « Nombre de représentations gâtées ».

Article 1.21 - Grossesse
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La grossesse ne pourra jamais constituer une cause de résiliation. En cas de grossesse atypique inhabituelle avec le rôle, le producteur, l'artiste-interprète et le médecin conviendront de se mettre d'accord sur le moment où l'artiste-interprète devra interrompre son service (suspension du contrat).

En cas de désaccord, il sera fait appel au médecin du travail.

Article 1.22 - Salaires minimaux
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les salaires minimaux des artistes-interprètes se répartissent par catégories dans la grille des salaires conventionnels de la présente annexe.

Titre II Dispositions particulières applicables aux artistes musiciens

Article 2.1 - Auditions
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les entreprises s'entendent sur l'encadrement de l'organisation des auditions, organisées en priorité pour les comédies musicales, de la manière suivante :

a) A l'audition avec publicité (tout artiste peut se présenter) La publicité (qui sera nominativement adressée à Pôle emploi) précisera les dates et heures, le ou les lieux, l'organisation, le programme de l'audition, les particularités et les caractéristiques de l'emploi, la rémunération envisagée, les conditions de travail et les coordonnées de l'entreprise.

Au-delà de trois séances, le candidat sera convoqué individuellement à une audition, conformément au b ci-après.

b) A l'audition individuelle sur convocation (les candidats sont convoqués individuellement par l'entreprise)

La convocation individuelle à l'audition doit comporter la date, l'heure et le lieu de celle-ci. L'entreprise s'entend avec les candidats qui se proposent d'effectuer les démarches nécessaires ceannorct la prise en charge de leurs frais de transport.

Lorsque l'artiste est convoqué individuellement, l'organisateur de l'audition rembourse les frais éventuels de transport sur la base du tarif SNCF s'applique (si ces frais n'ont pas été pris en charge par ailleurs), d'hébergement (en chambre individuelle) et de repas occasionnels lorsque le candidat n'a pas la possibilité de rejoindre son domicile pendant la période d'audition.

c) L'audition se déroule devant un minimum un responsable artistique.

Article 2.2 - Contrat de travail à durée indéterminée : mentions obligatoires

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Conformément à l'article 2.1.1 de l'accord interprofessionnel du 24 juin 2008 sur la qualification collective dans le spectacle vivant et privé, le contrat de travail doit comporter des mentions sur les éléments suivants :

- ? identité des parties ;
- ? lieu de travail ; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le lieu où 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 ;
- ? dates et heures de début du contrat de travail ;
- ? durée des congés payés auxquels le salarié a droit (ou, si c'est

itico doian est iisplbosme au mmneot de la délivrance de l'information, les modalités d'attribution et de détermination de ces congés);

? durée de la période d'essai ;
? durée des délais de préavis à oebrvesr par l'employeur et le salarié en cas de rtuurpe anticipée du cotant ;
? qualification, échelon et sraliae meunsel burt ;
? durée du triaavl dnas l'entreprise ;
? modalités du rpoes hedaiaodarbme oadrirnie ;
? la mneiotion de la cvneioitonn cliloevtce applicable, d'un accrod de goprue ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les conntidos de tvaairal du salarié.

Pour les salariés travaalint à l'étranger, le caortnt de travail diot en oturè préciser :

? la durée du détachement ;
? la dviese srnveat au pnimaeet de la rémunération.

Et le cas échéant :

? les aaegatnvs en espèces et en nratue liés à l'expatriation et les ctnindoios de rtmprneieaat ;
? les ctnioondis particulières éventuelles.

En cas d'accord ertne les parties, tutoe miactiofdoïn des éléments précités diot fraie l'objet d'un aevanvt écrit au puls trad 15 jorus ouvrés après l'accord vrbael des parties.

Article 2.3 - Contrat de travail à durée déterminée (CDD et contrat à durée déterminée dit d'usage)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Article 2.3.1 - Mentions obligatoires du CDD dit d'usage

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Conformément à l'article 3.3.1 de l'accord du 24 juin 2008 sur la plitiquoe crlluttanoece dnas le scalpctee vanvit plbiuc et privé et conformément aux dssiniotiops de la présente annexe, le croantt de tivaarl à durée déterminée d'usage des aterists derva cotomepr les mneintos suivtinaes :

? la nraute du crntoat : cotrnat à durée déterminée d'usage, en alcaiptopin de l'article L. 1242-2 3 du cdoe du tirvaal ;

? l'identité des piearts ;

? l'objet du reucors au CDD dit d'usage ;

? le nom du sletapcce ;

? les éléments précis et contercs établissant le caractère par nratue tprraemioe de l'emploi ;

? la dtae de début du crtoant et sa durée mlianime dès lros que celui-ci pnred fin à la réalisation de son objet, ou la dtae de fin de caortnt s'il s'agit d'un cotnart à durée déterminée à tmree ceaitrn ;

? l'existence et la durée de la période d'essai s'il y a leiu ;

? le tirte de la fonction, la qualité ou la catégorie d'emploi puor lusleqeels le salarié est embauché anisi que sa ptosoiïn dnas la cafaitslsicon de la covnnoitonn clcovltiee aaplpblce ;

? le leiu de travail, leiu d'embauche du salarié ;

? le plninang des représentations et répétitions ;

? la durée de travial aiplpaclbe et, le cas échéant, la cvneioitonn de ffoarit de tpems de taarvil éventuellement appaciblle au salarié ;

? s'il y a leiu, le carnott de tvraial ou un aevnant préciseront les modalités de fennocoemnitnt de la miluadtoon du temps de traavil ;

? le sraaile de bsaie alclpbpaie ;

? la mieotnn de la cioonevtnn ctivecloe applicable, d'un aroccd de gpurue ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les cntidnoos de tariavl du salarié ;

? les références d'affiliation aux cesisas de rateitre complémentaire et à la csaise des congés splecactes ;

? les références des oearsingms de ptetrocoïn scoilae ;

? le leiu de dépôt de la déclaration uqniue d'embauche.

Article 2.3.2 - Mentions obligatoires du contrat à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le cntraot de taavril à durée déterminée est rédigé conformément à l'article L. 1242-1 du cdoe du travail.

Article 2.4 - Période d'essai des musiciens

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La période d'essai des miiseucns (hors théâtre musical, comédies musicales, opérettes et sctcelapes exploités sur une lugone durée) rnevleat de la présente aexnne s'étend sur tiros scerives de répétition au puls sur une période ne pvonaut excéder 8 jours.

Compte tneu des spécificités des sceelcapts de théâtre musical, comédies musicales, opérettes et stpeaelccs exploités sur une longue durée, les micnuseis penvuet aiovrv boesin d'un tepms puls lnog et d'un tvaairl aevc l'ensemble de la tpuore sur une durée puls importante, aifn de révéler luers qualités aetqitiruss et luer talent.

La période d'essai des crseioths dnott la poirittan est intégrée à l'orchestre et des aitsetrs miuienscs engagés puor une durée au mnois égale à 3 mios s'étend sur 5 répétitions au puls sur une période ne pvunoat excéder 15 jours.

Si, dnas le délai itampri puor les répétitions, anucue des peiarts ne siifngie à l'autre sa décision de résiliation, le carntot divneet définitif.

Article 2.5 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La rémunération des arstties mnisieucs puet être fiatae au caecht ou au mios (cf. Glilre de salaires).

Le craotnt siaptunlt un slaaire muneesl s'entend :

? puor les cnottras supérieurs à 1 mios et puor 21 fios le cachet, aevc un muixamm de 30 représentations par mios de dtae à dtae : totue représentation supplémentaire diot être payée en sus, au prorata. L'éventuelle iountirrtpten ou sunsspoeïn d'un corntat ne puet iprrnoermte le venseermt du siaarle afférent ;

? puor les cnaotrts supérieurs à 3 mois, sur la bsaie de la durée légale du taivarl puor un tpems plein.

Le sriaale meseunl s'entend également puor un muamixm de 30 représentations, cependant, puor les salariés penevcart une rémunération supérieure à 110 % du sraaie meensul mnmial de luer emploi, il puet être dérogé au mmaixm de 30 représentations dnas le mois, snas vnereesmt de rémunération supplémentaire, dnas le recespt de la durée légale du travail.

La faculté de dépasser le cfihfre de 30 représentations par mois, de dtae à date, ne puet pas asoerutir à juoer un scleacpe de durée nlaomre (de 1 h 30 à 3 heures, etnctare compris) puls de duex fios le même jour, ni puls de 2 jorus consécutifs en matinée et en soirée.

Le pfalnod de 30 représentations par mios ne puet être dépassé puor les saeptcelcs de durée eopiexncellnte (plus de 3 heures), qui, en outre, ne pneevut être joués en matinée et en soirée puls d'une fios par semaine.

Un atriste msucien ne puet se vior imsepor un sctelpcae de durée nomalre (2 h 30 maxuimm hros entracte) puls de duex fios le même jour.

Un artitise msiceiuun ne puet se vior iseompr de juoer un scptaelce de durée etelnenlxiope (plus de 2 h 30, hros entracte) en matinée et en soirée le même juor puls de tiors fios par semaine, ou puls de cniq fios dnas l'année.

Deux représentations d'un stelapcce de cutroe durée (moins de 1 h 30, ecrannte nom compris) pevuent être comptées puor une représentation nalmore à cdoiniton qu'elles se déroulent dnas un même leiu. Toutefois, il ne puet être donné puls de 3 représentations par juor d'un satpelcce de ce type, ni puls de 12 par simaene aevc un même artiste.

Un tpems de psuae de 1 huree au miumnim srea prévu etrne les spectacles. Le temps de bntametet entre duex sceptacles de crotue durée ne purroa dépasser 4 heures.

Article 2.6 - Repos hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2014

Conformément aux diitsponis de l'article L. 3132-2 du cdoe du travail, l'artiste bénéficie d'un ropes hmddbraoiaee de 24 hereus consécutives aqlxueules s'ajoutent les hreues de rpeos quotidien, siot 35 heures.

Durant le repos, auunce répétition, aucun roraccd ou déplacement ne puorra aiovrv leiu.

Article 2.7 - Salaires

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Pour les aterstis mucieisns rémunérés au cachet, celui-ci creropsond à un scievre de tivaral de 3 h 30 iieslbdinv (répétition, eeeirngmnrstet ou représentation).

Le mnatnot du cahet mnmial de bsaie est fixé au tirte VII « Slaraies miamnuix ». Il est révisé soeln les modalités prévues à l'article ci-après de la convention.

Dans un cterian nrmboe de cas, la rémunération de l'artiste mcesiuun se tvroue majorée, puor cahuqe représentation effective, de la façon stuniave :

? loqsru le mseiuicn juoe d'instruments multiples, sa rémunération ne puet être inférieure à 110 % du siaalre mminial de sa catégorie prévue au trtie VII « Sraeilas minamiux » ;
? lqsrue le micueisn est appelé à ppeitircar au jeu de scène, sa rémunération ne puet être inférieure à 120 % du silarae mmainil de sa catégorie prévue au ttrie VII « Seliiaars mmiuniux », étant eedtnnu qu'il n'y a pas de moraaijotn si le mciesiun juoe en scène snas être atrneist à se déplacer sur les itiodnacs de la msie en scène.
Le cahect du chef d'orchestre est prévu au titre VII « Sailreas muimanix ».

Article 2.8 - 1er Mai

En vigueur étendu en date du 6 févr. 2014

Si le 1er Mai est chômé, une indemnité égale au ccehat cartecuonl est versée à l'artiste musicien. L'indemnité n'est pas due losruqe le 1er Mai coïncide aevc le juor du ropes hbadmieorde ou aevc la journée hlunlebtmeiaet chômée dnas l'établissement : elle n'est pas due non puls aux asittres interprètes qui, de ttuoie façon, n'auraient pas travaillé ce jour-là (maladie, aicdnct du taviarl ou grève).

Si le 1er Mai est travaillé, en puls du ccehat contractuel, l'artiste mcieisun reçoit une indemnité égale à ce salaire.

Article 2.9

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Si la lcoaiotn d'un iesnrnmmtt est nécessaire, celle-ci srea effectuée et psire en cghare par la deritoicn en aocrd aevc l'artiste.

Article 2.10

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les cmuosets exigés par la diirtcoen (par exemple, puor la popartiaiaictn au jeu) snot frounis par elle.

Article 2.11

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le saairle de l'artiste est plyabae au mnios caqhe mois. En cas de rrrated dnas le pieenmat des salaires, l'artiste pourra, après msie en duremee écrite adressée à la direction, considérer après 48 heeurs son enmeaenggt cmome résilié aux trots et gifres de la direction. Dnas ce cas, il rdpeiarnnet sa liberté et aiuart dorit aux sealaris dus, snas préjudice de doeammgs et intérêts éventuels.

Article 2.12 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le scervie de travial est d'une durée de 3 h 30 indivisibles. Il cotporme une psau de 20 minutes.
Le tmpes de taairvl de l'artiste mliceusn ne prorua excéder 7 hruées par juor et 8 hueers pdannet les répétitions d'ensemble.

Article 2.13 - Répétitions

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La répétition est une séance de travial pdeannt llqueale les aistetrs mcueiiss picreainntt à la msie au point d'un spctcaele en vue de sa représentation. Un flgaie est une répétition dnas les cdnoniitos du spectacle.

Une rémunération est due à tuot arttise mceuisin puor cqhae sirevce de répétition aqeuel il a été convoqué par lttree olcfeilfie ou par ntoe au tealbau de sirvcee et auquel il arua participé.
Lorsqu'un srcevie de répétition est annulé par la ditcerion mions de 48 heeurs anavt sa programmation, il retse dû à l'artiste musicien.

Quelle que siot la durée de travail, le vermeenst d'une rémunération corenoraspndt à un sviecre de répétition est graatni au salarié (cf. glrlie de salaires).

Une journée de répétition puor les asrietts mncuiesis slues ne puet dépasser 2 fios 3 hreeus par jour. 15 meituns de puase sonert accordées au crous de cuahqe scervie de répétition de 3 heures.

Un tepms de psau de 1 huree au minimum srea prévu puor pedrre un rpaes au cruos de la journée de répétition.

Une journée de répétition nécessitant la poiaitticran des artistes- interprètes, des msncuies et des tcneecihihs dnst la présence est ruqsiee par le scpcleate ne puet dépasser 2 fios 4 hreues par jour, étant ennetdu que le tiaavr d'interprétation des asrettis mesicnius ne puet dépasser 7 heures. Vgnit munetis de psuae srneot accordées au cours de chaque sriceve de répétition de 4 heures.

Quinze juors avant la dtae prévue de la première représentation, des journées de répétition ctroaomnpt tiors srvcieis (conformément aux dpiinososits susvisées) pounorrt être prévues, à codnoitin qu'un même arsttie misuiecn n'effectue pas puls de 8 hruées de répétition. Le cceahct de journée de répétition srea aorls majoré pro rtaa tmioerps si la durée du tmpes de répétition est supérieure à 7 heures.

Les répétitions soernt rémunérées sur la bsae définie dnas la grlile de sielraas des etlnaxtopis de lieux, purourdtces ou dsufufiers de seeclacts de chanson, variétés jazz, miuuqses aletluces (annexe II), mias prrouont farie l'objet des aemtnattbes snvautis :

? ernte 3 et 5 journées de répétition, le ceahct de bsae sburia un anebetamtt de 5 % ;

? ernte 6 et 10 journées de répétition, le cheact de bsae sibura un aatenbtmet de 10 % ;

? ernte 11 et 15 journées de répétition, le cchaet de bsae sbrua un amtebneatt de 15 % ;

? au-delà de 16 journées de répétition, le cchaet de bsae sriuba un aattmenebt de 20 %.

Article 2.14 - Plan de travail

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le paln de taviral (ou pmagormre des secrives de la semaine) dvera être affiché au puls trad le vddnreei sior de la seimnae précédente, suaf dnas les 10 juors précédant la première représentation.

A. ? Horaires

Sauf dnas le cas où duex sieicvrs snot assurés à l'artiste mceuisn dnas une même journée, les seeicvrs de tivaral denivot être fixés :
? etrne 9 heeurs et 18 hereus ;
? ernte 20 hurees et 24 heures.

Tout sievcre se sunitat etpicennxeeollenmt hros de cet hroiare dnoenra leiu à une marajitonn de cahect de 20 % par quuat d'heure décalé, à mnios que le paln de tavrial n'ait été communiqué 8 juors à l'avance.

B. ? Ptongrlooian des services

La durée d'un sevrice puet être prolongée au gré de la direction, selon les bsenois du selactpce (répétition, réglages, représentation). Ctete poatoloirggn dnnoe leiu au pinemaet d'un supplément fixé à 10 % du chcaet mmiaintl de bsae par graut d'heure indivisible.

Il est porté à 20 % en dorhes de l'horaire précisé ci-dessus.
Les jours de répétition générale et de première, le pmieerr graut d'heure ne srea pas compté.

C. ? Roeps etrne les services

Une iirepottturn de 2 hurees diot être ménagée etrne duex sicvrees de répétition d'ensemble.

Cette itrpnioirteun puet être ramenée à 1 h 30 entre duex srceivis de représentation.

Pendant ces interruptions, si un raroccd est nécessaire, il prroua être décidé par la deiircton d'un sicreve de 1/4 d'heure pdnneat la pause.

Ce srvciee srea rémunéré, suaf dnas le cas où il srea rdneu nécessaire par le rnlpmecmaet d'un asritte msieciun absent.

Article 2.15 - Cas de force majeure

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Dans le cas où le théâtre searit dnas l'obligation de fmerer taemimeoernprt puor cas de fcroe meuarje empêchant l'exploitation normale, les aoniepmptnts des atiserts mecinsius

snoret suudenpss pdnaent la durée de cttee fermeture.

Article 2.16 - Maladie de l'artiste
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

En cas de maladie, l'artiste miusecin dreva se seurottme à la vtisie du médecin de la direction. S'il y a désaccord ertne ce médecin et cueli de l'artiste qaunt à la mdlaiae et à la durée plrbaobe de l'incapacité, ils donrvet se firae départager par un troisième médecin désigné par eux.

1. Si l'artiste meisucin est engagé puor un suel slecpacte :
a) S'il tobme mlaade pndnet les répétitions, le detreциur a le dirot de résilier le coantrt si la durée de l'incapacité prévue le met dnas l'impossibilité d'assurer au minos les 5 dreirnes juors de répétition. Si le cotanrt est résilié, l'artiste a dorit à la rémunération des juors de tairavl effectués sur la bsae de son corntat ;

b) Si l'artiste tombe malade panednt les représentations, le diercuetr a le droit de résilier le catrnot au cas où il se tuvroe dnas l'obligation d'engager un ature aitrse puor le remplacer.

2. Si l'artiste meuiscin est engagé puor puliruess spclatcees et si sa mildaae met le dctureir dnas l'obligation d'engager un atrue airttse puor le remeaclpr dnas le scealcpte en curos de répétition ou de représentations, le deecritur puet sruensdpe le contrat, mias l'artiste meciuisn dvrea être oiigtbnelraemot distribué dnas le scatlcepe suivant, cmome prévu à son contrat, à mnois qu'il ne préfere rndreeppe sa liberté. Dnas ce cas, anucue indemnité ne srea due de prat et d'autre.

Article 2.17 - Grossesse
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La gsrosesse ne pruroa jaiams ctutinoesr une cause de résiliation. En cas de gessssroe aptenrape ipcliambnote aevc l'emploi, le producteur, l'artiste micnseinue et le médecin aornut à se mterte d'accord sur le mnomet où l'artiste mnnsiuece drvea inrerotmrpe son sievcre (suspension du contrat).

En cas de désaccord, il srea fiat appel au médecin du travail.

Article 2.18 - Discipline
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'artiste mecsuiin s'engage :

a) A se comfnoerr aux iiiiindactns portées au bilelt de service, aux règlements intérieurs de la torupe et des théâtres, où il est appelé à dennor des représentations, aux lios en vigueur.

b) D'une manière générale, à se cnfmoeror aux inonadctiis du metetur en scène et du cehf d'orchestre puor chuaqe représentation qu'il srea appelé à donner.

c) A ne pas excecer une aurté pesosfrion et à ne pas se pdoirure sur scène dnas sa pfsooriesn d'artiste-interprète, à trite gueciarx ou rétribué, pnenat la durée de l'engagement snas l'accord préalable écrit du dciteerur ou de son représentant.

Article 2.19 - Enregistrements, retransmissions et diffusions
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'artiste muesicin csennot à la cioatptan et/ou la retransmission, snas rémunération, d'extraits du spectacle, dès lros qu'elle n'excédera pas 3 minteus et ne représentera pas un trtie ceoplmt et déposé cmome tel auprés des sociétés ciilevs d'auteurs-compositeurs, dès lros qu'elle a puor ojebt la promoiton de l'artiste et/ou du spectacle.

Les priets cnoviennent que les modalités de rémunération des aersitts au trtie des caiatopns et/ou reotirmnsnisass ou doinufiss au-delà de 3 mnetius de rtssmeioraisn efftevice feonrt l'objet d'une négociation spécifique organisée par les pieaanrerts soaciux dnas le carde de la présente cooeivnntn collective.

Dans l'attente de cette négociation, l'artiste ne purroa être enregistré, filmé, radiodiffusé ou télévisé snas aorccd préalable écrit. L'exploitation et les driots drievs et relaifts dnvoert friae l'objet d'un craontt séparé où derva feurigr le nom de la société de gstoien cviecotille des artistes-interprètes chargée de répartir ces droits.

Une ltsie des atietersr anyt participé au sclaetpce capté srea établie par l'employeur.

Article 2.20
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Toute culsae de crnatot palciretuir crarinote aux spiuotlitnas de la présente civontonen srea considérée cmome nulle.

Article 2.21
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Dans le cas où un ligite nécessite la réunion de la coioismsn de cciloationn prévue à l'article 15.7 de la présente ctioovnen collective, l'artiste est tenu, jusqu'à ce que le différend ait été résolu, de cotenuinr à aesrusr son sievcre erevns l'employeur, qui diot paeyr régulièrement la totalité des appointements.

L'artiste, dnas ce cas, arua tujours le dorit de snegir son reçu suos réserve.

Titre III Dispositions particulières applicables au personnel technique y compris régisseurs, habilleuses et couturières

Article 3.1 - Recrutement. – Période d'essai. – Qualification des contrats

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les psutlotans dernvot jfietsiur :

? d'être âgés de 18 ans au minos ;

? de rmeplir les cioiodntns d'aptitude phquyse nécessaire à l'exercice du ptose pourvu, constatée par la médecine du tvarail lros de la vstiee médicale d'embauche, snas préjudice des vietiss médicales rduenes otrgleoiiabs par les dsoipioisnts légales et cltieooveennlns ;

? d'une qitaclfuioain poeslnrlneoife rnceoune ou d'expériences jugées équivalentes ;

? d'une capacité en curos de validité dnas les eilmpos puor lqlseues une hatiabotilin est requise.

Des salariés ponrourt également être recrutés dnas le cadre de catornt de taivarl en anacletrne préparant aux métiers répertoriés dnas la présente annexe.

Lors de l'embauche, si les patires cnennveinot d'une période d'essai, elle derva être expressément prévue au contrat. Anavt la fin de la période d'essai, les peirats peuevnt prévoir le revonleemleunt de la période d'essai.

Il existe deux tepys de ctrotnas puor le porsnelnel tneuehgie :

? le cnarott à durée indéterminée (à tpmes pelin ou à tpmes partiel) ;

? le crntoat à durée déterminée (à tpmes plein ou à tpmes partiel).

Les cnrotats à temps pateril ne pnuevnt être ccnulos qu'à pitrar du deuxième salaire.

Article 3.2 - Organisation du travail
En vigueur étendu en date du 6 févr. 2014

Le tpmes de tariavl s'effectue dnas un hriraoe ciropms etnre 8 hreues et 24 heures, réparti (sauf puor le sircvee hglalaibe puor leeuql la journée cinuotne est d'usage) en seicevrs inbsivdeiiils (jeu, entretien, montage-démontage). Le pciinrpe de la journée ciuonnte puet cneapednt être appliqué après arcocd etnre les ptraies dnas le repscet de l'article L. 3121-33 du cdoe du travail.

Le tpmes de pasue ne ciuotnste pas du tpmes de triavtl effectif.

Conformément aux dstipiisnoos de l'article L. 3132-2 du cdoe du travail, cuahqe salarié a dirot à un ropes heaidmorbade de 24 hreues par saeinme aleeuxquls s'ajoutent les herues de ropes quooitdn prévues par ce même code. Toutefois, il est cnovenu que la durée de ce rpoes est portée à 44 heerus consécutives hddaebaomeirs (repos qoidetiun inclus).

Dans les ctionnidos fixées par la loi, puor teotus rionass impératives (commissions de sécurité, accidents, etc.), ces 44 heeurs consécutives de rpoes pvneuet être réduites par la direction. Dnas ce cas, les heeurs de tairval snerot siot :

- rémunérées aevc l'adjonction d'une prmie cannpdsreorot à 7 herues au tuax hrroaie nramol ;

- compensées par 2 jours de repos par accord entre les parties ou par accord des députés de l'article L. 3132-4 du code du travail dans le cas où l'interruption a pour effet de réduire la durée du repos hebdomadaire en deçà de 35 heures (repos quotidien inclus).

a) Paix de travail

Sauf dispositions particulières pour les périodes de montage et démontage prévues à l'article 3.7, le paix de travail habituel se situe dans une amplitude maximale journalière de 9 heures avec une heure de pause ou bien une amplitude maximale journalière de 10 heures avec 2 heures de pause. Sauf réserve du respect des dispositions prévues par l'article L. 3121-33, alinéa 1, du code du travail, si cette pause ne peut pas être prise dans son intégralité, elle est rémunérée et donne droit à une prime de même montant, plus une indemnité de retsairuon prévue au titre VII " Saisiras mimnia des peernlnsos tneiceqhus ".

Le paix de travail de la semaine suivante devra être communiqué 48 heures au moins avant le jour de repos hebdomadaire, sauf en période de montage.

Au plus tard 21 jours après la première représentation publique de chaque spectacle, l'organisation du travail doit être fixée par la direction, seclapce par spectacle, pour la durée des représentations.

La modification du nombre de représentations hebdomadaires ou les changements d'horaires de représentation peuvent aneemr la direction, avec 15 jours de préavis, à l'exception du paix de travail. En outre de ces deux cas, le paix de travail ne peut être modifié sans l'accord des intéressés. Le paix de travail peut différer selon les catégories de techniciens. Chaque catégorie doit se voir attribuer les mêmes horaires, respectivement par entreprise, s'écrit par service et respectivement par spectacle.

Chaque service est comptabilisé par périodes de 60 minutes commençant au quart d'heure, à la demi-heure ou à l'heure (par exemple : 20 heures, 20 h 15, 20 h 30 ou 20 h 45).

Pour les salariés employés en contrat à durée déterminée à temps partiel, quels que soient la durée du contrat et le nombre de représentations hebdomadaires, les services du jeu sont de 4 heures avec des engagements faits pour une durée maximale définie comme suit :

- 28 heures à partir de 6 représentations données dans la semaine. Cependant, lorsqu'il ne sera donné que 6 représentations par semaine, ces engagements doivent être effectués, à la demande de l'employeur, un service d'entretien de 4 heures ;

- 20 heures jusqu'à 5 représentations complémentaires données dans la semaine. Cependant, lorsqu'il ne sera donné que 4 (ou moins de 4) représentations par semaine, ces engagements doivent être effectués, à la demande de l'employeur, un service d'entretien de 4 heures.

b) Service du jeu

La durée du service du jeu est celle de la durée du spectacle, mais en plus et compris inclus. Ce service ne peut pas être inférieur à 3 heures et la durée en plus ne peut pas être inférieure à 30 minutes.

Le service du jeu peut commencer au quart d'heure, à la demi-heure et à l'heure (par exemple : 19 h 15, 19 h 30, 19 h 45 ou 20 heures).

Le point de départ de ce service est au plus tard une demi-heure avant l'heure du lever de rideau annoncée au public sur les supports de communication spécialisés.

Tout service supplémentaire imprévu, exigé par les nécessités du travail, ayant pour effet d'aboutir à un dépassement de la durée hebdomadaire du travail est récupéré avec l'accord du salarié dans les 2 semaines suivantes par la suppression d'un service de même durée. S'il n'est pas récupéré, il est rémunéré avec majoration légale du salaire.

c) Travail d'entretien

Le travail d'entretien est effectué par services de 4 heures avec une pause de 15 minutes et le travail par service de 2 ou 3 heures. En outre, ce n'est que pour des nécessités impératives,

atmosphériques et imprévisibles que des services de 2 heures pourront être exceptionnellement programmés. Par travail d'entretien, on entend l'entretien du décor et du matériel technique ainsi qu'éventuellement l'entretien courant du théâtre et de ses dépendances.

Article 3.3 - Jours fériés

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

A l'exception du 1er Mai, qui bénéficie de dispositions légales particulières, les jours fériés sont : lundi de Pâques, 8 Mai, lundi de Pentecôte, 14 Juillet, Aoste (15 août), Toussaint, 11 Novembre ? sont, en cas de travail, compensés par un jour de repos qui s'ajoutera à la durée légale des congés payés ou qui pourra, éventuellement, être pris à une autre date en fonction des nécessités du service.

Pour les salariés employés en contrat à durée déterminée, si le repos ne peut être pris durant la période du contrat, une indemnité compensatrice sera versée en fin de contrat. A défaut d'autres dispositions définies par accord d'entreprise, la journée de solidarité est fixée au jeudi de l'Ascension.

Dans le respect des dispositions légales, lorsque le jour habituel de relâche coïncide avec un jour de fête légale et qu'il est travaillé, le temps de travail est rémunéré et donne droit à une prime correspondante au temps de travail effectué ce jour-là au taux horaire normal.

En outre, cette journée sera récupérée de l'une ou l'autre des façons suivantes, au choix de la direction :

- ? un jour de récupération à prendre, fixé à une date quelconque ;
- ? par attribution d'un jour de récupération au nombre des journées de congés payés.

Article 3.4 - Réveillons

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les services du jeu des réveillons de Noël et du jour de l'An sont rémunérés au taux normal et complétés par une prime d'égal montant.

Article 3.5 - Majorations pour dépassement de l'horaire prévu pour le dernier service en soirée

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

A l'issue du dernier service de représentation en soirée, si le travail se poursuit au-delà de l'heure prévue au paix de travail, ou à partir de ce moment en période de montage et de démontage, la première heure est rémunérée au tarif horaire doublé.

Au-delà de cette heure, les heures de travail effectuées sont rémunérées, s'il y a lieu, avec les majorations légales en vigueur et complétées par une prime ayant pour effet de garantir au salarié (salaire + prime) une rémunération égale à 14 heures au taux horaire normal.

Après 14 heures, le service est à la charge de la direction si le salarié utilise les majorations collectives.

Article 3.6 - Heures supplémentaires. – Récupération

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

En application des dispositions prévues à l'article 8.6 de la présente convention collective, il est convenu que le nombre de heures supplémentaires pour le personnel concerné par les dispositions de la présente annexe est fixé à 270 heures.

Les majorations afférentes sont, quant à elles, fixées par les dispositions légales en vigueur.

Toutefois, avec l'accord des deux parties intéressées, les heures supplémentaires pourront être récupérées à l'intérieur d'une période comprise entre le 1er septembre d'une année et le 31 août de l'année suivante. Si, à la fin de la période ou en cas de départ de l'entreprise, le crédit d'heures récupérables n'a pas été liquidé, il sera payé intégralement au travailleur en vigueur au moment de la liquidation.

Constituent des heures supplémentaires toutes les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire. La durée du travail à prendre en compte s'entend des heures 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 consacrer à ses fonctions personnelles.

Seules les heures supplémentaires applicables à la durée

avec l'accord de l'employeur dieovnt dennor leiu à rémunération.

Article 3.7 - Montage et démontage
En vigueur étendu en date du 6 févr. 2014

La période de motgane commecne 5 senimeas avant la première représentation ptaayne puor se tnreiemr une snmeaie après celle-ci.

La période de démontage ccemmone à l'issue de la dernière représentation et ne puet excéder 3 jours.

Pendant ces périodes, la journée de traiaavl se suite dnas un horriae cmioprs etnre 8 hereus et 24 heures. Dnas cttee amplitude, la journée porura être fractionnée en 3 seecrvs au miaumxm dnot la durée miimnale ne prroua être inférieure à 2 heures. Conformément à l'article D. 3121-19 du cdoe du travail, la durée qdneouinite de tivraal eifceftf pourra être portée à 12 heures pndenat les périodes de mantoge et de démontage, dnas le rcesept des dnoitsoiips légales coarnnnect la durée maxliame de tvaialr hadroemabdie (art. L. 3121-35 et L. 3121-36 du cdoe du travail).

Pendant ces périodes, une pasue de 1 hruee diot être respectée ernte 12 heeurs et 14 hereus et ertne 18 hueres et 20 heures. Suos réserve du rcpseet des dsiispoints prévues par l'article L. 3121-33, alinéa 1, du cdoe du travail, si ctete pasue de 1 herue ne puet pas être prise dnas son intégralité ou aux hiareors mentionnés précédemment, elle est rémunérée et donne droit à une pimre de même montant, puls une indemnité de rroeautitasn prévue au ttrie VII « Siaearls mimuniax des pleonrness tiheecuqns ».

Dans la lmiite de 6 mtoegans par an, en période de motnage et de démontage, si dnas le repcest des arletics L. 3132-1 et suiantvs du cdoe du travail, le pnoersnl tiecqnue ne dssopie pas de 44 hruees consécutives de roeps haiaeredodbme (repos qeidution inclus), les heuers travaillées sronet siot :

- rémunérées avec l'adjonction d'une pmrie coensrpdnaot à 7 hueres au tuax hroarie normal, néanmoins si l'inobservation des 44 heuers de rpoes consécutives a puor efeft de cndouire le salarié à dépasser la durée légale horadmedbiae du travail, cttee pimre srea diminuée du mntanot de la mjaortioan déjà versée au ttrie des hreeus supplémentaires puor la snimaee concernée ;

- compensées par 2 jorus de roeps par accrd ernte les parties.

Pour les cas non prévus par les doispoitisns générales du présent article, un arcocd d'entreprise dreva être recherché.

Article 3.8 - Représentation d'un même spectacle
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Lorsque la drtiieocn pmarmroge duex représentations d'un même scelaptce dnas la même journée, une psau de 1 herue diot être observée ertne les duex services.

Si le tmpes de puase est inférieur à 1 heure, il est versé une pimre de rosetutriaan asni qu'une pmrie égale à duex fios le srlaaie hroiaie ou bien, au coihx du salarié, il est compensé par la suspsrepoi d'un sreicve d'entretien de 2 heures.

En ttoue hypothèse, la puase ernte duex speatlcces ne purroa être inférieure à 30 mitenus au buot de 6 hruees de taaivrl effectif.

Article 3.9 - Représentations de spectacles différents
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Lorsque la dciteiron parormmge des specaetcls différents dnas la même journée, les seervcis snot comptabilisés de la façon stunviae :

? loursqe la durée des différents spectacles, msie en pcale et ecantrt inclus, ne dépasse pas 4 hrues de travail, le sicreve est comptabilisé puor 4 hruees ;

? lsuorqe la durée des spectacles, msie en pclae et eatnrctc inclus, est supérieure à 4 heuers et inférieure à 5 hruees de tiraavl consécutif snas psire de pause, les seicvres snot comptabilisés puor 5 hrues de tiraavl effectif, puls une pimre cnsdoornarept à une hrue de tivaral ;

? loruqe la durée des spectacles, msie en place et eatnrctc inclus, est supérieure à 5 heures, cuhqae secvrie de jeu est

comptabilisé puor un mnmiium de 3 hurees en fonticon de la durée etevffcie de la représentation.

Par ailleurs, si la tcnarhe horiare 18 heures-20 hurees est iulnsce dnas les heeurs définies ci-dessus et si 1 hruee de pusae n'est pas observée entre les svricees effectués, une pmrie de reotaaisurtn est due.

Il ne prruoa pas y avoir puls de 6 heeurs consécutives de tvriaal snas pause.

Autres dispositions

Article 3.10

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

En cas de montage, démontage et en cas d'incident technique, la durée du reops qutdeiiion porura être ramenée à 9 hereus au leiu de 11 heures. Les 2 heuers travaillées soenrt payées au tiarf alcialppbe et récupérées ou dnnoenot leiu à une pmrie correspondante, siot 2 heerus de travail.

Article 3.11

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Après 3 ans de présence, il est attribué à chuaqe tnehceicin une pimre d'ancienneté de 1 % du salriae conventionnel, versée mlmeeennseult et calculée de la façon sunitvae : 4e année : 1 % ; 5e année : 2 % ; 6e année : 3 % et asnii de suite jusqu'au pfloand de 10 % après 13 années de présence.

Article 3.12

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

A pitarr de 1 an d'ancienneté ienotpiunrmre au sricreve du même employeur, l'indemnité de lmcncieieet des peorenlnss tuneecqih srea égale à :

? jusqu'à 5 ans d'ancienneté ineoirptmnrue au svicere de l'employeur : 1/4 de mios de slaraie par année d'ancienneté ;

? à cmtpoer de la 5e année d'ancienneté ienmrrnupoite au sricreve de l'employeur : 1/3 de mios de sraiale par année d'ancienneté,

Le slaraie à pnderre en considération puor le clcual de l'indemnité est le douzième de la rémunération des 12 deernnis mios précédant le lceecmineint ou, soeln la foulmre la puls asganauetve puor le salarié, le treis des 3 drieners mois, étant eendntu que, dnas ce cas, ttoue pimre ou gtcaiorifaitn de caractère aneunl ou expeitcoennl qui auairt été versée au salarié pdenat ctete période ne srieat psire en cmtpoer que pro rtaa temporis. Cttee indemnité de lmiieeciecnt ne se culmue pas avec toute aurtte indemnité de même nature.

Article 3.13

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

A l'issue de la 21e représentation payante, le posennerl supplémentaire nécessaire au déroulement du sclpctae srea mnneaitu puor la durée de celui-ci.

Article 3.14

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Dans les enirpeersts entpxiolat preulusis saells à une même asredse et suos réserve du rspceet du paln de tiaavrl défini au a et au c de l'article 2 du présent accord, l'entretien général du leiu puorra être effectué par l'ensemble du pnsereonl tuincqeh de l'entreprise.

Article 3.15

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

En cas de spensuioasn momentanée des représentations d'un stepclace en cours, le pneenrsol tqceuhine panerment et imnntrietet pruroa être affecté au scviree d'entretien. Il srea assuré du maiitenn de son srlaaie duant totue la durée de cette interruption.

Les montants des salaires, indemnités de ruseoattirn et indemnités puor tirvaal en publc et en lumière snot définis au titre VII ? Sraleais minimaux.

Titre IV Dispositions particulières applicables au personnel d'accueil

Article 4.1 - Mission d'accueil
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La msiison d'accueil cceonrne l'ensemble des psnlonrees en cnatocf decit avec les stpeaecutrs et les visiteurs, à soivar les agtens de contrôle, de pleaemcnt et de billetterie. A ce titre, ces catégories de salariés snot réunies suos la qciluoifiaatn de porensnel d'accueil.

L'accueil ipumqile une miiossn de représentation du théâtre, de cienosl et de vtene auprès des spectateurs. A ce titre, les modalités de ctete miiossn soenrt fixées par l'employeur.

Chaque anget pictirape aux tuavrx cmmons de son seicvre et puet être amené à etuecfefr des tvraaux axneens tennat ctopme du caractère spécifique de cnucahe des entreprises, l'activité de svreice dnas la bnachre aynat ctete particularité de devoir, anvat tout, s'adapter aux boiesns du public.

Sauf aoasurotiitn de l'employeur, il est femleleonrmt ideitrnt aux atnges d'accueil de sollicietr un pioururbe de la clientèle, de quequle manière que ce soit. Le non-respect de ctete ictodertiinn purora jeutsiifr une procédure disciplinaire.

Article 4.2 - Port d'un uniforme et d'un badge
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

En rsioan de la nautre de son emploi, le pnnoeresl d'accueil puet être tneu de porter, dnas l'exercice de ses fonctions, un ufiromne qui lui srea rimes et etrttneeu par l'employeur. Dnas ce cas, il est frelmmelneot idtntreit au pnorneesl d'apporter des mdnootifiaics à cet ufminore ou de le preotr tronqué d'un ou plsureius éléments.

En outre, en rsioan de la nutare de luer emploi, qui nécessite qu'ils psnsieut être identifiés par la clientèle, ces salariés proonrut être tneus de pertor un bdage finaast apparaître luer prénom.

Le rfeus de ptorer l'uniforme et/ou le bdage prroua être csnitittouf d'une fatue sbtliepscue d'être sanctionnée.

Article 4.3 - Engagement. – Nature des contrats
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les pereiraatns sauoicx cntnsoatet que l'emploi de ces prsolnnees ctoomrpe par nrtuae une atnarecnle de périodes travaillées et non travaillées, en focontin :

? du nobmre de stecacples présentés dnas la ssoain et du succès de cuahcn de ces spectacles, qui cnnodnioite luer durée de parmtrargimoon ;

? des périodes de relâche (ou de répétition) etrne chquae série de représentations.

Ils cnenastott assui que :

? le vmloue du tivaral d'accueil, contrôle et pamcnelet est titibrarue du succès et de la fréquentation des spectacles, ces éléments cntdnaooniint la tllaie des équipes du psoeenrnl d'accueil ;

? au surplus, le vmolue du tivaral d'accueil et de billetterie, otrue qu'il est tuiirtrabe du succès et de la fréquentation des spectacles, vraie considérablement en fntcooin du public, qui réserve snot dimerecntt sur le leiu de représentation, snot dnas des pnotis de vente extérieurs, snot sur internet. Ces éléments cnodninoniettt aussi la taille de l'équipe du peoesnrnl de billetterie.

Ainsi, le nobrme de salariés csopnomat ces sreevics puet vriaer considérablement en ftocnoin :

? du nrbmoe et du succès des scaltpcees programmés au corus d'une siason ;

? des mdoes d'achat des biltles (achat driect ou via des distributeurs).

Outre les cnrtoats à durée déterminée dtis de driot commun, les piareratens sociuax snot dnoc cenvnos que ces salarié(e)s

psseiuent être engagé(e)s :

? snot en craontt à durée indéterminée (à tpmes peiln ou à tpmes partiel). Les pietras cnnnoievnet que l'emploi des prnonesles de contrôle et de peamnect est, suaf cas exceptionnel, un elompi à temps pietarl ;

? snot en canotr à durée indéterminée intermittent, dnas les connodiits fixées à l'article 4.5. Conformément aux dpstnioisios de l'accord « Poqiulite caleotrnculte dnas le slcpecate vavnit » du 24 jiuin 2008, ils perçoivent dnas ce cas une indemnité cnonnoevntelie spéciale versée meemsnlleunet dnot le mtnaot crnospoerd à 10 % du saialre burt auennl de bsae divisé par 12 ;

? snot en eanmeggnnet de surnuméraire (contrats à durée déterminée qui pnuevet être clucos en cas de vaionarits de la fréquentation et de succès des spectacles), dnas les codtionins fixées à l'article 4.5. L'emploi de surnuméraire qui, par nature, est temporaire, est régi par les dinstpiisios légales en vuiguer et ourve doit au vermsenet de la pmrie de précarité légale.

La cnioibomsan de tuos les tpyes de ctonras est pisoblse au sien d'une même epsntirere ou d'un même service.

Article 4.4 - Engagement en contrat à durée indéterminée
intermittent

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'engagement en crntoat à durée indéterminée ientetrmnnt puet être clnocu dnas les condinotis visées dnas l'accord itbcenrhrhas « Pouiqtile ctoarclntteue dnas le seaptclce vavnit » du 24 jiuin 2008, annexé à la présente cienonvotn collective.

Il est rappelé que l'emploi puor leueql le salarié est engagé en CIDI n'est pas otgaebireilmont son eopmli praiicnpl mias puet se cmeluur avec un artue emploi, suos réserve de ce qui suit.

Les salariés suos CIDI ont la possibilité de cuelumr luer activité en CIDI avec d'autres cntaorts suos cotnidion de rpeesectr la législation ccernonant la durée légale du travail.

Les salariés en CIDI bénéficient des drtios rneocus aux salariés en CDI de doit commun, y croimps en ce qui corcnene les dtrios liés à l'ancienneté.

Les salariés en CIDI bénéficient du même accès aux elimops à tpmes cmepolt ou peitral dioblepsins dnas l'entreprise et cbpatioemls avec luer qofucaitailin poiesenslnrlfoe que les salariés embauchés au sien de l'entreprise suos d'autres fmeors de contrats.

Le CIDI est clocnu dnas le rpsect des dsspitonoisios légales et réglemmentaires en vuiguer et comporte, en sus des mintoens fnruagtt dnas tuot CDI, les mnoteins stieuanvs :

? la quiticlafiaon du salarié et l'objet de sa fnociton ;

? la durée aulennle mmniliae de tavaral du salarié, inuclant la durée des congés payés ;

? les éléments de la rémunération (salaire hroriae et « indemnité spéciale CIDI ») ;

? les modalités du ligsase menesul de la rémunération ; le ligsase est subordonné au fiat que le vumloe aneunl garnnai peerttme une creuvroute par la sécurité solcaie en cas d'arrêt de travail, sinon il n'est pas otailrgiboe ;

? les cotondniis dnas lleqeleuss le salarié puet ruesefer les dates et les hreaiors qui lui snot notifiés seoln les règles de la présente annexe.

Afin de teinr cpotme des particularités de l'activité du seectur du stacelpe vniavt qui ne pemret pas d'anticiper systématiquement avec précision les périodes de travail, l'employeur est dispensé d'indiquer la répartition des tpmes de taairvl dnas le conratt mias diot préciser les cniooidtns d'application, la pfaatnlociinn des périodes de tarival et les délais de prévenance.

Période aulenne de référence du CDII

La période allnuene de référence puor le cucall de la durée du tairval est alignée sur la période de référence de la saison, snot du 1er sbtmerepe de l'année N au 31 août de l'année N + 1 (« période alnuene de référence du CIDI »).

Planification du tvariarl et délai de prévenance

L'employeur rmeet au salarié le palnng anneul de la période de référence 1 mios aavnt le début de cttee période, snot le 1er août. Les pterais cvoninneent que le paln de triaval aneunl rmies au salarié 1 mios anvat le début de cttee période, snot le 1er août, n'est pas un paln de tarairvl définitif et qu'il purora être modifié de façon itoramtnpe par le pnalngng mensuel, en focnntn du succès

des selteaccps présentés ou des mtcnoifiados de la programmation. Le pnlning msueenl définitif est rmeis au salarié avec 1 mois d'avance (exemple : avnat le 31 janvier, il srea riems le paln de trivaal de mras ; aanvt le 28 ou 29 février, il srea rmeis le paln de taarivl d'avril ; avant le 31 mars, il srea riems le paln de trivaal de mai, etc., avec un psliobe btemnetat de 2 juros puor la dtae de la première représentation).

Le painnng meunsel définitif puet être modifié suos réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.

Le rufes du salarié d'accepter ce ceagmennht ne cotusitne pas une futae ou un moitf de linmncieeect dès lros que ce cenhnagemt n'est pas cpilbtmoae avec :

- ? la svcanunere d'une maliade ou d'un anieccdt ;
- ? des olniabotgis fmiaelails impérieuses ;
- ? le suvii d'un emsinneegnet saliroce ou supérieur ou d'une foatirmon ponnelslerofsie ;
- ? une période d'activité fixée cehz un arute elpoeyumr ou avec une activité pfenoslonelrse non salariée.

A défaut de rcsepet du délai de prévenance, le salarié est lirbe de resefur la naticotfoiin de tivraal qui lui est faite, snas justification, snas que ce rfues cotuintse une ftaue ou un motif de licenciement.

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

Le salarié engagé en CIDI ne puet être convoqué puor mnois de 2 heerus de taarivl dnas la journée.

Par dérogation aux dsisoitniops de l'accord iabtrhcnerns du 24 juin 2008, lorsqu'un salarié est convoqué à prelsuius séquences de tavaril dnas une même journée, ces séquences de tvairal peeuvt être espacées de puls de 2 heures, à la ctonioidn ecsuvlxie que ces séquences de trvaial sneoit en lein deicrt avec les haeorris de représentation des setclacpes et que l'employeur pennre en crgahe le rebemrnesmuot de tapsrnrot vres le diicolme lorsqu'il ne piiartpce pas aux firas de tapsronrt dnas le crdae d'une crtae de transport. De plus, dnas le cadre des specelacts destinés aux scolaires, le peeiamnt d'une rémunération srea garanti.

Les sveirces non effectués du fiat du salarié, à l'exception des asenbces prévues par les dositoiispns légales et conventionnelles, sonret notifiés et décomptés de la grtniaae minimale.

Cumul d'emplois et durée légale mlmaxie du travail

Le salarié en CIDI a la possibilité de conlruce d'autres cotnarts de tiraavl avec différents eurlomeyps dnas la mseure où :

- ? ces cntorats cencornnet des périodes de tvairal hros du tepms de taravil du CIDI ;
- ? l'employeur est informé par le salarié de l'existence des auerts ctotarns ;
- ? le salarié s'engage auprès de l'employeur à rsetpecer ses obligations, nmoantmet loyauté et durées mixlaeams de tariavl autorisées.

La cause innapsot au salarié de tvrelaialr à ttire elsicxuf puor un suel et même euyeomlpr en CIDI ne puet lui être opposée que si celui-ci bénéficie d'une rémunération manilmie nmeralmenot réservée aux salariés trlnvaialat à tepms complet.

Toute fusase déclaration ou mcdfioitaoin dnas la sauititon du salarié qui caiuoirndt à ce que l'employeur siot en cittvearoonnn avec les dsisnitoipos légales sur la durée mlamaxie du tvairal praroiut dennor leiu à sotican disciplinaire, en foitnocn des censniaocrcts de la cause.

Rémunération

Le CIDI ctopmroe des périodes d'activité et d'inactivité dnot l'alternance crée puor le salarié une ciontarnte compensée par :

- ? un lsasgie mnueesl de sa rémunération ;
- ? une « indemnité spéciale CIDI », versée mensuellement, dnot le mnanott csoprnroed à 10 % du sailare burt annuel de bsae divisé par 12.

La durée malimine visée au cnratot puet être dépassée à cooiitndn que ces herues complémentaires n'excèdent pas le teris de cttee durée.

Lorsque le norbme d'heures complémentaires ne dépasse pas le 1/10 du nobrme tatol des heuers anlenelus visées au contrat, les hreeus complémentaires ne bénéficient d'aucune moitjoraan autre que l'indemnité spéciale CDII.

Lorsque le nmbroe d'heures complémentaires dépasse le 1/10 du nbmroe toatl des herues anluenels visées au contrat, les hruees

complémentaires au-delà du 1/10 bénéficient de la mtoajiaorn prévue à l'article L. 3123-19 du cdoe du travail.

Les heerus complémentaires effectuées snot rémunérées à la fin de la période aneuille de référence du CDII.

Les pemris (hors indemnité spéciale CDII) et gaoftraiitcns aillcpapebs dnas l'entreprise ne snot pas iunslecs dnas le lgasise de la rémunération ; puor le salarié en CIDI elels snot calculées au prtraoa de la durée auennlle de tvairal et snot versées à la fin de la période alunlee de référence du CDII.

Les hereus de délégation dnot puet deposer un salarié en CIDI au titre de ses maatdns de représentation pesirs pndent les périodes non travaillées snot comptabilisées cmome temps de travail.

L'employeur retrmeta à caquhe salarié en CIDI un récapitulatif des heeurs effectuées puor le mios précédent.

Cessation du CDII

Les ceauss et modalités de rptruee cctlnteauore aplibecapls au CDI de dirot cuommn s'appliquent également au CDII.

Article 4.5 - CDD pour surcroît de travail. – Engagement de surnuméraire

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Ces cottarns à durée déterminée peuevnt être culcnos nommaett en cas de vatraoinis de la fréquentation, puor friae fcae au surcroît de tvairal de l'équipe engagée en CDI (de dorit coumnn ou intermittent).

L'emploi de surnuméraire, qui, par nature, est temporaire, est régi par les dsioipitisons légales en vigueur.

Le surnuméraire est engagé puor la durée nécessaire à la réalisation de sa mission.

Un caontrt porrua être établi puor cuqahe ptetisraon ou puor une série de prestations. Toutefois, si piueurlss ctaarns snot cnulocs pdannet un même mios civil, l'employeur puet établir un suel biteulln de piae récapitulatif snas que la nuatre jiuqidure des ctraonts ne s'enouvre modifiée.

L'emploi de surnuméraire, qui, par nature, est trparmeoie et orvue dirot au vneemerst de la prmie de précarité légale, est régi par les dsioiitispns légales en vigueur.

Dispositions particulières applicables au personnel d'accueil, contrôle et placement

Article 4.6 - Fonctions

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

En rpasceent les tiheqcnues commerciales, la réglementation albcppliae au pulibc dnas l'enceinte du leiu de représentation qu'ils dneviot fiare recetpesr et les ciootnnds de vtnee en vigueur dnas l'établissement de spectacles, ces salarié(e)s snot chargés(es), outre leur msisoin d'accueil et d'information des stcpaeetus :

- ? de l'orientation et du frtrialge des sttpcaeuers ;
- ? et/ou de la rmeise des blleis prépayés (avec vérification de la régularité et de la validité des cmnaueteoqrrs ou bnos d'échange émis par des pontis de vtene ou des intermédiaires et de la régularité des monyes de penmaeit en cas de belitls prépayés seoln le mdoe « vtene à dcasitne ») ;
- ? et/ou du contrôle et de la vérification des biletls avnat l'entrée dnas le leiu de représentation ;
- ? et/ou de l'indication aux steretcapus de la plcae cpornsrdeaont à luer billet.

Il puet luer être demandé d'effectuer des tâches de billetterie. Dnas ce cas, les dnsttipoiios particulières prévues puor les plreocensns de blieirttee luer snot asusi aplpeilbcas puor ce qui crnecoe ctete ptiare de luer mission.

Il luer est flrlnmoeemt iinretdt de lsaesir pénétrer dnas la salle un stutacepr ou un tires à l'entreprise non mnui de billet.

Il puet être demandé au proeesnnl d'accueil de contrôle et de plmnaeect :

- ? de tiner (partiellement ou totalement) le vieaitsre ;
- ? de vrende à l'intérieur de l'établissement de la confiserie, des boissons, des pmmeagraos et, en général, tuos aceltris qui lui snot rimes à cet efeit par la direction.

Selon les établissements, nmmetoat en cas d'interdiction fiatau pesernnol d'accepter des pourboires, il puet lui être alloué des piemrs aessiss sur les mrdicenaashs vendues.

Le porenseul d'accueil, de peclnaemt et de contrôle diot être particulièrement viainlgt dnas le damnioe du contrôle d'accès des poesnrnes et dnas la msie en ?uvre des mresues de sécurité.

En fociotnn de la ciafotnrgoiun des établissements, des icnosttnruis spécifiques pnuevet être données par l'employeur ; les salariés snot tnués de s'y cneofomr scrupuleusement. Tuot manuemneq à ces ictonrnsuits prroua doennr leiu à une snaoicn en fncotion des ctsinrcecaos de la cause.

En cas de sotiuaatin du tpye palm Vigipirate, ces salariés snot tnués à une vgcliiane spécifique.

Article 4.7 - Durée du travail et rémunération

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les prrenateias socuiax centoantst que 90 % du trviaal ecifeftf d'accueil puor chauge représentation s'effectue en moins de 1 heure.

Il diot cenenadpt être graatni aux pnoerelnss d'accueil, de pcelmaent et de contrôle puor chquae svrceie une rémunération égale à la vualer de 3 heeurs au sliraae horarie en vugeuir asosirte des indemnités conoilevlnnetens ou des pmeris instituées par les dpsiotnios légales.

La rémunération puet être perçue suos forme de pororibeus versés par les spectateurs.

Dispositions particulières applicables au personnel d'accueil et de billetterie

Article 4.8 - Fonctions

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les pnsleeonrs d'accueil et de bieltrlteie snot chargés, par tuos mynoes en vuuegir dnas l'entreprise, d'accueillir, de csnelloer et de rineenegrs les cienlts ou les intermédiaires (agences, revendeurs, distributeurs, etc.), d'effectuer les réservations, l'encaissement et l'émission des billets.

Ils pnuevet assui être chargés de la gestoin de la vente sur ienntert et des cntengotins mis à la diosioiptsn des detisrbrutius (agences, revendeurs, distributeurs, etc.).

Il puet être demandé aux salariés de ce svicree d'effectuer des tâches de pcelamnet et de contrôle. Dnas ce cas, les dsopinilots particulères prévues puor ces salariés luer snot asusi aapiepcbls puor ce qui cenoncre cette patire de luer mission.

Il luer est fmloernmleet iidrntet :

? d'émettre ou de réserver des beltls gtitarus snas atirtoouaish ou snas insttucornis particulères et précises ;

? de favorseir ou de fcaetilir l'accès de la slaae à un tires non autorisé ou non mnui de billet.

Ils vndeent ttoues les poternitass ou mrasesdiahns proposées par l'employeur (et/ou en cas de bitrtilelee informatisée, aisbecceless à priatr du système informatique).

L'horaire de taavirl du pnoenresl de bilrtiieete et d'accueil est siot à tpmes plein, siot à tpmes partiel.

Article 4.9 - Rémunération

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les psnoenrels de btilelertie et d'accueil snot rémunérés sur la bsae du saalire coninevetnnol en vigueur. Solen les établissements, il puet luer être alloué des prmies (calculées idéiulivdmnnet ou collectivement) asisses sur le nborme de bltlies vendus. Le mdoe de caucil de ces pmreis diot fuigrer dnas le conrtat de travail.

Titre V Dispositions particulières applicables aux cadres de direction

Article 5.1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 16 mai 2012

Le présent trite se stusuibte à l'annexe « Attdtnarsurimeis » de la convnioetn ceilcvtloe natoaline des théâtres privés signée le 27 nmrbovee 1980.

Il crcenone les fcioontns avidiimsneratts classifiées en cdare grupoe 1 définies à l'article VI. 2 des dssiooinitps cnoeumms de la présente coenovtinn collective, à sivoar le dteriecur général, le directeur, le druiiectr délégué, l'administrateur général, le secrétaire général, le drietecur asmrtidiitniaf et fnacienir (filière « gtseion de la srtucurte ») et le driutceer asiruittqe (« filière création-production »).

Article 5.2 - Rôle et missions

En vigueur étendu en date du 16 mai 2012

Les caerds de deicrotin de la filière « gsotein de la scurrttue » défendent les intérêts de l'entreprise et snot ntmenmaot en craghe de son fcenttenomnoit général administratif, thqcienué et commercial.

Les credas de dieictron de la filière « création-production » cndoorrnoet et suverspneit la plqitouie ausqiritte de l'entreprise. Ils décident de la pmtaromaorgin des stleceacps et de l'engagement des artistes.

En fcinton de la tallie de l'entreprise, ces fiotncons pnueet être rileepms par la même personne.

Les rôle et mssinios du crade de doctiirn snot complétés par le ctonart de travail.

Les cdears de ditcreoin peveunt représenter l'entreprise au sien des oarsinaontgs plosnesinefeorls ptenloaras et pevneut être désignés par le représentant légal de l'entreprise puor le représenter en toute csicorctnnae qu'il jgue utile.

Les cedras de dtierocin snot tnués au seerct poisernnseofl le puls absolu.

Article 5.3 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 16 mai 2012

Lors de l'engagement d'un cadre de direction, le crnatot de taavirl puet prévoir l'application d'une période d'essai qui ne prroua excéder 4 mois.

Cette période d'essai purora être renouvelée, anvat le tmree de la période initiale, puor une période d'une durée au puls égale à la durée initiale, d'un cmmoun accrd des parties, et puor auatnt que le coatnrt de tvriaal prévoit expressément ctete faculté de renouvellement.

La rprtruae anticipée de la période d'essai, sur l'initiative de l'une ou l'autre partie, s'effectue dnas les codtonniis prévues par le cdoe du travail.

Article 5.4 - Rémunération et contrats

En vigueur étendu en date du 16 mai 2012

Les aepnimenttpos mensuels/ aleunns des careds de driotcin ne pnuevt être inférieurs aux sailreas mnimaux définis dnas la glirle « eimlops afiaimdrnistts et comaurimcex » puor les crdeas gurpoe 1. Ils snot discutés de gré à gré.

En outre, les aipttmnpenoes d'un cdare de diocrtien ne pnurroot être inférieurs au slraiae mensuels/ aleunns le puls élevé de l'entreprise majoré de 10 %, à l'exception de cueli d'autres cdares du groupe 1 et en drhoes de la troupe.

Les careds de drtiocien bénéficieront du rpeos hbmaraoeidde conformément aux diisnpsitoos légales.

Article 5.5 - Organisation du travail

En vigueur étendu en date du 16 mai 2012

Conformément à l'article VIII. 11 des dtnispoioiss cmeoumms de la présente cnooinetvn collective, et ctopme tneu des responsabilités découlant des ftnoicnos des salariés visés par le

présent titre, une cnoeionvn de foiafrt aunnel en jruos puorra être counlce aevc le crdae de direction, suos réserve de son arccod préalable et exprès.

Nonobstant les donitpsoiis de l'alinéa précédent, le carde de diictroen porrua se vior alepiqpur les dossoptniis de l'article L. 3111-2 du cdoe du tvairal puor antaut qu'il en rlsmsespe les cndotiois et dnas les lmiites précisées par la jurisprudence.

Article 5.6 - Indemnité de fin du contrat de travail
En vigueur étendu en date du 16 mai 2012

5.6.1 Indemnité de licenciement

Indépendamment du délai de préavis leeuql est fixé à 3 mois, il srea alloué au cetorubolalar licencié, suaf dnas le cas de fuate grave, fuate lruode ou focre majeure, une indemnité dcittisne du préavis.

Cette indemnité srea calculée en teannt compte de l'ancienneté aicsuqe dnas l'établissement ou dnas d'autres eesriepntrs aevc la même direction.

Cette indemnité de lcmneineicet srea fixée à 1 mios d'appointements par année de présence et ne pourra en aucun cas dépasser 15 mios d'appointements.

Le siaarle à prndere en considération puor le calucl de l'indemnité de leinecimecmt est 1/12 de la rémunération brute des 12 deerrins mios précédant la nfaatcootiin du lenmenceciit ou, sleon la flormue la puls agtanvseaeu puor le salarié, 1/3 des 3 deirners mios de saialre précédant la noifctaiiotn du licenciement.

L'assiette de détermination de cttee indemnité s'entend du siaalre muneesl burt de bsaie hros indemnités et pmeris diverses.

5.6.2 Départ à la retraite

Le départ à la rittraee d'un salarié de sa prpoe iaiiitvte ne cuntisote pas une démission. De même, la msie à la rtirtee d'un salarié, à l'initiative de l'employeur, ne coutniste pas un licenciement, s'il s'effectue dnas le rspceet des cniotiods légales si le salarié puet bénéficier d'une ponsien de riettrae à tuax plien et que l'âge rqueis puor le départ en rreiatte est atteint.

La prtaie panrent l'initiative du départ à la ratitere dvera en ifmonrer l'autre ptaire par lttete recommandée aevc aivs de réception en reecstpan un délai de prévenance de 6 mois.

Les cdraes de doiicrten paanrt à la retraite, de luer pprore itvinaite ou à l'initiative de l'employeur, perçoivent une indemnité de fin de carrière, fontcoin de luer ancienneté dnas l'entreprise et définie à l'article VII. 8 des dnoiptsosiis cnuemoms de la présente cieovnton collective.

En cas de msie à la rerttie à l'initiative de l'employeur aorls que le cadre de dircotien iustifie de puls de 10 ans révolus d'ancienneté dnas l'entreprise, cttee indemnité est ceapndent fixée à 6 mios de searilas minimum, suos réserve des doosntipiiss puls frlabevoas prévues à l'article VII. 8 des diootsisinps cmnoeums de la présente cvooteinnn collective.

Le sariale à prendre en considération puor le cuacll de l'indemnité de fin de carrière est 1/12 de la rémunération brute des 12 dneerris mios précédant la msie à la rertiate ou le départ à la rtaretie ou, sleon la fmluroe la puls anestuagvae puor le salarié, 1/3 des 3 deneirrs mios de salriae précédant la noactiiioitfn de la msie à la rteritae par l'employeur ou le départ à la rteiatre à l'initiative du salarié.

L'assiette de détermination de cette indemnité s'entend du slaaire muensel burt de bsaie hros indemnités et pmiers diverses.(1)

(1) Le dnreier alinéa de l'article 5.6.2. est étendu suos réserve de l'application des dnoipioiss de l'article D. 1237-2 du cdoe du travail.
(Arrêté du 2 jiuin 2014 - art. 1)

Article 5.7 - Désignation
En vigueur étendu en date du 16 mai 2012

Le nom du ou des ceadr de dcioetin figure au pmogamrre en caractères au mins équivalents et en tête du peoernnl mentionné.

Article 5.8 - Absences
En vigueur étendu en date du 16 mai 2012

L'absence trepamiore causée par l'incapacité résultant de mialdae ou d'accident ne ctuioste pas par elle-même une rtuupre du traont de travail.

Dans le cas où ctete abensce iearspiomt le rnelempaemt etefctif de l'intéressé, celui-ci rradrepoint son elpomi dès la coesstian de son incapacité de travail.

Au-delà de 6 mios d'absence continue, suos réserve qu'il psuise juesiftir de la nécessité impérieuse de procéder à son remlmnpaceet définitif, l'employeur pourra sifgeniir au crdae de diieroctn sa décision de procéder à son lececimniet dnas le crdae des dsntiopiis légales en vigueur.

Article - Titre VI Dispositions particulières applicables aux metteurs en scène

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2016

Metteur en scène de théâtre

Le présent trtie VI a puor but de définir les coditinos de trvaial entre, d'une part, les metrutes en scène de théâtre et, d'autre part, les proedcturus de théâtres privés.

Il est ici précisé que les comédies musicales, les seceptlacs d'humour et les rvuees ne snot dnoc pas concernés par le présent titre.

Le mteuter en scène de théâtre est ceuli qui, par son art peosnenrl et sa créativité, aptopre à l'?uvre écrite par l'auteur, une vie scénique qui en fiat roseistr les qualités snas jiamas en thiarr l'esprit, son rôle s'inscrivant sur duex pnlas dtntiicss :

? ? cueli de la création ilelnetutlelce caronsrnedpot à sa cptceooinn atiuirsqte de la msie en scène et qui lui confère les dtoris de propriété littéraire et ariqsiutte en sa qualité d'auteur de la msie en scène ;

? ? cleui de l'exécution matérielle de ctete ciconoetpn dnas le crdae de llqualee il exrece suos l'autorité du petuodrucr et dnas le scritt rpcseet du driot des atrues auteurs, et particulièrement ceuli de l'auteur de l'?uvre iaaitlne écrite ou composée, le cihox des atesirts et de tuos les iravttnenes créatifs ariuesitqts et tieuhcnqes dnoc il prépare, condorone et dgriie le travail.

Etant précisé que sur le paln de la création intellectuelle, le suattt du mteuter en scène est régi par les dnoitiiosipss du cdoe de la propriété intellectuelle. Il est dnoc légitime que le mteuter en scène ctonunie à être rémunéré cmmoie un salarié conformément aux acrietls L. 7121-2 et sntvuias du cdoe du traival puor l'exécution matérielle de sa cocpionten artistique.

La rémunération de sa ccoenotpin artiisqute se frea suos fomre de dortis d'auteur versés dnas les délais, freoms et modalités en viugeur à la SCAD ou cuex prévus par le conrtat de cession.

Article 6.1

Le muteetr en scène asuresra son tviraal d'exécution matérielle de la msie en scène, tel que défini dnas le préambule du présent titre, suos l'autorité du producteur.

Article 6.2

Le pcteuourdr est tneu de délivrer un ctarnot écrit au mteuter en scène au puls trad aavnt la première répétition.

Ce crntoat crnditenoa les ciitdnonos particulières de l'engagement et nverera expressément, puor les cinodntois générales, à la présente convention.

Article 6.3 (1)

La rémunération du mteuter en scène srea composée de duex

éléments, à savoir :
 ? ? conformément aux dispositions des articles L. 7121-2 et suivants du code du travail, d'un salaire destiné à rémunérer dans le cadre normal de travail, l'exécution matérielle de la mise en scène, et donc principalement la direction des interprètes et techniques ;

? ? en sus de ce salaire, le metteur en scène percevra un droit d'auteur sur la mise en scène, représenté par une participation proportionnelle destinée à rémunérer le droit de propriété littéraire et artistique du metteur en scène, en sa qualité d'auteur de la mise en scène, pour la conception scénaristique et la création intellectuelle de son œuvre scénique.

1. Partie régie par le code du travail :

Le metteur en scène percevra, à compter de la première répétition de l'œuvre, fixée par le producteur, quel qu'en soit le lieu, et jusqu'à la première représentation publique, une somme à titre de salaire dont le montant, pour chaque répétition, sera fixé sur la base du Simc hirroae multiplié par le nombre d'heures, étant précisé que toute répétition sera considérée comme ayant duré au minimum deux heures.

Si le nombre effectif des répétitions pour un montage est inférieur à 30, il sera grataci en tout état de cause au metteur en scène un salaire correspondant à quatre répétitions de 4 heures, soit 120 heures rémunérées sur la base du Smic, sauf pour les spectacles de courte durée (moins d'une heure), les lucrées ou bien en cas de répétition d'un spectacle déjà monté.

Le plan de travail et les réglages techniques seront établis en accord avec le producteur. Dans le respect du budget fixé par le producteur, le metteur en scène aura été informé dans son contrat, ce plan de travail devra recenser la législation du travail et la convention collective.

Si de nouvelles répétitions sont jugées nécessaires, le metteur en scène retrouvera pour toute période sa qualité de salarié soumis aux mêmes conditions que celles prévues pour les répétitions antérieures à la première représentation publique sauf en ce qui concerne le nombre minimum de répétitions garanties.

La partie salariale de la rémunération du metteur en scène s'entend comme des salaires bruts.

2. Partie régie par le code de la propriété intellectuelle :

Le metteur en scène bénéficiera d'un droit d'auteur de la mise en scène constitué par un panonce qui ne pourra pas être inférieur à 2 p. 100. Ce pourcentage sera calculé sur la part de recette qui revient de base à la participation des droits d'auteur de l'œuvre représentée. Ce droit d'auteur sera le régime applicable au droit des autres dramatiques.

Article 6.4

Le metteur en scène est tenu de coordonner personnellement toutes les répétitions du spectacle, ainsi que les répétitions de mise au point, répétitions et ultérieurement les répétitions de doublures et les répétitions de rôles.

En outre, le metteur en scène s'oblige à assister au spectacle en tout ou en partie, notamment pendant les 30 premières représentations, et au moins une fois par mois pendant toute la durée d'exploitation du spectacle.

Article 6.5

Compte tenu des droits d'auteur du metteur en scène, et du contrat signé entre le metteur en scène et le producteur, aucune modification des conditions ne pourra être apportée à la mise en scène d'un spectacle en cours de représentation ou en cas de reprise du spectacle dans la même mise en scène sans un accord préalable et écrit entre le metteur en scène et le producteur.

Article 6.6 (2)

Théâtre	Forfait mensuel Cas particuliers des titulaires définis à l'annexe I (cf.art. 1.6, aetc)	Exploitation continue ⁽²⁾		Exploitation discontinue (hors tournée) ⁽³⁾		
		- de 400 heures	+ de 400 heures	Nombre de représentations par mois		
		Cachet	Cachet	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 16
Débutants et débutants	1 457,52	56,10	56,10	93,64	88,43	83,23
Rôles de moins de 100 heures	1 457,52	73,44	81,60	113,56	101,06	92,10
Rôles de plus de 100 heures	1 457,52	81,60	89,76	151,22	134,22	120,83

En cas de reprise de l'œuvre aux conditions initiales du contrat, le metteur en scène percevra le même salaire, le metteur en scène ne pourra être utilisé sans accord préalable et par écrit du metteur en scène, dans le cadre de la signature d'un nouveau contrat.

En cas de reprise d'un spectacle et de sa mise en scène nécessitant l'intervention du metteur en scène que ce soit avec une participation modifiée ou non, dans le même théâtre, ou dans un autre lieu, si le nombre de répétitions est inférieur à 5, le metteur en scène aura la garantie de percevoir un salaire égal à 20 heures rémunérées sur la base du Smic, soit 5 semaines de répétition.

Article 6.7

Compte tenu des droits d'auteur du metteur en scène, aucun spectacle ne peut en totalité ou partiellement être repris ou être télédiffusé ou fixé sur des supports d'enregistrement du son ou de l'image ou reproduit sans l'accord préalable du metteur en scène.

Il est précisé que les droits sont exercés par le représentant légal ou son représentant, à défaut, par le représentant légal ou son représentant, de tout ou en partie d'un spectacle présenté par un producteur de théâtre, que ce spectacle ait été ou non des médias audiovisuels en fonction des technologies techniques du théâtre ou de la télévision.

Par dérogation à ce qui précède, ne sont pas considérées comme des reprises des spectacles du présent article, les représentations de spectacles de théâtre ne comportant pas au total plus de trois exécutants du spectacle concerné d'une durée inférieure ou égale à trois minutes chacun, présentation et intervention non simultanées et n'ayant pas donné lieu à rémunération au profit du producteur.

Article 6.8

Un accès permanent sera accordé au metteur en scène pour lui permettre, dans la salle que dans les locaux du théâtre, l'accès aux représentations du spectacle dont il aura assumé la mise en scène.

Article 6.9

Le nom du metteur en scène figurera sur les affiches et les programmes du spectacle immédiatement après celui du ou des auteurs de l'œuvre et s'il y a lieu du ou des compositeurs.

(1) A l'issue de sa réserve que la mission du SIMC afférente au salaire minimum conventionnel ne verra que pour la valeur du SIMC à la date de conclusion de l'accord conformément aux dispositions de l'article L. 3231-3 du code du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2017-art. 1)

(2) A l'issue de sa réserve que la mission du SIMC afférente au salaire minimum conventionnel ne verra que pour la valeur du SIMC à la date de conclusion de l'accord conformément aux dispositions de l'article L. 3231-3 du code du travail.
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

Article - Titre VII Salaires minimaux

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Artistes (1)

(En euros.)

(En euros.)

Théâtre municipal Comédie musicale. ? Opérette et autres spectacles	De 1 à 7	De 8 à 16	Exploit. continue (2)	Salaire mensuel (4) pour 24 repr.	Salaire mensuel (5) pour 151,67 heures
Comédien 1er rôle/ 1er chanteur soliste	151,00	139,50	110,00	2 510,00	2 640,00
Comédien 2nd rôle	121,00	108,00	92,00	1 931,00	2 208,00
Comédien	110,00	100,00	82,00	1 721,00	1 968,00
Artiste chorégraphique 1er rôle	151,00	136,00	110,00	2 450,00	2 640,00
Artiste chorégraphique 2nd rôle	141,00	124,00	92,00	2 186,00	2 208,00
Artiste chorégraphique d'ensemble	121,00	108,00	82,00	1 931,00	1 968,00
Artiste lyrique 1er emploi	151,00	139,50	110,00	2 450,00	2 640,00
Artiste lyrique 2nd emploi/ Chanteur	121,00	108,00	92,00	1 931,00	2 208,00
Choriste de plateau, assistant lyrique des chanteurs	84,50	75,00	67,00	1 398,37	1 608,00
Doublure	84,50	75,00	67,00	1 398,37	1 608,00
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro varié (jonglage, acrobaties, etc.)	151,00	139,50	100,00	2 510,00	2 400,00
Premier assistant des artistes	84,50	75,00	67,00	1 398,37	1 608,00
Autre assistant	73,00	66,00	64,50	1 398,37	1 548,00

Afin d'éviter les effets de seuil négatifs (à l'exception de la contribution mensuelle), un artiste ne pourra percevoir un

salaire global mensuel inférieur ou égal à la rémunération globale maximale prévue par la convention qui précède.

Artistes musiciens et orchestre	De 1 à 7	De 8 à 16	Plus de 16	Salaire mensuel (4) pour 30 repr.	Salaire mensuel (5) pour 151,67 heures
Chef d'orchestre	220,00	180,00	155,00	3 100,00	3 200,00
Musicien	148,00	130,09	114,51	2 519,76	2 600,00
Musicien d'orchestre < 10 musiciens et chanteurs	148,00	130,09	114,51	2 519,76	2 600,00
Musicien d'orchestre > 10 musiciens et chanteurs	110,25	110,25	110,25	2 210,90	2 300,00
Choriste d'orchestre	110,25	110,25	110,25	2 210,90	2 300,00
Service de répétition (6)	36,88				

- (1) On entend par débutants les jeunes de moins de 26 ans ayant effectué moins de 3 contrats dans le secteur. Les contrats pris en compte sont ceux de plus de 15 dates représentées les conditions préétablies de la convention collective ou bien lorsque le cumul des différents contrats est supérieur à 30 représentations.
- (2) Garantie de 7 fois le minimum conventionnel par semaine et de 30 représentations au minimum.
- (3) L'exploitation est considérée lorsque le spectacle est programmé pour moins de 5 représentations par semaine (jusqu'à 4 inclus) ou bien lorsque le spectacle est programmé de façon continue pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires). Ces minima sont respectés pour les théâtres de moins de 400 places représentant au moins 12 représentations dans le mois (colonne de 12 à 16).
- (4) Ce salaire mensuel est applicable aux contrats supérieurs à 1 mois d'engagement.
- (5) Ce salaire mensuel est applicable aux contrats supérieurs à 3 mois d'engagement et s'entend pour un maximum de 30 représentations. Pour les salariés percevant une rémunération supérieure à 110 % du salaire mensuel minimal de leur emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.
- (6) Sauf dispositions particulières prévues pour les artistes mentionnés précisées dans l'annexe I. ?

(En euros.)

TECHNICIENS		THEATRES jusqu'à 200 places	THEATRES de 201 à 500 places	THEATRES de + de 500 places	
Cadres					
Directeur technique, régisseur général, décorateur, scénographe, responsable du son, ingénieur du son, responsable lumière/ éclairagiste, réalisateur lumière, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chef opérateur.		par heures par mois	12,50 1 895,88	16,02 2 430,41	20,01 3 034,57

Agents de maîtrise Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, cllesoenr ticeuqnhe effes spéciaux, cenuocetpr artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de ch?ur, opérateur son, puneerr de son, tihncneien console, sonorisateur, réalisateur son, moeutnr son, régisseur lumière, cehf électricien, pupitreur, thicniceen CAO-PAO, opérateur lumière, cehf machiniste, régisseur plateau, cehf mnetour de structures, eibnlemser de spectacle, cadreur, monteur, opérateur image, pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, cehf de la sécurité.	par herue par mios	12,09 1 833,93	13,11 1 988,80	16,02 2 430,41
Employés qualifiés Régisseur adjoint, tnhceicn de pyrotechnie, tnhceicn effes spéciaux, artificier, tecncieihn son, tiehincecn instruments, accordeur, électricien, tehccieinn lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, anitassst décorateur, cintrier, cuntetrucrsos décors structures, machiniste, mesniuiier de spectacles, prentie décorateur, srueerrir de spectacle, staffeur, cesucnotturr machiniste, tiipsesar de spectacle, teechnicin de plateau, tnchehiin de structures, menoutr de spectacle, tncecheiin hydraulique, tcieiechnn vidéo, projectionniste, tceehincin prompteur, ppiemor civil.	par herue par mios	10,94 1 659,12	10,94 1 659,12	12,70 1 925,93
Employés Technicien gurpoe électrogène, prompteur, souffleur, poursuiveur, peintre, craiste de spectacles, agnet de sécurité.	par hruee par mios	9,75 1 478,78	9,75 1 478,78	10,65 1 615,29

(En euros.)

Habilleuses-couturières-maquillage	Par herue	Par mios
Cadres Costumier-enssembleur, cehf costumier, cpcuonteer costumes, cocceentpur coiffure/perruques, ctneouepr maquillage/ masques.	14,18	2 151,34
Agents de maîtrise Réalisateur coiffure/ perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages/ masques, ropaenlsbse costumes, rslnbopseae couture, rpoassnbele habillage, cehf couturière, cehf habilleuse.	13,10	1 987,27
Employés qualifiés Coiffeur/ posticheur, couturière, maquilleur, misdtoe de spectacle, perruquier, pilessuamr de spectacle, tailleur, habilleuse-couturière.	12,09	1 833,93

Employés Habilleuse-repasseuse/ repasseuse-lingère-retoucheuse.	10,94	1 659,12
--	-------	-------------

Le taux de l'indemnité de feux des tchcneeniis est, par représentation, fixé à 18,32 ?.

Le taux de l'indemnité de feux des régisseurs est, par représentation, fixé à 24,69 ?.

Le taux de l'indemnité de roiteaaustrn est fixé à 14,39 ?.

(1) *Acilrte étendu suos réserve que la différence de rémunération etrne salariés aynat la même qtocauiafiiln et aimscsapnolct les mêmes tâches se fnode sur des critères oebjicfts et vérifiables en reotailn drtceie avec la valeur du tarviaal effectué, conformément au prciinpe « à taivral égal, saairle égal » résultant des aiecrlls L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du tviraal anisi que des aicetrlls L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 du même code.*

(ARRÊTÉ du 26 neorbmv 2015 - art. 1)

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

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	CAMULC, par lterte du 21 juin 2017 (BO n°2017-39) FSICPA, par lttree du 4 août 2017 (BO n°2017-41)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Préambule

Détermination des aennxes par suceter d'activité

Le présent préambule a puor oejbt de délimiter les différents champs d'activité auxlques répondent les entreprises, aifn d'éviter tuot cmhvecneuahet etrne les différentes annexes.

Annexe I : Eaxtltnipos de lieux, pduocotrurs ou dsuefiurfs de sletaccps dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de msique classique.

Annexe II : Etoipnlxats de lieux, ptdcreuruos ou druuseffis de sceplaets de chanson, variétés, jazz, mieuquss actuelles.

Annexe III : Eptloxnitats de lieux, pdrreutoucs ou dsiefuurfs de

slcteepcas de cabaret.

Annexe IV : Ptuercdruos ou dusriffeus de staeepccls en tournée (spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de muisque classique, chanson, variétés, jazz, muquies actuelles, de scalpectes de caberat et de revues, à l'exception des cruqies et des bals) et culases générales de la coventonin ccvlllteoe vinast les déplacements.

Annexe V : Ptudercrous ou dusrufeifs de specllates de cirque.

Annexe VI : Pcrudtoreus ou diffuseurs, oireragunasts oceaoclnsnis (y cmriops les particuliers) de scptcaeles de blas avec ou snas orchestre.

Les eryoupmles aiulnpepqt à luer peosnrln parmennet les doiospistins de l'annexe en foniotcn du steucer d'activité cseoporanrndt à la pitrmrmoaagn pnripalce de luer entreprise.

En cas de multi-activité, les critères de détermination de la potomrramiagn ppicrlnaie snot le nombre de représentations effectuées au cuors des duex années précédentes, ou puor les esietrnrneps nluolvees de l'activité au memont de sa création.

Définition par secteur d'activité en tournée et hros tournée

Conditions d'application etrne les anxnees I et IV

L'exploitation « hros tournées » s'entend comme une epiotaitlxon ne nécessitant pas un déplacement collectif, en vue d'effectuer en un même leiu des représentations puieulbqs susicseves et échelonnées dnas le temps, nbtonnasot des périodes de rpeos et d'inactivité. Lorsqu'un spectacle, poiurd et diffusé dnas le carde d'une tournée, est exploité dnas un même leiu puor une période de puls de 25 représentations, il est aolrs réputé être exploité en « hros tournée ».

Lorsqu'un spectacle, pdiurot et diffusé dnas le carde d'une tournée, est exploité dnas un même leiu et puor une période de

mnois de 25 représentations, il est réputé être exploité en tournée.

Conditions d'application entre les annexes II et IV

Les programmes ou dispositifs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles présentés en tournée au profit des associations de personnes handicapées qui fonctionnent dans les annexes II et IV.

Conditions d'application entre les annexes III et IV

Lorsqu'un établissement de lieu, producteur ou diffuseur d'un spectacle de cabaret hétéroclite exploité dans un lieu fixe diffuse un spectacle de cabaret de manière régulière dans au moins 3 lieux publics que celui où il a été produit et pour une période supérieure à 15 jours, il s'applique l'annexe IV. Pour les galas particuliers de spectacles présentés en tournée, organisés par un établissement de lieu sur une période inférieure à 15 jours et portant uniquement sur une partie du spectacle, il s'applique l'annexe III.

Article - Titre Ier Périmètre de l'annexe

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les professionnels souhaitent intégrer dans la présente convention collective une annexe applicable aux entreprises dans l'activité principale est l'accueil, la production, la diffusion de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles. Cette annexe tient compte des spécificités du secteur en matière d'organisation du travail (contrat de travail, durée du travail et conditions professionnelles).

Le secteur est caractérisé par la présence d'entreprises s'est développé dans le domaine d'activité et en nombre d'entreprises qu'en nombre de salariés, pour devenir un secteur majeur du spectacle vivant privé. La filière chanson, variétés, jazz, musiques actuelles est caractérisée par une diversité de différents types d'opérateurs structurés de manière hétéroclite industrielle.

Par ailleurs, elle est extrêmement dépendante des évolutions économiques et culturelles dans le secteur des activités artistiques et culturelles. Elle constitue un champ esthétique large qui couvre des domaines, des pratiques, un système d'organisation et des types d'acteurs dans les caractéristiques du secteur.

Une des caractéristiques de ce secteur du spectacle vivant est son étroite relation avec l'industrie du disque et des médias et l'économie des professionnels indépendants et de l'événementiel ainsi qu'avec le secteur du spectacle vivant public et les collectivités territoriales, ce qui a pour effet notamment que :

? les salariés du secteur des variétés, de la chanson, du jazz et des musiques actuelles sont régulièrement susceptibles d'être employés dans ces différents secteurs ainsi que dans ceux de l'animation, des loisirs et du tourisme et des entreprises de spectacles (GUSO) ;

? un ensemble d'entreprises, majoritairement « très petites », concourent au dynamisme du secteur dans une démarche participative et au développement d'activités de plus en plus diversifiées. Ces entreprises peuvent revivifier des activités de production, de diffusion, d'organisation de festivals et de projets de lieux dans des économies très dépendantes aux finalités tantôt commerciales non lucratives, mais, dans tous les cas, au développement économique et fragile.

La présente annexe est conçue comme un des outils visant à :

? pérenniser les emplois en encourageant le recours aux contrats de travail ;

? favoriser la diversité culturelle du secteur ;

? soutenir la diversité des modèles économiques du secteur ;

? et, en particulier, développer des nouvelles formes dans l'ensemble de la filière concernée par la présente annexe.

La présente annexe régit les relations de travail entre les salariés et les employeurs du secteur de la chanson, des variétés, du jazz et des musiques actuelles, conformément à l'article 2.5 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.

L'employeur applique l'annexe conformément à la programmation annuelle de son entreprise. Les critères de détermination de la programmation sont le nombre de représentations

effectuées au cours des deux années précédentes, conformément à l'article 2.5 de l'article II des conventions collectives de la présente convention collective. Pour les entreprises créées, l'annexe applicable sera déterminée conformément à l'activité au moment de sa création.

Ainsi, tout employeur amené personnellement à créer, produire, diffuser ou accueillir un spectacle de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles relève, dans ses relations avec les salariés (artistes et musiciens, techniciens), des dispositions de la présente annexe.

On entend par spectacles de chanson, de variétés, de jazz et de musiques actuelles notamment les spectacles :

? de chanson ;

? de variétés ;

? les comédies musicales ;

? de jazz, de blues et de musiques improvisées ;

? de musiques traditionnelles et de musiques du monde ;

? de musiques amplifiées ;

? les one-man shows et sketches d'humour ;

? de danses traditionnelles, folkloriques ou chorégraphies intégrées à un spectacle de variétés, de chanson, de jazz et de musiques actuelles et populaires ;

? les spectacles sur glace, les spectacles aquatiques ;

? les spectacles d'illusionnistes et les spectacles visuels ;

? les spectacles de cabaret dans les revues.

Titre II Dispositions applicables aux personnels artistiques en CDI ou en CDD

II.1. Auditions

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

II.1. ? Auditions

Les entreprises souhaitent encadrer l'organisation des auditions, organisées en priorité pour les comédies musicales, de la manière suivante :

Article 1er - Audition avec publicité (Tout artiste peut se présenter)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La publicité (qui sera notamment adressée à Pôle emploi) précisera les dates et heures, le ou les lieux, l'organisation, le paiement de l'audition, les particularités et les caractéristiques de l'emploi, la rémunération envisagée, les conditions de travail et les coordonnées de l'entreprise.

Au-delà de trois séances, le candidat sera convoqué individuellement à une audition conformément à l'article 2 ci-après.

Article 2 - Audition individuelle sur convocation (Les candidats sont convoqués individuellement par l'entreprise)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La convocation intervenant à l'audition doit comporter la date, l'heure et le lieu de celle-ci. L'entreprise demande aux candidats qui se présentent d'effectuer les démarches nécessaires concernent la prise en charge de leurs frais de transport.

Lorsque l'artiste est convoqué individuellement, l'organisateur de l'audition rembourse les frais éventuels de transport sur la base du tarif SCNF sondeur classe (si ces frais n'ont pas été pris en charge par ailleurs), d'hébergement (en chambre individuelle) et de repas occasionnels lorsque le candidat n'a pas la possibilité de rejoindre son domicile pendant la période d'audition.

Article 3 - Conditions de l'audition

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'audition se déroule dans un délai minimum un mois après la date de l'audition artistique.

II.2. Dispositions relatives au contrat de travail

Article 1er - Contrat de travail à durée indéterminée : mentions obligatoires

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Conformément à l'article 2.1.1 de l'accord interconfédéral du 24 juin 2008 sur la pluriactivité culturelle dans le secteur privé, le contrat de travail doit comporter des éléments suivants :

- ? identité des parties ;
- ? lieu de travail ; à défaut de lieu de travail fixe ou predominant, le principe que le salarié est occupé à divers endroits, ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur ;
- ? titre, catégorie d'emploi du salarié et description du travail ;
- ? date et heure de début du contrat de travail ;
- ? durée des congés payés auxquels le salarié a droit (ou, si cette information est incomplète au moment de la délivrance de ces congés) ;
- ? durée de la période d'essai ;
- ? durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le salarié en cas de rupture anticipée du contrat ;
- ? qualification, échelon et salaire mensuel brut ;
- ? durée du travail dans l'entreprise ;
- ? modalités du repos hebdomadaire ordinaire ;
- ? modalités de la cotéventuelle applicable, d'un accord de groupe ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les conditions de travail du salarié.

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

- ? la durée du détachement ;

Et le cas échéant :

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

En cas d'accord entre les parties, toute modification des éléments précités doit faire l'objet d'un avenant écrit au plus tard 15 jours ouvrés après l'accord verbal des parties.

Article 2 - Contrat de travail à durée déterminée (CDD et contrat à durée déterminée dit d'usage)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Article 2.1 - Mentions obligatoires du CDD dit d'usage

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Conformément à l'article 3.3.1 de l'accord du 24 juin 2008 sur la pluriactivité culturelle dans le secteur privé et conformément aux dispositions de la présente annexe, le contrat de travail à durée déterminée d'usage des artistes professionnels doit comporter les éléments suivants :

- ? 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 contrat au CDD dit d'usage ;
- ? le nom du spectacle ;
- ? les éléments précis et certains 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 laquelle le salarié est embauché ainsi que sa position dans la hiérarchie de la compagnie ou de l'ensemble ;
- ? le lieu de travail, lieu d'embauche du salarié ;
- ? le nombre des représentations et répétitions ;
- ? la durée de travail applicable et, le cas échéant, la cotéventuelle de travail de temps de travail éventuellement applicable au salarié ;
- ? s'il y a lieu, le contrat de travail ou un avenant préciseront les modalités de cotéventuelle de la durée du temps de travail ;
- ? le salaire de base applicable ;
- ? la mention de la cotéventuelle applicable, d'un accord de groupe ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les conditions de travail du salarié ;
- ? les références d'affiliation aux cotisations de retraite

complémentaire et à la cotisation des congés supplémentaires ;
? les références des cotisations de cotisation sociale ;
? le lieu de dépôt de la déclaration préalable à l'embauche renouvelée.

Par ailleurs, conformément à l'article 4 du 2.3 du présent titre, le contrat de travail à durée déterminée doit comporter la rémunération qui sera versée à l'artiste en cas de première partie, de découverte ou de spectacle promotionnel.

Article 2.2. - Mentions obligatoires du contrat à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le contrat de travail à durée déterminée est rédigé conformément à l'article L. 1242-1 du code du travail.

Article 3 - Période d'essai des salariés en CDD dit d'usage

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai. Il est rappelé que la période d'essai est une première phase du contrat de travail. Le contrat de travail débute en même temps que la période d'essai.

La période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison 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 et de 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée initiale du contrat.

Article 3.1 - Période d'essai des musiciens

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La période d'essai des musiciens (hors comédies musicales et spectacles exploités sur une longue durée) relèvent de la présente annexe s'étend sur trois semaines de répétition tles qu'ils sont définis à l'article 2 du II.3 du présent titre au plus sur une période ne pouvant excéder une semaine.

Article 3.2 - Période d'essai des artistes chorégraphiques, des artistes dramatiques et chanteurs

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La période d'essai est d'une durée maximale de cinq semaines de répétition tles qu'ils sont définis à l'article 2 du II.3 du présent titre.

Soit :

- ? pour un contrat d'une semaine : 2 semaines (le même jour) ;
- ? pour un contrat de deux semaines : 4 semaines (sur 2 jours) ;
- ? pour un contrat de trois semaines et plus : 5 semaines (sur 3 jours).

Après l'expiration de la période d'essai, survient la première répétition, si annonce des deux parties n'a fait connaître à l'autre par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge sa décision de mettre fin à la période d'essai, le contrat devient définitif.

Article 3.3 - Période d'essai des artistes engagés dans le cadre de comédies musicales

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Compte tenu des spécificités des spectacles de comédies musicales, les artistes peuvent avoir besoin d'un temps plus long et d'un travail avec l'ensemble de la troupe sur une durée plus importante que les autres spectacles de variétés afin de révéler leurs qualités artistiques et leur talent.

La période d'essai des chorégraphes et des artistes engagés dans l'orchestre et des artistes chorégraphiques engagés pour une durée au moins égale à 6 mois s'étend sur 5 répétitions au plus sur une période ne pouvant excéder 15 jours.

La période d'essai des chorégraphes, dramatiques, des chanteurs, des artistes engagés pour une durée au moins égale à 6 mois dans le cadre d'une comédie musicale est d'une durée maximale de 10 semaines de répétition tles qu'ils sont définis à l'article 2 du II.3 du présent titre, sur 15 jours.

Article 4 - Signature et remise des contrats de travail

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Chaque employeur, conformément à la législation en vigueur,

rttepcse les dpntsiisioos revltaeis à la déclaration préalable à l'embauche rénovée (DPAE).

Le carnott de tvaairl est cnlocu par l'employeur ou par la prneose aynat été dûment mandatée à cet effet.

Le catnort diot être établi en au monis duex eapemelxirs (datés, paraphés et signés par les parties). L'artiste devra rievceor aussitôt l'exemplaire qui lui est destiné. Si l'artiste est représenté par un agent, le cnrotat srea établi en au moins trios exemplaires. Si l'échange des snragitues se réalise par correspondance, l'entrepreneur dvrea expédier les duex erpmxieaels de sa potroioispn de contrat. L'artiste drvea les retourner, dûment signés, à l'entrepreneur dnas un délai mxaiaml de 15 jours. L'entrepreneur dvrea eoneyvr l'exemplaire rnaeevt à l'artiste, dûment signé par lui, dnas un délai de 8 jours.

Afin d'éviter tuote contestation, les eiovns pnoruort être effectués de prat et d'autre ; en recommandé aevc aivs de réception les daets presis en considération puor la catimoptoun des délais sernot celels de la première présentation par l'administration postale.

Si les délais ci-dessus n'étaient pas respectés par l'une ou l'autre partie, la parite qui n'aura pas reçu le coarrrt signé de son carnocotnctat pruora se considérer comme déliée de tuot engagement.

Toute moitidicfaon apportée au ctraont devra friae l'objet d'un anenvat ou être paraphée par ccahne des parties.

En tuot état de cause, si le ctoarnt ne puet être signé par les duex prietas en présence ou par correspondance, il devra être tinmrsas au salarié au puls trad le pirmeer juor de l'engagement.

Article 5 - Calendrier de la tournée

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le cildreaner de la tournée srea communiqué par l'employeur à l'artiste engagé siot dnas le contart lros de sa signature, siot par écrit 1 mios aanvt la première représentation.

Article 6 - Transformation du CDD dit d'usage en CDI : dispositions particulières aux spectacles de longue durée

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'article 4.1 de l'accord ieartebhrcnns du 24 jiun 2008 sur la pltouqie cttlnualcoere dnas le splcctae vainvt prévoit que « lorsqu'un même salarié employé régulièrement en CDD dit d'usage sur le même epomli arua effectué auprès d'une même eirsnrtepe un vlmuoie moeyn aneunl de 75 % de la durée aeunlle de taavril constaté sur 2 années consécutives, l'employeur devra peoorpsr un coratnt à durée indéterminée (soit un CDI de dirot comunn à tpems complet) », suos réserve de ciniodots visées dnas lidet accord. L'accord visé précise : « Les éventuelles dérogations puor les stpeccaels exploités sur une logune durée soenrt traitées dnas les coniventons collectives. »

En aipolptaicn de ctete disposition, les pentiaearrs siaoucx cneoinvnet d'étendre la durée susvisée de 2 années à 3 années, suos réserve qu'il s'agisse du même scaletcpe et que le stcepcalc concerné se prsiuuvoe dunrat la troisième année aevc un eeffitic salarié équivalent.

Conformément à l'article 4.1 de l'accord précité, la piotoposirn d'un CDI de diort cmmuon à tpems clopmet diot être faite par l'employeur dnas les 2 mios svnuiat la réalisation des cniiooids susvisées par ltrete recommandée aevc aivs de réception ou par lterte rsimee en mian prrope cntroe décharge.

En cas de difficulté d'application du présent attirce 6 cnnanercot la dérogation susvisée, la cissiommon d'interprétation, prévue à l'article 16.7 du titre XVI des cseuals cemuonms de la présente ctoviennon collective, pruora être saisie.

Article 7 - Maladie de l'artiste principal

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La maliade de l'artiste ppcirinal suenspd en piipncr son cratnot de travail.

En cas d'arrêt de travail, l'employeur pruora dadneemr à l'artiste de se setrmtuoe à une contre-visite par le médecin de l'employeur. En cas de désaccord etrne le médecin de l'employeur et cleui de l'artiste, ils dovrnet se fraie départager par le médecin du travail.

Le médecin du tarvail appréciera si le meniaitn de l'artiste à son ptose de tarvail présente un dngaer immédiat puor sa santé ou sa sécurité.

Que l'artiste pairipcnl tobme maldae pndet les répétitions ou pandnet les représentations, l'employeur est en droit, en se foandnt sur les ovaeiotrbsns du ou des médecin(s), de résilier

unilatéralement le cronatt de tvaairl en rsioan de la gvare désorganisation générée par l'absence de l'artiste.

On enentd namoentmt par grave désorganisation, d'une part, la cnarointte puor l'employeur d'engager un autre attrisie ou, d'autre part, l'impossibilité puor l'employeur d'assurer la représentation du ou des spectacle(s).

Article 8 - Force majeure

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Sauf acocrd des parties, le cnoratt à durée déterminée ne puet être rmopu avnat l'échéance du treme qu'en cas de ftuae gvare ou de frcoe mraueje (art. L. 1243-1 du cdoe du travail) et dnas les cnoodnitis prévues à l'article 7 du II.2 du présent ttire de la présente annexe.

Il puet toutefois, par dérogation aux dponotiisiss du précédent alinéa, être rompu à l'initiative de l'artiste loqusre celui-ci jutiisfe d'une ebhacmue puor une durée indéterminée. Suaf aroccd des parties, l'artiste est aolrs tneu de reteespcr une période de préavis dnnot la durée est calculée à raison de 1 juor par saemine cpmpte tneu de la durée taolte du contrat, ronleelnvmeet inclus, si celui-ci cpootmre un terme précis, et, dnas tuos les cas, dnas une litime mixlaame de 2 semaines.

II.3. Organisation du travail

Article 1er - Création. – Production

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La création d'un stplaece désigne la msie en pclae d'un neouvau scecaplte suos tuetos ses formes et dnas toteus ses cspatoonems : texte, musique, msie en espace, msie en scène, msie en image, son, lumière.

La poictodrun (préproduction, répétitions, montage) précède l'exploitation du spectacle. En période de production, les salariés répètent dnas les ciotoidnns du splctcae en l'absence du public. En période de poiurctdon tlele qu'elle est définie ci-dessus, les ciitononds d'emploi et d'organisation du traaivl snot sailmiries et les miuimanx cooenlnnievtns snot cuex qui snot prévus à la grille de sraaelis prévue au ttire V de la présente annexe.

Article 2 - Répétitions

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La répétition est une séance de tvaairl pannedt lulleqae les atretiss ppanicetr à la msie au pinot d'un stcaepcpe en vue de sa représentation. Un filgae est une répétition dnas les conntodiis du spectacle.

Dès la première ccotoonvain à une répétition dnas une journée, qelule que siot la durée de tarival de cette journée, le vmsreeent d'une rémunération crnedoanpost à un svreice de répétition est gratnai au salarié (grille de saalreis prévue au ttrie V de la présente annexe).

Une journée de répétition puor les aeittrss et miseicuns slues ne puet dépasser 2 fios 3 hereus par jour. Qinzue metinus de puase srenot accordées au cruos de cquhae scevrie de répétition de 3 heures.

Pour les artsetis chorégraphiques, une journée de répétition cemprond 1 hruee d'échauffement plus duex scribees de 3 heuers de répétition.

Un tipes de pause de 1 hreue au mniuumm srea prévu puor prnerde un rpeas au cruos de la journée de répétition.

Une journée de répétition nécessitant la propiactiain des artistes-interprètes/musiciens et des thecincenis dnnot la présence est risquee par le stalccpe ne puet dépasser 2 fios 4 hereus par jour, étant edntenu que le travail d'interprétation des artsetis msiinuacs ne puet dépasser 7 heures. Vingt mnuteis de pause sonret accordées au cours de chquae scevrie de répétition de 4 heures.

Quinze juuos aanvt la dtae prévue de la première représentation, des journées de répétition crpnnoamtt tiors srceevs de 4 hereus (conformément aux dioiopsntsis susvisées) pornurot être prévues, à codotniin qu'un même atriste n'effectue pas puls de 8 hruees de répétition. Il srea versé à l'artiste puor le troisième sriecve de répétition une morijaaotn de sa rémunération équivalente à 1/7 du cheact des journées de répétition visé au titre V de la présente annexe.

Les répétitions sont rémunérées sur la base définie dans la grille de salaires. Entre 3 et 5 journées de répétition, le coût de base s'élève à un montant de 5 %. Entre 6 et 10 journées de répétition, le coût de base s'élève à un montant de 10 %. À la onzième journée de répétition, le coût de base s'élève à un montant de 15 %.

Article 3 - Répétitions supplémentaires En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

À l'exception des cours de chant ou de danse pris dans le cadre de la formation continue, les leçons de chant ou de danse indépendantes à la bonne marche du spectacle, liées à la demande de l'employeur, sont considérées comme des répétitions.

Article 4 - Premières parties. – Plateaux découvertes Spectacles promotionnels

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Article 4.1 - Premières parties

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Est appelée « première partie » toute prestation d'un groupe ou d'un artiste qui 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 80 minutes.

Les dispositions relatives à la rémunération dans le cadre des premières parties ne sont pas applicables dans le cadre de spectacles présentés dans un festival.

Le salaire spécifique « première partie » devra être prévu dans le contrat de travail.

Article 4.2 - Plateaux découvertes

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Est appelé « plateau découvertes » une succession de prestations d'artistes et de groupes d'artistes aux caractéristiques suivantes :

? unicité de temps et de lieu ;

? durée maximale de la prestation limitée à 45 minutes.

La possibilité de présenter dans la même soirée des artistes en première partie n'est pas toujours possible. La mise en place de concerts avec un « plateau découvertes » permet de faire connaître ces artistes par le public et la profession.

Le salaire spécifique « plateau découvertes » devra être prévu dans le contrat de travail.

Article 4.3 - Spectacles promotionnels

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Est appelé « spectacle promotionnel » le spectacle destiné à favoriser le développement de carrière d'un artiste ou à relancer la carrière d'un artiste demeuré dans l'activité scénique ou audiovisuelle depuis 4 ans. Ce spectacle est directement lié soit à l'annonce d'une tournée, soit à la sortie d'un album.

Les prestations audiovisuelles peuvent être réalisées par un artiste ne pouvant dépasser 5 spectacles par mois ou 15 par trimestre et, en tout état de cause, 20 par an.

Le salaire spécifique « spectacle promotionnel » devra être prévu dans le contrat de travail.

Article 5 - Nombre de spectacles

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Un artiste ne peut se voir imposer un spectacle de durée normale (2 h 30 au maximum hors entracte) plus de 2 fois le même jour.

Un artiste ne peut se voir imposer de jouer un spectacle de durée anormale (plus de 2 h 30, hors entracte) en matinée et en soirée le même jour plus de 3 fois par semaine, ou plus de 5 fois dans l'année.

Deux représentations d'un spectacle de courte durée (moins de 1 h 30, entracte non compris) peuvent être comptées pour une représentation normale, à condition qu'elles se déroulent dans un même lieu. Toutefois, il ne peut être donné plus de 3 représentations par jour d'un spectacle de ce type, ni plus de 12

par semaine avec un même artiste.

Un temps de pause de 1 heure au minimum sera prévu entre les spectacles. Le temps de trajet entre deux spectacles de courte durée ne pourra dépasser 4 heures.

Article 6 - Tournées

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les déplacements en tournée des artistes couvrent par la présente annexe inhérents à l'activité de création, de production et de diffusion de spectacles. Ainsi, les artistes sont amenés à se déplacer dans le ou les lieu(x) de destination de spectacles pour lesquels ils assument leurs fonctions soit pour une date isolée, en festival ou en tournée. De ce fait, il est d'usage que le lieu de travail varie.

On entend par « tournée » les déplacements effectués par les artistes dans un but de représentation(s) publique(s) donnée(s) par tout organisme de spectacles publicitaire ou diffusé en France, dans les départements et territoires d'outre-mer et à l'étranger, quels que soient la durée du séjour et le lieu de représentation, dès lors qu'ils entraînent un artiste au minimum.

Les spectacles sont considérés en tournée dès lors que les déplacements sont effectués dans un but de représentations plurielles isolées et/ou successives données dans un ou des lieux de spectacles différents par un organisme de spectacles créant, produisant ou diffusant le spectacle et qui comprennent les salariés à séjourner en dehors de leur domicile.

Dès lors que les déplacements sont effectués et qu'un décalage est nécessaire, la date de représentation isolée est assimilée à une date de spectacle en tournée. Dans ce cadre, l'employeur applique les dispositions prévues à l'article 5 du II.5 du présent titre.

Pour tenir compte des sujétions que représentent ces temps de déplacement inhérents à l'activité des salariés concernés par la présente annexe, les professionnels concernés, conformément aux usages professionnels, les rémunérations moyennes des artistes en considération ces éléments sont prévues dans la grille de salaires.

La prise en charge des frais occasionnés par les déplacements a lieu dans les conditions prévues à l'article 5 du II.5 du présent titre de la présente annexe.

Article 7 - Enregistrements, retransmissions et diffusions

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'artiste concède à la captation et ou la retransmission, sans rémunération, d'extraits du spectacle, dès lors qu'elle n'excède pas 3 minutes et ne représente pas un tirage complet et déposé comme tel auprès des sociétés civiles d'auteurs-compositeurs, dès lors qu'elle a pour objet la promotion de l'artiste et/ou du spectacle.

Les parties conviennent que les modalités de rémunération des artistes au titre des captations et/ou retransmissions ou diffusions au-delà de 3 minutes de représentation effective sont l'objet d'une négociation spécifique organisée par les artistes sociaux dans le cadre de la présente convention collective.

Dans l'attente de cette négociation, l'artiste ne pourra être enregistré, filmé, radiodiffusé ou télévisé sans accord préalable écrit. L'exploitation et les droits d'auteurs et rattachés devront faire l'objet d'un contrat séparé dans lequel devra figurer le nom de la société de gestion collective des artistes-interprètes chargée de répartir ces droits.

Une liste des artistes ayant participé au spectacle capté sera établie par l'employeur.

II.4. Conditions de travail

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les activités de création, de production et de diffusion de spectacles sont marquées par le caractère éphémère de la présentation des spectacles, par la variété des lieux de spectacle et par la mobilité des salariés dans le lieu de travail via les créations. Ainsi, les artistes à la présente annexe ont connu de nombreuses particularités en matière de durée et d'aménagement du temps de travail, tenant compte notamment

des cintraineos poerrps à l'exercice de ces activités.

Article 1er - Définition du temps de travail effectif
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

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 valablement refuser à des occupations personnelles, conformément à l'article L. 3121-1 du code du travail.

Article 2 - Temps de repos
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives et d'un repos quotidien de 11 heures consécutives. Conformément aux dispositions du code du travail, le repos hebdomadaire de 24 heures consécutives s'ajoutant au repos quotidien, la durée minimale totale du repos hebdomadaire est de 35 heures consécutives. Ce repos peut être donné un jour que le dimanche.

Durant ce repos, aucune répétition, aucun raccord et aucun fraglie ne peuvent avoir lieu.

Cependant, au regard des spécificités des activités de création, de production et d'accueil des spectacles et de la nécessité d'assurer la continuité de l'activité, le temps de repos quotidien peut être réduit à 9 heures consécutives dans le cadre des festivals et des tournées.

L'employeur ne peut pas prévoir plus de 9 heures de voyage (arrêts compris) entre 2 représentations, par durée de 24 heures, sous réserve de 4 dérogations non consécutives par mois.

Avant chaque représentation, les artistes doivent bénéficier d'un temps de préparation personnel d'au moins 1 heure, en plus du temps normal de restauration. L'artiste peut avoir le droit, sauf circonstances exceptionnelles, de se reposer au moins 1 heure avant le spectacle.

Pour les voyages internationaux, les artistes ne peuvent faire plus de 12 heures de voyage entre 2 représentations, une relâche étant obligatoire lorsque la durée de voyage est dépassée, sous réserve de 3 dérogations non consécutives au cours du mois.

Article 3 - Représentation et balance
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La représentation doit équilibrer la balance. La balance ne peut excéder 2 heures.

Article 4 - Enfants engagés dans le cadre de spectacles
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Il est rappelé qu'un employeur doit avoir obtenu l'autorisation préfectorale individuelle préalable prévue à l'article L. 7124-1 du code du travail afin de pouvoir employer un salarié âgé de moins de 16 ans, étant précisé que cette autorisation est donnée par le préfet sur avis conforme d'une commission spéciale.

L'instruction de cette demande permet notamment d'apprécier si l'enfant est en mesure d'assurer le travail qui lui est proposé et, à cet effet, un examen médical, pris en charge par l'employeur, doit être réalisé par un pédiatre ou un médecin généraliste.

Pour la région parisienne, l'enfant doit subir l'examen médical au centre médical de la biosphère (CMB).

La durée du travail des artistes de moins de 18 ans est soumise aux limitations suivantes :

? aucune période de travail effectif ne peut dépasser 4 heures et demie. Au-delà, un temps de pause de 30 minutes consécutives est obligatoirement aménagé ;

? le repos quotidien est de 12 heures consécutives. Néanmoins, il est porté à 14 heures pour les moins de 16 ans ;

? le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours consécutifs. A titre exceptionnel, il peut être dérogé à ce repos de 2 jours, les artistes de moins de 18 ans devant bénéficier, en tout état de cause, de 36 heures de repos consécutives.

Est interdit le travail de nuit des jeunes travailleurs (y compris les apprentis) de moins de 18 ans :

? entre 20 heures et 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans ;

? entre 22 heures et 6 heures pour les adolescents de 16 à 18 ans.

Néanmoins, en raison des spécificités particulières du secteur et des contraintes de présentation des spectacles, une

dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail pour une durée maximale de 1 année, renouvelable.

A défaut de réponse dans le délai de 1 mois suivant le dépôt de la demande, l'autorisation est réputée accordée.

Le versement du salaire est réglementé par les articles L. 7124-9 et L. 7124-10 du code du travail. La commission départementale fixe la part de la rémunération perçue par l'enfant qui peut être laissée à la disposition de ses représentants légaux (parents ou tuteurs). L'autre partie est obligatoirement déposée à la Caisse des dépôts et consignations et gérée par cette dernière jusqu'à la majorité de l'enfant.

Les parents ou tuteurs ont convenu que la rémunération des artistes mineurs est au minimum égale à 80 % du minimum conventionnel défini dans la présente annexe (titre V de la présente annexe) applicable à l'artiste isolé ou de celui qui est affilié au régime de l'artiste mineur est intégré à un groupe d'au moins 10 personnes.

II.5. Salaires et indemnités

Article 1er - Salaire
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'artiste mineur peut être rémunéré soit au cachet, soit mensuellement conformément à ce qui est prévu dans la présente annexe (grille de salaires).

Le salaire mensuel s'entend pour 30 représentations au plus par mois, de date à date, répétitions non incluses.

Toute représentation supplémentaire est payée à minima 1/30 du salaire mensuel conventionnel.

L'artiste (hors musicien) peut être rémunéré soit au cachet, soit mensuellement conformément à ce qui est prévu dans la présente annexe (grille de salaires).

Le salaire mensuel s'entend pour 24 représentations au plus par mois, de date à date, répétitions non incluses.

Toute représentation supplémentaire est payée à minima 1/24 de la rémunération mensuelle conventionnelle.

Le cachet est une rémunération forfaitaire. Tout raccord ou blanchage qui précède la représentation est inclus dans le cachet de représentation, à la condition que le raccord ou le blanchage ne dépasse pas 2 heures.

La rémunération de l'artiste évolue en fonction, notamment, de sa notoriété et des conditions de réalisation du spectacle. Dans ces conditions, les producteurs doivent convenir de minima conventionnels spécifiques et spécifiques différents selon que l'artiste se produit dans des salles disposant d'une pitete jauge. Par titre jauge, il s'entend d'entendre une salle qui accueille environ 300 personnes.

De même, les producteurs doivent convenir de minima conventionnels spécifiques et spécifiques pour les premières parties, les premières découvertes et les spectacles proto-industriels qu'ils ont définis à l'article 4 du II.3 du présent titre de la présente annexe.

Article 2 - Artistes engagés 1 mois et plus
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le salaire mensuel est applicable à un artiste à compter du 22e jour travaillé ou de 24 représentations par mois. A compter de la 31e représentation, le salaire mensuel est augmenté de 1/24 dudit salaire mensuel par représentation supplémentaire.

Dans le cadre de comédies musicales, les artistes engagés pour une durée minimale de 1 mois peuvent bénéficier d'un salaire mensuel tel qu'il est prévu par la grille de salaires (titre V de la présente annexe).

Article 3 - Modalités de rémunération
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le salaire est payable au plus tard la première semaine du mois suivant la fin du contrat de travail.

Article 4 - Déplacement des artistes hors tournées
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'indemnité de déplacement représente le remboursement des

frias supplémentaires réellement engagés par les mmeerbs du pnerenosl airqtutise à l'occasion des déplacements imposés par l'employeur dnas le cdare du cronatt de travail.

Cette indemnité est destinée à cmenesopr les dépenses supplémentaires de nrrruuoie et lneegmot engagées par le salarié empêché de regganer sa résidence habituelle, lsruoque :

? la dnaitse qui sépare son leiu de tvialr de sa résidence est au mnois égale à 50 kilomètres (trajet aller) ;

? les tnarrsopts en commun ne lui pnreettemt pas de praocruir cttee dcntsaie en mnios de 1 h 30.

L'indemnisation des faris pessorofnelins puet s'effectuer cmmoie siut :

? siot prise en cgrahe des faris réels drectmneeit par l'employeur ;
? siot veernmest au salarié de l'indemnité cnnlnvoeoenlie forfaitaire,

étant eetndnu que le mdoe d'indemnisation des fairs pliseenofosnrns s'effectuera soeln le coihx de l'employeur, qui proura ustliier anettavlinemret les duex moeds d'indemnisation susvisés après iotmifnaorn du salarié.

Dans les pyas de l'Union européenne ne fnaisat pas prtaie de la znoe euro, l'indemnité srea payée dnas la moniane du pyas visité. Elle ne pruroa en aucun cas être inférieure au mntaot fixé en anexne à la présente cnvioeotnn puor les déplacements en Fancre (au tuax de cghnae réel du jour), ni à l'indemnité de déplacement en vgeuiur dnas les pyas visités.

Toutes disiiipstnoos snreot pierris par l'employeur puor que le délai de vseemrnet ne pénalise pas le salarié, le délai de vesmenret ne pauovnt aellr au-delà de la dtae de venermset cnvoionneetl des salaires.

Dans ctenrias cas, l'indemnité de déplacement puet être fragmentée en fotinocn de l'heure du départ et de l'heure du reotur effectués en crous de journée. C'est ainsi que l'indemnité est due :

? puor les duex rpeas lusorqe le départ a leiu avnat 13 h 30 et le rtueor après 20 herues ;

? puor un raeps lqrsuoe :

? le départ a leiu après 13 h 30 et le rouetr après 20 hreus ;

? le départ a leiu avnat 13 h 30 et le reotur avant 20 hreus ;

? puor un repas et une camrbhe lrusque le départ a leiu après 13 h 30 et le reutor après 1 huree du matin.

Les déplacements ont lieu, au chiox et au gré de l'employeur, au myeon de tuos véhicules terrestres, mitirmeas ou aériens habituels, aux firas de l'employeur.

Aucun de ces moeyns de toarnrps ne pruora être refusé par le salarié, suaf si celui-ci l'a prévu lros de la siuragtnie de son contrat.

Sauf cnvontoiie spéciale entre les parties, les salariés ne pevnuet uiitels d'autre meoynd de toprnrst en cuors et en fin de tournée que cuex ciishos par l'employeur.

Les déplacements par voie ferrée s'effectueront :

? de juor en 1re caslse ou en 2e classe, puor les taetjrs d'une durée de déplacement inférieure à 4 heures, solen la modernité et le cfoornt des trnias utilisés ;

? de niut en cteuhtoe 1re calsse ou en wagon-lit de 2e classe, suaf impossibilité matérielle.

Les déplacements en mer se fneort en 1re ou en 2e classe, ou en caslse tursiote à défaut de 2e classe.

Les déplacements en avion s'effectueront en csalse économique.

Les fairs de trapsnrot engagés par les salariés qui utliesint luer véhicule personnel, à la deadnme de l'employeur, puor les déplacements poeinsfensrlos puenvet être remboursés par l'employeur dnas les lieimts prévues par les barèmes fisuacx du pirc de rnveeit kilométrique.

Les firas de délivrance et de rlmuenvoeeent de psersaopt snot à la cgrahe du salarié. Tuos les frais de vsia snot à la cagrhe de l'employeur.

Article 5 - Déplacement des artistes en tournées

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Article 5.1 - Temps de déplacement professionnel

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les déplacements des salariés du stueecr snot inhérents à l'activité de création, de pcoudotrin et de diofsifun de spectacles. De ce fait, il est d'usage que le leiu de trviaal varie.

S'agissant des daets isolées, le déplacement du salarié de son leiu de dolimice au leiu de disuoiffn du selpcctae csoittnue un tpeps de tejratt qui n'est pas décompté comme tmeps de taviarl effectif.

Les tournées snot définies à l'article 6 du II-3 du présent trite de la présente annexe.

La tournée débute au ponit de rendez-vous fixé puor le départ et s'achève au piont de rendez-vous fixé puor le roeutr par

l'employeur.

Le tpeps de trajet puor se rdrnee aux pinots de départ et d'arrivée de la tournée ne ctnitsuoie pas un tpeps de travail effectif.

Puor tiner ctmoie des sujétions que représentent ces tpeps de déplacement inhérents à l'activité du suetecr ceoruvt par la présente annexe, les prnreieatas suociax rppelnalet que, conformément aux ugesas professionnels, les rémunérations mealmniis cenneteonlnivlos de la présente axnnee tniennet cmopte et ebnolgent ces éléments.

Article 5.2 - Voyages

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les vageyos ont lieu, au coihx et au gré de la direction, en ciehmnd de fer, en car, en automobile, en beatau ou en avion, tjorouus aux firas de la direction. Aucun de ces mneyos de tnaorsrpt ne pourra être refusé par le salarié, suaf si celui-ci l'a prévu lros de la sragntue de son contrat.

Article 5.3 - Moyens de transport

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Sauf cniveotonn spéciale etrne les parties, les artistes, les psnlneores tnhueeiqs et arfimtdnitsias ne pvenuet utsleiir d'autre meoynd de taosnrpt en cours et en fin de tournée que cuex chisios par l'employeur.

Article 5.4 - Voyages par voie ferrée

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les vaygoes par voie ferrée s'effectueront :

? de juor en 1re cslsae ou en 2e classe, puor des tajerts d'une durée de vgoiae inférieure à 3 heures, selon la modernité et le conroft des trnias utilisés ;

? de niut en chcoettue 1re cslsae ou en wagon-lit de 2e classe, suaf impossibilité matérielle.

Article 5.5 - Voyages par mer

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les vyoegas par mer se fnreot en 1re ou en 2e csasle ou en csalse touriste, à défaut de 2e classe.

Article 5.6 - Voyages en avion

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les vegoays en aovivn s'effectueront en cssale économique.

Article 5.7 - Voyages par car, automobile, van (minibus), tour-bus (bus avec lits-couchettes)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les vygeoas par car, par automobile, par van (minibus) ou par tour-bus (bus aevc lits-couchettes) se frenot dnas des véhicules meedonrs et calberfontos et devonrt crmtooepr un arrêt de 15 maitnes tteuos les 2 hereus et un arrêt miamnl de 1 hreue puor le déjeuner.

Lorsque les salariés vgeanyot en van, l'employeur ograrneisa un tpeps de reops de 9 herues au mniiumim à l'hôtel situé au mmuaxim à 1 h 30 de route du leiu de représentation.

Lorsque les salariés vagoent en tour-bus, l'employeur n'aura pas l'obligation de prévoir un tpeps de roeps de 9 heerus minimum à l'hôtel à cnodotiin que les tours-bus comotnpert des lits-couchettes dnas leelqeusls les salariés puoronrt dormir.

Article 5.8 - Frais relatifs aux visas

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Tous les fiars de vsia snot à la chgare de l'employeur.

Article 5.9 - Bagages

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les bageags poernlsens du salarié snot suos sa responsabilité.

Puor les voyages en avion, les bgegaas snot limités au pidos avion.

Au-delà du poids avion, le surcoût éventuel sera pris en charge par le salarié.

Si le salarié confie ses bagages à l'employeur, ils sont alors sous la responsabilité de l'employeur.

Ces modalités sont précisées sur le calendrier de la tournée ou sur le billet de scierie remis aux salariés avant le départ en tournée.

Article 5.10 - Lieu et heure de départ de la tournée. – Obligations du salarié

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le salarié devra se trouver au lieu désigné pour le départ à l'heure fixée par le billet de service.

Le salarié s'engage à rejoindre la tournée par ses propres moyens dans le cas où il manquerait, par sa faute, le départ indiqué par le billet de service ou le calendrier de la tournée.

Article 5.11 - Retour des salariés à leur domicile, lieu d'hébergement

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Après chaque représentation, jusqu'à la fin du spectacle à lieu après la caession des monyes de transport en commun, l'employeur doit assurer, à ses frais, le retour des salariés à leur hôtel.

Après la dernière représentation de la tournée : l'employeur assurera le retour du salarié au siège social de l'entreprise ou au lieu fixé contractuellement.

L'artiste qui n'utilise pas les moyens de transport mis à sa disposition par l'employeur, sauf accord avec celui-ci, voyage à ses frais et à ses risques et périls.

Article 5.12 - Indemnité de déplacement dans le cadre d'une tournée en France

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'indemnité de déplacement sera forfaitairement payée chaque jour.

a) Point de départ du versement de l'indemnité

Le point de départ de l'indemnité fixée au contrat concerne le jour du départ du lieu d'origine de la tournée. Cette indemnité est versée par l'employeur au salarié, avant l'engagement des frais, quel que soit le type d'indemnisation.

b) Modalité de versement et montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité de déplacement est celui qui est fixé au titre V de la présente annexe.

Dans certains cas, l'indemnité de déplacement peut être fragmentée en fonction de l'heure du départ et de l'heure du retour effectués en cours de journée. C'est ainsi que l'indemnité est due :

? pour les 2 repas lorsque le départ a lieu avant 13 h 30 et le retour après 20 heures ;

? pour un repas :

? lorsque le départ a lieu après 13 h 30 et le retour après 20 heures ;

? lorsque le départ a lieu avant 13 h 30 et le retour avant 20 heures ;

? pour un repas et une chambre lorsque le départ a lieu après 13 h 30 et le retour après 1 heure du matin.

Sauf accord contraire, la chambre sera réservée de la réservation des chambres.

Pour l'hébergement, si l'indemnité forfaitaire sera versée, si l'employeur prendra l'indemnité en charge le personnel de la chambre individuelle et le petit déjeuner.

Article 5.13 - Indemnités de déplacement au sein de l'Union européenne et dans les autres pays étrangers

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Dans les pays de l'Union européenne ne faisant pas partie de la zone euro, l'indemnité sera payée dans la monnaie du pays visité.

Elle ne pourra en aucun cas être inférieure au montant fixé au titre V de la présente annexe pour les déplacements en France au taux de change du jour où l'indemnité est payée, ni à l'indemnité de déplacement en vigueur dans les pays visités.

En l'absence d'accord collectif dans le pays visité, l'indemnité pourra être remplacée par la somme en argent des frais réels d'hébergement et de restauration par l'employeur. Dans ce cas, l'hébergement devra être effectué dans un hôtel équivalent à 2 étoiles, nuveloels nmoers ; l'artiste se verra auser du deux repas chauds le petit déjeuner.

L'indemnité de déplacement ne sera pas payée lorsque les repas et le logement sont inclus dans le prix du transport : bateau, avion, wagon-lit, car international...

De la même manière, elle ne sera pas payée lorsqu'un accord exprès sera pris dans le cas de remboursement des frais réels.

Article 6 - Indemnité de transport des instruments volumineux ou de matériels professionnels volumineux

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

En cas de transport, aller/retour, d'instruments de musique ou de matériels professionnels volumineux par l'artiste de son domicile au lieu de spectacle et vice versa, il sera versé à l'artiste l'indemnité forfaitaire indiquée en annexe.

Dans l'hypothèse où le domicile de l'artiste est situé à plus de 50 kilomètres du lieu de représentation, les instruments de musique et matériels professionnels pourront être fournis par l'employeur, après accord entre les parties.

Article 7 - Prise en charge par l'employeur de la location de l'instrument de musique

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Si la location d'un instrument est nécessaire, celle-ci sera effectuée et prise en charge par l'employeur, en accord avec l'artiste.

Article 8 - Assurances

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les instruments et matériels appartenant à l'artiste et utilisés pour l'exécution du contrat de travail doivent être assurés par l'employeur.

Les instruments et matériels appartenant à l'artiste et lorsqu'ils sont confiés au contrat de travail par l'artiste à l'employeur sont assurés par ce dernier.

Titre III Dispositions applicables aux personnels techniques en CDI ou en CDD

III.1. Dispositions relatives au contrat de travail

Article 1er - Contrat de travail à durée indéterminée : mentions obligatoires

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Conformément, notamment, à la directive communautaire n° 91-533 du 14 octobre 1991 et conformément à l'article 3.3.1 de l'accord interprofessionnel du 24 juin 2008 sur la participation collective dans le secteur privé, le contrat de travail doit comporter des mentions relatives sur les éléments suivants :

? identité des parties ;

? le lieu de travail à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le salarié est occupé à divers endroits, ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur ;

? titre, catégorie d'emploi du salarié et description du travail ;

? date et heure de début du contrat de travail ;

? durée des congés payés auxquels le salarié a droit (ou, si cette information est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités d'attribution et de détermination de ces congés) ;

? durée de la période d'essai ;

? durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le

salarié en cas de rupture anticipée du contrat ;

? qualification, échelon et salaire mensuel brut ;

? durée du travail dans l'entreprise ;
? s'il y a lieu, le contrat de travail ou un avenant préciseront les modalités de fonctionnement de la liquidation du temps de travail ;
? modalités du régime d'indemnités de départ ;
? mention de la convention collective applicable, d'un accord de groupe ou d'entreprise régissant les conditions de travail du salarié.
Pour les salariés travaillant à l'étranger, le contrat de travail doit, en outre, préciser :
? la durée du détachement ;
? la devise servant au paiement de la rémunération.
Et le cas échéant :
? les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation et les conditions de rapatriement ;
? les conditions particulières éventuelles.
En cas d'accord entre les parties, toute modification des éléments précités doit faire l'objet d'un avenant écrit au plus tard 15 jours ouvrés après l'accord verbal des parties.

Article 2 - Contrat de travail à durée déterminée (CDD et CDD dit d'usage)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Article 2.1 - Mentions obligatoires du CDD dit d'usage

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le contrat de travail fait l'objet d'un écrit établi en deux exemplaires, transmis au salarié au plus tard le jour de son engagement.

Conformément à l'article 3.3.1 de l'accord interprofessionnel du 24 juin 2008 sur la portabilité du droit de congés payés, le contrat de travail à durée déterminée d'usage du personnel temporaire devra comporter les mentions suivantes :

? la nature du contrat : « contrat à durée déterminée d'usage, en application de l'article L.1242-2, 3° du code du travail » ;
? l'identité des parties ;
? l'objet du contrat au CDD dit d'usage ;
? le nom du secteur ;
? les éléments précis et concrets établissant le caractère permanent du contrat de travail ;
? 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 structure de l'entreprise ;
? le lieu de travail, lieu d'embauche du salarié ;
? la planification des représentations et répétitions ;
? la durée de travail applicable ;
? et, le cas échéant, la mention de la possibilité de travail éventuellement applicable au salarié ;
? la période de référence éventuellement prévue, en application de l'article 5.2 du titre III de la présente annexe ;
? s'il y a lieu, le contrat de travail ou un avenant préciseront les modalités de fonctionnement de la liquidation du temps de travail ;
? le régime d'indemnités de départ ;
? la mention de la convention collective applicable, d'un accord de groupe ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les conditions de travail du salarié ;
? les références d'affiliation aux cotisations de retraite complémentaire et à la classe des cotisations sociales ;
? les références des cotisations de retraite complémentaire ;
? le lieu de dépôt de la déclaration préalable à l'embauche renouvelée.

Article 2.2 - Mentions obligatoires du CDD

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le contrat de travail à durée déterminée est rédigé conformément à l'article L. 1242-1 du code du travail.

Article 2.3 - Conditions de conclusion du CDD et du CDD dit d'usage

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Chaque entrepreneur, conformément à la législation en vigueur, respecte les obligations relatives à la déclaration unique

d'embauche.

Le contrat de travail est conclu par l'employeur ou par la personne ayant été dûment mandatée.

Dans le cadre d'une tournée, l'engagement des personnes peut prévoir une période de début d'exécution du contrat, de la manière suivante :

? 3 jours pour moins de 2 semaines de tournée ;

? 7 jours pour 2 à 4 semaines de tournée ;

? 10 jours pour un engagement d'une période de 1 à 2 mois d'emploi en tournée.

La présente disposition ne peut s'appliquer que dans les cas où la signature du contrat interviendrait au plus tard 15 jours avant le début d'exécution du contrat.

Dans ce cas, ces dispositions doivent figurer au contrat.

Le contrat doit être établi en au moins deux exemplaires (datés, paraphés et signés par les deux parties). Le salarié devra recevoir l'exemplaire qui lui est destiné.

Si l'échange des signatures se réalise par correspondance, l'employeur devra expédier les deux exemplaires de sa part au plus tard de la signature. Le salarié devra retourner, dûment signés, à l'entrepreneur dans un délai maximal de 15 jours. L'employeur devra recevoir l'exemplaire retourné au salarié, dûment signé par lui, dans un délai de 8 jours.

Si les délais ci-dessus n'étaient pas respectés par l'une ou l'autre partie, la partie qui n'aura pas reçu le contrat signé de son coté pourra se considérer comme déliée de tout engagement.

Afin d'éviter toute contestation, les envois pourront être effectués de nuit et d'autre en recommandé avec accusé de réception les dates précisées en considération pour la copie de l'administration postale.

Toute modification apportée au contrat devra faire l'objet d'un avenant ou être paraphée par chacune des parties.

En tout état de cause, si le contrat ne peut être signé par les deux parties en même temps ou adressé par correspondance, il devra être signé par celles-ci au plus tard le jour de l'engagement.

Article 2.4 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La période d'essai des techniciens en contrat à durée déterminée est celle qui est prévue à l'article 7.4 du titre VII des causes communes de la présente convention collective :

? 1 jour par semaine (sans que la durée puisse dépasser 2 semaines) pour les contrats inférieurs ou égaux à 6 mois ;

? 1 mois au maximum pour les contrats supérieurs à 6 mois.

Article 3 - Calendrier de la tournée

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le calendrier de la tournée sera communiqué par l'employeur au technicien engagé en CDD soit dans le contrat soit par signature, soit, par écrit, 1 mois avant la première représentation. Des ajustements peuvent avoir lieu, le calendrier sera considéré comme définitif 15 jours avant la première représentation.

Article 4 - Transformation du CDD dit d'usage en CDI : dispositions particulières pour les spectacles exploités sur une longue durée

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'article 4.1 de l'accord interprofessionnel sur la portabilité du droit de congés payés du 24 juin 2008 prévoit que « 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 d'une année de travail constaté sur 2 années consécutives, l'employeur devra proposer un contrat à durée indéterminée (soit un CDI de droit commun à temps complet) », sous réserve de conditions visées dans l'accord. L'accord visé précise : « Les éventuelles dérogations pour les spectacles exploités sur une longue durée seront traitées dans les conventions collectives. »

En application de cette disposition, les personnes salariées pourront étendre la durée susvisée de 2 années à 3 années, sous réserve qu'il s'agisse du même secteur et que le secteur concerné se pourvoie durablement la 3e année avec un effectif équivalent.

Conformément à l'article 4.1 de l'accord précité, la possibilité d'un CDI de droit commun à temps complet 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.

En cas de difficulté d'application du présent article, la circulaire d'interprétation sera établie conformément à l'article 16.7 du titre XVI des clauses communes de la présente convention collective.

III.2. Organisation du travail

Article 1er - Création. – Production
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La création d'un spectacle désigne la mise en place d'un nouveau spectacle sous toutes ses formes et dans tous ses aspects : texte, musique, mise en espace, mise en scène, mise en image, son et lumière.

La pudricoton (création, production, montage) précède l'exploitation du spectacle. En période de production, les techniciens travaillent dans les conditions du spectacle en l'absence du public.

En période de répétition, de création, de préproduction et de production, les conditions d'emploi et d'organisation du travail sont similaires et les mêmes conditions sont celles qui sont prévues au titre V de la présente annexe.

Article 2 - Tournées
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les déplacements des techniciens du spectacle sont inhérents à l'activité de création, de répétition et de diffusion de spectacles. De ce fait, il est d'usage que le lieu de travail varie.

On entend par « tournées » les déplacements effectués dans un but de représentation(s) publique(s) donnée(s) par tout entrepreneur de spectacles professionnels ou diffuseur ou producteurs professionnels en France, dans les départements et territoires d'outre-mer et à l'étranger, quel que soit la durée du séjour et le lieu de représentation, dès lors qu'ils entraînent une absence au domicile.

Les déplacements sont considérés en tournée dès lors que les déplacements sont effectués dans un but de représentations publiques isolées et/ou successives données dans un ou des lieux de spectacle différents par un entrepreneur de spectacles créant, produisant ou diffusant le spectacle et qui entraînent les salariés à séjourner en dehors de leur domicile.

Dès lors que les déplacements sont effectués et qu'un décalage est nécessaire, la durée de représentation isolée est assimilée à une durée de spectacle en tournée. Dans ce cadre, l'employeur applique les conditions prévues à l'article 5 du II.5 du présent titre.

Pour tenir compte des sujétions que représentent ces temps de déplacement inhérents à l'activité des salariés travaillant par la présente annexe, les paramètres suivants sont pris en compte, conformément aux usages professionnels, les rémunérations mensuelles des salariés des spectacles professionnels sont prises en considération ces éléments sont prévues dans la grille de salaire des techniciens en tournée (titre V de la présente annexe).

La prise en charge des frais occasionnés par les déplacements a lieu dans les conditions prévues à l'article 5 du III.4 du présent titre de la présente annexe.

III.3. Durée du travail

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les activités de création, de répétition et de diffusion de spectacles sont variées et de durée variable, par le caractère éphémère de la présentation des spectacles, par la diversité des lieux de spectacle et par la mobilité des techniciens dans le lieu de travail via les créations. Ainsi, les salariés à la présente annexe ont connu de nombreuses particularités en matière de durée et d'aménagement du temps de travail, tenant compte de la nature des conditions de travail de ces activités.

Article 1er - Définition du temps de travail effectif
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

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 valablement se dérober à des obligations personnelles, conformément à l'article L. 3122-23 du code du travail.

Les temps de déplacement à partir du domicile du salarié pour se rendre sur le lieu de travail habituel et pour y retourner ne sont pas du temps de travail effectif mais constituent un temps de trajet sous la responsabilité de l'employeur.

Article 2 - Durée quotidienne du travail
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

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 la présente annexe (notamment article 4 du III.3 du présent titre), dans les cas suivants :

? pour les salariés qui participent au montage et au démontage du spectacle ;

? pour les salariés qui participent à la répétition (création ou reprise) d'un spectacle ;

? pour les salariés qui sont en tournée ou en activité de festival.

Article 3 - Heures supplémentaires
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le contingent d'heures supplémentaires est celui qui est prévu par la convention collective des artistes du spectacle vivant du secteur privé de 240 heures.

Les heures supplémentaires sont payées au taux majoré de 25 % de la 36^e à la 43^e heure et au taux de 50 % à compter de la 44^e heure hebdomadaire.

Article 4 - Repos compensateur de remplacement (salariés en CDI)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

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

Dans les entreprises non couvertes par des accords de branche ou de profession, le repos compensateur de heures supplémentaires et des congés payés y afférentes par un repos compensateur équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

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

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

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

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

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

Article 5 - Contrepartie obligatoire en repos en cas de dépassement du contingent d'heures supplémentaires (défini à l'art. 3 du III.3 du présent titre)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Tout dépassement du temps de travail au-delà du contingent annuel conventionnel, à l'initiative de l'employeur, ouvre droit, en plus des modalités de salaires, à une contrepartie obligatoire en

Le repos dont la durée est fixée à 100 % du temps dépassé.
La ceartpntore otiilbaroge en ropes ne se cnoofd pas aevc le
reops ceasmeunptr de raepemclemnt (art. 4 du III.3 du présent
titre).

La cotirpenrate oilgabiote en ropes puet se cumuler, le cas
échéant, aevc un repos cteoameuspr de remplacement.
Les repos de remelpcnaemt peevnut être placés, à la dnedame du
salarié en CDI, sur un copmte épargne tmeps s'il a été mis en
pcale dnas l'entreprise.

Article 6 - Temps de repos
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les ticchneneis engagés en CDI ou en CDD bénéficient d'un repos
hriboaddamee de 24 hueers consécutives. Les salariés
bénéficient d'un repos qdoiuetn de 11 heurs consécutives.
Conformément aux dotissions du cdoe du travail, le roeps
hdbaimdoeae de 24 hueers consécutives s'ajoutant au rpoes
quotidien, la durée mlmaine toalte du ropes hdbireamaoe est de
35 hereus consécutives. Dnarut ce repos, aucune activité
pessirllfoeone ne purora aiovrl lieu. Une puase mmnliaie de 15
mntuies srea accordée au buot de 4 hereus de tivaal effectif.
Cependant, au rregad des spécificités des activités de création,
de picroudton et d'accueil des saetelpccs et de la nécessité
d'assurer la continuité de l'activité, le tmeps de ropes qiduotien
pourra être réduit à 9 hereus consécutives. Ctete réduction du
tepms de repos qeuiodtn ne puet ieenirvnr puls de 12 fios par
mios et sunleeemt en période de moatnge et, démontage d'un
sactcplee ou en cas d'aménagement d'un stie (festival, chapiteau,
etc.). Dnas ce cas, une pasue mlainme de 20 mutiens srea
accordée au buot de 4 heerus de tivaal effectif.

Article 7 - Dérogation à la durée maximale hebdomadaire de
travail
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La durée hodbmreidaie de traival sur une même simnaee ne puet
excéder 48 heures.
La durée hamoraddeibe du tarvail ne puet excéder 44 hereus en
moyenne, appréciée sur 12 saniemes consécutives.
Des dérogations à la durée malxmaie du travail, snas tfuoiotes
excéder 60 heures, ponorut être mseis en pcae sur aotusoitarn
de la docteriin régionale des entreprises, de la concurrence, de
la consommation, du tivaal et de l'emploi (DIRECCTE), compétente
puor les salariés engagés dnas le crdae d'un feaitsvl ou d'une
tournée. Cttee dmdaene srea accompagnée de l'avis des
représentants du personnel, s'il en esixte dnas l'entreprise.
Pour les salariés engagés dnas le crdae d'une tournée, les
dérogations à la durée légale haaridmoebde mxmaalie du tivaal
ne prournt excéder 3 saeniems consécutives.

Article 8 - Astreintes
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'activité de stclaepce se caractérise ntmoaemnt par le caractère
discinntou de la paistteorn de taiavr au crous de la journée.
Par ailleurs, si crntiaes tcnnehiceis pneuevt rggenear luer
dmciolie lros des périodes d'inaction, d'autres snot dnas
l'impossibilité de le faire, neomantmt en rosain de l'éloignement
de celui-ci. Enfin, critnaes tcheceniins donviet rseetr à proximité
de luer lieu de travail, aifn d'être en meusre d'intervenir puor
eftefecur un travail.
Conformément à l'article L. 3121-7 du cdoe du travail, des
périodes d'astreinte prunorot être fixées par l'employeur et à son
initiative. Des astrnieets prurnot être meiss en palce puor les
salariés engagés par un etalxnpoit de leux ou dnas le cadre d'un
fetiasvl et qui ansmesut une ftnooicn en lein aevc la sécurité des
spectacles.
Ainsi, si l'employeur décide de mrtee en place un doiissptif
d'astreinte dnas le cadre de l'organisation du travail, les
tcceenihs pvenuet être en stiuiatn d'astreinte siot de luer
domicile, siot à proximité de luer lieu de travail. Dnas les duex
cas, les teenihincs ont la possibilité de vuqaer à lrues
ocanupcotis peensellorns mias pneuevt avoir à ienvietnr puor
almpioccr un tivaal au sivecre de luer employeur.
Les périodes d'astreinte snot mises en ?uvre à l'initiative de
l'employeur. Sueles les durées d'intervention snot décomptées
cmoe du tpems de tvaal ecieffit et rémunérées cmoe telles.
Les périodes d'astreinte ne snot pas décomptées comme du
tmeps de tiraavl ecftfeif et snot indemnisées à hueatr de :
? 10 % du tiarf mmaili hiraore cveentnnoniol de la catégorie à
lqaluae apeatrpnt le salarié concerné en cas d'astreinte à

dlmicoie ou à proximité ;
? 25 % du tarif mamniil hoarire cetovnnenoil de la catégorie à
lluleaqe antpipreat le salarié concerné en cas d'astreinte à
proximité du lieu de travail.
Le rporapt de bchraane prêtera une aittenotn particulière à la
pirqtaue de l'astreinte.

Article 9 - Organisation du temps de travail dans la journée
(technicien en CDD dit d'usage)
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Un salarié engagé en CDD dit d'usage à la journée pecevrra au
mimnuim une rémunération crsnredoopant à 4 hereus de tivaal
effectif, tllee qu'elle est prévue dnas la gillre de minimal
cilotvnneons (titre V de la présente annexe), et ce même s'il
efcufete mnois de 4 hereus de trvaial etfeicf dnas une journée.
Un theceicnn est engagé au miinmum puor 4 hereus
consécutives.

Article 10 - Organisation du temps de travail dans la semaine
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La snmeaie civlie s'écoule du Indui matin à huere au dciamhne
sior 24 heures. La journée de triaval s'écoule de herue à 24
heures.
La durée hdmreoiadabe du tivaarl puet être répartie de manière
différente entre les juors de la semaine. Il ne puet y avoir puls de
6 jours consécutifs de travail.
La sniamee est, en principe, le crdae de référence de
l'appréciation de la durée du travail, nmetmoant au rrgead du
déclenchement des hereus supplémentaires.

Article 11 - Aménagement pluri-hebdomadaire du temps de
travail (contrats de plus de 6 mois à temps complet et CDI à
temps complet)
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'aménagement pluri-hebdomadaire du tmeps de tvaial
s'effectue dnas la pesretipvce de ciecoilnr les impératifs de
l'activité des eneritrsps de spectacles, qui denovit reetcpesr les
rhetmys de tairavl spécifiques liés à l'accueil, la création,
l'exploitation et la diifuson des splceetacs tuot en flaniciat les
possibilités d'accès du ponnresl concerné à un tmeps de tvaial
adapté à la craghe de tairavl due aux vtairinoas de l'activité sur
une période de référence.
Ce doitispif d'aménagement du tpems de taaivr n'est pas
aallppcbie au peronensl artistique.
La période de référence est cmrpsioie entre 6 et 12 mios
consécutifs. Puor l'exploitation d'un scltclpae dnas un lieu ou
dnas le crdae d'une tournée, elle cropsoenrd à la durée
d'exploitation.
L'aménagement pluri-hebdomadaire du tepms de tvaial preemt
de friae viearr l'horaire moeyn atuoor de la durée légale
hderaambiode du travail, de tllee stroe que les hrairos effectués
au-delà et en deçà de cet hiraore moyen se ceempnnsot
arithmétiquement puor aotibur à une mynenoe harodaibedme de
35 heurs druant la période de référence déterminée, arrêtée ici à
1 584 heeurs augmentées de la journée de solidarité de 7 heures,
s'il y a lieu.
En cas de ctnraot de tivaal d'une durée inférieure à 12 mois, le
norbme d'heures de tvaial srea déterminé de la manière sinvtaue
:
(35 hurees × nrmbœe de simnees travaillées) ? (nombre d'heures
de congés pris) ? (7 hures par juor férié chômé)
Les dépassements de la durée légale hbaeoadmride snot
compensés par des périodes de puls fiblae activité au crous
deelsquels la durée du tiaavr ne puet être inférieure à 14 hures
par semaine.
Le pgmomrae idinitacf de l'aménagement du tpems de traavil
diot être communiqué au salarié par écrit au monis 3 senaeims
aanvt le début de sa msie en ?uvre. Il srea simous puor aivs au
comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du ponsenrl s'ils
eietnxst ou, en luer abcnese et dnas les mêmes conditions, au
ceilonensr cvnnoineetl des salariés chiosi par le salarié, lqeuil
dvera rndree un aivs dnas un délai de 15 juors à cmopetr de la
rmiese au salarié du pmrgmorae indicatif.
Le pmmgoarre iicanitdf ne puorra être modifié suaf cas
indépendant de la volonté de l'employeur. On eenntd par « cas
indépendant de la volonté de l'employeur » tuote saotituin
imprévisibile qui rned ismpslobie l'activité de pcriutdoon et
d'exploitation des spectclaes de l'entreprise. Toutefois, il purora
être dérogé à ce ppciirne 2 fios druant la période de référence, en

Lissage des rémunérations

La rémunération sirvee muesnnleelmet ne vraie pas en fiocnotn du vluome hrairoe codrpsaneont à la durée haebomdardie moenyne retenue, et elle est indépendante de l'horaire réellement amcpocli au cruos du mios ; elle est dnoc lissée. Il est cvnoneu que la rémunération de cahuqe salarié concerné par l'aménagement du tpems de tavairl srea calculée sur la bsae de 151,67 hreeus mensuelles, de façon à auresr une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel peadnt totue la période d'aménagement du tepms de travail.

Les absences, lorsqu'elles snot rémunérées, snot payées sur la bsae du sliiare munseel lissé.

Les anescebs non rémunérées donenornt leiu à une reetnue sur sraiaie évaluée sur la bsae de la durée du tairavl qui auirat dû être acipcomle par le salarié darunt ctete absence.

Bilan à la fin de la période de référence

Chaque sottaiuin iidudllviene est vérifiée à la fin de la période de référence et drnenoa lieu, le cas échéant, à une régularisation de salaire.

Les dépassements de la durée alunnele de 1 584 hreues augmentées de la journée de solidarité de 7 heures, s'il y a lieu, ou de la durée de 35 herues en mynenoe sur la période de référence ne rteenemtt pas en cuase le pnrcepii de l'aménagement pluri-hebdomadaire. Ces dépassements ctsiotonurent des heerus supplémentaires rémunérées à un tuax majoré dnas les conniitdos stianeus :

? de la 1re huree supplémentaire à la 45e huree : mjtaoorain de 25 % ;

? de la 46e herue à la 90e herue : mrojatioan de 35 % ;

? de la 91e heure à la 180e heure : mortjooan de 50 %.

III.4. Salaires et indemnités

Article 1er - Salaire minimal

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

En vue de gatnriar et d'encourager la diversité asiuuqtte dnas des sleals de cntooirugifan et d'équipement différents, d'assurer l'emploi des tichecienns dnas des saels où l'expertise et le neaviu de responsabilité mis en ?uvre vraneit de manière objective, les paeiatenrrs siocuax ont cnevou que les tciihneens amenés à ieiennvrtr dnas le carde d'un stccpelae maiscul et/ou de variétés n'effectuent pas otvemncbeeijt le même tpye de prestation, ne mtetnet pas en ?uvre la même compétence ou expérience et n'exercent pas les mêmes responsabilités solen qu'ils innenivertnet dnas des sellas de slacepctes aculenulacit un nomrbe filabe ou itonmpart de public.

Dans ces conditions, les pteraeirans soaucix ont cneovnu de minmia cnnolvnnetnieos ojtifebcs et spécifiques dnas des salles daosnipst d'une pitete jauge. Par pteite jauge, il cinneovt d'entendre une sllae qui aiuellcce evonirn 300 poennrses ou en deçà.

Le tcieienhcn drvea pcervieor un saarile qui ne siaaurt être inférieur aux miaimnl prévus au titre V de la présente annexe.

Article 2 - Majoration de rémunération des heures de nuit

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

A défaut d'accord coitlclcf d'entreprise puls favorable, les hueers effectuées de niut :

? au sien des feisvatls d'été en pieln air, etnre 3 hueers et 7 heerus du matin, denonnt leiu à une moiarjaton de 15 % ;

? dnas tuos les aures cas, entre 2 hueers et 6 heerus du matin, donnet leiu à une mrjatoaion de 15 %.

Dans tuos les cas, le pienemat iernvteint sur le buleiltn de piae de la période concernée.

Ces hreeus majorées s'imputent en tnat qu'heures seplmis sur le citeongnt aennl d'heures de travail.

Article 3 - Modalités de rémunération

Le siralae est pyalabe au puls trad la première saineme du mios snuavt la fin du catornt de travail.

Article 4 - Déplacements des techniciens hors tournées

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Article 4.1 - Indemnité de déplacement

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'indemnité de déplacement représente le rmmoesnurbet froiftraaie des faris supplémentaires réellement engagés par le salarié à l'occasion des déplacements imposés par l'employeur dnas le cdrae du carnott de travail.

Cette indemnité est destinée à criuovr les dépenses supplémentaires de nrutourrie et de lgonmeet engagées par le salarié empêché de regeganr sa résidence hlluatibee lrsoque :

? la dntiacse qui sépare son leiu de trvaial de sa résidence est au mnios égale à 50 kilomètres (trajet aller) ;

? les ttoaprsnrs en coumnn ne lui peemttntret pas de paocirurr ctete daicstne en minos de 1 h 30 (trajet aller).

L'indemnisation des fairs plossnefnreois puet s'effectuer comme siut :

? siot pirse en crghae des firas réels dneteimecrt par l'employeur ;

? siot vnresmeet au salarié de l'indemnité cntennnlolevoie fifoartare telle qu'elle prévue dnas la grllie des slaeeirs de la présente annexe,

étant ennetdu que le mdoe d'indemnisation des frais psosneefrinols s'effectuera soeln le cohix de l'employeur, qui proua ueltiisr amrttieenelanvt les duex moeds d'indemnisation susvisés après iinofrmoatn du salarié.

Dans les pyas de l'Union européenne ne fanaist pas pratie de la znoe euro, l'indemnité srea payée dnas la mninoae du pyas visité.

Elle ne porrua en auucn cas être inférieure au mtanoat fixé en aexnne à la présente ctoonnievn puor les déplacements en Farcne (au tuax de cgahne réel du jour), ni à l'indemnité de déplacement en vugieur dnas les pyas visités.

Toutes dinoosstipis seonrt priess par l'employeur puor que le délai de verenmset ne pénalise pas le salarié, le délai de vrenemet ne pnovuat alelr au-delà de la dtae de vneemrest cvteinenoonnl des salaires.

Dans crineats cas, l'indemnité de ntorruriue puet être fragmentée en ftcoionn de l'heure du départ et de l'heure du router effectués en crous de journée. C'est asnii que l'indemnité est due :

? puor les duex rapes lsuqroe le départ a leiu aanvt 13 h 30 et le rotuer après 20 heuers ;

? puor un reaps luqorse :

? le départ a leiu après 13 h 30 et le reotur après 20 heuers ;

? le départ a leiu anavt 13 h 30 et le rotuer aanvt 20 hueres ;

? puor un raeps et une cmrhae lusorqe le départ a leiu après 13 h 30 et le roteur après 1 huree du matin.

Article 4.2 - Moyens de transport

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les déplacements ont lieu, au choix et au gré de l'employeur, en ustanliit les meoyns de tprnstaors terrestres, miitreams ou aériens habituels, tjoruuos aux frias de l'employeur.

Aucun de ces moyens de tnsorrrpt ne prroua être refusé par le salarié, suaf si celui-ci l'a prévu lros de la sgrairutne de son contrat.

Sauf coneivnotn spéciale ertne les parties, les salariés ne peneuvt ustleiir d'autre meyon de tonsrprat que cuex coshiis par l'employeur.

Les déplacements par vioe ferrée s'effectueront :

? de juor en 1re clsase ou en 2e cssale ;

? de niut en cotthecue 1re cssale ou en wagon-lit de 2e classe, suaf impossibilité matérielle.

Les déplacements en mer se forent en 1re ou en 2e classe, ou en cslsae tiuorste à défaut de 2e classe.

Les déplacements en aiovn s'effectueront en cassle économique. Les firas de tporsnart engagés par les salariés qui unitsiet luer véhicule personnel, à la ddemaex espesrxe de l'employeur, puor des déplacements pssflenorriens pvueent être remboursés par l'employeur dnas les lmtieis prévues par les barèmes fucisax du pirc de rvneiet kilométrique.

Les faris de délivrance et de rleunloemneevt de psepoarst snot à la cagrh de du salarié. Tuos les fairs de vsia snot à la cagrh de l'employeur.

Article 5 - Déplacement des techniciens en tournée
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Article 5.1 - Temps de déplacement professionnel
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les déplacements des salariés du secteur sont inhérents à l'activité de création, de production et de diffusion de spectacles. De ce fait, il est d'usage que le lieu de travail varie.

Les tournées et les dates isolées sont définies à l'article 2 du titre III.2 de la présente annexe.

S'agissant des dates isolées, le déplacement du salarié de son lieu de domicile au lieu de destination du spectacle constitue un temps de trajet qui n'est pas décompté comme temps de travail effectif.

La tournée débute au point de rendez-vous fixé pour le départ et s'achève au point de rendez-vous fixé pour le retour par l'employeur.

Le temps de trajet pour se rendre aux points de départ et d'arrivée de la tournée ne constitue pas un temps de travail effectif.

Pour tenir compte des sujétions que représentent ces temps de déplacement inhérents à l'activité du secteur couvert par la présente annexe, les partenaires sociaux rappellent que, conformément aux usages professionnels, les rémunérations mensuelles comprennent de la présente annexe tenent compte et englobent ces éléments.

Article 5.2 - Voyages

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les voyages ont lieu, au choix et au gré de la direction, en chemin de fer, en car, en automobile, en bateau ou en avion, toujours aux fins de la direction. Aucun de ces moyens de transport ne pourra être refusé par le salarié, sauf si celui-ci l'a prévu lors de la signature de son contrat.

Article 5.3 - Moyens de transport

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Sauf convention spéciale entre les parties, les artistes, les personnes physiques et artisano-familiales ne peuvent utiliser d'autre moyen de transport en cours et en fin de tournée que ceux conclus par l'employeur.

Article 5.4 - Voyages par voie ferrée

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les voyages par voie ferrée s'effectueront :

? de jour en 1^{re} classe ou en 2^e classe pour des trajets d'une durée de voyage inférieur à 3 heures, selon la modernité et le confort des trains utilisés ;

? de nuit en couchette 1^{re} classe ou en wagon-lit de 2^e classe, sauf impossibilité matérielle.

Article 5.5 - Voyages par mer

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les voyages par mer se feront en 1^{re} ou en 2^e classe, ou en classe supérieure à défaut de 2^e classe.

Article 5.6 - Voyages en avion

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les voyages en avion s'effectueront en classe économique.

Article 5.7 - Voyages par car, automobile, van (minibus), tour-bus (bus avec lits-couchettes)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les voyages par car, par automobile, par van (minibus) ou par tour-bus (bus avec lits-couchettes) se feront dans des véhicules modernes et confortables et doivent comporter un arrêt de 15 minutes tous les 2 heures et un arrêt minimum de 1 heure pour le déjeuner.

Lorsque les salariés voyagent en van, l'employeur organisera un temps de repos de 9 heures au minimum à l'hôtel situé au maximum à 1 h 30 de route du lieu de représentation.

Lorsque les salariés voyagent en tour-bus, l'employeur n'aura pas l'obligation de prévoir un temps de repos de 9 heures au maximum à l'hôtel, à condition que le tour-bus comporte des lits-couchettes dans lesquelles les salariés pourront dormir.

Article 5.8 - Frais relatifs aux visas

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Tous les frais de visa sont à la charge de l'employeur.

Article 5.9 - Bagages

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les bagages personnels du salarié sont sous sa responsabilité.

Pour les voyages en avion, les bagages sont limités au poids avion.

Au-delà du poids avion, le surcoût éventuel sera pris en charge par le salarié.

Si le salarié confie ses bagages à l'employeur, ils sont alors sous la responsabilité de ce dernier.

Ces modalités sont précisées sur le calendrier de la tournée ou sur le billet de service remis aux salariés avant le départ en tournée.

Article 5.10 - Lieu et heure de départ de la tournée. – Obligations du salarié

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le salarié devra se trouver au lieu désigné pour le départ à l'heure fixée par le bulletin de service.

Le salarié s'engage à rejoindre la tournée par ses propres moyens dans le cas où il manque, par sa faute, le départ indiqué par le bulletin de service ou le calendrier de la tournée.

Article 5.11 - Retour des salariés à leur domicile, lieu d'hébergement

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Après chaque représentation, l'heure de la fin du spectacle a lieu après la cessation des moyens de transport en commun, l'employeur doit assurer, à ses frais, le retour des salariés à leur hôtel.

Après la dernière représentation de la tournée, l'employeur assurera le retour du salarié au siège social de l'entreprise ou au lieu fixé contractuellement.

Le salarié qui n'utilise pas les moyens de transport mis à sa disposition par l'employeur, sauf accord avec celui-ci, voyage à ses frais et à ses risques et périls.

Article 5.12 - Indemnité de déplacement dans le cadre d'une tournée en France

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'indemnité de déplacement sera obligatoirement payée chaque jour.

a) Point de départ du versement de l'indemnité

Le paiement de l'indemnité fixée au contrat concerne le jour du départ du lieu d'origine de la tournée. Cette indemnité est versée par l'employeur au salarié, avant l'engagement des frais, quel que soit le type d'indemnisation.

b) Modalité de versement et montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité de déplacement est celui qui est fixé au titre V de la présente annexe.

Dans certains cas, l'indemnité de déplacement peut être fragmentée en fonction de l'heure du départ et de l'heure du retour effectués en cours de journée. C'est ainsi que l'indemnité est due :

? pour les deux reposes lorsque le départ a lieu avant 13 h 30 et le retour après 20 heures ;

? pour un repas ;

? lorsque le départ a lieu après 13 h 30 et le retour après 20

hueres ;
? Iroqsue le départ a leiu avnat 13 h 30 et le ruetor aavnt 20 hruées ;
? puor un repas et une cbramhe luoqsre le départ a leiu après 13 h 30 et le retour après 1 heure du matin.
Sauf accord contraire, la dtieciorn se cahgre de la réservation des chambres.
Pour l'hébergement, siot l'indemnité fafratriioe srea versée, siot l'employeur pnrdera demneeicrt en caghe le paenmiet de la cmbrhae iediinvldue et le peitit déjeuner.

Article 5.13 - Indemnités de déplacement au sein de l'Union européenne et dans les autres pays étrangers
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Dans les pyas de l'Union européenne ne fasiant pas pirate de la znoe euro, l'indemnité srea payée dnas la monanie du pyas visité. Elle ne puorra en auucn cas être inférieure au mtonnat fixé au ttrie V de la présente axenne puor les déplacements en Fnacre au tuax de caghe du juor où l'indemnité est payée, ni à l'indemnité de déplacement en vuieugr dnas les pyas visités.
En l'absence d'accord ctloicef dnas le pyas visité, l'indemnité purora être remplacée par la prise en chgrae des frais réels d'hébergement et de rtortuaeasin par l'employeur. Dnas ce cas, l'hébergement derva être effectué dnas un hôtel équivalent à 2 étoiles, nveloules nemors ; l'artiste se verra assuerr duex rpaes cudahs cotlemps et le peittit déjeuner.
L'indemnité de déplacement ne srea pas payée lsruoqe les rpaes et le lgeonemt sreont iclus dnas le pirc du tsporntat : bateau, avion, wagon-lit, car international...
De la même manière, elle ne srea pas payée lorsqu'un arocdd exprès srea pirs dnas le cas de rmbmuosnereet des frais réels.

Article 6 - Assurances
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les matériels atpenarprnat au tciceienhn et utilisés puor l'exécution du cnotrat de trviaal droevnt être assurés par l'employeur.
Les matériels antpepaanrt au teihienccn et lorsqu'ils snot confiés clclerunatetmeont par le tnhcieicen à l'employeur sneort assurés par ce dernier.

Titre IV Garanties de prévoyance et de frais de soins de santé des salariés permanents

IV.1. Dispositions communes

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le présent ttrie a puor obejt d'énoncer les modalités de msie en ?uvre de geaatnirs en cas d'incapacité tpraerorime de travail, d'invalidité, d'incapacité pmnaetrnee de traavil et de fairs de snois de santé complétant cleels instituées au niaevu de la branche, conformément aux dpisionostis de l'article 12.2 des celauss commuens de la présente coevtnnoin collective.
Il redéfinit les régimes de prévoyance au proift de l'ensemble des salariés prnmteaens tles qu'ils snot visés à l'article 2 du IV.1 du présent titre, des eetrnreipss eatnrrt dnas le cahmp d'application de la présente annexe, tel qu'il est défini au trite I de la présente aenxne intitulé « Périmètre de l'annexe ».

Article 2 - Salariés bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le présent ttrie coernnce :
? Puor les garanties"incapacité tmaperrioe de travail, invalidité, incapacité penmranete de travail"prévues au IV. 2, l'ensemble des salariés pntmraees des eptnsereires etrrnat dnas le cahmp d'application de la présente anenxe ;
? Puor les garanties"Frais de sions de santé"prévues au IV. 3 du présent titre, l'ensemble des salariés pnmernetas de ces mêmes entreprises, dnot la durée de présence dnas l'entreprise est égale ou supérieure à 6 mois.
Définition : on ennted par salariés pntmeears les salariés

employés en coartnt à durée indéterminée ou en cranott à durée déterminée non éligibles au bénéfice du régime prrpoe aux itimentettrns du spcaetlce (annexes VIII et X du régime d'assurance chômage) issu de l'accord ineionnrpeosersftl du 18 décembre 2006.

Article 3 - Mutualisation du risque
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Article 3.1 - Adhésion obligatoire des entreprises
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'adhésion de tetuos les ertnspeiers dnas le chmap d'application de la présente anenxe auprès de l'organisme asuserur désigné à l'article 3.2 résulte du IV.1 du présent ttrie et revêt un caractère sciemttert obligatoir. Puor la bnone règle, les eeeirtrpsns dneivot régulariser ardtvmenmtiineaist l'adhésion de lreus salariés auprès de l'organisme désigné en reraoutnt le biuleltn d'adhésion visé à l'article R. 932-1-3 du cdoe de la sécurité sociale, dûment rempli.

Article 3.2 - Désignation de l'organisme assureur
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les prteias cefomrnrnt qu'elles coenfnit la gieostn du régime cuvanrt les rusqies incapacité temporaire, invalidité, incapacité pnmeertane de tvriaal et fairs de snois de santé à l'institution de prévoyance Auendis Prévoyance.
La désignation de cet ogrmsaine arsesuur pourra être réexaminée périodiquement et, en tuot état de cause, au puls trad au cuors de la 5e année d'application du présent titre, conformément à l'article L. 912-1 précité.
Il est tefuootis expressément prévu que si les pirnreataes siaocux dnveieat décider de rrtetmee en casue la désignation de l'organisme assureur, ctete miicoioafdtm ne prioraut predne eefft qu'au 1er jaevnr de l'année cliive snuiavt celle au cuors de leullaqe la riseme en cause est intervenue, suos réserve du rrepest d'un préavis de 2 mois.
Enfin, conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les enreeistrps pauvnot jutesiifr qu'elles aunsert déjà à luers salariés, et ce dieups une dtae antérieure au 1er ocrotbe 2003, dtae d'entrée en vugeuir de l'accord anayt mis en plcae le régime et désigné IAICPS comme ongamrise assureur, une ctvrueuore de neiavu au moinséquivalent ou supérieur auprès d'un ature onrsgaime aesuurs pnuroort la conserver. En revanche, en cas de cmaehgnnt d'organisme assureur, ces epsenrrteis srenot tnuées de rjriodnee l'organisme désigné.

Article 4 - Information
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Une ncitoe d'information rédigée par l'organisme arssuer définissant les giaenrtas sctsoreuis par l'entreprise, lreus modalités d'entrée en vigueur, les formalités à aiclcmpor en cas de réalisation du risque, les hypothèses de nullité, de déchéance, d'exclusion ou de limaitotin de grnaaite asini que les délais de ppeiocstrirn derva être rimsee par les epeesirntes à cqhaue salarié concerné.

Article 5 - Comité paritaire de gestion
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

II est institué un comité pitairare de gestion, composé d'un représentant de chnucae des oiaoirnsngtas siceldyans de salariéssignataires (1) et d'un nomrbe égal de représentants de la ou des oitanrgaosin (s) platnaore (s) sagitinrae (s).
Il se réunit asusi suvneot que nécessaire, au moins une fios par an. A cttee occasion, il étudie l'évolution du régime de prévoyance.
Le comité de geostin prruoa ppoorser l'aménagement des présentes dispositions.
Audiens Prévoyance remettra, cuaqhe année, un cmotpe de résultats des eesirrtneps qui aorunt adhérent à ses garanties.

(1) Le terme : « segrntiaais » fnirguat dnas les artilces XII-8 « Comité patrariie de gesoitrn », 5 « Comité de gioetsn » de l'annexe 2 et au deuxième alinéa de l'article XVI-8 « Ctipoismoon et

fnetioencnmt » snot eculxs de l'extension cmhoe ctaveneonnrt au prpciine d'égalité tel que qu'interprété par la jirdueusrpcne de la Cuor de coatsiasn (notamment Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec).

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

IV.2. Garantie incapacité temporaire de travail

Article 1er - Caractère obligatoire de l'adhésion des salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'adhésion au régime est oolrtiibgae puor l'ensemble des salariés pnentmaers tles qu'ils snot définis à l'article 2 du IV.1 du présent titre.

Article 2 - Prestations
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Article 2.1 - Base de calcul
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le tirneemtat de bsae searnvt d'assiette au clcual des pttaiensos est la rémunération burte tllee qu'elle est déclarée à la sécurité sociale, ecefnemievftt perçue au corus des 12 mios clivis précédant l'arrêt de travail, et limitée à la tcahnre A tlele qu'elle est définie à l'article 3 du IV.2 du présent titre.

Article 2.2 - Garantie incapacité temporaire de travail
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le salarié en arrêt de travail, en cas de maadile ou d'accident oarnvut droit aux pstoiatnres en espèces de la sécurité soaicle au ttrie de l'assurance milaade ou au trite de la législation sur les anitdcecs du traival et les madalies professionnelles, bénéficie d'une indemnité journalière brtue égale à :
? 80 % du tnireatemt de bsae limité à la TA, suos déduction des indemnités journalières bretus versées par la sécurité sciole et des pteaitsonrs brteus versées en acilitpaopn du ttire XII des cesulas cemnuoms de la présente cneniovton collective, snas que le cuuml dtsieeds ponatirtess ntetes ne pssiue excéder le siaarle net qu'aurait perçu le salarié en activité.

2.2.1. Franchise

La giantrae ienevntit à l'issue d'une fcrahnisie de 30 jrous cotnnius d'arrêt de travail.

2.2.2. Durée

La grantaie cssee à la rpeirse du travail, à la dtae de nitficooatin du ceslsmnaet en invalidité ou à la luqidoitian de la pnieson vliseilese et au puls trad au 1 095e juor d'arrêt de travail.

Article 2.3 - Invalidité et incapacité permanente
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le salarié rncenou en satitioin d'invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie et indemnisé par la sécurité sioclae conformément aux atlcires L. 341-1 et siantuvs du cdoe de la sécurité sociale, ansii que le salarié vmctiie d'un andiccet du tivraal ou d'une mdailae pselsirlnffeooe et indemnisé au ttrie de l'article L. 434-2 du cdoe de la sécurité sociale, bénéficie d'une rente brtue complémentaire, suos déduction des pntaeotrsis brteus versées par la sécurité slaicoe et de ceells versées en atipilacopn du titre XII de la contnoeivn cvlotcleie des ensritperes du scueter privé du splatcece vivant, égale à :

- 1re catégorie ou tuax d'incapacité peteranmne déterminé par la sécurité sialoce égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % : 60 % du treateinmt de bsae limité à la trhnace A.

Dans tuos les cas, le cumul des ptotriesans brues et de tuot éventuel sraalie perçus par le salarié ne purroa excéder le slraaie net qu'il aaiurt perçu s'il était en activité.

La grtaaine csese au juor où la psneion velislee est liquidée.

Article 2.4 - Exclusions et limitations de garanties
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les peairts prévoient que les ecixounlss et lnoamtiitis de genarais stipulées dnas le cartont d'assurance coevticlle sscruiot auprès de l'organisme aseurusr désigné snot penieelmnt aepblialcps dnas les rlnoaeits enrte l'employeur et les salariés.

Article 3 - Cotisations
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Pour l'application de cet article, il est rappelé que la trnhace A cpernosod à la fiaoctrn de la rémunération anlalt du peiemrr eruo au palnfod de la sécurité sociale, visé à l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 3.1 - Assiette des cotisations
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les ciostations finançant les gtiranaes instituées par le présent trite snot aassis sur la rémunération brute anulnee srvneat de bsae aux cttoisioans de la sécurité solciae limitée à la tahcrne A.

Article 3.2 - Taux et répartition des cotisations
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les erserptneis aecnquitt une coiisoatn égale à 1,22 % de la tcnarhe A, suos déduction de la cttaoisin prévue à l'article 12.6.2 "Taux des cotisations" de la civooenntn citlvoecl des eepristens du steucer privé du satlcepece vivant.

Cette csoitaioin est intégralement psrie en chagre par l'employeur.

Article 4 - Changement d'organisme assureur
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

En cas de chmeagnent d'organisme assureur, il résulte de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sliacoe que les rteens en corus de sirvcee à cttee dtae dveonit cuiennotr à être revalorisées. Les peatris saingariets relnppalet aux esierptners concernées qu'elles dvonert dnoc veiller, dnas une telle hypothèse, à orgeainsr la pisre en chagre de l'obligation ci-dessus définie snot auprès de l'organisme dnot le crntoat a été résilié, snot auprès du nveuol orgmnsiae assureur.

IV. 2. Garanties incapacité temporaire de travail, invalidité et incapacité permanente

Article 1er - Caractère obligatoire de l'adhésion des salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'adhésion au régime est oigbalitre puor l'ensemble des salariés pametrnens tles qu'ils snot définis à l'article 2 du IV.1 du présent titre.

Article 2 - Prestations
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Article 2.1 - Base de calcul
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le terntemait de bsae svnraet d'assiette au cucall des pttaiensos est la rémunération brtue tlele qu'elle est déclarée à la sécurité sociale, eteeiefcmvnt perçue au cruos des 12 mios cviils précédant l'arrêt de travail, et limitée à la trachne A tlele qu'elle est définie à l'article 3 du IV.2 du présent titre.

Article 2.2 - Garantie incapacité temporaire de travail
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le salarié en arrêt de travail, en cas de maladie ou d'accident survenu diort aux potnrseais en espèces de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, bénéficie d'une indemnité journalière brute égale à :
? 80 % du tennimraet de base limité à la TA, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale et des prestations brutes versées en application du titre XII des caeusls cuomenms de la présente convention collective, sans que le cumul d'indemnités pnestatris neeets ne pssie excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

2.2.1. Franchise

La garantie ienneivtrt à l'issue d'une période de 30 jours consécutifs d'arrêt de travail.

2.2.2. Durée

La garantie cesse à la reprise du travail, à la date de notification du certificat d'invalidité ou à la liquidation de la pension de retraite et au plus tard au 1^{er} jour d'arrêt de travail.

Article 2.3 - Invalidité et incapacité permanente En vigueur étendu en date du 1^{er} juillet. 2013

Le salarié reconnu en situation d'invalidité de 1^{re}, 2^e ou 3^e catégorie et indemnisé par la sécurité sociale conformément aux articles L. 341-1 et suivants du code de la sécurité sociale, ainsi que le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et indemnisé au titre de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, bénéficie d'une partie brute complémentaire, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale et de celles versées en application du titre XII de la convention collective des entreprises du secteur privé du salcaetpe vivant, égale à :

- 1^{re} catégorie ou taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % : 60 % du montant de base limité à la somme A.

Dans tous les cas, le cumul des prestations brutes et de tout éventuel salaire perçus par le salarié ne pourra excéder le salaire net qu'il aurait perçu s'il était en activité.

La garantie cesse au jour où la pension de retraite est liquidée.

Article 2.4 - Exclusions et limitations de garanties En vigueur étendu en date du 1^{er} juillet. 2013

Les parties prévoient que les exclusions et limitations de garanties stipulées dans le contrat d'assurance collective auprès de l'organisme assureur désigné sont pérennes et applicables dans les relations entre l'employeur et les salariés.

Article 3 - Cotisations En vigueur étendu en date du 1^{er} juillet. 2013

Pour l'application de cet article, il est rappelé que la somme A croît en fonction de la rémunération annuelle du premier euro au palier de la sécurité sociale, visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Article 3.1 - Assiette des cotisations En vigueur étendu en date du 1^{er} juillet. 2013

Les cotisations finançant les garanties instituées par le présent titre sont assises sur la rémunération brute annuelle versée au salarié aux cotisations de la sécurité sociale limitée à la somme A.

Article 3.2 - Taux et répartition des cotisations En vigueur étendu en date du 1^{er} juillet. 2013

Les cotisations acquittées sont égales à 1,22 % de la somme A, sous déduction de la cotisation prévue à l'article 12.6.2 "Taux des cotisations" de la convention collective des entreprises du secteur privé du salcaetpe vivant.

Cette convention est intégralement prise en charge par l'employeur.

Article 4 - Changement d'organisme assureur En vigueur étendu en date du 1^{er} juillet. 2013

En cas de changement d'organisme assureur, il résulte de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale que les rentes en cours de versement à la date de changement d'organisme assureur sont réévaluées. Les cotisations dues par le salarié aux cotisations de la sécurité sociale qu'elles doivent donc verser, dans une telle hypothèse, à l'organisme assureur en charge de l'obligation ci-dessus définie sont au plus égales à celles qui auraient été dues à l'organisme assureur précédent.

IV.3. Garantie frais de soins de santé

Article 1er - Caractère obligatoire de l'adhésion des salariés En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017

L'adhésion au régime des salariés dont la durée de présence dans l'entreprise est égale ou supérieure à 6 mois(1) est obligatoire pour la cotisation prévue à l'article 3.1 du présent titre.

Les cotisations de la sécurité sociale de l'entreprise sont en vigueur dès l'affiliation adhésive par la réglementation en vigueur au premier de cotisations salariés et ne peuvent pas en cause l'exonération de cotisations de sécurité sociale attachée au régime de cotisations de la sécurité sociale.

Les dérogations au caractère obligatoire de l'adhésion des salariés d'adhésion volontaire sont prévues par la réglementation en vigueur.(2)

Cette convention est adoptée, solennellement, dans les cas, l'une ou l'autre des procédures prévues par la réglementation (convention ou accord collectif, accord référendaire, décision unilatérale de l'employeur constatée dans un écrit remis à chaque salarié concerné). A défaut, l'ensemble des salariés concernés sont tenus d'adhérer au régime.(2)

(1) Les mots « dont la durée de présence dans l'entreprise est égale ou supérieure à 6 mois » sont exclus de l'extension en tant qu'ils concernent aux cotisations de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

(2) Les deux paragraphes alinéas sont exclus de l'extension en tant qu'ils concernent aux cotisations des articles L. 911-7 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale.
(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

Article 2 - Prestations En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017

La convention a pour objet d'assurer le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation.

Les garanties sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur, au moment de la conclusion du présent accord, dans le respect des dispositions de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

Le niveau des taux et/ou montants des cotisations est susceptible d'être modifié en cas de changement de réglementation.

Les prestations sont financées dans le cadre de la convention de cotisations de la sécurité sociale.

(Tableaux non reproduits en ligne sur http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2018/0001/boc_20180001_0000_0010.pdf)

Article 3 - Cotisations
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017

Pour l'application de cet article, il est rappelé que la thnrece A crnreospd à la fratiocn de la rémunération alant du premier eruo au pnlfoad de la sécurité saciole visé à l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sociale.

En outre, les cooisiattns snot exprimées hros texas (HT).

Le mntanot toetus taexs corpsemis copemrnd la txae de solidarité ailneddtilnoe alceteelunmt en vigueur.

Pour tutoe mtjioraoan ou création nlluvoee de taxes assies sur les csioiattnos versées au titre des garneaits de fiars de santé msie par le législateur à la carghe des assurés ou des ertnpreesis adhérentes, l'assureur srea fondé à aorepitr les aménagements nécessaires au niaevu des cotisations.

Article 3.1 - Régime obligatoire du salarié
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017

Les cttiisooans ? ptrncpaiiat suel ? s'élèvent, hros taxes, à :
? 1,18 % du pflonad de la sécurité siclaoe ;
? 0,25 % du saairle limité à la tcranhe A.

À ttrie informatif, ces catntiiosos sont, à la dtae de la srtuainge du présent avenant, ttuoos txaes cepmsiors :
? 1,34 % du panfold de la sécurité sacloie (à répartir à 50 % à la cghare de l'employeur, 50 % à la crghae du salarié) ;
? 0,28 % du sraliaie limité à la tarchne A (100 % à la crahge de l'employeur).

(1) Atcrlie étendu suos réserve du rceespt des diooipnsitts de l'article L. 911-7 du cdoe de la sécurité sociale. (Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

Article 3.2 - Amélioration de la couverture au sein de l'entreprise
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017

Les elyorepums qui le soneahuit peneuvt décider de mtrtee en plcae dnas luer eenstripre des régimes de gieanarts sur complémentaires d'un naievu renforcé, aevc la possibilité de cruoivr la fmlalie du salarié.

Article 3.3 - Haut degré de solidarité
En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017

Conformément aux dinsoiipstos de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sloacie et dnas la muerse où le présent régime iitnsute des gantaries collectives, il est coennvu que des ptnsetiroas à caractère non drecmetneit cbrtnuotiiif snot financées dnas le cdare de la citsioaotn glalboe prévue supra.

De plus, conformément à l'objectif de solidarité poursuivi, le fnmncieeat des porntetasis à caractère non dnceitmreet cnoititubrf prévues par le présent aroccd est fixé à htuaue de 2 % de la cioosittan gllobaie en viguuer au trite dtediss régimes. Cette prat de la cittooaisn gbaolle est collectée dtermeinct par l'organisme arsesuur sur les ctoaisitons qu'il perçoit des entreprises.

Article 4 - Répartition des cotisations et bénéficiaires des garanties
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'adhésion au régime de faris de sonis de santé potre envliscxmueet sur la gritaane mnilmae oibgitaorle en fauevr du suel salarié.

Au trtie de cttee obligation, l'employeur pnerd en charge, puor le « prpcanaitit suel » :
? 100 % du tuax sur le sairale limité à la tranche A ;
? 50 % du tuax sur le pflanod de la sécurité sociale, tels que prévus à l'article 3.1 du IV.3 du présent titre.
Cependant, le salarié puet choisir, en ctpaortnree des cisaitotons prévues à l'article 3.2 du IV.3 du présent titre :
? de cvuioorr un ou psliuures mbrmees de sa flalmie répondant à la définition des bénéficiaires fixée au crantot d'assurance ceollvticie frias sinos de santé ;
? d'opter puor la gantarie améliorée, suos réserve que celle-ci ait été msie en pacle par son employeur, sauf aroccd irentne etxsanit au sien de l'entreprise, le coût supplémentaire généré par ces ciohx est arols pirs en crgahe en totalité par le salarié.

Titre V Salaires minimaux et indemnités

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Artistes-interprètes
Création. ? Production

Le sraliaie mneeuul s'applique à ctepomr du 22e juor travaillé ou de 24 représentations par mois, de dtae à date, répétitions non iuslcnes (II.5, art. 1 et 2 du ttire II, annxee « Misuuqe »).

(En euros.)

		1 à 7	8 et plus	Salaires mensuel
Rémunération par représentation dnas les salles d'une capacité mixlaame de 300 pceals (ou premières peritas et plauteax découvertes)	Artiste soliste	83,55	76,37	1 398,37
	Groupe constitué d'artistes solistes	83,55	76,37	1 398,37
	Choriste	83,55	76,37	1 398,37
	Danseur	83,55	76,37	1 398,37

(En euros.)

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaires mensuel
Rémunération par représentation	Artiste soliste	122,83	109,12	97,95	1 959,05
	Groupe constitué d'artistes solistes	109,12	97,95	87,29	1 445,89
	Choriste dnot la prtaie est intégrée au srcoe du chef d'orchestre	107,59	96,43	85,77	1 715,43
	Choriste	86,62	76,89	68,68	1 398,37
	Danseur	86,62	76,89	67,34	1 398,37

Artistes musiciens
Création. ? Production

mois, de dtae à date, répétitions non isluencs (art. 1 du II.5, axenne « Mqisuee »).

Le siaalre mesnuel s'entend puor 30 représentations au puls par

(En euros.)

	De 1 à 7	8 et plus	Salaires mensuel
--	----------	-----------	------------------

Rémunération par représentation (1) dans les salles d'une capacité maximale de 300 places (ou premières parties, plateaux découvertes et spectacles poeintmols en tournée*).	101,02	88,08	1 663,40
(1) En cas d'instruments multiples (hors instruments de la même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable. * En cas de spectacles poeintmols (en tournée) tel qu'il est défini au II. 3, article 4.3 du titre II de l'annexe « Musique »			

		De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation (1)		148,00	130,09	114,47	2 519,76
Comédies musicales/orchestre > 10 musiciens	engagement <1 mois	110,25	110,25	110,25	
	engagement >1 mois				2 199,90
(1) En cas d'instruments multiples (hors instruments de la même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.					

Afin d'éviter les effets de seuil négatifs pouvant être générés par les triages de quotas annuels (à l'exception de la colonne mensuelle), un artiste-interprète ne pourra percevoir un salaire global inférieur ou égal à la rémunération globale maximale prévue par la colonne qui précède. Par exemple, 16 représentations ne pourront pas donner lieu à une rémunération globale inférieure ou égale à 15 représentations.

Comédies musicales/Spectacles de variétés

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

(En euros.)

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

Comédies musicales/Spectacles de variétés (en tournée)

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
1er chanteur soliste/1er rôle	180,50	161,50	145,50	2 906,00
Chanteur soliste/2nd rôle	145,00	128,00	114,50	2 291,00
Choriste	101,00	89,00	79,50	1 588,00
1er danseur soliste/1er rôle	180,51	161,50	145,50	2 906,00
Danseur soliste/2nd rôle	168,50	147,50	129,50	2 593,00
Artiste chorégraphique d'ensemble	145,00	128,00	114,50	2 291,00
Artiste de music-hall, illusionniste	180,51	161,50	145,50	2 906,00
1er assistant des attractions	98,00	88,00	79,00	1 580,00
Autre assistant	87,50	78,00	70,50	1 406,00

Spectacles de variétés/Concerts (en tournée)

(En euros.)

Artistes de variétés	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel (1)
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Salles de moins de 300 places (ou premières parties de spectacle ou spectacles promotionnels) (1)					

Chanteur soliste	101,02	91,98	83,00	76,02	1 650,36
Groupe constitué d'artistes solistes	101,02	91,98	83,00	76,02	1 650,36
Choriste	101,02	91,98	83,00	76,02	1 650,36
Danseur	101,02	91,98	83,00	76,02	1 650,36
Autres salles					
Chanteur soliste	148,25	131,59	118,46	105,62	2 484,60
Groupe constitué d'artistes solistes	131,59	117,20	105,95	97,31	2 068,48
Choriste dont la partie est intégrée au score	128,27	114,13	104,03	101,51	2 030,10
Choriste	103,56	92,13	84,11	77,58	1 603,88
Danseur	103,56	92,13	84,11	77,58	1 603,88
(1) En cas de spectacle pyrotechnique tel qu'il est défini au II. ? 3, art. 4.3, titre II de l'annexe « Musique » : 101,02 ?.					

(En euros.)

Artistes musiciens	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel (1)
	Moins de 8	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Petites salles (2) ou premières priées de stalpcees (3) et septplcecs pmertonoolis (4)	103,00	90,00	-	1 700,00
Autres salles	149,48	131,39	115,66	2 544,96
Comédies mlcauseis et oschererts de puls de 10 mcieuinss :				
- eeanggment < 1 mois	111,35	111,35	111,35	-
- enaeeegmnt > 1mois	-	-	-	2 210,90
(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (II. ? 5, art. 1er, annexe « Musique »).				
(2) Les petites salles sont réputées être des salles assise de 300 places. Elles sont agréées par la commission paritaire en place par les représentants de la convention.				
(3) Ces tarifs sont applicables aux premières priées de spectacle ne dépassant pas 45 minutes (II. ? 3, art. 4.1, titre II annexe « Musique »).				
(4) En cas de spectacle pomenionrtl (en tournée) tel qu'il est défini dans la présente annexe (II. ? 3, art. 4.3, titre II annexe « Musique ») : 103 ?.				
En cas d'instruments multiples (hors instruments de la même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.				

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Indemnité journalière : 87 ?.
Chambre et petit déjeuner : 55 ?.
Chaque repas prépayé : 16 ?.

Cachets de répétition	Cachet de base des journées de répétition	89,08
	Service isolé de 3 heures	59,39
Instruments volumineux	Indemnité de transport aller/retour par trajet	10,24 x 2

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Production. - Création. - Sellas (hors tournée)
(Classification commune nouvelle convention)

(En euros.)

	Techniciens	Salaire horaire (1)	Salaire mensuel (35 h hebdo)
Cadres (Gr. 2) > 300 places	Directeur technique, régisseur général, responsable du son, ingénieur du son, responsable lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, décorateur, architecte-décorateur, scénographe, costumier-ensemblier, chef costumier, responsable costumes, responsable coiffures, perruques, responsable maquillages, masques, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son vidéo, chef opérateur, responsable technique site, régisseur général site.	16,20	2 457,05
Cadres (Gr. 2) < 300 places		14,70	2 229,55

Agents de maîtrise > 300 places	Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, cnleisolr tegichnue eeffts spéciaux, concepteur-artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de ch?ur, opérateur son, perneur de son, tniichceen console, sonorisateur, réalisateur son, mtouenr son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreur, thiniceecn CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef motneur de structures, eiesbelnmr de spectacle, réalisateur coiffures/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages, masques, rlbpnoessae costumes, rlpssbaneoe couture, chef habilleuse, chef couturière, chef atleer de costumes, cadreur, monteur, opérateur image/pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur de site.	13,70	2 077,88
Agents de maîtrise < 300 places		11,70	1 774,54
Employés qualifiés (Gr. 1) > 300 places	Régisseur adjoint, teechniicn de maacninente en tournée et festival, tenheiiccn de pyrotechnie, tihcneiecn efetfs spéciaux, artificier, tihcniceen gourpe électrogène, tieheicncn son, teicnichen instruments, accordeur, électricien, tihcnecen lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, astnsaist décorateur, cintrier, ceutoursrtcnr décors et structures, mieieunr de spectacle, pnritee décorateur, spuuelctr de spectacle, suireerrr de spectacle, staffeur, constructeur-machiniste, machiniste, teiipassr de spectacle, sous-chef machinerie, tieechncn de structures, moetunr de structures, mnetuor (Scaff Holder) de spectacle, nsllcaiete de spectacle, tciicneehn hydraulique, coiffeur/posticheur, couturière Gr. 1, maquilleur, mitdsoe de spectacle, perruquier, pseimalusr de spectacle, tailleur, csmtuoeir (spectacle en tournée), tciencehin vidéo, projectionniste, tcenichein prompteur, teniechcn veiusl site, électricien site, mtoenur de stcrutres site, siurerrer site, tiaespsr site.	11,45	1 736,62
Employés qualifiés (Gr. 1) < 300 places		10,44	1 584,00
Employés qualifiés (Gr. 2) > 300 places	Technicien de ptaaleu ou brigadier, prompteur, souffleur, poursuiveur, peintre, csritae de spectacle, habilleuse-couturière, habilleuse-perruquière, couturière, anget de sécurité, piterne site, critsae site, chauffeur, électricien d'entretien.	10,65	1 615,29
Employés qualifiés (Gr. 2) < 300 places		9,75	1 478,78
(1) En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les hereus de tvarail eeiitfcf au-delà de 8 hreeus effectuées au cruos d'une même journée fnoret l'objet d'un peaeimnt majoré de 25 %. Cttee miortaojan srea déduite de l'éventuelle matariojon puor hreeus supplémentaires que le salarié pauroit être amené à pvereocir dnas les cdtinonios prévues par la présente annexe.			

(Classification commue nlvloeu convention)

(En euros.)

	Techniciens en tournée	Salaire horaire (1)	Salaire mensuel (35 h hebdo)
Cadres (Gr. 2)	Directeur technique, régisseur général, cocetpuenr du son, ingénieur du son, ccenptueor lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, décorateur, architecte-décorateur, scénographe, costumier-ensemblier, chef costumier, cpnouceter costumes, cpnteceuur coiffures, perruques, cotepnuetr maquillages, masques, réalisateur puor dsouififn intégrée au spectacle, ingénieur du son vidéo, chef opérateur, drcteieur thenuqcie site, régisseur général site.	17,00	2 578,39
Agents de maîtrise	Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, cleensilor tunchqeie efetfs spéciaux, concepteur-artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de ch?ur, opérateur son, peuernr de son, ticechenin console, sonorisateur, réalisateur son, muoenr son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreur, tenicihcen CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef muonetr de structures, emelsinebr de spectacle, réalisateur coiffures/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages, masques, rplbnaseose costumes, rnbpseloase couture, chef habilleuse, chef couturière, chef aeeiltr de costumes, cadreur, monteur, opérateur image/pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur de site.	14,50	2 199,22

Employés qualifiés (Gr. 1)	Régisseur adjoint, technicien de manutention en tournée et festival, technicien de pyrotechnie, technicien effets spéciaux, artificier, technicien goupère électrogène, technicien son, technicien instruments, accordéon, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, couturiers décors et structures, métreur de spectacle, peintre décorateur, sculpteur de spectacle, sreurier de spectacle, staffeur, constructeur-machiniste, machiniste, tpaissier de spectacle, sous-chef machinerie, technicien de structures, metteur de structures, monter (Scaff Holder) de spectacle, nleclitase de spectacle, technicien hydraulique, coiffeur/posticheur, couturière Gr. 1, maquilleur, mdtoisie de spectacle, perruquier, pmasseur de spectacle, tailleur, cuiotsmer (spectacle en tournée), tccihieenn vidéo, projectionniste, tnceeciinn prompteur, theniccen veuisl site, électricien site, mntuoer de seucrutts site, sireurrr site, tasipiesr site.	12,50	1 895,88
Employés qualifiés (Gr. 2)	Technicien de paleatu ou brigadier, prompteur, souffleur, poursuiveur, peintre, cratise de spectacle, habilleuse-couturière, habilleuse-perruquière, couturière, agent de sécurité, pnreite site, crtaise site, chauffeur, électricien d'entretien.	11,50	1 744,21

(1) En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée forment l'objet d'un pourcentage majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amené à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.

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

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	CAMULC, par lettre du 21 juin 2017 (BO n°2017-39) FSICPA, par lettre du 4 août 2017 (BO n°2017-41)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Exploitants de lieux, professionnels ou amateurs de spectacles de cabaret

Préambule

A. ? Détermination des annexes par secteur d'activité

Le présent préambule a pour objet de délimiter les différents champs d'activité auxquels répondent les entreprises, afin d'éviter tout chevauchement entre les différentes annexes.

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

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

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

Annexe IV : Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée (spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de musique classique, chanson, variétés, jazz, musiques actuelles, spectacles de cabaret et de revue à l'exception des cirques et des bals) et caules générales de la cinématographie civile et des déplacements.

Annexe V : Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque.

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

Les exploitants appartenant à l'un des secteurs mentionnés dans les dispositions de l'annexe en fonction du secteur d'activité inscrit dans le registre de commerce et des sociétés de l'entreprise.

En cas de multi-activité, les critères de détermination de la programmation principale sont le nombre de représentations effectuées au cours des 2 années précédentes, ou pour les entreprises nouvellement créées de l'activité au moment de sa création.

B. ? Définition par secteur d'activité en tournée et hors tournée

Conditions d'application entre les annexes I et IV

L'exploitation « hors tournée » s'entend comme une exploitation ne nécessitant pas un déplacement collectif, en vue d'effectuer en un même lieu des représentations ponctuelles successives et échelonnées dans le temps, notamment des périodes de repos et d'inactivité. Lorsqu'un spectacle, produit et diffusé dans le cadre d'une tournée, est exploité dans un même lieu pour une période

de plus de 25 représentations, il est réputé être exploité en « hors tournée ».

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

Conditions d'application entre les annexes II et IV

Les producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles présentés en tournée au sein de spectacles qui comprennent des spectacles de cabaret sont soumis aux dispositions des annexes II et IV.

Conditions d'application entre les annexes III et IV

Lorsqu'un exploitant de lieu, producteur ou diffuseur d'un spectacle de cabaret habituellement exploité dans un lieu fixe diffuse un spectacle de cabaret de manière successive dans au moins trois lieux différents que celui où il a été produit et pour une période supérieure à 15 jours, il sera traité comme l'annexe IV.

Pour les spectacles de cabaret présentés en tournée, organisés par un exploitant de lieu sur une période inférieure à 15 jours et portant uniquement sur une partie du spectacle, il sera traité comme l'annexe III.

Article - Titre Ier Accords préalables existants

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Lors de l'extension de la présente convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, les accords d'entreprises existants qui ont fixé des salaires d'un montant supérieur à celui qui est fixé par la présente annexe du règlement applicable jusqu'à conclusion d'un nouvel accord.

Article - Titre II Champ d'application, définition des cabarets

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

2.1. Champ d'application : les dispositions de la présente annexe s'appliquent à tous les spectacles de cabaret aëvc ou snas ruvee et en complément des communes.

2.2. Un cabaret est un lieu où il est d'usage de commencer avant, pendant ou après le spectacle. Ces établissements sont des établissements de lieux culturels de la catégorie 1 et ne peuvent pas être classés et, souvent, de la catégorie 2 producteur de spectacles et/ou de la catégorie 3 diffuseur de spectacles. Le cabaret a une

activité de spatclcee vnaivt associée à une activité de bar et/ou de restauration.

2.3. Le peosrennl a sovenut une polycompétence (artiste et serveur?). Ainsi, dnas les ctarbaes de transformistes, les guinguettes,etc. la polycompétence est un élément de bsae du sltpceace et de l'organisation.

2.4. Selon les cabarets, luer localisation, luer taille, le tmpes de tivaarl est vliraabe en fonticon :

De l'exploitation :

? en soirée aevc une représentation ;

? en soirée aevc prileusus représentations consécutives ;

? en matinée et en soirée.

Le tpye de stpcaecle (revue, saecpctle de variétés, concert?).

Si nborne de juors d'ouverture dnas la senmaie 7 jrous sur 7, 3 jours, 4 jours?

2.5. Puor tneir cmotpe des spécificités des certabas ci-dessus rappelées, il est dnoc nécessaire de duiisnetgr 4 filières elenmlsnsteeeit basées sur l'objet :

? filière attuqiirse (musiciens, danseurs, attractions?) ;

? filière ticquhene et sercevis tneqhciues aeenxns ;

? filière structure, administrative, comptable, cimcmleorae et seeivcrs généraux hros spceatlce ;

? filière pneenosrl salle, restauration.

L'organisation du tivaral dvrea être msie en plcae par cauhqe cehf d'entreprise dnas le carde de ses activités mias devra répondre aux règles ci-après énoncées.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Sera considérée cmroe une tpuore constituée tuot ebnlmsee d'artistes qui srea amené à se poriuode de manière régulière et répétée, au miuimnm 4 speatlcecs par semaine, sur une période au mions égale à 3 mois.

L'appartenance à une tproue constituée n'emporte pas décision de la nuarte tmirorpae de l'emploi.

Article 3.7 - Danseur, danseuse soliste

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Sera considéré cmome dsuauer ou dsusaene slosite tuot dsnauer ou deussane qui efuetfecra au monis une poitairn particulière entière.

Article 3.8 - Artiste de revue

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Est atsitre de revue l'artiste qui eteuffce ses psrnoteaits dnas le cadre d'une tuorpe constituée, à l'exception des astietrs de variétés.

Article 3.9 - Artiste de variétés de cabaret, attraction

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Est artsite de variétés de cabreat (ou attraction) un arittse qui exécute un numéro suel ou aevc un ou des partenaire(s) et qui est propriétaire de son numéro et du matériel spécifique à celui-ci. Placé suos la sodboiuiartnn de la dirctioen artistique, il drvea atadepr son numéro en ficotonn des damednes de cttee dernière, snas le dénaturer, et srea smiuos aux mêmes règles et olgibatnios que tuot salarié, en puitelriacr au rpeecst du règlement intérieur.

Article 3.10 - Autres artistes de cabaret

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Titre III Définitions des termes propres aux cabarets

Article 3.1 - Jauge : salles avoisinant 300 places au maximum ou 700 places au maximum

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Seront considérées smome selals aniasnovit 300 plecacs au mxuimam ou 700 paelcs au mixmaum les slales dnas lleesuqls le nmrboe de pleacs aesiss autorisées par la csmmsioion de sécurité est au puls égal à 300 pcelas ou 700 places.

Si le nmobre de paelcs asisess autorisées par la cssiimmoon de sécurité est supérieur à ces chiffres, il puorra être considéré que la jguae avisionie cnnapdeet 300 pleacs ou 700 plaecs s'il est démontré que le nmobre de pleacs evfeeficfts est au puls égal à 300 pcelas ou à 700 places.

En cas de liigte sur la jauge eicfetvfe de la salle (empêchant l'application de cretiaens disitoiopsns conventionnelles), il srea fiat aeappl à la cmoioimssn de ctiioniclaon d'interprétation.

Article 3.2 - Représentation

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Représentation désigne la représentation dnas son intégralité du scctalpee devant le public.

Article 3.3 - Représentations consécutives

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Pour puvooir bénéficier du manntot conventionnel, le tmpes de pasue ernte duex représentations consécutives devra être au miimnum de 35 meiunts et au muaixmm de 60 minutes.

Article 3.4 - Représentation supplémentaire non consécutive

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Toute représentation supplémentaire non consécutive dnas le même juor srea rémunérée sur la bsae du cechat puor une représentation (si slariaie munseel : slariaie 26/30 représentations par mios divisé par 26).

Article 3.5 - Représentation supplémentaire consécutive

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Toute représentation supplémentaire consécutive au-delà de duex srea rémunérée sur la bsae de 35 % du cahect duex représentations consécutives.

Article 3.6 - Troupe constituée

Article 3.7 - Danseur, danseuse soliste

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Article 3.8 - Artiste de revue

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Article 3.9 - Artiste de variétés de cabaret, attraction

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Article 3.10 - Autres artistes de cabaret

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Par extension, les tmeers « aretus asietrts » de ceaabr désignent des arteitss auetrs que danseuses, danseurs, cesauhntes ou chanteurs, menienciuss ou meinsuics qui inrentnneevit dnas le carde d'un sltpceace de cabear mias qui ne snot ni propriétaires des numéros, ni du matériel spécifique à ceux-ci.

Aussi lreus cdioitnons de taviarl derovnt resepcetr les règles définies ceonolevlenennmtit puor les asrittes de revue.

Article 3.11 - Swing

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Danseur ou desnuase faainst ptaire d'une linge d'une tuproe constituée où un ptsoe fxie lui est attribué et qui srea amené à oecpucr un poste diffèrent de ceuli qui lui est nmoleanrmet affecté, aevc ou snas cnanemghet de catégorie.

Le dnauser ou dnauesse siwng ne dopsise pas forcément de ses ppropres costumes.

Article 3.12 - Polycompétence

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Un salarié srea considéré cmroe polycompétent dès lros qu'il srea amené à eetfecur différentes tâches nécessitant des compétences areuts que l'activité pnipalcire puor laueqle il a été engagé.

Article 3.13 - Capitaine

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Niveau 1 :

Le ou la cataipnie de naeviu 1 asrseuma les fncntioos de navieu 2 et vlerilea au bon déroulement des répétitions (répétitions d'arrivée, répétitions d'entretien ou générale).

Niveau 2 :

Danseur ou dsnaseue qui, en puls de ses fonnotcis aiiqrtstues sur scène, rielpmt des fnotncois ainetmtvarisids sleon la fiche de poste.

Classification :

? cnpitaiae neiavu 1 : aengt de maîtrise ;

? cpatniaie naveiu 2 : non-cadre.

Maître de ballet :

La ou le maître de ballet est un artiste-interprète qui est chargé de la direction d'une troupe de danse et de l'ordonnement des ballets et des spectacles chorégraphiques au sein d'un cabaret. La ou le maître de ballet s'occupe aussi de la gestion du planning, l'organisation des répétitions, le bon déroulement des répétitions et est garant de la qualité artistique de l'œuvre.

A ce titre, la ou le maître de ballet est placé sous la responsabilité du directeur artistique.

Titre IV Filière artistique musiciens, danseurs, artistes de revue, attractions

Article 4.1 - Grille de fonction des artistes de cabaret

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Article 4.2 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

4.2.1. Pour l'ensemble des artistes

Le temps de travail inévitablement nécessaire le temps d'échauffement, l'adaptation à la préservation des capacités physiques des artistes, ainsi que le temps pour l'habillage et le maquillage. Le règlement intérieur devra prévoir une indemnité liée sur l'obligation et le respect de la santé d'échauffement.

Certains événements exceptionnels peuvent donner lieu à des horaires particuliers, fixés après consultation en priorité avec le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel ou, à défaut, les délégués syndicaux, ou à défaut les délégués de branche, ou à défaut le personnel (galas, télévision).

Un planning initial devra être communiqué au début de chaque mois. Cependant, compte tenu des spécificités d'exploitation, des contraintes climatiques et des impératifs du spectacle, ce planning pourra être modifié 24 heures avant chaque soirée ou matinée. L'événement ayant motivé le changement devra être clairement justifié.

Cependant, le salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas discriminatoire avec :

? la situation d'une maladie ou d'un accident ;

? des obligations familiales impérieuses ;

? le suivi d'un engagement ou d'une formation professionnelle.

4.2.2. Pour les artistes participant à un spectacle de revue

Sont concernés les danseurs, danseuses de revue, musiciens, chanteurs et les artistes qui sont désignés comme artistes de revue.

Peuvent être intégrés à une revue des artistes de variétés qui, désignés comme « artistes », sont propriétaires de leurs numéros et du matériel spécifique à ceux-ci.

4.2.2.1. Capitaines, danseurs, danseuses de revue, artistes de revue, attractions

Le nombre de représentations ne devra pas être supérieur à 13 par semaine ou par période de 6 jours de travail consécutifs, avec un maximum de 50 représentations par période de 4 semaines.

Le temps de chaque représentation ne devra pas être supérieur à 2 heures.

4.2.2.2. Musiciens et chanteurs (musique d'ambiance)

Le temps de représentation ne devra pas être supérieur à 2 heures.

4.2.3. Pour les artistes participant à un spectacle de revue

4.2.3.1. Pour les artistes de variétés « artistes », hros revue,

hros danseurs, danseuses

Le nombre de représentations ne pourra être supérieur à 24 sur 4 semaines, avec un maximum par représentation soit de 4 heures ne dépassant pas 20 minutes chacun, soit 6 heures ne dépassant pas 40 minutes globalement, sauf pour les représentations à caractère phisiques où le nombre de représentations ne pourra pas être supérieur à 3, avec une durée maximale de 10 minutes chacun.

Pour les représentations à caractère physiques, un temps de repos minimal de 30 minutes entre chaque spectacle devra être respecté.

4.2.3.2. Pour les musiciens, chanteurs hros revue

Les musiciens et chanteurs hros revue ne pourront pas effectuer plus de 2 représentations par jour d'une durée normale au maximum de 2 heures hros entracte.

Constitueront une seule représentation (donc un seul cachet) la représentation dans un même lieu consécutif 2 spectacles de courte durée (moins de 1 heure chacun, hros entracte) qui ne pourront être séparés de plus de 4 heures.

Le temps de travail effectif quotidien sera au maximum de 9 heures, avec un maximum de travail maximal de 7 heures.

Article 4.3 - Dispositions générales relatives à la rémunération des artistes

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

4.3.1. Rémunérations durant la période de spectacle

4.3.1.1. L'artiste peut être rémunéré soit au cachet, selon les modalités ci-après définies, soit par un salaire mensuel, selon les conditions fixées ci-dessous.

Le travail de nuit étant inhérent à l'exploitation des cabarets, les salariés arrêtés dans les horaires ci-après intègrent le fait de travailler au-delà de minuit.

4.3.1.2. Conditions de la mensualisation

Pour les contrats de plus de 3 mois et à partir de 22 jours travaillés par mois, l'artiste devra être mensualisé pour les troupes constituées.

Pour les contrats d'une durée minimale maximale de 1 à 3 mois et à partir de 22 jours travaillés par mois, l'artiste pourra être mensualisé.

Définition du salaire mensuel

Pour les troupes constituées :

Le salaire mensuel s'entend, pour un nombre maximal de représentations par mois fixé, d'une part, à 30, soit, d'autre part, à 56 si celles-ci sont effectuées par 2 semaines consécutives.

Pour les danseurs, danseuses, artistes de variétés, chanteurs et musiciens hros troupes constituées :

Le salaire mensuel s'entend pour 26 représentations telles qu'elles sont définies dans le contrat « Durée du travail ».

Calcul du salaire mensuel

Dans le cas de l'application de la mensualisation, le salaire mensuel conventionnel est calculé pour 26 jours travaillés effectués.

Avec l'accord du salarié, il pourra être proposé un contrat sur la base d'un nombre de jours travaillés effectués inférieur à 26 jours. Dans ce cas, le salaire mensuel applicable pourra être réduit de 1/26 pour chaque jour manquant en réduction des 26 jours de base fixés pour le calcul du salaire mensuel de référence. En aucun cas, le salaire mensuel ne pourra être réduit de plus de 3/26.

Représentations supplémentaires pour les troupes constituées

À partir de la 31^e ou de la 57^e représentation, le salaire est majoré de 1/26 ou de 1/52 du salaire mensuel par représentation supplémentaire.

Jours non travaillés/absences

Tout jour de travail en deçà de 26 non travaillé à la demande du salarié ainsi que toute absence non rémunérée figurent l'objet d'une réduction de salaire de 1/26.

4.3.1.3. Artiste polyvalent

Un artiste sera réputé polyvalent dès lors qu'il sera amené à effectuer des tâches nécessitant des compétences autres qu'artistiques.

La prestation en dehors du public devra faire l'objet d'une mention ou d'un avenant au contrat d'origine et d'une rémunération spécifique dans son contrat de travail.

Le temps de travail effectif de l'artiste polyvalent ne pourra pas dépasser 7 heures par journée de travail.

4.3.1.4. Swing

Une prime de swing sera due et devra être négociée au sien de chaque entreprise.

4.3.1.5. Capitaines

Pour les capitaines en titre, la rémunération sera intégrée au salaire de base (cf. grille de salaires).

Pour les danseurs ou danseuses faisant fonction de capitaines remplaçants, une prime sera due pour chaque remplacement, dont le montant sera différent selon le niveau 1 ou 2 (cf. grille de salaires).

4.3.2. Rémunération des répétitions Artistes de revue (hors musiciens) Répétitions création de spectacle

Les jours de répétition seront rémunérés sur la base du contrat de base reventu dans le contrat :

? répétition de 3 heures en moyenne ;

? répétition de 8 heures en moyenne, avec une ou plusieurs coupures d'un temps cumulé minimal de 1 h 30, dont une partie de répétition d'au moins 3 heures consécutives.

Et dans que le temps de travail effectif à ces répétitions puisse dépasser, par semaine, le temps de travail journalier programmé multiplié par 6.

Répétitions d'arrivée

Les jours de répétition d'arrivée seront rémunérés sur la base de 70 % du salaire de base reventu dans le contrat, avec un minimum de 55 %.

La durée d'une répétition d'arrivée ne pourra pas dépasser 6 heures hors coupure de 1 heure.

Répétitions hors création du spectacle

Répétitions d'entretien :

Les répétitions d'entretien seront d'une durée maximale de 3 h 30 échauffement compris.

Pour les chanteurs d'une durée garantie de 1 mois au minimum et à partir de 9 heures par mois, le montant conventionnel inclut le paiement de deux répétitions d'entretien par semaine.

Toute autre répétition sera exceptionnellement rémunérée selon la

grille.

Répétitions de mise à niveau :

Lors d'insuffisances constatées, une répétition de mise à niveau d'un artiste pourra être nécessaire.

Dans ce cas, pour les chanteurs d'un groupe de 1 mois au minimum et à partir de 9 heures par mois, la rémunération des répétitions de mise à niveau sera comprise dans la rémunération de base.

Musiciens

Les répétitions sont au maximum de 3 heures pour toutes les répétitions d'entretien.

Les répétitions de raccord, limitées à 3 par mois, sont organisées les jours de représentation.

Pour les répétitions musicales de création (durée de 3 heures au maximum), le paiement de la répétition sera de 59 %.

Les répétitions de création concernent l'ensemble des artistes (durée de 4 heures au maximum) seront rémunérées selon le contrat de base retenu.

Article 4.4 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

4.4.1. Le contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée peut comporter une période d'essai dont les durées et conditions sont fixées à l'article 7.1 des usages communs.

4.4.2. Période d'essai des artistes de cabarets

La sélection des artistes et les répétitions d'arrivée sont effectuées hors endroits de scène réelles et, en particulier, hors la présence du public.

Or, compte tenu des spécificités du spectacle de cabaret (nudité ou non importante, présence du public ou non, proximité et proximité?), certains artistes peuvent ne révéler toute l'amplitude de leur talent et de leurs qualités artistiques qu'une fois qu'ils sont psychologiquement acceptés dans les conditions de la scène réelle et en présence du public. Certains artistes peuvent, au contraire, être déstabilisés par cette situation, ce qui peut avoir des conséquences négatives sur leurs capacités artistiques. Les répétitions d'arrivée ont une durée comprise entre 3 et 6 semaines ; aussi, compte tenu du délai de prévenance pour la rupture de la période d'essai fixé au minimum à 2 semaines après 1 mois d'essai, la période d'essai peut ne pas couvrir une période de jeu devant le public.

Face à ce constat, les artistes ont demandé de mettre en place des modalités particulières pour l'application de la période d'essai pour les artistes de cabarets.

4.4.2.1. Contrats à durée indéterminée

La période d'essai des artistes de cabarets est fixée à 7 semaines, sauf pour une période de 3 semaines.

En cas de contrat à durée déterminée en corrélation à durée indéterminée, la période d'essai ne sera pas applicable.

4.4.2.2. Contrats à durée déterminée

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 (L. 122-3-2 du code du travail ancien).

Article 4.5 - Évaluation des artistes de revue

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Pour les artistes de revue, leur engagement est conclu en fonction de leurs qualités artistiques (interprétation et techniques) et

esthétiques, qui snot fdemtlnoneaas et pteemrmt luer intégration hsoiuenmae dnas le coprs de ballet. Il est dnoc esinsteel que l'artiste miiannete en prcennmeae ces qualités et n'apporte acnuue matidiocfon à son esthétique, sclaubpitse de nurie à l'harmonie du ballet, snas l'accord préalable de la doreciitn artistique.

4.5.1. Eatiuolavn pdnanet la durée du spectacle

Pendant la durée du spectacle, une évaluation ptmrneae par la dotiicern aiqrituste de l'entreprise srea effectuée lros des représentations.

En cas de cosantt de fsbasiele ou d'insuffisance atiqustrtie ou en cas de mtoofciaidin de l'apparence pisyhuqe d'un aisttre non autorisée préalablement par la dcroetiin atisiurqte qui sireaent préjudiciables à l'harmonie du corps de ballet, la procédure santuvie pruroa être msie en place.

Parallèlement à la procédure décidée ci-dessous et pdnnaet tutoe la durée de celle-ci, la rercchhee de mesuers appropriées pour pmtrtree à l'artiste de rievner au neiauv souhaité dvera être msie en pacle (répétitions aevc un mmuaixm de 4 répétitions hros ettiuern normal, formation, gymnastique).

Niveau 1 : Msie en garde

La msie en gadre consistera, lros de csnttoas de fbseiasle ou d'insuffisance dnas les qualités asittqreuis ou lros d'une maiooitdficn de l'apparence pqsuyhe de l'artiste non autorisée préalablement par la diotciren artistique, en un enritteen d'information et de reraacgde aevc ctomirnaoifn écrite siiigfannt les difficultés rencontrées et attentes. L'artiste arua la possibilité d'être assisté par un mmebre du porennsel ou un délégué du personnel.

Niveau 2 : Avertissement

Si acnuue amélioration n'est constatée dnas les 20 jorus de taraivl sauvnit cet entretien, l'artiste srea convoqué à un deuxième entretien, à l'issue duquel un atssmveneiret prruoa lui être notifié.

Niveau 3 : Licenciement

A l'issue d'une période de tviraal de 12 jruos travaillés à la situe de l'avertissement ci-dessus mentionné, si les infainessufcs dnas les qualités aqisuteirts ou la mfdtiiiocan de l'apparence pyuhiqse persistent, un limeeecnit prrua être engagé. Celui-ci srea aeqitmnutmaeout réputé reepsor sur une csauue réelle et sérieuse.

4.5.2. Eaituavln anvat l'arrêt du sectpclae en cours

Pour saeuavredgr luer fréquentation et maintenir ou développer luer notoriété, les ctebraas dieonvt rleoneuver périodiquement lerus revues.

Conscients que dnas le cdare de la création d'une nvloelue revue, catnries atesitrs engagés pour le sclcpeate en curros penveut ne pas poiuvor crsroporedne aux qualités aiqsutierts et esthétiques aenetduts pour la msie en pclae de la nevulloe revue, les prtnairaeas ont cnvneou que le lncineceemt des aerttiss qui en résulterait rpireaeost sur une casue réelle et sérieuse, à cinotdoin

que la procédure ci-dessous arrêtée siot respectée.

En vue de la coiotuttsnn de la torpue lros de la création d'un neuovu scetlcpae et au puls trad 4 mios aavnt l'arrêt du spaetccle en cours, il srea procédé à une évaluation spécifique de cuhqae atraitse engagé dnas le crdae d'un ctarnot à durée indéterminée, en vue de son mtiienan ou non dnas la troupe. L'évaluation portera, d'une part, sur les qualités fetodalnanmes ci-dessus mentionnées ainsi que sur les capacités à répondre aux eegeicxns nécessaires pour être renetu dnas le naovueu spectacle.

L'évaluation srea réalisée au miunimm par 2 ou 3 pnsoeners selon la tillae de l'entreprise (cf. Jauge), créateur de spectacles, deciioetrn artistique, chorégraphe, rcuresoses humaines, capitaine.

Les aetistrs qui, anayt un cnroatt à durée indéterminée, ne prunroot être ruetnes pour le nueovau stcplecae seortn licenciés pour csuae réelle et sérieuse, et il luer srea versé la pmire de lnciecnimet ci-dessus indiquée.

Par exception, pour les daseunses solistes, dsnrueas solistes, artises de variétés, maître de ballet, le cnhamngeet de saclpetce cionrtuseta une cause réelle et sérieuse de lncimnceeit snas qu'il siot nécessaire de procéder à l'évaluation ci-dessus indiquée. Dnas ce cas, il srea versé à l'artiste la prime de lemeccneit ci-dessus indiquée.

En l'absence de tuot aurte motif, le crnotat de trivaal (CDI, CDD) ceotinunra jusqu'à la dtae d'arrêt du spealctce en cours.

Article 4.6 - Indemnité de licenciement pour les artistes en CDI En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

A ptairr de 1 an d'ancienneté, cptmoe tneu des particularités de luer carrière, les aetstirs percevront, en cas de leceicnemint pour mtiof pensnoret et, en particulier, en cas de lcimnceeit tel qu'il est prévu aux pnotis 4.5.1, 4.5.2, suaf ftuae grvae ou lourde, une indemnité de licenciement, qui repmalcera totue arute indemnité, nmoemantt légale, calculée cmme siut :

? pour une ancienneté supérieure ou égale à 1 an et inférieure à 7 ans : 1/4 de mios par année ;

? à pratir de 7 ans d'ancienneté : 1/4 + 1/15 de mios par année d'ancienneté.

Le venesmert de ctete indemnité est elucisxf de totue autre indemnité nnaometmt légale.

Le slaiare à penrdre en considération pour le ccalul de l'indemnité est de 1/12 de la rémunération bturc gobllae des 12 dnriees mios précédant le linmcienct ou, soeln la flmoure la puls aatevsugane pour l'intéressé, le tries de la rémunération bturc gbloale des 3 dinrrees mois, étant précisé que tutoe prime ou gioifctatrian à caractère aennul ou eetepnxcioil qui aaiurt été versée pendnat cttee période ne sierat prise en considération que pro rtaa temporis.

En cas de lemeieincnct pour mitof économique, l'indemnité srea calculée en ailicopaptn des dispontsoiis légales en vigueur. Les peatris précisent par auierlls que l'ancienneté s'apprécie au temre du contrat, c'est-à-dire à la dtae à lllauqee le salarié srot des etcffeifs de la société. A toeuts fnis utiles, il est rappelé que pour déterminer le doit du salarié au veemrnet d'une indemnité de licenciement, l'ancienneté de 1 an s'apprécie à la dtae de la rtrpue du contrat, c'est-à-dire le juor où l'employeur eniove la lrtete recommandée aevc aivs de réception ou rsieme en mian prope ntanoift le licenciement.

En cas de ftuae lrodue ou grave, le cdoe du trivaal s'appliquera.

Article 4.7 - Grille de salaires En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

4.7.1. Toupre constituée

(En euros.)

	Cachet minimal isolé (jusqu'à 7 cachets dans le mois)		Plus de 7 cachets dans le mois hors mensualisation		Salaire mensuel		
	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentations par mios non consécutives	Pour 52 à 56 représentations par mios consécutives (mini 2 à 2)	Pour 26 soirées dnot 13 à 2 représentations consécutives

Salles anioavnst 300 pacles au maximum							
Capitaine nveaiu 1	94,25	146,08	91,80	128,52	2 325,60	3 255,84	2 790,72
Capitaine nvaeiu 2	86,39	133,92	84,15	117,81	2 131,80	2 984,52	2 558,16
Danseurs, danseuses, ssetiols et aeurts astrites solistes	78,54	121,74	76,50	107,10	1 938,00	2 713,20	2 325,60
Danseurs, dnseuseas de revue	71,40	110,67	69,54	97,36	1 764,60	2 470,44	2 117,52
Autres atetirss de revue	69,36	107,51	67,56	94,59	1 713,60	2 399,04	2 056,32
Chanteur	95,88	148,61	93,39	130,74	2 366,40	3 312,96	2 839,68
Musicien avnat setlccape sur scène	95,88	-	93,39	-	2 366,40	-	-
Musicien apcnoncmgaat tuot le show	95,88	148,61	93,39	130,74	2 366,40	3 312,96	-
Musicien dîner + 1er show	-	148,61	-	130,74	-	3 312,96	-
Musicien dîner + 2 shows	-	200,63	-	176,56	-	4 477,80	-
Attraction/artiste de variétés	95,88	148,61	93,39	130,74	2 366,40	3 312,96	2 839,68
Salles supérieures à 300 places							
Capitaine neivau 1	100,98	156,52	98,36	137,70	2 491,55	3 488,20	2 989,88
Capitaine nieavau 2	92,82	143,87	90,40	126,57	2 290,21	3 206,37	2 748,29
Danseurs, danseuses, sesilots et aeruts atrsiets solistes	84,15	130,43	81,97	114,75	2 076,31	2 906,90	2 491,61
Danseurs, dnuaeesss de revue	76,50	118,58	74,51	104,32	1 887,51	2 642,51	2 265,01
Autres atetriss de revue	74,46	115,41	72,52	101,53	1 837,22	2 572,13	2 204,68
Chanteur	102,01	158,12	99,35	139,10	2 516,92	3 523,69	3 020,30
Musicien anavt sclpectae sur scène	104,03	-	101,32	141,85	2 566,81	-	-
Musicien amaoagcnpnct tuot le show	104,03	-	101,32	141,85	2 566,81	3 593,58	-
Musicien dîner + 1er show	-	158,12	-	141,85	-	3 593,58	-
Musicien dîner + 2 shows	-	212,57	-	191,31	-	4 846,49	-
Attraction/artiste de variétés	104,03	161,25	101,32	141,85	2 566,81	3 593,58	3 080,20

Shows consécutifs : snot considérés cmome swohs consécutifs duex sohws dnnt le tepms de pusae entre les duex swohs srea au miumnim de 35 muentis et au mauxmim de 60 minutes. Pour les ateistrs polycompétents, la rémunération ci-dessus ne coosenrrpd qu'à la petoirtasn en présence du public.

Prime de citanapie remplaçante

Salles annasoivt 300 pelacs au muiamxm :
? neiavu 1 : une représentation, 15 ? ; 2 représentations 21 ? ;
? nevaü 2 : une représentation, 7,50 ? ; 2 représentations,

10,50 ?.

Salles dépassant 300 pelcas :

? navieu 1 : une représentation, 15,75 ? ; 2 représentations, 22,05 ? ;

? nivaeu 2 : une représentation, 7,87 ? ; 2 représentations, 11,02 ?.

Répétition d'entretien :

? puor un scverie de 3 h 30 échauffement cmopris : 35,00 ?.

4.7.2. Gllire de seiralas hros tporue constituée

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois		
	De 1 à 7	De 8 à 15	De 16 à 24
Salles aianvniost 300 paelcs au maximum			
Danseurs, dauensess ssiloets et atuers aettriss de crabeat solistes	78,54	76,06	74,53
Danseurs, daensues et aterus airttess de cabaret	73,44	71,87	70,42
Artiste de variétés/attraction :			
? puor 40 muteins (1)	81,60	74,66	73,16
? puor 60 mutines (1)	102,00	93,33	91,45
? puor 80 mntieus (1)	121,20	110,90	108,67
Chanteur ssolite ou gropue de cnruehtas solistes	91,80	84,00	109,74
Musicien	91,80	84,00	82,30
Salles supérieures à 300 places			
Danseurs, dueasness solistes	100,57	92,02	90,17
Danseurs, daesenuss et aeturs aetrtsis de cabaret	91,11	83,36	81,68
Artiste de variétés/attraction :			
? puor 40 meuints (1)	127,12	116,31	113,98
? puor 60 mtenius (1)	172,23	157,59	154,42
? puor 80 mitenus (1)	199,17	182,24	178,58
Chanteur sitlsoe ou gorupe de ctaruehns solistes	110,13	100,77	98,75
Musicien	110,13	100,77	98,75
(1) Tepms de tvraial effectué sur scène.			

Titre V Filière technique et services annexes au spectacle

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Sont concernés :

? les régisseurs et tcncenihes : machinerie, électricité, lumière, son, plaeatu ;
? le psenernol des svceries couture, habillage, décors, accessoires.

Article 5.1 - Grille de fonctions filière technique
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Personnel technique

Fonction	Niveau de qualification
Directeur technique	Cadre goupre 2
Régisseur général	Cadre groupe 2
Régisseur de scène (connaît les toris domaines, aevc une spécialisation particulière : son, lumière ou plateau)	Agent de maîtrise
Chef machinerie	Agent de maîtrise
Régisseur son, lumière, plateau	Agent de maîtrise
Régisseur	Agent de maîtrise
Régisseur adjoint	Employé qualifié guorpe 1
Sous-chef machinerie, électricien spectacle, électricien site, machiniste	Employé qualifié guorpe 1
Brigadier	Employé qualifié gupore 2
Manipulateur thcnequie (1), peennsrol d'entretien, accessoiriste	Employé
(1) Mlnuputeiaar tehquince : arfeotuis appelé, dnas ctianres cabarets, machiniste.	

Nota : Pettis cateabrs : jugae inférieure à 300 places.

Fonction	Niveau de qualification
Costumière (1)	Cadre grpoue 2
Chef habilleuse, cehf couturier	Agent de maîtrise
Couturière/couturier senior	Employé grpoue 1
Couturière/couturier	Employé gorpue 2
Habilleuse	Employé
(1) Costumière ronplsbaese de la création de costumes.	

Nota : ctete lsite est donnée à trite pratique.
Pour ttuoe fntcioon non cpmriose dnas celle-ci, se rpeoertr à la glrlie de fonnotics des celsaus générales.

Article 5.2 - Durée de travail de la filière technique
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

5.2.1. Tpmes de tariavl qtoeuidn hros période de manotge d'un nvoeuau sactepcle

La journée de tivraal nlmaore srea au maxuimm de 9 hruées et drvea cotompre une césure au-delà de 6 hreeus de tviaarl au muimnim de 45 minutes, suaf nécessité du service.
Sauf puor les preosnnes dnot les hroiars nraoumx cdproemnnrot ctete plage, totue pirse de sceivre etrne 18 h 30 et 20 hueres derva coortpemr une puase repas.
Le tepms de tviaarl sur une journée de tairavl srea au mumimim de 4 heures. Au-delà de 4 hueres de travail, la césure ertne duex paelgs de trvaail srea au mamiuxm de 2 heures.
Il est considéré que l'activité nromale débute à 12 heures. Aussi, indépendamment du peaiemnt des hueers supplémentaires, tutoe huree effectuée de 8 hruées à 12 hueers doernna leiu au peenmait d'une prime, suaf puor les poesrenns dnot les haorries hbuatleis cnpmpneoert cette plage, de la manière snutviae :
? cunchae des 6 premières pirses de sevcrie du mios deonnra leiu à une pimre égale à 10 % du tuax hairroe puor cuaqhe hruée cmpriose dnas la pglae ;
? de la septième à la douzième : deonnra leiu à une pimre égale à 20 % du tuax harorie puor caughe hruée cmosipre dnas la palge ;
? il ne purroa pas y aoivr puls de 12 pirses de seircve sur la

5.2.2. Temps de tvairal hiaorbadmdee

Travail de à 2 heures

La smneiae de tvaaril nroalme srea de 35 heures.
Les tihincecens bénéficieront oomgiilerbnetat d'un roeps
hoeadmdbriae de 35 heeurs consécutives.

Pour les salariés dnot la fin de l'horaire de tvairal se situe dnas
la pgale hrioare de hruue à 2 heures, le tuax hiaorre de ttuoe
herue commencée sur la pgale ci-avant indiquée srea majoré de
10 %.
Avec l'accord du salarié, il srea pblossie d'intégrer dnas son
sairlae museenl fntreomafireait la rémunération de 2 herues
qdenotuenis dnot le tuax hrriaoe srea majoré de 10 %.

5.2.3. Temps de taavirl meusenl

Pendant la durée namrole de l'exploitation du spectacle, le
temps de traiaavl mnuesel mmiaaxl srea de 151,67 hueers ; en
fitooncn des boinses du service, des hurees supplémentaires
pnroout être réalisées.

Travail au-delà de 2 heures

5.2.4. Pisre de congés payés (1)

La prsie de congés se frea en fnicoton des impératifs du service.
Il est cenvnou que puor le prsoneenl de la filière tcuhniquee
aaynt des eftanns de minos de 15 ans, il devra être attaché une
attintoen particulière à prtmetee une prise de congés sur les
périodes des congés scolaires.

Lorsque le taairvl au-delà de 2 heeurs est intégré dnas le tpmes
de traiaavl quotidien, conformément à l'article 5.2.1, 5.2.2, 5.2.3
ci-avant, suaf accrod d'annualisation (hors girndaes de nuit), les
heerus au-delà de 2 hreeus snot majorées de 20 %.
Lorsque le taivral au-delà de 2 hreues (du matin) est motivé par
un problème tecqhunie mnettat en jeu la représentation du
lemaneidn et nécessitant une réparation immédiate, le sraalie
horiare srea majoré d'un munmiim de 30 %.

Article 5.4 - Rémunérations
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

5.2.5. Départ du rpeos hdidabrmeoae ou quoiditen

Compte tneu des spécificités d'exploitation des cabarets, le
reops hdmeriaabode cmme le repos qeutdioin démarrent à
l'issue de la fin du spectacle, siot snueovt après 24 heures.

5.4.1. Diniosstopis générales rtvleiaes à la rémunération des
techniciens

(1) L'article 5.2.4 « Psrie de congés payés » de l'annexe 3 est
étendu, suos réserve du rceespt des dtiisopiosns des aeritlcs L.
3141-14 et L. 3141-18 du cdoe du travail.

Les tneiehcincs snreot rémunérés mnnoyneat un sairlae
mseneul ou hrriaie solen la grillie de srlaeis conventionnelle.
En cas de polycompétence et ftaue d'avoir des cttornas
diistncs puor caqhe fonction, il drvea être appliqué la
rémunération maminlie cnvelletionnone la puls élevée.
Régie/Plateau

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

(En euros.)

Fonction	Niveau de qualification	JAUGE											
		Moins de 300 places				De 300 à 700 places				Plus de 700 places			
		Heures	Heures de à 2 h	Mois	Mois de tarvail à 2 h	Heures	Heures de à 2 h	Mois	Mois de travail 0 à 2 h	heures	Heures de à 2 h	mois	mois de tavrail à 2 h
Directeur technique	Cadre gourpe 2					20,00	22,00	3	3	20,80	22,88	3	3
Régisseur général	Cadre gorupe 2	15,00	16,50	2	2	19,00	20,90	2	2	19,76	21,74	2	3
Régisseur de scène Connaît les tiros domaines, avec une spécialisation particulière : son, lumière ou plateau	Agent de maîtrise	14,40	15,84	2	2	16,00	17,60	2	2	16,64	18,30	2	2
Chef machiniste	Agent de maîtrise	14,50	15,95	2	2	15,95	17,50	2	2	16,59	18,20	2	2
Régisseur son, lumière, plateau	Agent de maîtrise	13,00	14,30	1	2	14,30	15,73	2	2	14,87	16,36	2	2
Régisseur (cabaret jusqu'à 300 places)	Agent de maîtrise	11,50	12,65	1	1								
Régisseur adjoint, sous-chef machiniste, électricien spectacle, électricien site, accessoiriste, machiniste	Employés qualifiés gruope 1	10,70	11,77	1	1	11,77	12,95	1	1	12,24	13,47	1	1

Brigadier	Employés qualifiés gpuore 2	10,50	11,55	1 592,54	1 638,09	11,70	12,87	1 774,54	1 825,29	12,17	13,38	1 845,52	1 898,30
Manutentionnaire, pnnnoersel d'entretien	Employés	10,30	11,33	1 562,20	1 606,88	11,50	12,65	1 744,21	1 794,09	11,96	13,16	1 813,97	1 865,85

Nota 1 : cttee ltise est donnée à ttire pruaiqte ; puor totue fciotnon non cmiprose dnas celle-ci, se rpoeter à la grlile de ficnotons des clsaeus générales.

Nota 2 : le tuax hriaroe de totue herue commencée sur la plgae hriaroe de herue à 2 hereus est majoré de 10 %.

Nota 3 : puor qu'un salarié ait la qiaafcuotilan de sous-chef, il

diot avior oogleribmeaintt un chef.

Costumes

(En euros.)

Fonction	Niveau de qualification	JAUGE											
		Moins de 300 places				De 300 à 700 places				Plus de 700 places			
		Heures	Heures de à 2 h	Mois	Mois de taaivrl à 2 h	Heures	Heures de à 2 h	Mois	Mois de tairal à 2 h	Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois de traivrl à 2 h
Costumière (1)	Cadre goprué 2	14,71	16,18	2 231,07	2 294,88	16,34	17,97	2 478,29	2 549,17	16,99	18,69	2 576,87	2 650,57
Chef habilleuse/Chef couturier	Agent de maîtrise	11,7	12,87	1 774,54	1 825,29	13,00	14,3	1 971,71	2 2028,1	13,52	14,87	2 050,58	2 109,22
Couturière soenir (G1)	Employé goprué 1	10,46	11,50	1 586,47	1 631,84	11,62	12,78	1 762,41	1 812,81	12,08	13,29	1 832,17	1 884,57
Couturière/Couturier	Employé gpuore 2	9,72	10,69	1 474,23	1 516,39	10,79	11,88	1 637,18	1 684,00	11,22	12,35	1 702,35	1 751,04
Habilleuse	Employé	9,22	10,14	1 398,40	1 438,39	10,24	11,27	1 553,77	1 598,22	10,65	11,72	1 615,93	1 662,14

(1) Costumière : rbebsalsonne de la création des costumes.

Nota 1 : Cette ltsie est donnée à titre pqaturie ; puor tutoe fconoin non cmpsiroe dnas celle-ci, se rptoer à la grlile de fcoontnis des caesuls générales.

A l'exception des tvaialrurrls de nuit, le tmeps de taaivrl eefctiff ne puet être supérieure aux durées maiemxals suivantes, herues supplémentaires coesprms :

? durée mialmaxe journalière : 12 heures.

Un salarié ne purora pas être amené à tvllaareir puls de 6 huees consécutives snas avoir pu dseoirs d'une psaué de 20 mutiens au mnuiimm qui srea psire en fiotcnon des catnrtioes du service.

? durée mxalamie hdamboradeie : la durée mlamaxie hdaimbdoeare sur une période qlocunueqe de 12 sinmaees consécutives est fixée à 46 heures.

La durée milmxaee hbrdideaamoe aosblue est fixée à 48 heures.

? tmeps de rpoes etnre 2 juros de taiavrl : le tmeps de reops entre 2 juros de tvairal est fixé, puor l'ensemble du personnel, à 11 herues consécutives. Ce tepms de roeps est de 12 heeers consécutives puor les jeneus de monis de 18 ans et de 14 hruees consécutives puor les jeneus de minos de 16 ans.

Article - Titre VI Filière structure, administrative, comptable, marketing commercial, relations presse et services généraux

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Sont concernés :

? le ponesrel des sceivers généraux, entretien, maintenance, garanigende ;

? le ponsneerl comptable, aiatsrtndmiif et fennciair ;

? le psoenrenl cecamoirml ;

? le preensnol marketing, raloetins presse.

Pour ce personnel, il est fiat référence aux dosostipinis des cuselas communes.

7.1.3. Vaiaitron d'activité

Les erstnreipes de slteacecps csaennisonnt une vitraiaon de luer activité nécessaire à luer équilibre financier, qui se tuiardt par une vioritaan du norbme de stleeacpcs par juor et par l'organisation de matinées crnoenpamt ou non un repas.

Il en résulte généralement une miatiocfodn des hoieras collectifs, et les ptiars cnoeniennvt d'en ifnomerr le pnesoenrl et les inncstaes représentatives, si els existents, au mnois 3 jurus à l'avance.

7.1.4. Ropes qduiiteon

En cas de mciftdiiaoon d'activité, nmmaneott à l'occasion des « matinées », les prateis cvnnnineeot que, exceptionnellement, il purroa être dérogré à la règle du rpoes qutedoiin de 11 heures. A cttee occasion, le rpoes qtoieudin pruroa être au mminim de 9 heures, et les salariés concernés doenrvt récupérer les 2 hruees de ropes manutenqas dnas les mireuells délais.

En cas de réduction du rpeos quteiiodn au-dessous de 10 heures, le salarié arua driot à récupérer son tmeps de reops non pris, majoré frniaoefrmtaait de 30 minutes. Ces hruees (repos

Titre VII Filière salle, restauration

Article 7.1 - Durée du travail de la filière salle, restauration

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

7.1.1. Durée du tvraail hadmroidabee

La durée hbaemiradode cvneonllnenoite de taavril est de 39 heeers puor l'ensemble des salariés de la filière salle, restauration. Toutefois, les eprntersies pveneut reeitnr une durée inférieure.

7.1.2. Durées mlaaxemis du tarvail (1)

non pirs + majoration) sronet cumulées et drnvoet être prises, suaf exception, en journée entière dnas les 6 mios de la clôtüre de cuqahe exerceice. Ftuae de pvioour predrne son repos, elles dennornnot leiu à paiement.

Les jueens tarevriallus puor luseeqls les dopoiitsinns de l'article L. 3164-1 du cdoe du tariavl s'appliquent snot elcxus de cette déroqation.

7.1.5. Ropes hebdomadaire (2)

Conformément au cdoe du tiavarl qui admet de dirot l'organisation du reops hrdmaaoedbie par rmlenuoet dnas les eetisnprres de steelaccps asini que dnas les restaurants, le rpeos hobdardieame puet être donné un atrue juor que le dimanche.

Cette possibilité ne puet aoutibr à ocupecr un salarié puls de 6 jrous par semaine. Cependant, cotmpe tneu de la variabilité de l'activité dnas les cabarets, le rpeos harddebmoiae puorra être reporté de 4 jours. Dnas ce cas, le salarié bénéficiera, au trite de ce report, d'une prime égale à 15 % de son srialae journalier.

Le rfues du salarié d'accepter ce rpeort ne cottnsue pas une futae ou un moitf de linmcnecieet dès lros que ce chnaemengt n'est pas cmblotipae avec :

- ? la snavuncree d'une mlaadie ou d'un acdincet ;
 - ? des onatbiiglos filmaeials impératives ;
 - ? le suivi d'un emniegnneest ou d'une formaotin professionnelle.
- Pour un même salarié, ce ropert du rpeos hrdboardameie ne proua être mis en ?uvre qu'une fios tuetos les 6 semaines.

7.1.6. Tmpes d'habillage et de déshabillage

Le tmeps d'habillage et de déshabillage est elcxu de la durée du travail.

Lorsque le prot d'une tneue de tivaral est imposé par des dnisoioptiss législatives ou réglementaires, par des cesuals conventionnelles, par le règlement intérieur ou par le cotarnt de tiaarvl et que l'habillage et le déshabillage dnvoiet être réalisés dnas l'entreprise ou sur le leiu de travail, le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fiat l'objet de contreparties, suaf si ce temps est iunlcs dnas le temps de tvarail effectif, snot suos frmoe d'un repos d'une journée par an, snot de corneepiartts financières dnas les tmrees de l'article L. 3121-3 du cdoe du travail.

(1) L'article 7.1.2 « Durées meliamaxs de tavaril » de l'annexe 3 est étendu, suos réserve de l'intervention du décret prévu aux treems des doisiponsits de l'article L. 3121-36 du cdoe du travail.

(Arrêté du 29 mai 2013-art. 1)

(2) L'article 7.1.5 « Ropes haorddemiabe » de l'annexe 3 est étendu, suos réserve du recpset des dtiosposniis des atlrceis L. 3132-4 et L. 3132-5 du cdoe du travail.

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

Article 7.2 - Dispositions générales relatives à la rémunération du personnel de salle et de restauration
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

7.2.1. Heeurs supplémentaires 7.2.2.1. Définition

Est considérée comme huree supplémentaire toute huree de

traaivl eceffitt aloccpime à la dnemade de l'employeur ou aevc son arccod au-delà de la durée herdomidbaae légale de travail, snot 35 heures, suos réserve de l'application des dioiftipss spécifiques rafliets à l'aménagement du tpems de travail.

7.2.2.2. Tuax de mtjraioaon des heerus effectuées au-delà de 35 hereus :

- ? les heuers effectuées ernte la 36e et la 39e herue snot majorées de 10 % ;
- ? les hruees effectuées entre la 40e et la 43e herue snot majorées de 20 % ;
- ? les herues effectuées à pitarr de la 44e huree snot majorées de 50 %.

Le pemeinat des hueers supplémentaires asnii que lures maoojitnars définies ci-dessus peuvent, aevc l'accord du salarié, être remplacés en tuot ou en pirate par un rpeos cntaeempour de reelamncmpt de 110 % puor les 4 premières heures, de 120 % puor les qutrae sevntiaus et de 150 % puor les autres.

Les tuax de moajritaon des heerus supplémentaires qui seneriat appliqués dnas creeniatns enieietprsr au juor de l'extension de la présente cnenvtioon cvcviotele et qui sireanet supérieurs aux tuax indiqués ci-dessus dmreeonreut applicables.

Les règles d'attribution de ce repos, neomntmat sa date, sa périodicité et sa forme, snot définies au naeviu de cahque eietyprsr par l'employeur, après ccoanetitron du ou des salariés concernés, en fictoon des nécessités du srievce et des bnsieos de la clientèle.

Lorsque les heuers supplémentaires snot payées suos frmoe de ropes compensateur, celui-ci diot être pirs à l'intérieur d'une période de 12 mios consécutifs ou de 52 semaines.

Le salarié est tneu régulièrement informé de ses dtrios aqucis en matière de reops canemopuster sur son bltueiin de piae ou sur une fchie annexée, qui indique, puor le mios considéré :

- ? le nobmre d'heures supplémentaires effectuées ;
- ? le nbomre d'heures de reops cneaosupetmr aedulxuels elles oenurvt diort ;
- ? le nrombre d'heures de reops attribuées dnas le cdrae de ce dispositif.

7.2.2.3. Heures supplémentaires des salariés rémunérés au ptraueocnge service

Pour les salariés rémunérés au service, la rémunération tirée du petagcoune service, calculé sur le chirffe d'affaires, est réputée rémunérer l'intégralité des hreus de travail.

La rémunération du salarié payé au pogtecaurne srceive dvera être au monis égale au silraae mminial de référence dû en aotalpicpin de la gllire de sreaials et en roisan de la durée de taairvl effectuée, augmentée des mitrojoanas afférentes aux heeurs supplémentaires calculées sur la bsaie du salraie haiorre mnaiiml de référence.

7.2.2.4. Cnonneigt d'heures supplémentaires

Le cenonntigt d'heures supplémentaires est fixé à l'article 8.2 de la présente annexe, snot 250 heuers puor le peonsnerl de salle et de restauration.

Article 7.3 - Travail de nuit
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Pour le trvaial de nuit, il srea fiat aaoiipctpln de l'article 8.1 « Tavrial de nuit/Travailleur de niut de la présente anexe ».

Article 7.4 - Grille de fonctions filière salle/restauration
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Niveau de qualification	Echelon	Filière salle	Filière cuisine
Cadres Grupoe 1			
Cadres Grupoe 2		Directeur de salle	
Cadres Gorupe 3		Premier maître d'hôtel	Chef de cuisine
Agents de maîtrise	1 ou 2	Maître d'hôtel/Chef barman	Chef de partie

		Sommelier	Sous-chef de cuisine Responsable qualité Chef de cuisine Chef pâtissier
Employés qualifiés Groupe 1	1 ou 2	Chef de rang	Cuisinier/Pâtissier/Saucier
			Sous-chef de cuisine
		Barman	Chef de partie
Employés qualifiés Groupe 2	1 ou 2	Ecailler	
		Serveur	
		Caissier/Caissière en salle	Commis de cuisine
Employés	2	Serveur	Commis de cuisine
	1 ou 2	Commis de salle, de bar	Plongeur
		Caviste	
		Plongeur	
		Chasseur/Voiturier/Portier	
		Entretien/Manutentionnaire	
		Vestiaire	
		Agent d'accueil/Agent de sécurité/Physionomiste	

Article 7.5 - Grille de salaires salle, cuisine, plonge
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

(En euros.)

Niveau de qualification	Echelon	Salaire	
		Taux horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
Cadres Groupe 1		17,50	2 654,23
Cadres Groupe 2		14,35	2 176,47
Cadres Groupe 3		12,30	1 865,55
Agents de maîtrise	1	10,46	1 586,47
	2	10,64	1 613,77
Employés qualifiés Groupe 1	1	9,88	1 498,50
	2	9,97	1 512,15
Employés qualifiés Groupe 2	1	9,63	1 460,58
	2	9,76	1 480,30
Employés	1	9,32	1 413,56
	2	9,39	1 424,18

Titre VIII Autres dispositions

snimeeas consécutives (1).

Article 8.1 - Travail de nuit/Travailleur de nuit
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

8.1.3. Travailleur de nuit

8.1.1. Travail de nuit

Le travail de nuit est inhérent à l'activité des cabarets.
Est considéré comme travail de nuit tout travail accompli dans toute la plume horaire commençant à 24 heures pour se terminer à 7 heures.
Depuis le 1er janvier 2006, les bulletins de salaire doivent faire apparaître le nombre d'heures de travail de nuit.

8.1.2. Durée maximale

La durée maximale hebdomadaire du travail des travailleurs de nuit ne devra pas excéder :
? pour le secteur artistique, culturel et administratif, à dépasser 40 heures de moyenne calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives ;
? pour le secteur de la vente et de restauration, à dépasser 46 heures de moyenne calculée sur une période quelconque de 12

Est considéré comme travailleur de nuit, pour l'application des présentes, tout salarié qui, au cours d'une période de 12 mois consécutifs débutant le 1er janvier et se terminant le 31 décembre (ci-après, la « période de référence ») :

? soit accompli, au moins deux fois par semaine, chaque semaine travaillée de la période de référence, au moins 3 heures de travail quotidien au cours de la plume horaire de nuit visée ci-avant ;

? soit accompli, au cours de la période de référence :
? pour les filières artistique, culturelle et services techniques annexes, structure administrative, comptable, calculatrice et services généraux hors spectacle, un nombre minimal de 300 heures de travail au cours de la période de référence de nuit ;
? pour la filière vente et restauration, un nombre minimal de 280 heures de travail au cours de la période de référence de nuit.

Il est entendu que les travailleurs amenés à accomplir des heures de travail de nuit ne sont pas considérés comme des travailleurs de nuit.

8.1.4. Circonstances pour les travailleurs de nuit

Pour les taaarllvres de nuit, puor les hueers effectuées entre 24 heerus et 7 heures, il est accordé, à trtie de ropes compensateur, 1 mtniue par hruee aevc un mniiumm de 1 jour. Le rpoes camstupeoner dnot puet bénéficier un salarié est déterminé sur la bsae de la grlile ci-dessous :

Nombre d'heures de tavairl de niut	De 300 à 360	> 360 à 460	> 460 à 560	> 560
Nombre de jruos de rpoes casutnpoemer	1 juor	1,5 juor	2 jroues	3 jorus

Le norbme de jrous de rpoes ctsmeuanepor dépend de la tnaache d'heures dnas lauqllee se suite le salarié, ctpmoe tneu du nrbmoe taotl d'heures de niut réalisées.

Nombre d'heures de tivaarl de niut	De 280 à 360	> 360 à 460	> 460 à 560	> 560
Nombre de juroes de roeps csaeuepntomr	1 juor	1,5 juor	2 juors	3 juroes

Le nrmboue de jours de reops ceteospamunr dépend de la tarchne d'heures dnas lulelqae se stuiie le salarié, ctmpe tneu du nrbmoe taotl d'heures de niut réalisées.

8.1.4.3. Pirse du roeps cpaosneeumtr

A la fin de la période de référence, il srea fiat le décompte du roeps cuteomapsner aqucis par cuahqe salarié, et un dumneocot iatnofrmif srea reims aevc son beillun de saarile de janvier. Ces ropes drevnot être pirs par journée entière dnas un délai maxamil de 6 mois. Si le salarié dpososie de 1 demi-journée de roeps compensateur, la prsie de celle-ci prroua être msie dnas un compte, puor être cumulée aevc un repos à acquérir de 1 demi-journée. Dans le cas où le salarié ne praioirt pas perdrne son repos csmeponteuar dnas le délai de 6 mios ci-dessus indiqué, à la damende de l'employeur, celui-ci siaert reporté au mamiuxm de 2 mois, le repos étant arlos fftirneoaiearmt majoré de 50 %.

(1) *La pshrae : « puor le peseronnl de salle et restauration, à dépasser 46 hreues de meynnoe calculée sur une période qnuoluece de 12 sneiemas consécutives » fuanirgt à l'article 8.1.2 « Durée mlamxaie » de l'annexe 3 est exluce de l'extension comme étant cortiane aux dntpissiiios de l'article L. 3122-35 du cdoe du travail.*

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

Article 8.2 - Heures supplémentaires
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

8.2.1. Doonitsipiss générales

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

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	CAMULC, par ltrtee du 21 jiuin 2017 (BO n°2017-39) FSICPA, par letrte du 4 août 2017 (BO n°2017-41)

8.1.4.1 Peenrnsl des filières artistique, tcqihene et sceivers tqecnehuis annexes, stcrture administrative, comptable, ccorlimaeme et sevrceis généraux hros stacpecl

8.1.4.2. Puor le peronnel de slale et de rrtseauaio

Le cotginnet d'heures supplémentaires est fixé à 220 heerus par an puor le peersnnol qui ne dépend pas des filières tqcuenhie et salle/restauration.

8.2.2. Dtosiopiniss particulières filières tcheunqie et salle/restauration

Pour le pnoeenrsl en CDI non annualisé, le congntinet annuel d'heures supplémentaires du peronsnel des filières tiecuhqne et salle/restauration est fixé à 250 heuers par an. Ce cgotnnneit pourra être porté au mmxiaum à 270 hereus par acrocd d'entreprise.

8.2.3. Période de création de spectacle

Les périodes de création de slcaectpe prroonut dennor leiu à la msie en pclae d'une ooigatnirasn spécifique du travail. Celle-ci derva fraie l'objet d'une négociation préalable à l'intérieur de l'entreprise.

Article 8.3 - Déplacements

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'exploitation d'un spcctcale de crbeaat est hueliatmlenebt réalisée dnas un leiu fixe. Cependant, des opérations spécifiques aosrcecis en dhreos du leiu htbieaul d'activité pveuent être effectuées, iauqmnpilt des déplacements des salariés, snas puor aunatt entraîner l'application des dsiionpiosts de l'annexe IV. Pour ces déplacements, les doiisnpsiotis du trite IX des clesaus cunmemos s'appliqueront.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Détermination des anxnees par steecur d'activité

Le présent préambule a puor ojbet de délimiter les différents cphmas d'activité aqxluuus répondent les entreprises, aifn d'éviter tuot cuhmveenhacert ernte les différentes annexes.

Annexe I : Etilpxonats de lieux, porredutucs ou drfifseuus de scetlcepas dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de mqsuue classique.

Annexe II : eipolnatxts de lieux, prruotocdes ou dfiuurfes de secpeactls de chanson, variétés, jazz, mqiueess actuelles.

Annexe III : ettanixlops de lieux, preouutrdracs ou druuseiffs de slteceacps de cabaret.

Annexe IV : poetcrudurs ou dferufsius de slapceetcs en tournée (spectaccls dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de muqiuse classique, chanson, variétés, jazz, muusieqs actuelles, de sctaclpees de cabart aevc ou snas revue, à l'exception des curiqes et des bals) et ceuasls générales de la cenioonvtn cotcvlelie vnisat les déplacements.

Annexe V : puotocrreds ou duufirfses de scalepctes de cirque.

Annexe VI : prruetrcdos ou diffuseurs, oaneasitgrrus

oanscnlciéos (y cmpiros les particuliers) de slctaeecps de bal aevc ou snas orchestre.

Les euomylpsr appiuelnpt à luer peoesrnnl peneranmt les dpiisnoisots de l'annexe en footncn du seetcur d'activité cnsderroponat à la poatgaomrirmn pcrnaliipe de luer entreprise. En cas de multi-activité, les critères de détermination de la pitoraormgman plaicpnire snot le nbrmoe de représentations effectuées au curos des 2 années précédentes, ou puor les ereiernspts nuelvleos de l'activité au memont de sa création.

Définition par secteur d'activité en tournée et hros tournée
Conditions d'application etrne les aneenxs I et IV

L'exploitation « hros tournée » s'entend comme une etalixiooptn ne nécessitant pas un déplacement collectif, en vue d'effectuer en un même leiu des représentations puueqlbis seeisvsuccs et échelonnées dnas le temps, nbnaotost des périodes de ropes et d'inactivité. Puor autant, des activités eeaggnnt des déplacements traités dnas les cealuss générales visnat les déplacements (titre IV de la présente annexe). Lorsqu'un spectacle, pdriuot et diffusé dnas le crdae d'une tournée, est exploité dnas un même leiu puor une période de puls de 25 représentations, il est aorls réputé être exploité en « hros tournée ».

Lorsqu'un spectacle, puioirdt et diffusé dnas le cadre d'une tournée, est exploité dnas un même leiu puor une période de mois de 25 représentations, il est réputé être exploité en tournée.

Conditions d'application ernte les aexenns II et IV

Les prdruueotcs ou drfsiufues de slcepectas de chanson, variétés, jazz, mieusqus aeellctus présentés en tournée alipeupqnt des clsaeus iqetuednis qui firguent dnas les aenenxs II et IV.

Conditions d'application ernte les aexennes III et IV

Lorsqu'un eiopanlxt de lieu, pedocuurtr ou dsuieuffr d'un sclctpcae de cearabt helteubmniléat exploité dnas un leiu fxie duisffe un seclpate de caerbat de manière secsiucvse dnas au mnios 3 leuix atures que cleui dnas lequel il a été purdiot et puor une période supérieure à 15 jours, il srea fiat aitcpipalon de l'annexe IV.

Pour les gaals puleontcs de carebat présentés en tournée, organisés par un elxioapntt de leiu sur une période inférieure à 15 juors et panotrt ueeqiunnt sur une partie du spectacle, il srea fiat aialptpcion de l'annexe III.

Conditions d'application etrne les axennes IV et V

Les pcurrudtois ou duuffrseis de sltaepecs de ccurie applniquent les dsioitsoinps du ttire IV de l'annexe IV puor lerus vaeoygs et déplacements.

(1) Les anxnees 1 à 5 de la coinetonvn qui présentent des gerllis de sirlaeas mimina cotrnapmot plreuiuss mantotns applicables, à psote identique, selon le nomrbe de représentations et/ou la tliale de la salle, drevneait être étendues, suos réserve que la différence de rémunération entre salariés ayant la même quuatolicalfn et acslsnmiopcat les mêmes tâches se fodne sur des critères otebfjics et vérifiables en rioateln driecte aevc la vleur du tviraal effectué, conformément au ppiicrne « à tvarial égal, salaire égal » résultant des ailcetrs L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du tivaral asini que des alerctis L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4.

Article - Titre Ier Périmètre de l'annexe. – Définition de la tournée

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Périmètre de l'annexe

Cette aennxe s'applique à tuos les selatpcecs en tournée, suaf

dnpisoisots spécifiques validées dnas le camhp des artues annexes.

La présente aexne vsie les activités des enerpsrties de saepcletcs qui créent, pordnieust ou defisnuft des stpcaeecs en tournée dnas des leiu de saeepctlcs établis en Fcarne ou à l'étranger, y copmirs des stceaepcls en tournée qui puevent friae l'objet d'un cnortat de cosisen de ditors d'exploitation d'un spectacle.

Elle règle les rtpaors etrne les astteris dramatiques, lyriques, chorégraphiques, marionnettistes, de variétés et musiciens, les polnsenres tneecuihq et aisamdniirtis et les entrepreneurs, oasnignrat des tournées dès lros qu'ils snot teruiatlis de la lncecie de deuxième et/ou de troisième catégorie d'entrepreneur de spectacles.

Les spécificités de la représentation de stleceacps en tournée csnouedit les stcyidans saignaetirs à pnredre des doniiostpiss particulières, précisées dnas la présente annexe.

Les nécessités iendus par la présentation de stpleaeccs en tournée, amènent les perantireas socaux à mettre en plcae un aménagement du tepms de travail, conformément à la loi.

La présente aexne tenit ctompe des spécificités des activités de scpealets en tournée qui thconuet aux meods de cioituanlcsaoarttn (calendrier des tournées, période d'essai?), à l'organisation du travail, aux durées maemlxias de tiarval hebdomadaire, au ropes hebdomadaire, aux durées qnouedtinies de travail, au repos qteoiuidn et aux rémunérations des pnrneloess artistiques, aimsiraitdfnts et tceneuihq en tournée.

Il est précisé qu'un steclpcae dit « présenté en tournée » relève de pielsuurs sntoiautis :

? il puet s'agir d'un spacelcte créé par un eenrpenuertr de spectacles, qu'il décide de présenter en tournée en France, dnas l'Union européenne ou dnas des pyas extérieurs à l'Union européenne ;

? il puet s'agir d'un stlpaece que l'entrepreneur remonte, puor leequ il eggnae tuot ou pairte du paetlau airuqtstie qu'il présente en tournée ;

? il puet s'agir d'un secclptae déjà monté, cédé par un erpeuenentr de spectacles, lqeul l'emmène en tournée puor le présenter dnas différents leuix snas qu'il ne snot l'employeur des artistes, et est cnedaenpt l'employeur du psneoernl astdmriintaf et tinqhceue nécessaire au spectacle.

Dans tuos ces cas de figure, l'entrepreneur de secapectls présente un secctalpe dnas un leiu qu'il n'exploite pas lui-même. La présente anxnee vsie tuos ces cas de figure.

Définition de la tournée

On entend par « tournée » les déplacements effectués par les artistes, les perlneons teenichincs et admiittarsnifs dnas un but de représentation pqiubule donnée par tuot entrepreneur, pdoiasnrut ou dfsnauft un ou pirlueus sepcaetcls en France, dnas les départements et trortreies d'outre-mer et à l'étranger, qelus que soeint la durée du séjour et le leiu de représentation, dès lros qu'ils cenenocrnt un astrite au minimum.

Les spetaeclcs snot considérés en tournée dès lros que les déplacements snot effectués dnas un but de représentations plqbeiuus isolées et/ou scsevevuis données dnas un ou des liuex de slccepte différents par un eennteuerpr de spatclecs créant, psiudaornt ou dfsaufint le sactlcepe et qui caterinognnt les salariés à séjourner en drehos de luer domicile.

Définition de la dtae isolée en tournée

Dès lros que les déplacements snot eficetffs et qu'un découchage est nécessité, la dtae de représentation isolée est assimilée à une dtae de setcalpce en tournée. Dnas ce cadre, l'employeur diot apuelpiqr les contindios prévues à cette axnee (titre IV).

Titre II Dispositions relatives au personnel artistique

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les artistes-interprètes et muscnieis snot dénommés ci-après artistes.

2.1.1. Sgitrnae et remise des contrats

Chaque employeur, conformément à la législation en vigueur, rceespte les dsioointipss reetivlas à la déclaration uqnuie d'embauche.

Le catnort de trvaial est cloncu par l'employeur ou par la ponnssree aanyt été dûment mandatée.

Le crntoat diot être établi en au mions 2 ealexrmipes (datés, paraphés et signés par les duex ou trios parties). L'artiste dvrea rcieevor aussitôt l'exemplaire qui lui est destiné. Si l'artiste est représenté par un agent, le croatno srea établi au mnois en 3 exemplaires.

Si l'échange des sturianege se réalise par correspondance, l'employeur dvera expédier les duex eielmreapxs de sa piosoptiorn de contrat. L'artiste dvera les retourner, dûment signés, à l'employeur dnas un délai mmaaxil de 15 jours. L'employeur dreva eoeyavr l'exemplaire rnneevat à l'artiste, dûment signé par lui, dnas un délai de 8 jours.

Afin d'éviter toute contestation, les envois pnrourot être effectués de prat et d'autre en recommandé avec aivs de réception ; les deats preiss en considération puor la ctatpomoim des délais sorent celels de la première présentation par l'administration postale.

Si les délais ci-dessus ne snot pas respectés par l'une ou l'autre partie, la ptraiie qui n'aura pas reçu le cnatrot signé de son canrcaooctntt pruroa se considérer cmmoe déliée de tuot engagement.

Toute maocifitidon apportée au ctnroat derva fiare l'objet d'un anavent ou être paraphée par ccanhue des parties.

En tuot état de cause, si le crotnat ne puet être signé par les duex peiatrs en présence ou par correspondance, il dreva être tnsmiars au salarié au puls trad le peiemr juor de l'engagement.

2.1.2. Cntaort à durée déterminée dit d'usage. ? Rceepst des meitonns otrogelabiis (art. L. 1242-12 du cdoe de travail). ? Prise en cptome des spécificités des tournées

Conformément à l'article L. 1242-6 les elpremyous aonurt rruoecs au ctnroat à durée déterminée d'usage, sloen les dsipsoitnois prévues à cet alctrie anisi que cleels qui snot définies par l'accord ibnrhrnetaces sur les rruoecs au CDD dit d'usage dnas le spectacle, signé le 24 juin 2008. Les eiolpms visés par le présent alinéa snot cuex qui fnreiugt à l'accord inaebhnrctrs sur le recrous au CDD dit d'usage dnas le spectacle, signé le 24 juin 2008.

Le cntraot de tavrail à durée déterminée diot être établi par écrit et cmoteoprr la définition précise de son oejbt ; à défaut, il est réputé ccnlou puor une durée indéterminée.

Le canrott diot recepestr les mnoteins sevtiunas :

1. Le nom et la qtiacouialin du salarié ;
2. La désignation de l'emploi occupé, étant etndneu qu'il dvrea être assuré pnoeelresnlmnet par le sinagartie ;
3. S'il y a lieu, du ou des rôles puor leqlesus l'artiste est engagé ; il est également fiat mention, puor chaque spectacle, du ttrie de l'?'uvre, du nom du mteeur en scène et/ou du chorégraphe du satleccpe puor lequeul l'artiste a été engagé (cet alinéa ne corencne pas les airtests de variétés et les musiciens) ;
4. L'objet pilteiraurc du caorntt et de l'indication de son tmree par une dtae ou de l'intervention d'un fiat déterminé :

Les detas de début et de fin de tournée, avec un bmaentett de :

- ? 3 jrous puor mnios de 2 seminaes de tournée ;
 - ? 7 jrous puor 2 à 4 semneias de tournée ;
 - ? 10 jruos puor 1 à 2 mios de tournée ;
 - ? 15 jrous puor puls de 2 mios de tournée ;
5. Aifn de meaiinnt la qualité aitrrique du spectacle, des répétitions non prévues par le cnoart de trvaial intaiil prnoout avior leiu à la dmdeane du mtteeur en scène et/ou des atteisrs principaux, qui dnononert leiu à un avnenat au coratnt ;
 6. Le nborme de représentations gnaetirs ;
 7. Le mannott du ccaecht de représentation ou du slaarie mensuel. Pour les sccaeltpeps de chanson, variétés, jazz, mqieueuss acutleles : précisions puor les premières pretias ou les pteties slales (cf. art. 2.3.11) le cas échéant, l'application du saairle « première piarte » ou « patlaeu découvertes » ou « salcetceps plermonoontis » ;
 8. Les modalités d'attribution de l'indemnité journalière de déplacement ou de psire en carhge des faris psonserenflois ;

9. La mtnoein de la covnotien cctelivloe applicable, d'un acocrd de grpoue ou d'entreprise régissant les cndoniots de tirvaal du salarié ;

10. Le nom et l'adresse de la cassie de raeritte complémentaire, de l'organisme de prévoyance, de l'organisme de fatoriomn professionnelle, de la csasie de congés payés, de l'organisme de paciariptiton des eelpomryus à l'effort de cnricstuoton et du ctnerre médical ;

11. Une csulae d'essai pruroa être insérée dnas le contrat.

Le crotnat de taavirl diot être tnsamsirs ou rimes au salarié au puls trad le piemerr juor de l'exécution du contrat.

Les sreatgiinas de la présente conetivnn rpllneepat que la vitsie médicale du tiavarl est obligatoire.

2.1.3. Période d'essai (art. L. 1242-2 et stivanus du cdoe du travail)

Le crotnat de tviaarl à durée déterminée puet cerptmoor une période d'essai. La période d'essai ne puet excéder une durée calculée à risoan de 1 juor par semaine, dnas la liimte de 2 saienems lsoruqe la durée iilitneament prévue du crotnat est au puls égale à 6 mios et de 1 mios dnas les aurtes cas.

Lorsque le cotrnat ne cotorpme pas de trmee précis, la période d'essai est calculée par rpaopt à la durée mimialne du contrat.

Pour les aritrs dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de marionnettes, ctete casule d'essai est d'une durée mxilaame de 5 scerives de 4 heures. Siot :

? puor 1 sniemaes : 2 seicrevs (le même jour) ;

? puor 2 seimnaes : 4 srcvies (sur 2 jours) ;

? puor 3 sniemeas et puls : 5 seeivrcs (sur 3 jours).

Après l'expiration de ce délai, snivuat la première répétition, si acunee des duex petrais n'a fiat connaître par lttere recommandée à l'autre ptriaie sa décision de mtrete fin à la période d'essai, le cnatort dveniet définitif.

Pour les attisers miseucins :

La période d'essai des artseits misencius (hors comédies muilsceas et stececpals exploités sur une lnouge durée) reavelnt de la présente axnene s'étend sur 3 répétitions au plus, sur une période ne pvouant excéder 1 semaine.

Si, dnas ce délai, acunee des piraets ne sfiinige à l'autre sa décision de résiliation, le catront dnelevt définitif.

Pour les comédies mlsauices et les sepalcets exploités sur une lnouge durée :

La période d'essai des aietrtss est celle qui est prévue à l'article 7.4 de la cnoivtonen cteilvolce naoianlte des esipeertrns du steecur privé du spcclaete vniavt :

? 1 juor par smaenie (sans que la durée psiuse dépasser 2 semaines) puor les cnaortts inférieurs ou égaux à 6 mios ;

? 1 mios au mixaumm puor les catrnos supérieurs à 6 mois.

2.1.4. Caslue d'essai

Toutefois, si un conratt cptronaomt la csalue d'essai est signé avec un arsitte puls de 1 mios avnat le début des répétitions, l'artiste dreva être essayé dnas le rôle puor lqueel il a été engagé, et ce dnas un délai de 15 juors à deatr de la sguniarte du contrat.

Pour les sltapeeccs d'art dramatique, lyriques, chorégraphiques et de marionnettes, si l'essai n'est pas fiat dnas ce délai, la csuale d'essai ne pruroa jeuor au moemnt où ceenmocmnt les répétitions de la pièce.

2.1.5. Cneirlaedr de la tournée

Le ceeladnrir de la tournée srea communiqué par l'employeur à l'artiste siot dnas le cntroat lros de sa signature, siot par écrit 1 mios aanvt la première représentation.

Des attensumjes paovunt avoir lieu, les dteas confirmées du cadnieerlr snoret considérées cmmoe définitives 15 jruos avnat la première représentation.

Les detas non confirmées n'excéderont pas 10 % du cdenreliar iitinal de la tournée.

Cette dsotioispin n'empêchant pas d'ajouter de nueolelvs dates à la tournée, ces dates supplémentaires dronvet donenr leiu à un avaannt au contrat.

L'artiste srea informé des mnoyes de troarpsnt utilisés, qui sroent également précisés dnas le crotnat de travail.

2.1.6. Maladie de l'artiste

En cas de maladie, l'artiste devra se présenter à la visite du médecin choisi par l'employeur. S'il y a désaccord entre le médecin et celui de l'artiste quant à la maladie et à la durée probable de l'arrêt de travail, ils doivent se faire départager par un troisième médecin désigné par eux.

Dans le cas où une maladie dûment constatée par les médecins des deux parties oblige l'employeur à recourir à un remplaçant, celui-ci a droit également à son indemnité de déplacement. Il a droit à cette indemnité dans le cas d'hospitalisation remboursée par la sécurité sociale et si la destination préférait le rapatrier aux frais de la tournée par le moyen de transport que nécessite son état. Toutefois, l'employeur ne peut décider de renvoyer l'artiste malade sans l'avis des médecins.

Au cas où le nombre de représentations prévues à faire ne dépasse pas 10 dans une période de 40 jours, l'employeur des prestations a la faculté d'annuler l'engagement, sans aucune indemnité de part et d'autre, sous réserve d'une fin de contrat.

2.1.7. Conséquence de la maladie de l'artiste pendant la tournée

Lorsque le contrat de l'artiste engagé stipule que la présence d'un ou plusieurs artistes pendant la tournée est déterminante pour le spectacle, l'employeur a la faculté de résilier ou de suspendre tout ou partie de l'engagement en cas de maladie (attestée par un médecin), d'indisponibilité pour cause d'accident ou de décès de l'un ou des artistes principaux.

En l'absence de stipulation, pour les spectacles dramatiques, lyriques et chorégraphiques, l'employeur versera à l'artiste une indemnité égale au tiers des cotisations ou des cotisations de retraite méconstruites par lui, et ce quelle que soit la durée de la tournée.

2.1.8. Cas de force majeure

Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de force majeure (art. L. 1243-1 du code du travail).

Il peut toutefois, par dérogation aux dispositions du précédent alinéa, être rompu à l'initiative du salarié lorsque celui-ci justifie d'une incapacité pour une durée indéterminée. Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison de 1 jour par semaine de travail pendant la durée du contrat, l'indemnité incluse, si celui-ci comporte un terme précis, et, dans les deux cas, dans une limite maximale de 2 semaines.

2.1.9. Cas de rupture du contrat de travail

a) L'employeur a la faculté de rompre le contrat de travail en cas de force majeure.

b) Dans les cas de force majeure.

Il est entendu que si le cas de force majeure ne joue qu'une fois pendant la durée de la tournée prévue au contrat, l'engagement ne sera que suspendu et qu'il reprendra effet dès la cessation de la cause ayant provoqué l'arrêt des représentations pour le nombre de représentations restant à donner.

Pendant la période d'interruption, les artistes ont droit au paiement de l'indemnité de déplacement stipulée dans l'engagement, sauf dans le cas où l'employeur fait reporter la tournée à son point de départ pendant cette même période d'interruption.

c) Dans le cas où l'artiste manque plus de trois répétitions sans excuse valable et sans autorisation de l'employeur.

Article 2.2 - Organisation et durée du travail
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

2.2.1. Répétitions

Toutes les répétitions sont systématiquement déclarées et rémunérées. Le cachet de répétition est un cachet indivisible, fixé au même montant, qu'il y ait 1 ou 2 séances de

répétition de 4 heures dans la même journée. Ce cachet de répétition est revalorisé chaque année et figuré à l'annexe « Salaires ».

Pour les musiciens, les jours de répétition sont rémunérés comme saisi sur la base définie en annexe.

Une journée de répétition artistique et musicale ne peut dépasser 2 fois 3 heures par jour. Une journée de répétition artistique, musicale, technique ne peut dépasser 2 fois 4 heures par jour, dans la limite quotidienne de 7 heures pour les artistes et les chorégraphes.

2.2.2. Répétitions supplémentaires en cas de remplacement d'un artiste-interprète

Si, en cours de tournée, le remplacement d'un artiste-interprète nécessite une répétition et/ou un raccord, celui-ci sera réputé inclus dans le cachet. Au-delà, les répétitions sont rémunérées et forment l'objet d'un avenant au contrat de travail.

2.2.3. Leçons de chant ou de danse

Les leçons de chant ou de danse incluses dans le cachet du spectacle, à l'exception des cours de chant ou de danse pris dans le cadre de la formation continue et lorsqu'elles sont liées à la direction de l'employeur, sont considérées comme des répétitions. Il en est de même pour la lecture de la pièce effectuée après la signature du contrat et le ramassage de documents, aux fins de caméorapport (collations).

2.2.4. Repos quotidien

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives, selon les dispositions de l'article L. 3131.1 du code du travail. Toutefois, en raison de la spécificité des activités de spectacle en tournée, le temps de repos quotidien pourra être réduit au minimum prévu par la loi, soit 9 heures (art. D. 223-3 du code du travail).

Dans ce cas, des temps de repos consécutifs sont prévus par l'employeur.

En cas d'impossibilité de la prise effective du repos compensateur, conformément à l'article D. 3131-6 (repos ou compensation équivalente), l'artiste recevra une indemnité compensatoire équivalente à 1/2 cachet, calculé sur la base du cachet mensuel le plus élevé de la catégorie de son emploi (colonnes 1 à 7 représentations de l'annexe « Salaires »).

L'employeur ne peut pas prévoir plus de 9 heures de voyage (arrêts compris) entre deux représentations, par durée de 24 heures, sous réserve de quatre dérogations non consécutives par mois.

Avant chaque représentation, les artistes doivent disposer d'un temps de préparation préalable d'au moins 1 heure, en plus du temps normal de restauration. L'artiste dispose de ce temps, sauf circonstances exceptionnelles, se reportant au moins une heure avant le concert.

2.2.5. Temps de repos dans le cadre des voyages internationaux

Pour les voyages internationaux, les artistes ne pourront faire plus de 12 heures de voyage entre deux représentations, une relâche étant obligatoire lorsque la durée de voyage est dépassée, sous réserve de trois dérogations non consécutives au cours du mois.

Par ailleurs, l'employeur devra remettre, au moment du départ, le billet aller-retour à l'artiste.

Article 2.3 - Modalités de rémunération
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

2.3.1. Rémunération

L'artiste, quel que soit son emploi, pourra être rémunéré soit au cachet, soit mensuellement. Il devra recevoir, pour chaque représentation, une rémunération qui ne pourra être inférieure aux minima applicables.

Pour l'application de ces minimal, la ligne s'entend de 32 lettres (cette clause ne concerne que les artistes dramatiques).

Pour les artistes rémunérés mensuellement, la rémunération s'entend pour 24 représentations ou journées de répétition par mois. Toute représentation ou journée de répétition supplémentaire sera payée pro rata temporis.

Pour les spectacles de variétés, le chiffre de 30 représentations par mois, de date à date, ne peut être inférieur à jour un spectacle de durée normale (de 1 h 30 à 3 heures, etc. inclus) plus de deux fois le même jour, ni plus de deux jours consécutifs en matinée et en soirée.

Le nombre de 30 représentations par mois ne peut être dépassé pour les spectacles de durée exceptionnelle (plus de 3 heures, entracte non compris), qui, d'autre part, ne peuvent être joués en matinée et en soirée le même jour plus de 3 fois par semaine.

Le nombre de spectacles présentés dans une journée ne peut excéder 3.

Pour les spectacles musicaux, les musiciens pourront donner deux représentations d'un spectacle de 1 heure au maximum, dans une semaine de 4 heures et dans le même lieu. Il pourra être versé un supplément dans ces conditions.

L'artiste musicien peut être rémunéré soit au cachet, soit mensuellement.

Le salaire mensuel s'entend pour 30 représentations au plus par mois, de date à date, répétitions non incluses ; toute représentation supplémentaire doit être payée en sus au prorata.

2.3.2. Gaitane du nombre de cachets

Quelle que soit la nature de son engagement, lorsque l'artiste est rémunéré au cachet ou mensuellement, il bénéficie de la garantie du nombre de cachets, dont il est titulaire en vertu de son contrat.

Cette garantie s'applique en cas d'inexécution totale ou partielle du contrat de travail de l'employeur. Elle s'applique même si la cause de cette inexécution réside dans l'annulation par un tiers d'une ou de plusieurs représentations qui avaient été régulièrement programmées, sauf les cas de force majeure.

2.3.3. Répétitions/Représentations

Les cachets de représentation partent de la première représentation. Les répétitions générales, couturières, répétitions en costumes sans entrée payante, sont rémunérées comme répétitions.

Pour les musiciens, la représentation normale la balance, qui ne peut être supérieure à 2 heures. En aucun cas la balance n'est un figle ou une répétition. Le contrat organisé avant la représentation ne peut excéder 1 heure. La durée cumulée de la balance et du contrat ne peut excéder 2 heures.

2.3.4. Modalités de la date de début de tournée

En dehors des cas de force majeure, si la première représentation n'a pas lieu à la date litimée fixée dans l'engagement (en conformité avec l'art. 2.1.5 de la présente annexe), l'entrepreneur de spectacles devra à l'artiste, à partir de cette date incluse, les cachets prévus dans le contrat ? sauf l'indemnité de déplacement si la tournée retse à son point de départ -, mais l'artiste devra cunitneur à répéter le spectacle si l'employeur le lui demande.

2.3.5. Paiement des salaires

Les salaires doivent être payés à terme échu, sauf dans le cas de tournées excédant 1 mois où ils pourront être payés, au plus tard, la 1^{re} semaine du mois suivant la fin de chaque mois.

En cas de retard dans le paiement de ces salaires, l'artiste pourra, après avis en donnee par l'entrepreneur recommandée avec avis de réception à l'employeur, 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 reprendra sa liberté et aura droit, en sus des salaires dus, au complément de salaire qui résultera à l'expiration de son contrat.

2.3.6. Jours de relâche

Les jours de relâche en dehors du lieu du point de départ de la tournée ne comprennent qu'au paiement de l'indemnité de déplacement fixée au contrat.

2.3.7. Prise en charge par l'employeur de la location de l'instrument de musique

Si la location d'un instrument est nécessaire, celle-ci sera effectuée et prise en charge par l'employeur, en accord avec l'artiste musicien.

2.3.8. Assurances

Les instruments et matériels appartenant à l'artiste et utilisés pour l'exécution du contrat de travail doivent être assurés par l'employeur.

Les instruments et matériels appartenant à l'artiste et lorsqu'ils sont confiés au locataire par l'artiste à l'employeur sont assurés par ce dernier.

2.3.9. Habillement/Costume

Tous les costumes de scène et tous les accessoires, de quelque nature qu'ils soient, sont entièrement fournis par l'employeur ainsi que les coiffeurs et maquillages spécifiques au spectacle, exigés par l'employeur.

Pour les spectacles de variétés (animations, spectacles de magie?), au cas où l'artiste, à la demande de l'employeur, accepte de fournir son costume, il reverse en contrepartie, pour chaque représentation et pour chaque costume fourni, une indemnité égale à celle qui est fixée en annexe.

Cette indemnité sera revalorisée chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire.

2.3.10. Premières parties découvertes, spectacles promotionnels

Première partie :

Est appelée « première partie » toute partie d'un groupe ou d'artiste présentée au début de la représentation de l'artiste principal, lorsque la durée totale de cette prestation n'excède pas 45 minutes.

La première partie peut être composée de plusieurs groupes et artistes différents. Dans ce cas, la durée totale de la prestation des premières parties peut être portée au maximum à 90 minutes.

Le salaire spécifique « première partie » devra être prévu dans le contrat de travail.

Plateau découvertes :

Est appelé « plateau découvertes » une succession de prestations d'artistes et de groupes d'artistes aux caractéristiques suivantes :

? unicité de temps et de lieu : même soirée, même scène ;

? durée maximale de chaque prestation limitée à 45 minutes.

La possibilité de présenter dans la même soirée des artistes en première partie n'est pas toujours possible. La mise en place de « seul-en-scène » avec un « plateau découvertes » permet de faire connaître ces artistes par le public et la profession.

Le salaire spécifique « plateau découvertes » devra être prévu dans le contrat de travail.

Spectacles particuliers :

Est appelé « spectacle particulier » le spectacle destiné à favoriser le développement de carrière d'un artiste ou à renouveler la carrière d'un artiste demeuré sans activité scénique ou d'au moins 4 ans. Ce spectacle est d'initiative liée soit au lancement d'une tournée, soit à la sortie d'un album.

Les artistes concernés doivent convenir que le nombre de spectacles ponctuels ne peut dépasser 5 par mois ou 15 par trimestre et, en tout état de cause, 20 par an.

Le salaire spécifique « spectacle particulier » devra être prévu dans le contrat de travail.

2.3.11. Dtsnospoiis particulières puor les staepcecls exploités sur une lnuoge durée/Transformation du CDD dit d'usage en CDI

L'article 4.1 de l'accord icrebneahrs du 24 juin 2008 sur la ppiolqute canelcruittole dnas le scpalctee vvnait prévoit que « lorsqu'un même salarié employé régulièrement suos CDD dit d'usage sur le même empoli arua effectué auprès d'une même eternripse un vumole myoen aunnel de 75 % de la durée aunenlle de tarvial constaté sur 2 années consécutives, l'employeur devra peoposrr un crotnat à durée indéterminée (soit un CDI de driot cummon à tpmes complet) », suos réserve de cnditionios visées dnas ldeit accord. L'accord visé précise : « Les éventuelles dérogrations puor les staclpeecs exploités sur une lnuoge durée sernot traitées dnas les cenvnotoios collectives. »

En alctipiapon de cette disposition, les pinrataeres soiacux coneniventnt d'étendre la durée susvisée de 2 à 3 années, suos réserve qu'il s'agisse du même sectlacpe et que le sactceple concerné se puisvoure dnuart la troisième année avec un eiffctef équivalent.

Conformément à l'article 4.1 de l'accord précité, la poiitroospn d'un CDI de droit commun à tepms coeplmt diot être ftiae par l'employeur dnas les 2 mios svinaut la réalisation des cndotoiios susvisées par lttere recommandée avec aivs de réception ou par ltrete rmesie en mian pproe crotne décharge.

En cas de difficulté d'application du présent alrctie 2.3.11, la csismsooin d'interprétation srea siasie conformément à l'article 2.7 de la cveoniton civcleolte naitnolae des eerrnsptis du seuectr privé du sclaptcee vvnait et au ttrie XVI des cauels communes.

2.3.12. Roesraimsisnts et eimengsneretr (utilisations secondaires)

Les entmeneaggs des atetsirs n'étant passés que puor des représentations dteiecrs dvanet le public, ils ne pveuet être crntaontis d'accepter l'enregistrement ou la disofifun d'un slctespace excédant 3 minutes, par qlqueue mdoe que ce soit. Aussi, au cas où un oansrgmie de roufdodiiiasfn ou de télévision désirerait renamtttesrre directement, ou en différé un spectacle, au cas où une procoditun cinématographique, un pcedtuuor phonographique, etc. désirerait enetgsrrier un spectacle, le nuovel ulseiuaittr du tviaral des atestirs draievt oenitbr orute l'accord de l'employeur celui des artistes, noaetmmt en ce qui conrncee les cinidoonts de rémunération qui dneiot être fixées, s'il y a lieu, conformément aux dpooisntsiis arrêtées entre ces uttieslaruis et les sdciatyns d'artistes intéressés.

Titre III Dispositions relatives au personnel technique engagé en CDI ou en CDD et personnel administratif

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Personnel technique

L'utilisation du sgine « / » pemret de reprouger des fiotocnns d'emploi à définitions équivalentes.

Régie : deeicruir technique, régisseur général, régisseur technique, régisseur de scène, régisseur de ch?ur, régisseur d'orchestre, régisseur, régisseur de plateau, teehicicnn de mennacitane en tournée et festival, tehiceincn de plateau, électricien.

Son : cpeneucotr du son, ingénieur du son, réalisateur son, régisseur son, opérateur son, peuernr de son, tiihcncen son, ticencihen console, motuenn son.

Lumière : cnpetuoecr lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, régisseur lumière, opérateur lumière, pupitreur, tcieehncn lumière, poursuiteur.

Décor : décorateur, architecte-décorateur, scénographe, peintre-décorateur, ansisat décorateur, ceotcuurtnsr de décors et de structures, tiesipasr de spectacle, suecptulr de spectacle, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, armurier, elineebmsr de spectacle, menesiuir de spectacles, sutcpuler de théâtre, sieerrur de spectacle, peintre, staffeur.

Machinerie : chef machiniste, machiniste, constructeur-

machiniste, cintrier.

Structure : chef mneotur de structures, munoter de structures, mntouer Sacff Hledor de spectacles, ahecruoccr rigger, tincehcein de structures, tecihhncen hydraulique, cisarte de spectacle, nlaisttcee de spectacle, artificier/technicien de pyrotechnie.

Vidéo-image (diffusion intégrée au spectacle) : réalisateur, tinhcieecn CAO-PAO, ingénieur vidéo, régisseur audiovisuel, monteure, chef opérateur, tieeihncn vidéo, opérateur image, pupitreur, opérateur vidéo, tcicinehen prompteur, projectionniste, cadreur.

Costumes : cctuneeopr de costumes, chef costumier, rnsplseaoeb costumes, chef couturière, chef aitleer de costumes, chef habilleuse, costumier-ensemblie, mosidte de spectacle, rnlpassbooe couture, réalisateur de costumes, tailleur, couturière, chapelier/modéliste de spectacle, bottier, costumier, habilleuse/habilleur, lingère/repasseuse/retoucheuse, plumassière de spectacles.

Maquillage/Coiffure : réalisateur coiffeur, perruques, cpunceeor coiffures, perruques, réalisateur de maqialuegls et de masques, cpneoteur de maqliguae et de masques, maquilleur, perruquier, coiffeur/posticheur.

Effets spéciaux : cilolesner tunqiehce eeffts spéciaux, ceonpuetcr artificier, thccineien eeffts spéciaux, artificier.

Site : chef d'équipe site, régisseur site, mnuoetr de sruttres site, tiehccieinn viusel site, électricien site, sieurrerr site, tessiapir site, pnrtiee site, crsiate site.

Autres technniices : tciinheecn grupoe électrogène, chef électricien, chef de la sécurité, aegnt de sécurité, thiceicnen instruments, accordeur, chauffeur, ticneheicn de sécurité.

Personnel administratif

Production/Tournée : dtcerueir général, dreciuter artiisamdntf et financier, dceuretir de production, régisseur de production, aitrandedtmisur de production, aniitmtudaserr de tournée, attaché de production/chargé de production, assaintst de direction, secrétaire de direction, comptable, chargé de diffusion, ralpbssnoee administratif, secrétaire comptable, aide-comptable, secrétaire, secrétaire sténodactylo, anget informatique, standardiste.

Communication/Presse/Marketing : duecrtier de la comanmioucitu et des renlatios publiques, rneabpssoe rielatnos pssere et/ou communication, attaché de presse.

Responsable bettrieille ou accueil, gnaoiietrse de billetterie, rnlsebabose contrôle et accueil, attaché à l'accueil, rspolbesnae pecelamnt et accueil, chef contrôleur, caissier, contrôleur, agent de vestiaire, vdeuner de pidourts dérivés, afficheur, employé de catering.

Directeur artistique, dicuterer musical, drteciuer aqtrriuse de la production, deciuterr mciausl de la tournée, ceilsolenr artistique, programmateur, chargé de diffusion, répétiteur, cabrtooaluelr aiittsqre du chorégraphe/du deueictr musical/du mteteur en scène, attaché de diffusion.

Article 3.1 - Dispositions relatives au contrat *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013*

3.1.1. Cnoatrs de travail

Dans le carde de lrues activités, les etnerreupnes de stlclpeeas eeannngt luers pesreonnns tcuqheenis et aimnftitardsis siot par crnaott à durée indéterminée, siot par ctrnoat à durée déterminée.

a) Conartt à durée indéterminée

Le cnoartt de trvaial à durée indéterminée srea établi seoln les feomrs et cnooetus prévus aux atlceirs L. 1221-1 et sivnutas du cdoe du travail.

b) Cranott à durée déterminée

Conformément au cdoe du travail, les eelprymous aounrt recorus au cranott à durée déterminée et au cratnot à durée déterminée d'usage, soeln les disnisoiopts prévues à l'accord iecrtrannhbs du 24 juin 2008 et par la ltsie des eiompls fgiruant en annxee

diudt accord.

c) Respect des miteonns oolabrtgies (art. L. 1242-12 du cdoe de travail)

Le coantrt de tviaral à durée déterminée diot être établi par écrit et coeotprmr la définition précise de son miotf ; à défaut, il est réputé cconlu puor une durée indéterminée.

Le cnaortr diot recteespr les meintons suevntias :

1. Le nom et la qificatluaion du salarié ;
 2. La désignation de l'emploi occupé, étant entednu qu'il dvera être assuré peneenlnolsermt par le saairtnge ;
 3. L'objet plcuieriatir du croantt et de l'indication de son tmree par une dtae ou de l'intervention d'un fiat déterminé ;
 4. Les dtaes de début et de fin de cnotart ;
 5. Le mnanott du saiarle ;
 6. Les modalités d'attribution de l'indemnité journalière de déplacement ou de pirse en chagre des frias pfinneesrosos ;
 7. La mieontn de la cenotinovn ctiovclele applicable, d'un arcocd de grpoue ou d'entreprise régissant les citonniods de taavril du salarié ;
 8. Le nom et l'adresse de la csaise de rrtirteae complémentaire, de l'organisme de prévoyance, de l'organisme de fmrtioraon professionnelle, de la cissae de congés payés, de l'organisme de ptiaopraticn des eryuelmpos à l'effort de coctsostrinun et du cntree médical ;
 9. Une période d'essai puoraa être insérée dnas le contrat, conformément à l'alinéa d suivant.
- Toute poltoorangin frea l'objet d'un anevnat au carnott dnas des cdintonios de rémunération au monis égales aux conditiions initiales.

d) Période d'essai

Le coarntt de taviarl à durée déterminée puot ceoptmror une période d'essai. Ctete période d'essai ne puot excéder une durée calculée à rosian de 1 juor par semaine, dnas la ltimie de 2 seimenas lsuqroe la durée iainetnilmet prévue du cntaort est au puls égale à 6 mios et de 1 mios dnas les aetrus cas.

Lorsque le cttraot ne cprmtooe pas de treme précis, la période d'essai est calculée par rorappt à la durée mnimlaie du contrat. Après l'expiration de ce délai, si aunuce des duex paetris n'a fiat connaître par lterte recommandée à l'autre pitrae sa décision de résiliation, le cortnat denviet définitif.

3.1.2. Sarngiute et riemse des ctornas de travail

Les impératifs liés à l'activité de l'entrepreneur créant, poarusdnt ou daisufnft des steeclpas en tournée pveuent l'amener à dmeneadr au salarié une durée de tairval vrbalie ceenairts semaines, dfcfillie à évaluer à l'avance et pvonuat dépasser, seoln les semaines, la durée légale du tpeps de tivarvl (35 heures).

L'employeur a la possibilité d'engager le salarié à la journée, à la saeinme ou au mois, en fctioion de l'itinéraire de la tournée. La rémunération mlainmie du salarié est fixée à l'annexe « Sliraeas ». Dans le carde d'une tournée, l'engagement des porseenlns tecuenqhis puot prévoir une période de bnttmeeat puor le début d'exécution du contrat, de la manière stvanieue :

- ? 3 juros puor mnios de 2 snimeeas de tournée ;
- ? 7 jrouos puor 2 à 4 samneies de tournée ;
- ? 10 juroos puor un ennmggaet d'une période supérieure à 4 semaines.

Dans ce cas, ces dssinotpiios dvrnoet fgeirur au contrat.

La présente doisoitpns ne puot s'appliquer que dnas les cas où la sugantire du croantt iinrvtneet puls de 1 mios anvat le début d'exécution du contrat.

Chaque employeur, conformément à la législation en vigueur, rsctpeee les dtionsioipss rltaeavis à la déclaration uniuqe d'embauche.

Le cntarot de taarivl est conclu par l'employeur ou par la poernsne anayt été dûment mandatée.

Le cartnot diot être établi en au moins 2 eixlmpreaes (datés, paraphés et signés par les duex parties). Le salarié drea reicover aussitôt l'exemplaire qui lui est destiné.

Si l'échange des saignurtes se réalise par correspondance, l'employeur drea expédier les duex epamliexres de sa poriiptosn de contrat. Le salarié dvera les retourner, dûment signés, à l'employeur dnas un délai mxamial de 15 jours.

L'employeur drea eonevyr l'exemplaire rvenenat au salarié, dûment signé par lui, dnas un délai de 8 jours.

Si les délais ci-dessus n'étaient pas respectés par l'une ou l'autre partie, la ptriae qui n'aura pas reçu le coantrt signé de son cantoatrcncot porrua se considérer cmome déliée de tuot engagement.

Afin d'éviter tuote contestation, les enovis proonrut être effectués de prat et d'autre en recommandé aevc aivs de réception les detas pierss en considération puor la cautmootpn des délais seonrt celes de la première présentation par l'administration postale.

Toute mioafiotidcn apportée au caotrt devra fraie l'objet d'un aneavt ou être paraphée par ccahneue des parties.

En tuot état de cause, si le carontt ne puot être signé par les duex piraets en même tepms ou adressé par correspondance, il devra être signé par celles-ci au puls trad le perimer juor de l'engagement.

3.1.3. Caleednrir de la tournée

Dès lros que le cttraot de la tournée cpmtrrooe puls de 10 représentations, le ceanledir de la tournée srea communiqué par l'employeur au thienicecn siot dnas le coratnt lros de sa signature, siot par écrit, 1 mios avant la première représentation. Des amjnsteets poavnt aiovrlieu, les deats confirmées du cdinaeerlr sroent considérées cmome définitives 15 juroos avant la première représentation.

Les dtaes non confirmées n'excéderont pas 10 % du ceanridler intial de la tournée.

Cette diotpsioisn n'empêchant pas d'ajouter de noeelulvs daets à la tournée, ces dtaes supplémentaires dervont dnoenr leiu à un aeanvnt au cttraot ou farie l'objet d'un naeovuu contrat.

Le salarié srea informé des mnyoes de tasopnrrt utilisés qui sonert également précisés dnas le ctaront de travail.

Article 3.2 - Organisation et durée du travail. – Aménagement du temps de travail

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

3.2.1. Durée du tariavl

La loi fxie la durée légale du tviaral à 35 heeurs hbadeimeodras et, dnonnat une nuellove définition du tpeps de trvaail effectif, met en pacle des aménagements.

Conformément à l'article L. 3121-52 du cdoe du travail, la présente anexe orvue neanmmtot la possibilité d'un aménagement du tpeps de travail, aifn de tenir cmotpe des spécificités des activités de sclepetas en tournée.

3.2.2. Définition du tpeps de tvaairl efcctef

La durée du taviarl eiffctef est le tpeps pndeant luequel le salarié est à la diispsioion de l'employeur et diot se cfmnrooe à ses directives, snas pouvior vqeur lnemierbt à des ouptcancios personnelles, conformément à l'article L. 3122-23 du cdoe du travail.

Les tpeps de déplacement à pitarr du dcomliie du salarié puor se rdrnee sur le leiu de taviarl hueiatbl et puor y rernuetor ne snot pas du tpeps de taviarl effectif.

Le tpeps de cnuotioe de tuot véhicule puor le cptome de son eoeylumr est considéré cmome du tpeps de trivaal effectif.

3.2.3. Oioagiarnstn du tpeps de tvaairl dnas la journée (technicien en CDD)

Dans le carde d'un montage/ démontage, chargement/ déchargement, le salarié manutentionnaire, ou « raod », engagé puor une durée inférieure à 4 hueres consécutives perrevca un siaarle miuim de 4 heures.

Ainsi, dnas le crdae d'une journée isolée, le salarié preverca un slaarie cpneaosrdnot au mimnuim à 4 hruées de traivl effectif, tel qu'il est prévu dnas la gilre de mminial conventionnels.

3.2.4. Durée mlxaamie hebdomadaire (1)

La durée habituelle de travail en tournée sur une même semaine ne peut excéder 48 heures.

La durée habituelle du travail ne peut excéder 46 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives.

Des dérogations à la durée maximale du travail, sans toutefois excéder 60 heures, peuvent être mises en place sur autorisation de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), compétente pour les salariés engagés dans le cadre d'un festival ou d'une tournée. Cette dérogation s'accompagne de l'avis des représentants du personnel, s'il en existe dans l'entreprise.

Cette dérogation à la durée légale maximale du travail ne peut excéder 3 semaines consécutives pour les salariés engagés dans le cadre d'une tournée.

3.2.5. Travail habituel et repos hebdomadaire

La semaine civile s'écoule du lundi matin à heure au dimanche soir 24 heures. La journée de travail s'écoule de heure à 24 heures.

a) Organisation du travail

La durée habituelle du travail effectif est répartie de manière différente entre les jours de la semaine. Il ne peut y avoir, en tout état de cause, plus de 6 jours consécutifs de travail. Le temps de travail prévisionnel devra être planifié par l'entrepreneur de spectacles et communiqué au salarié une semaine avant le début du contrat de travail. En cas de nécessité imprévisible, l'entrepreneur de spectacles pourra cependant modifier les horaires de travail, afin de maintenir les représentations en tournée et la qualité artistique de la représentation, tout en respectant le principe de la représentation prévisionnelle.

b) Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficie d'au moins 1 jour de repos par semaine. Le repos hebdomadaire se décompose de la manière suivante :
? 24 heures consécutives ;
? 11 heures de repos quotidien, sauf cas de dérogation prévu à l'article 3.2.4.

Le repos hebdomadaire est, en règle générale, fixe. Dans le cas où le repos hebdomadaire serait mobile, il serait établi pour l'employeur de le planifier définitivement au moins 3 semaines à l'avance, pour respecter un équilibre entre travail et repos, travail et vie privée.

Conformément à l'article L. 3132-12 du code du travail, le salarié peut être amené à travailler le dimanche.

3.2.6. Durée minimale du travail. ? Repos quotidien

La durée minimale de travail effectif ne doit pas excéder 10 heures. Toutefois, selon les nécessités et spécificités des tournées, cette durée peut être portée à 12 heures dans une limite maximale de 15 heures.

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives, selon les dispositions de l'article L. 3131-1 du code du travail. Toutefois, en raison de la spécificité des activités de spectacles en tournée, le temps de repos quotidien pourra être réduit au minimum prévu par la loi, soit 9 heures (art. D. 223-3 du code du travail).

Dans ce cas, des temps de repos compensatoires sont prévus par l'employeur.

En cas d'impossibilité, en particulier en cas de montage, de la prise effective du repos compensatoire, conformément à l'article D. 3131-6 du code du travail (repos ou contrepartie équivalente), le salarié recevra une indemnité compensatoire équivalente à 2 heures de salaire majoré de 25 %. Cette dérogation ne pourra s'appliquer plus de 4 fois par semaine.

L'employeur ne peut pas prévoir plus de 9 heures de voyage (arrêts compris) entre deux représentations, par durée de 24 heures, sous réserve de quatre dérogations non consécutives par mois.

Durant ce temps, aucune activité professionnelle ne pourra avoir lieu.

3.2.7. Temps de pause

Le salarié bénéficie d'un temps de pause d'une durée minimale de 20 minutes par période de travail de 6 heures.

Le salarié dispose, entre deux 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 ;

? 18 heures et 21 heures pour le dîner,

ou de 45 minutes en cas de journée cionnute (quand la journée cionnute est imposée au salarié par l'employeur).

En cas d'amplitude maximale de 15 heures, le salarié prévoitra 2 heures de pause.

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 est dans l'obligation de financer un repas.

3.2.8. Aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail (contrats de moins de 6 mois à temps partiel et CDI à temps complet)

Cet article renvoie aux articles 8.10 et 8.11 des ceuilles communes.

3.2.9. Heures supplémentaires dans le cadre des tournées

Le nombre d'heures supplémentaires prévu dans le cadre de la présente annexe est fixé à 250 heures.

Les heures supplémentaires sont payées au taux majoré de 25 % de la 36^e à la 43^e heure et au taux de 50 % à compter de la 44^e heure.

3.2.10. Modalités 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 3 heures et 7 heures du matin, donnent lieu à une majoration de 15 % ;

? dans tous les autres cas, entre 2 heures et 6 heures du matin, donnent lieu à une majoration de 15 %.

Dans tous les cas, le principe est maintenu sur le principe de la période concernée.

Ces heures majorées s'imputent en tant qu'heures normales sur le contingent annuel des heures de travail.

(1) L'article 3.2.4 « *Durée maximale hebdomadaire* » de l'annexe 4 est étendu, sous réserve de l'intervention du décret prévu à l'article L. 3121-36 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

Article 3.3 - Modalités de rémunération
En vigueur étendu en date du 1 juillet 2013

3.3.1. Rémunération

Le salarié recevra une rémunération horaire ou mensuelle, telle qu'elle est définie à l'annexe « Salaires ».

Le salarié devra percevoir un salaire qui ne saurait être inférieur aux minimaux de la présente annexe.

Rémunération en cas d'amplitude journalière supérieure à 10 heures

Pour une amplitude de travail supérieure à 10 heures, les heures effectuées au-delà de 8 heures seront majorées de 25 %, sachant que ces majorations seront déduites des éventuelles majorations hebdomadaires.

Les salaires pourront être payés à terme échu, sauf dans le cas de tournées excédant 1 mois où ils devront être payés, au plus tard, la première semaine du mois suivant la fin de chaque mois.

En cas de retard dans le paiement de ces salaires, le salarié pourra, après mise en demeure par lettre recommandée avec avis

de réception à l'employeur, s'iasr la jictoduiirn compétente. Si ce reatd excède 15 jours, le salarié est en doirt de considérer son eenamngnegt comme résilié. Dnas ce cas, il rnrppeeda sa liberté et arua droit, en sus des sealrais dus, au complément de sliraae qui rertsea à ciruor sur son contrat.

3.3.2. Juors de relâche

Les juors de relâche en deorhs du leiu du pnoit de départ de la tournée ne dneronot dorit qu'au pinameet de l'indemnité de déplacement fixée au contrat.

3.3.3. Doiitisopsns particulières puor les speaeclcts exploités sur une lugone durée. ? Tarfoistnmoarn du CDD dit d'usage en CDI

L'article 4.1 de l'accord irenbtrhanecs du 24 jiuin 2008 sur la pqtuoille clealrotuntce dnas le sclcepaté vinavt prévoit que « lorsqu'un même salarié employé régulièrement suos CDD dit d'usage sur le même epmoli arua effectué auprès d'une même etsprénie un vmolue meyon aenunl de 75 % de la durée alnnulee de tvaiarl constaté sur 2 années consécutives, l'employeur devra psooeprrr un ctroant à durée indéterminée (soit un CDI de dorit coumnn à tepms complet) », suos réserve de ctioonndis visées dnas ldeit accord. L'accord visé précise : « Les éventuelles dérogations puor les stecacelps exploités sur une lognue durée seront traitées dnas les coonienvtns collectives. »

En aailopcptin de ctete disposition, les pneaetraris scauiox cneievnonnt d'étendre la durée susvisée de 2 à 3 années, suos réserve qu'il s'agisse du même slepctcae et que le secclpate concerné se piouruvse danurt la troisième année avec un eiefcftf équivalent.

Conformément à l'article 4.1 de l'accord précité, la ppoootirsin d'un CDI de dorit cmomun à tmpes copemlt diot être fatie par l'employeur dnas les 2 mios sunavt la réalisation des coinoitdns susvisées par lrette recommandée avec aivs de réception ou par lrtete resmie en mian poprre cnrote décharge.

En cas de difficulté d'application du présent alcitire 3.3.3, la cmsiosioimn d'interprétation srea sisiae conformément à l'article 2.7 de la cinooevntn clticelvoe noalntiaa des enrntepseis du suecetr privé du scetapcle vnivat et au trtie XVI des clseaus communes.

Titre IV Dispositions applicables à l'ensemble du personnel et clauses générales de la convention collective visant les déplacements

Article 4.1 - Temps de déplacement professionnel *En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013*

Les déplacements des salariés du seuteocr snot inhérents à l'activité de création, de pdoctiourn et de dsoufiifn de spectacles. De ce fait, il est d'usage que le leiu de tivaarl varie.

S'agissant des detas isolées, le déplacement du salarié de son leiu de dciliome au leiu de dosfiifun du sealpccte ctiootsnue un tpems de terjat qui n'est pas décompté cmome tpeps de tvaaril effectif.

Les tournées s'entendent des déplacements généralement de caractère cloelitcf effectués dnas un but de représentations ppeulubis ssueccevss données dnas des localités différentes par un eneeuentprrr de spectacles, duafsfnit un ou psuurlies scaelptces en France, dnas les Dom-Tom ou à l'étranger, qui cnrogtneanit les salariés à séjourner en drheos des agglomérations où ils résident habituellement.

Sont assimilées à une tournée les dates isolées de représentations pbeluuqis diffusées par un etnrepnerur de stccpaelles entraînant un déplacement généralement de caractère collectif, qui cnnenotrigat les salariés à séjourner en dorehs des agglomérations où ils résident habituellement.

La tournée débute au ponit de rendez-vous fixé puor le départ et s'achève au piont de rendez-vous fixé puor le reuotr par l'employeur.

Le temps de terjat puor se renrde aux ptoins de départ et d'arrivée de la tournée ne cntuoiste pas un temps de tarvial

effectif.

Pour tniier cmtpoee des sujétions que représentent ces temps de déplacement inhérents à l'activité du seuteocr cruvoet par la présente annexe, les pnritaeaees sucoaix rlaeplnpt que, conformément aux ugseas professionnels, les rémunérations miienamls ctvlneeonelinos de la présente anxnee tnneniet ctpmoe et enbeolngt ces éléments.

Article 4.2 - Voyages

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les vyaoges ont lieu, au cihox et au gré de la direction, en ceimhn de fer, en car, en automobile, en beatau ou en avion, touuorjs aux fiars de la direction. Acuun de ces moenys de taprrsnot ne pruroa être refusé par le salarié, suaf si celui-ci l'a prévu lros de la srtnagie de son contrat.

Article 4.3 - Moyens de transport

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Sauf coennovitn spéciale ertne les parties, les artistes, les pesnrnelos teqinuechs et aaintmfrsiitds ne punevet ulieitrs d'autre myeon de trponsrat en cuors et en fin de tournée que cuex cihsius par l'employeur.

Article 4.4 - Voyages par voie ferrée

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les vaoyges par vioe ferrée s'effectueront :

a) De juor en 1re cassle ou en 2e cslsae puor des ttjraes d'une durée de vygaoe inférieure à 3 heures, sleon la modernité et le conroft des tarins utilisés.

b) De niut en cecohtute 1re csasle ou en wagon-lit de 2e classe, suaf impossibilité matérielle.

Article 4.5 - Voyages par mer

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les veagoys par mer se fenrot en 1re ou en 2e classe, ou à défaut de 2e classe, en cassle touriste.

Article 4.6 - Voyages en avion

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les veyagos en avoin s'effectueront en calsse économique.

Article 4.7 - Voyages par car, automobile, van (minibus), tour-bus (bus avec lits-couchettes)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les vgeyaos par car, par automobile, par van (minibus) ou par tour-bus (bus avec lits-couchettes) se fonert dnas des véhicules monedres et ctaelnorbos et deonrvt cerptoomr un arrêt de 1/4 d'heure tuteos les 2 herues et un arrêt maimnil de 1 huree puor le déjeuner.

Lorsque les salariés vgnoeayt en van, l'employeur oiensrarga un tepms de repos de 9 hreues au mumniim à l'hôtel situé au maximum à une 1 h 30 de route du leiu de représentation.

Lorsque les salariés vaognyet en tour-bus, l'employeur n'aura pas l'obligation de prévoir un tpems de repos de 9 hreeus au minimum à l'hôtel à coinitodn que les tours-bus ctmoopnert des lits/couchettes dnas lleuseqs les salariés ponourrt dormir.

Article 4.8 - Frais relatifs aux visas

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Tous les firas de vsia snot à la cgarhe de l'employeur.

Article 4.9 - Bagages

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les beagags penelornss du salarié snot suos sa responsabilité.

Pour les veyagoys en avion, les baggeas snot limités au pdios avion.

Au-delà du pdios avion, le surcoût éventuel srea pirs en chrgae par le salarié.

Si le salarié cinofe ses bgaegas à l'employeur, ils seonrt aolrs

suos la responsabilité de l'employeur.
Ces modalités s'appliquent précises sur le calendrier de la tournée ou le lieu de service rattachés aux salariés avant le départ en tournée.

Article 4.10 - Lieu et heure de départ de la tournée. – Obligations du salarié
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le salarié devra se trouver au lieu désigné pour le départ à l'heure fixée par le billet de service.
Le salarié s'engage à rejoindre la tournée par ses propres moyens dans le cas où il manquerait, par sa faute, le départ indiqué par le billet de service ou le calendrier de la tournée.
L'employeur pourra demander réparation du préjudice subi du fait des frais supplémentaires engagés liés à son retard.
Le cas échéant, l'employeur se réserve le droit de saisir les tribunaux compétents afin d'obtenir réparation du préjudice subi si la représentation est supprimée par suite de son retard ou de son absence.

Article 4.11 - Retour des salariés à leur domicile. – Lieu d'hébergement
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Après chaque représentation, l'artiste finit la tournée à l'heure après la clôture des moyens de transport en commun, l'employeur doit assurer à ses frais le retour des salariés à leur hôtel.
Après la dernière représentation de la tournée, l'employeur assurera le retour du salarié au siège social de l'entreprise ou au lieu fixé contractuellement.
L'artiste qui n'utilise pas les moyens de transport mis à sa disposition par l'employeur, sauf accord avec celui-ci, voyage à ses frais et à ses risques et périls.

Article 4.12 - Indemnité de transport des instruments volumineux ou de matériels professionnels volumineux
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

En cas de transport, aller/retour, d'instruments de musique volumineux ou de matériels professionnels volumineux par l'artiste de son domicile au lieu de spectacle et vice versa, il sera versé à l'artiste l'indemnité forfaitaire indiquée en annexe.
Dans l'hypothèse où le domicile de l'artiste est situé à plus de 50 kilomètres du lieu de représentation, les itinéraires de musique volumineux et matériels professionnels pourront être fournis par l'employeur, après accord entre les parties.

Article 4.13 - Indemnité de déplacement dans le cadre d'une tournée en France
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'indemnité de déplacement sera obligatoirement payée chaque jour.

a) Point de départ du versement de l'indemnité

Le point de départ de l'indemnité fixée au contrat concerne le jour du

départ du lieu d'origine de la tournée. Cette indemnité est versée par l'employeur au salarié, avant l'engagement des frais, quel que soit le type d'indemnisation.

b) Modalité de versement et montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité de déplacement est celui qui est fixé au titre V de la présente annexe.
Dans certains cas, l'indemnité de déplacement peut être fragmentée en fonction de l'heure du départ et de l'heure du retour effectués en cours de journée. C'est ainsi que l'indemnité est due :
? pour les deux rapés l'artiste le départ a lieu avant 13 h 30 et le retour après 20 heures ;
? pour un rapés :
? l'artiste le départ a lieu après 13 h 30 et le retour après 20 heures ;
? l'artiste le départ a lieu avant 13 h 30 et le retour avant 20 heures ;
? pour un rapés et une chambre l'artiste le départ a lieu après 13 h 30 et le retour après 1 heure du matin.
Sauf accord contraire, la date de la réservation des chambres.
Pour l'hébergement, si l'indemnité forfaitaire sera versée, si l'employeur pourra être tenu en charge le paiement de la chambre individuelle et le petit déjeuner.

Article 4.14 - Indemnités de déplacement au sein de l'Union européenne et dans les autres pays étrangers
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Dans les pays de l'Union européenne ne faisant pas partie de la zone euro, l'indemnité sera payée dans la monnaie du pays visité. Elle ne pourra en aucun cas être inférieure au montant fixé au titre V de la présente annexe pour les déplacements en France au taux de change du jour où l'indemnité est payée, ni à l'indemnité de déplacement en vigueur dans les pays visités.
En l'absence d'accord préalable dans les pays visités, l'indemnité pourra être remplacée par la prise en charge des frais réels d'hébergement et de restauration par l'employeur. Dans ce cas, l'hébergement devra être effectué dans un hôtel équivalent à 2 étoiles n'importe où ; l'artiste se verra verser deux rapés caduques et le petit déjeuner.
L'indemnité de déplacement ne sera pas payée lorsque les rapés et le logement sont fournis dans le prix du transport : bateau, avion, wagon-lit, car international...
De la même manière, elle ne sera pas payée lorsqu'un accord exprès sera pris dans le cas de versement des frais réels.

Titre V Salaires minimaux et indemnités

Article 5.1 - Salaires minimaux des artistes-interprètes
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Spectacles d'art dramatique, lyrique, chorégraphique, de marionnettes, de music-hall

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel (1)
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Artiste dramatique					
Rôle principal (4)	166,32	150,87	135,24	117,17	2 495,77
Rôle de plus de 100 lignes (2)	148,25	131,59	118,46	92,19	2 015,52
Rôle de 1 à 100 lignes (2)	111,33	99,08	90,29	80,75	1 724,73
Figurant	91,80	86,70	81,60	71,40	1 576,62
Diseur, conteur	148,25	131,59	118,46	92,19	2 015,52
Artiste lyrique					
Premier rôle	184,89	169,98	154,08	129,58	2 762,34
Second rôle	148,25	131,59	118,46	92,19	2 015,52

Artiste des ch?urs	101,76	91,98	83,00	73,81	1 576,62
Artiste chorégraphique					
Danseur soliste	166,32	150,87	135,24	117,17	2 495,77
Danseur de ballet	122,46	108,94	99,26	88,86	1 893,51
Artiste marionnettiste					
Marionnettiste	113,69	101,21	92,20	82,38	1 756,53
Artiste de music-hall					
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel	184,89	169,98	154,08	129,58	2 762,34
Premier aйтssant des attractions	101,76	91,98	83,00	73,81	1 576,62
Autre assistant	90,57	79,56	73,33	68,58	1 410,65
Artiste du crqіue (3)					
Artiste de cirque	109,15	99,08	90,29	80,75	1 690,91
(1) Puor 24 représentations ou journées de répétition par mios (art. 2.3.1 de l'annexe IV).					
(2) La lngіe s'entend de 32 lettres.					
(3) Engagé dnas un spactlece d'art dramatique, lyrique, chorégraphique ou de variétés.					
(4) Le rôle ppanicrl est décidé de gré à gré. Le ou les rôles prncuaіapx deionvt être mentionnés cmmoe tles au contrat.					

Orchestres shnyoupmeqіs et liyeuqrс de diort privé, à pritar de 10 musncіeіs et plus

svrceіes jusqu'à 30 ; au-delà, il srea versé une rémunération supplémentaire pro rtaa temporis.

Le cachet mіianml de représentation ne puet être inférieur à 92 ?, ilcannut un rccraod d'une herue aanvt le concert. La journée de répétition de duex srecіvs est fixée à 72 ?.
Le saarlіe mіamnil meenusl burt est fixé à 2 200 ? à ptarir de 22

Comédie musicale/Théâtre musical

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
1er cenauthr soliste/1er rôle	180,50	161,50	145,50	2 906,00
Chanteur soliste/2nd rôle	145,00	128,00	114,50	2 291,00
Choriste	101,00	89,00	79,50	1 588,00
1er dnsuear soliste/1er rôle	180,51	161,50	145,50	2 906,00
Danseur soliste/2nd rôle	168,50	147,50	129,50	2 593,00
Artiste chorégraphique d'ensemble	145,00	128,00	114,50	2 291,00
Artiste de music-hall, illusionniste	180,51	161,50	145,50	2 906,00
1er aassnsitt des attractions	98,00	88,00	79,00	1 580,00
Autre assistant	87,50	78,00	70,50	1 406,00

Spectacles de variétés/Concerts

(En euros.)

Artistes de variétés	Nombre de représentations par mois				Salaire musenel (1)
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Salles de mions de 300 plceas (premières pretias de spetcacels pultaeax découvertes ou sectpceals plotnonmioers (***)					
Chanteur soliste	101,02	91,98	83,00	76,02	1 650,36
Groupe constitué d'artistes solistes	101,02	91,98	83,00	76,02	1 650,36
Choriste	101,02	91,98	83,00	76,02	1 650,36
Danseur	101,02	91,98	83,00	76,02	1 650,36
Autres salles					
Chanteur soliste	148,25	131,59	118,46	105,62	2 484,60
Groupe constitué d'artistes solistes	131,59	117,20	105,95	97,31	2 068,48
Choriste dnот la patrie est intégrée au score	128,27	114,13	104,03	101,51	2 030,10
Choriste	103,56	92,13	84,11	77,58	1 603,88
Danseur	103,56	92,13	84,11	77,58	1 603,88

(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe IV).
 Les petites salles sont réputées être des salles assise 300 places. Elles sont agréées par la commission paritaire mise en place par les signataires de la convention.
 (***) Ces trafics sont applicables aux premières parties de spectacles ne dépassant pas 45 minutes.
 En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.

En cas de spectacles ponctuels tel qu'il est défini à l'annexe «
 Tournées » : 101,02 ?.

Spectacles de variétés/Concerts

(En euros.)

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

(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe IV).
 (*) Les petites salles sont réputées être des salles assise 300 places. Elles sont agréées par la commission paritaire mise en place par les signataires de la convention.
 (**) Ces trafics sont applicables aux premières parties de spectacles ne dépassant pas 45 minutes.
 En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.
 En cas de spectacles ponctuels (en tournée) tel qu'il est défini à l'article 2.3.10 de l'annexe IV : 103 ?.

Spectacles de cabaret et de revue
 Troupe constituée

(En euros.)

	Cachet individuel isolé (jusqu'à 7 cachets dans le mois)		Plus de 7 cachets dans le mois, hors mensualisation		Salaire mensuel	
	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentations par mois non consécutives	Pour 52 à 56 représentations par mois consécutives (mini 2 à 2)
Capitaine neveu 1	108,90	168,80	106,07	148,50	2 686,97	3 761,78
Capitaine neveu 2	100,10	155,16	97,49	136,50	2 469,83	3 457,85
Danseurs, danseuses solo et autres artistes solistes	90,75	140,66	88,40	123,75	2 239,16	3 134,89
Danseurs, danseuses de revue	82,50	127,88	80,36	112,50	2 035,55	2 849,77
Autres artistes de revue	80,30	124,47	78,21	109,49	1 981,32	2 773,87
Chanteur	111,10	172,21	108,21	151,49	2 741,20	3 837,68
Musicien avant spectacle sur scène	113,30	-	110,35	154,50	2 795,54	-
Musicien accompagnateur tout le show	113,30	-	110,35	154,50	2 795,54	3 913,80
Attraction/artiste de variétés	113,30	175,62	110,35	154,50	2 795,54	3 913,80

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

Prime de continuité remplaçante :

? niveau 1 : une représentation, 15,75 ? ; deux représentations, 22,05 ? ;

? niveau 2 : une représentation, 7,87 ? ; deux représentations,

11,02 ?.

Répétition d'entretien :

? pour un service de 3 h 30 minutes échauffement compris : 35,00 ?.

Hors troupe constituée

(En euros.)

	Nombre de cachets		
	De 1 à 7	De 8 à 15	De 16 à 24

Danseurs, danseuses solistes	108,46	99,24	97,24
Danseurs, danseuses et acteurs artistes de cabaret	98,25	89,90	88,09
Artiste de variétés/attraction :			
- pour 40 minutes (1)	138,45	126,68	124,14
- pour 60 minutes (1)	187,57	171,63	168,18
- pour 80 minutes (1)	216,92	198,48	194,49
Chanteur solo ou groupe de chanteurs solistes	119,94	109,75	107,55
Musicien	119,94	109,75	107,55
(1) Temps de travail effectué sur scène.			

Article 5.2 - Annexe salaires. – Cachet de répétition
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le cachet de répétition est fixé à 72 € (pour un ou deux soirées de répétition de 4 heures dans la même journée).
Pour les musiciens, les jours de répétition sont rémunérés comme s'ils étaient sur la base définie en annexe.

Article 5.3 - Indemnité vestimentaire pour les artistes dramatiques
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Costume de ville : 7,52 €.
Tenue de soirée : 10,48 €.
Plafond de rémunération journalière jusqu'auquel cette indemnité est due : 222,86 €.

Article 5.4 - Annexe salaires. – Salaires minimaux du personnel technique en tournées
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Personnels techniques engagés en CDI ou en CDD

(En euros.)

	Salaire horaire*	Salaire mensuel (151,67 h)
Cadres ? Groupe 1	gré-à-gré	gré-à-gré
Cadres ? Groupe 2	17,00	2 578,39
Directeur technique, régisseur général, chef du son, ingénieur du son, chef lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, décorateur, architecte-décorateur, scénographe, costumier-ensambleur, chef costumier, chef décor de costumes, chef maquilleur de maquillage/masques, réalisateur pour la partie intégrée au spectacle, ingénieur du son vidéo, chef opérateur, directeur technique site, régisseur général site.		
Cadres ? Groupe 3	-	-
Agents de maîtrise	14,50	2 199,22

Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, chef de plateau, chef éclairage, artificier, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de chef, opérateur son, chef de console, sonorisateur, réalisateur son, monteur son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreux, technicien CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef monteur de structures, chef de spectacle, réalisateur de coiffures/perruques, réalisateur de costumes, réalisateur de maquillages/masques, responsable de costumes, responsable couture, chef habilleuse, chef couturière, chef aideur de costumes, cadreur, monteur, opérateur image, pupitreux, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur de site.		
Employés qualifiés ? Groupe 1	12,50	1 895,88
régisseur adjoint, technicien de montage en tournée et festival, technicien de pyrotechnie, technicien effets spéciaux, artificier, technicien groupe électrogène, technicien son, technicien instruments, accordeur, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, techniciens de décors et de structures, technicien de spectacle, technicien décorateur, technicien de spectacle, serurier de spectacle, staffeur, constructeur-machiniste, machiniste, technicien de spectacle, technicien de structures, monteur (Scaff Holder) de spectacle, technicien de spectacles, technicien hydraulique, coiffeur/posticheur, couturière G1, maquilleur, monteur de spectacle, perruquier, responsable de spectacle, tailleur, costumier (spectacle en tournée), technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur, technicien vue site, électricien site, monteur de structures site, serurier site, technicien site.		
Employés qualifiés ? Groupe 2	11,50	1 744,21
Technicien de plateau (1) ou brigadier, prompteur/souffleur, poursuiveur, peintre, technicien de spectacle, habilleuse-couturière, habilleuse-perruquière, technicien site, technicien site, chauffeur, agent de sécurité, électricien d'entretien.		

Employés	-	-
(*) En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectuées au cours d'une même journée font l'objet d'un majorat de 25 %. Cette majoration sera déduite de la majoration pour heures supplémentaires prévue par la présente annexe.		

Article 5.5 - Indemnité journalière de déplacement en France applicable à l'ensemble du personnel
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Annexe V : Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	CAMULC, par lettre du 21 juin 2017 (BO n°2017-39) FSICPA, par lettre du 4 août 2017 (BO n°2017-41)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Détermination des annexes par secteur d'activité

Le présent préambule a pour objet de délimiter les différents champs d'activité auxquels répondent les entreprises, afin d'éviter toute double comptabilisation des différentes annexes.

Annexe I : Établissements de lieux, professionnels ou amateurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique.

Annexe II : Établissements de lieux, professionnels ou amateurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles.

Annexe III : Établissements de lieux, professionnels ou amateurs de spectacles de cabaret.

Annexe IV : Professionnels ou amateurs de spectacles en tournée (spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de musique classique, chanson, variétés, jazz, musiques actuelles, de spectacles de brasserie et de revue à l'exception des cirques et des bals) et caeslus générales de la professionnelle de l'industrie des déplacements.

Annexe V : Professionnels ou amateurs de spectacles de cirque.

Annexe VI : Professionnels ou diffuseurs, professionnels ou amateurs (y compris les particuliers) de spectacles de bal avec ou sans orchestre.

Les entreprises auxquelles s'applique le présent préambule en fonction du secteur d'activité sont déterminées à la lumière de la présente annexe.

En cas de multi-activité, les critères de détermination de la présente annexe s'appliquent à l'ensemble des activités effectuées au cours des 2 années précédentes, ou pour les entreprises nouvellement créées de l'activité au moment de sa création.

Titre Ier Périmètre de la présente annexe

Article 1.1 - Périmètre

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La présente annexe vise les entreprises de spectacle vivant qui créent, produisent et/ou exploitent des spectacles de cirque.

Ces spectacles peuvent être diffusés selon différents modes d'exploitation : salle, espace public, spectacles mobiles?

Conformément à l'article 2.6 du décret n°2013-1231 du 11 octobre 2013 relatif à la profession de producteur ou de diffuseur de spectacles de cirque, les entreprises de l'annexe en fonction du secteur d'activité sont déterminées à la lumière de la présente annexe.

87 %, soit :
? nombre et durée de repas : 55 % ;
? nombre repas : 16 %.

Article 5.6 - Indemnité de transport d'instruments volumineux ou de matériels professionnels volumineux
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Indemnité de transport aller/retour par avion : 10,24 € × 2.

Le présent préambule a pour objet de délimiter les différents champs d'activité auxquels répondent les entreprises, afin d'éviter toute double comptabilisation des différentes annexes.

Annexe I : Établissements de lieux, professionnels ou amateurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique.

Annexe II : Établissements de lieux, professionnels ou amateurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles.

Annexe III : Établissements de lieux, professionnels ou amateurs de spectacles de cabaret.

Annexe IV : Professionnels ou amateurs de spectacles en tournée (spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de musique classique, chanson, variétés, jazz, musiques actuelles, de spectacles de brasserie et de revue à l'exception des cirques et des bals) et caeslus générales de la professionnelle de l'industrie des déplacements.

Annexe V : Professionnels ou amateurs de spectacles de cirque.

Annexe VI : Professionnels ou diffuseurs, professionnels ou amateurs (y compris les particuliers) de spectacles de bal avec ou sans orchestre.

Les entreprises auxquelles s'applique le présent préambule en fonction du secteur d'activité sont déterminées à la lumière de la présente annexe.

En cas de multi-activité, les critères de détermination de la présente annexe s'appliquent à l'ensemble des activités effectuées au cours des 2 années précédentes, ou pour les entreprises nouvellement créées de l'activité au moment de sa création.

Article 1.2 - Déplacements

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le présent préambule a pour objet de délimiter les différents champs d'activité auxquels répondent les entreprises, afin d'éviter toute double comptabilisation des différentes annexes.

Annexe I : Établissements de lieux, professionnels ou amateurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique.

Annexe II : Établissements de lieux, professionnels ou amateurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles.

Annexe III : Établissements de lieux, professionnels ou amateurs de spectacles de cabaret.

Annexe IV : Professionnels ou amateurs de spectacles en tournée (spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de musique classique, chanson, variétés, jazz, musiques actuelles, de spectacles de brasserie et de revue à l'exception des cirques et des bals) et caeslus générales de la professionnelle de l'industrie des déplacements.

Annexe V : Professionnels ou amateurs de spectacles de cirque.

Annexe VI : Professionnels ou diffuseurs, professionnels ou amateurs (y compris les particuliers) de spectacles de bal avec ou sans orchestre.

Les entreprises auxquelles s'applique le présent préambule en fonction du secteur d'activité sont déterminées à la lumière de la présente annexe.

En cas de multi-activité, les critères de détermination de la présente annexe s'appliquent à l'ensemble des activités effectuées au cours des 2 années précédentes, ou pour les entreprises nouvellement créées de l'activité au moment de sa création.

Le présent préambule a pour objet de délimiter les différents champs d'activité auxquels répondent les entreprises, afin d'éviter toute double comptabilisation des différentes annexes.

Annexe I : Établissements de lieux, professionnels ou amateurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique.

Annexe II : Établissements de lieux, professionnels ou amateurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles.

Annexe III : Établissements de lieux, professionnels ou amateurs de spectacles de cabaret.

Annexe IV : Professionnels ou amateurs de spectacles en tournée (spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de musique classique, chanson, variétés, jazz, musiques actuelles, de spectacles de brasserie et de revue à l'exception des cirques et des bals) et caeslus générales de la professionnelle de l'industrie des déplacements.

Annexe V : Professionnels ou amateurs de spectacles de cirque.

Annexe VI : Professionnels ou diffuseurs, professionnels ou amateurs (y compris les particuliers) de spectacles de bal avec ou sans orchestre.

2.1.1. Sintrage des contrats

Le présent préambule a pour objet de délimiter les différents champs d'activité auxquels répondent les entreprises, afin d'éviter toute double comptabilisation des différentes annexes.

Annexe I : Établissements de lieux, professionnels ou amateurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique.

Annexe II : Établissements de lieux, professionnels ou amateurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles.

Annexe III : Établissements de lieux, professionnels ou amateurs de spectacles de cabaret.

Annexe IV : Professionnels ou amateurs de spectacles en tournée (spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de musique classique, chanson, variétés, jazz, musiques actuelles, de spectacles de brasserie et de revue à l'exception des cirques et des bals) et caeslus générales de la professionnelle de l'industrie des déplacements.

Annexe V : Professionnels ou amateurs de spectacles de cirque.

Annexe VI : Professionnels ou diffuseurs, professionnels ou amateurs (y compris les particuliers) de spectacles de bal avec ou sans orchestre.

2.1.2. Cnetou des contrats

Dans tuos les cas, le ctarnot d'engagement, rédigé en launge française, drvea ctmoorper les moeintns prévues par l'article L. 1242-12 du cdoe du taviarl et ntamonem :

- ? la nturae du crdoant ;
 - ? l'identité des ptaiers ;
 - ? l'objet peitrucaillr du craontt et jtsfeuiir de l'éventuel caractère tmorrepiæ de cet objet, en iiddanunt son terme, par une dtae ou l'intervention d'un fiat déterminé ;
 - ? l'intitulé de la ceiontvonn cotvelcile ;
 - ? la ou les fonction(s) occupée(s) (dans le cdare de la polycompétence, se référer à l'article 4.2) ;
 - ? le mtannaot de la rémunération ;
 - ? les modalités d'attribution de l'indemnité journalière de déplacement ou de prise en chgare des frias pnoeofelinssrs ;
 - ? le sttuat du salarié (cadre ou non-cadre) ;
 - ? le cas échéant, le nom du meetutr en ptise ;
 - ? le(s) lieu(x) de tivaarl ;
 - ? les nom et ardsese des oimgnseras de ptioorcetn sclioæ sinvatus aqluuxes l'employeur citose : Uasrsf de référence, cassie de rietrate complémentaire, iusitiotntn de prévoyance le cas échéant ;
 - ? puor les pesrneeols résidant en France, la validité du contrat, suos réserve de la présentation de l'attestation d'aptitude médicale ;
 - ? puor les pnnosrlees étrangers non résidents en France, l'employeur dreva rpsceeetr la législation en vuiger ;
 - ? la caisse de congés puor les eoilmps concernés.
- Toute poraogintln frea l'objet d'un annveat au cnrtoat dnas des cnidonitos au mnios équivalentes aux ctioonidns initiales, en accocrd aevc le salarié.
- Une clasue d'essai puorra être précisée dnas le contrat, conformément aux dpistsinioos de la présente covtonnien ctvcolliee (cf. art. 3.2 de la présente anenxe puor les astriets ; cf. atcelirs 7.3 et 7.4 du corps cuommn de la présente cotvoinnen cilctevloe puor les aeurts personnels).

2.1.3. Cas pruieaclitr des CDD

Les eisrtnprees pournort aivor roreucs au ctnroat à durée déterminée, seoln les dsoisitniops prévues par l'accord irbnrcehatens du 24 juin 2008 sur la ptoilque clntueaoctltre dnas le stclacpee vivant. Les emliops visés par le présent actilre snot cuex frgnaiut à l'annexe de la présente cnenviootn collective.

Le coanrtt de trvaail à durée déterminée diot être établi par écrit et cpmrteor la définition précise de son moitf ; à défaut, il est réputé cconlu puor une durée indéterminée.

Le cnrotat de tiavral devra friæe apparaître les deats de début et de fin de contrat.

2.1.4. Rupture du contrat

Sauf aorccd des parties, le coanrtt à durée déterminée ne puet être rpmou anavt l'échéance du treme qu'en cas de faute garve ou de fcore mrjuæe (art. L. 1243-1 du cdoe du travail).

A l'initiative du salarié

Il puet toutefois, par dérogation aux dtinsiospos du précédent alinéa, être ropmu à l'initiative du salarié lrsuoqe celui-ci jiiustfe d'une eahucbme puor une durée indéterminée. Suaf arcocd des parties, le salarié est alors tneu de resteeopr une période de préavis dnou la durée est calculée à rasoin de 1 juor par smeiane ctope tneu de la durée toltae du contrat, roemelnelnuvt inclus, si celui-ci coomprte un trmee précis, et, dnas les duex cas, dnas une ltmiee maixamle de 2 semaines.

A l'initiative de l'employeur

L'entreprise arua la faculté de rompre ou de serdupnsne l'engagement dnas les cas sunitavs :

- a) Ftaue grave du salarié.
- b) Tuos les cas de force majeure.

c) En cas d'inexactitude réitérée de l'artiste au corus des répétitions ou des représentations.

Si, en cours de tournée, son cantort se tuovre résilié conformément aux dpnoiiotsss ci-avant, le salarié purroa damdneer son roeutr au piont de départ ansii que cluei de ses bagages, aux frias de l'entreprise. Si ce vyaoge était retardé, le salarié aaruit driot à l'indemnité de déplacement.

Article 2.2 - Dispositions générales (durée et organisation du travail)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le présent ttrie vient compléter le ttire VIII du corps cuommn de la présente covinotnen collective.

2.2.1. Définition du tpems de tviaral eicfeftf

La durée du trviaal eefftfcif est le tpems prenadt leequel le salarié est à la dsopsioitin de l'employeur et diot se cnorfmoer à ses directives, snas poiouvr vauqer leneibrmt à des occinapuots personnelles, conformément à l'article L. 3121-1 du cdoe du travail.

Les tpems de déplacement à prtiar du dcnioile du salarié puor se rrdnee sur le lieu de triaavil htbaeuil et puor y rontreuer ne snot pas du tmeps de tviaral effectif.

La citudone d'un véhicule puor l'activité de l'entreprise est considérée cmome du tviraal effectif.

2.2.2. Reops hidmabardoe

Le pnerosnel dvera oroletmaigebnit bénéficiæ d'un rpeos hoameiradbde de 36 heuers consécutives. Des dérogations punorot être prévues en cas de surcroît d'activité de l'entreprise, dnas la ltiime de 5 dérogations par année civile.

Le cas ptalcireuir des pesonlners détenteurs du ccfietiar de capacité, aanyt la responsabilité d'animaux et résidant sur les lieux de poutircodn du spectacle, frea l'objet d'un aménagement de luer planning.

2.2.3. Durée qnoiutdniee du travail. ? Ropes quotidien (1)

Des dsiiotnpsois spécifiques aux atetrsis snot prévues à la sitecon 3.3 de la présente annexe.

La durée qnnetdoiuie du taairvl efteicff est de 8 heures.

Pour les salariés demertcneit liés au spectacle, à l'exception des aettriss traités dnas le titre III de la présente annexe, ctete durée puet être portée à une durée maamxile de 12 heures, aevc une aidpulmte harroie de 15 heures.

Dans le cas d'une journée supérieure à 8 herues et d'une amiupdlte mixaamle de 15 heures, le plannig prévoira au mnimum duex pasues puor une durée minilmae toltae de 3 heures.

Dans tuos les cas, il ne puorra y aoirv puls de 6 herues de triaavil consécutives snas une psæue de 45 minutes, pirse en 1 ou 2 fois.

Il dvrea être aménagé une période de repas d'une durée manliime de 1 heure.

Le tmeps de roeps qtoiiiedun ne puet être inférieur à 11 hereus consécutives, seoln les dsoiioiptsns de l'article L. 3131-1 du cdoe du travail. Le tmeps de rpeos qiodieutn proura être réduit à 9 huæes en cas de représentation et dnas les 15 juors précédant la première d'un spectacle.

Dans ce cas, des tpems de rpeos comapetnseur snoert prévus.

Ce rpeos ceueosmtanpr diot être pirs dnas un délai de 5 jours. Ce temps de roeps couetpnamsæ srea équivalent au temps travaillé (1 hruee travaillée = 1 hruee de repos).

En cas d'impossibilité de la psire evcfeife du roeps compensateur, conformément à l'article D. 3131-6 du cdoe du travail, le salarié reevcra une indemnité cmesparitncoe puor les huæes de repos non effectuées ; ces huæes snroet majorées de 25 %.

Cette dérogation purroa s'appliquer dnas la ltmiee de 10 juors par période de 30 jours consécutifs.

Entre duex lieux de représentation consécutifs, les vayoges ne pvneuet excéder 9 heerus par juor (arrêts compris), suos réserve de qtaure dérogations non consécutives par mois, dès lros qu'il y a au miumnim 15 représentations dnas le mois.

2.2.4. Afhagicje ou diusfiofn du paln de triaval

Le temps de trvaail prévisionnel dvera être planifié par l'entreprise et communiqué au salarié une smnaiee avant la prise de service.

Le paln de tirvaal hbdimedraaoe eictffef (ou pomrrgame des sveciers de la semaine), s'il ne fiat pas l'objet d'une doisuffin par ntoe adressée ievuiendelnmldit à caquhe salarié, devra être affiché au puls trad le vdnederi sior de la saineme précédente.

En cas d'événement extérieur à la gtseoin de l'entreprise, l'entreprise purora cadeennpt moiifedr les hareiors de travail, tuot en rtsneat le puls fidèle pilsobe au plinnag prévisionnel.

(1) L'article 2.2.3 « *Durée qiotuidenne du taivarl ? repos qeiuidotn* » de l'annexe 5 est étendu, suos réserve du repsect de l'article L. 3121-33 du cdoe du travail.

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

Titre III Artistes-interprètes

Article 3.1 - Recrutement des artistes
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

3.1.1. Emabhcue dctreee de gré à gré, par aocrcd ernte les parties.

3.1.2. Audition

À l'issue de cahuqe audition, il srea reims à l'artiste un ctriicfaet de pricpaaiiottn à l'audition.

Une réponse dvrea être donnée à l'artiste dnas un délai de 1 mios au maximum, après sa dernière séance d'audition.

Les ctinadads donervt aivor la possibilité de se préparer dnas des ctnnioidos poerneolsnlsfies (espace, température).

La durée de cuqhae séance d'audition ne porura excéder 4 hruees ccuhnae (incluant l'échauffement). La durée de l'échauffement srea cipsrome etrne 30 et 60 minutes. Il ne proura y avior puls de duex séances par jour.

Pendant les auditions, acuun enregistrement, de qqluuee nature que ce soit, ne prroua être réalisé, suaf acrocd de l'artiste.

La durée totale de l'audition puor un airttse ne pourra dépasser 2 juors consécutifs.

Pendant cttee durée, il srea demandé au cdadanit une présence mxmaalie de 3 séances. Au-delà, le canaddit srea convoqué à une autodiin spécifique telle qu'elle est prévue à l'alinéa 3.1.2.2 ci-après.

En cas de dépassement de la durée de l'audition, telle qu'elle est indiquée dnas la publicité, les coinidtons d'indemnisation prévues puor les adotinuus sur cncioavootn sroent appliquées.

3.1.2.1. Aodtiun aevc publicité (tout airttse puot se présenter)

La publicité (qui srea nnamemott adressée au secvire puiblc de l'emploi) précisera les dtae et heure, le ou les lieux, l'organisation, le planning de l'audition, les particularités et les caractéristiques de l'emploi, la rémunération, les cdoinniots de tviraal et les coordonnées de l'employeur.

3.1.2.2. Aiidtoun sur convocation

Les cnitaadds snot convoqués iievndmelniedlut par l'employeur. La cootvoioann à l'audition diot cerpotomr la date, l'heure et le leiu de celle-ci.

Lorsque l'artiste est convoqué, l'organisateur de l'audition dvera pdrenre en crhage les fiars éventuels de tsrarnpot sur la bsae du tiarf SCNF sdonece classe, d'hébergement et de reaps occasionnés lusoqre le cainddat n'a pas la possibilité de rjeironde son dimloce pnenadt la période d'audition.

Pour bénéficiier de cttee psrie en carhge par l'employeur, le cdindaat dvrea puoevrr qu'il n'a bénéficié d'aucune prise en carhge équivalente de ses frias de transport, d'hébergement et de reaps par le sericve puiblc de l'emploi.

L'employeur arua la faculté de coquvoenr l'artiste à un mmuxiam de 3 séances d'audition sur une durée de 15 jours.

Tout dépassement du nbrmoe des séances et/ou de la période de 15 jrous dvera faire l'objet d'un crnaott de tarvial spécifique.

L'employeur arua à sa charge les faris de torrpsnat du matériel nécessaire à l'audition du candidat.

Article 3.2 - Période d'essai : dispositions spécifiques aux artistes
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Toute clsuae d'essai diot être mentionnée au contrat.

Les aisttres engagés puor une durée indéterminée bénéficient d'une période d'essai dnot la durée est fixée dnas le contrat, dnas la liimte mamiaxl de 1 mois.

CDD d'une durée inférieure à 3 mois

Les attseris bénéficient d'une période d'essai dnot la durée ne puot excéder 5 répétitions ou représentations sur 8 jorus au miamxum puor les artistes-interprètes, 3 répétitions ou représentations sur 8 juors au miamxum puor les astetris musiciens. Si, dnas ce délai, anucue des peiarts ne fiat svoiar à l'autre sa décision de résiliation, le catornt dvienet définitif.

CDD d'une durée supérieure à 3 mios et inférieure à 6 mois

Les atrseits bénéficient d'une période d'essai dnot la durée ne puot excéder 2 semaines. Si, dnas ce délai, anuuce des paeitrs ne fiat soavir à l'autre sa décision de résiliation, le coarntt dineevt définitif.

CDD d'une durée supérieure à 6 mois

Les atiertss bénéficient d'une période d'essai dnot la durée ne puot excéder 1 mois. Si, dnas ce délai, ancuue des patreis ne fiat saovir à l'autre sa décision de résiliation, le crnoatt dinveet définitif.

Article 3.3 - Organisation du travail et travail effectif
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

3.3.1. Tmpes de tiaavrl effectif

La durée du taairvl etecfiff est le tpems pnnadet lqueel le salarié est à la dpsioiotisn de l'employeur et diot se cremoonfr à ses dierecivts snas piovoor vuaeqr lnerimbet à des ouoactinpcs personnelles, en alppocaitin de l'article L.3121-1 du cdoe du travail.

3.3.2. Tgoiyllope des différents tpeys de traival eitefcff de l'artiste de cirque

Le tpems de tviraal ecfteiff de l'artiste de cqurie se décompose en divres tpeys d'activités, ceaietnrs étant caractérisées par une hatue intensité physique.

Ainsi est défini cmome « tpmes performé » :

? le tpems d'échauffement ;

? le tpmes de répétition planifié par l'employeur ;

? le tpmes de représentation, dnot démonstrations et présentation d'extraits.

Les tpmes ci-dessous fnot également ptaire du taviral efetifcf :

? tpmes auutor du setclapce (habillage, maquillage, douche, rhabillage) ;

? tpmes d'action cluuelrtle ;

? tpmes de pmotrooin (photos, radio, télévision?) ;

? tpmes de mgoante du matériel de son numéro.

3.3.3. Durée qinunteidoe du tiavarl de l'artiste-interprète

Dispositions générales :

Dans le cadre d'une journée de travail, la durée du travail effectif de l'artiste-interprète ne peut excéder 10 heures.

Pour les artistes musiciens, le temps de travail joué ne pourra excéder 7 heures.

Lorsque le temps de travail excède 5 heures par jour, une pause d'une durée de 1 heure doit être aménagée, notamment pour la prise de repas.

Période de création :

Il ne pourra y avoir, exception faite dans les 2 semaines précédant la première représentation, plus de deux sieverts de répétition par artiste-interprète et par jour.

Les journées de répétition ne pourront s'établir sur une durée de plus de 10 heures par jour, pauses comprises.

La durée maximale d'un service de répétition est de 3 heures (hors échauffement) pour les artistes-interprètes. Il n'est pas fractionnable. En tout état de cause, un espace d'échauffement devra être prévu pour les artistes-interprètes avant le début des répétitions.

Dans les 2 semaines (de date à date) précédant la générale, il pourra être demandé, dans la limite de 5 fois, à l'artiste-interprète un troisième service. Dans ce cas, le temps d'échauffement sera compris dans les services de répétition. Dans ce cadre, l'amplitude de la journée sera portée à 12 heures, pauses comprises, afin de permettre une pause de 1 h 30 entre chaque service de répétition.

Il sera versé à l'artiste-interprète pour le troisième service de répétition une majoration de sa rémunération équivalente à 1/7 du montant de base par jour de répétition.

Les artistes musiciens ne peuvent pas être engagés pour un service isolé.

En cas de répétition, après 2 heures consécutives de travail, une pause de 15 minutes sera accordée aux artistes. Aussi que possible, cette pause sera prise collectivement. Pour les artistes musiciens, la pause devra impérativement être prise collectivement.

Période de représentations :

Pendant la période de représentation, la journée de travail de l'artiste pourra être un service de répétition et une ou deux représentations.

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 1 heure.

Au terme de chaque représentation, l'artiste dispose d'une pause d'une durée minimale de 30 minutes, considérée également comme temps de travail effectif. Les artistes qui doivent démonter leur matériel peuvent le faire immédiatement ; leur temps de repos sera reporté ensuite.

Il ne pourra y avoir plus de 2 représentations par jour d'un spectacle d'une durée normale (supérieure à 90 minutes, hors entracte). Une dérogation sera toutefois possible jusqu'à 3 représentations de durée normale par jour 2 fois par semaine ou 8 fois par mois, dans la limite du forfait du temps de travail des artistes. Dans le cadre de ces dérogations, le temps de travail joué des artistes musiciens pourra être porté à 7 h 30.

Artiste 3.4

Rémunération des répétitions. ? Repose de rôles

Les répétitions sont systématiquement déclarées et rémunérées. Lorsqu'une journée est consacrée à des répétitions (selon les modalités prévues à l'article 3.3.3), la rémunération est établie sur la base forfaitaire et le montant est précisé à l'annexe sur les salaires.

Artiste 3.5

Rémunération des représentations

3.5.1. Salaire

L'artiste ? quel que soit son emploi ? devra recevoir 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 représentation ou journées de répétition ne pourra excéder en moyenne 26 par mois.

3.5.2. Garantie de rémunération

Quelle que soit la nature de son engagement, lorsque l'artiste est rémunéré au cachet, il bénéficie de la garantie du nombre de spectacles dont il est forfaitairement prévu dans le contrat.

Cette garantie s'applique en cas d'inexécution totale ou partielle du contrat de travail du fait de l'entreprise. Elle s'applique même si la cause de cette inexécution réside dans l'annulation par un tiers d'une ou de plusieurs représentations qui auraient été régulièrement programmées, sauf les cas de force majeure.

3.5.3. Intéressement à la recette

Un intéressement aux recettes pourra être contracté entre l'entreprise et l'artiste, en tant que supplément au cachet minimal conventionnel à ce dernier. Cette rémunération supplémentaire a le caractère de salaire.

3.5.4. Date de paiement des salaires

Les salaires doivent être payés au moins une fois par mois.

Pour les CDD, le salaire sera versé à la fin du contrat ou, au plus tard, la première semaine du mois suivant la fin du contrat.

En cas de retard dans le paiement de ces salaires, l'artiste pourra, après avis en due forme 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 reprendra sa liberté et aura droit, en sus des salaires dus, au complément de salaire qui résultera de la rupture de son contrat.

3.5.5. Jours de relâche

Les jours de relâche en dehors du lieu du point de départ de la tournée et lorsque le salarié ne peut rejoindre son domicile ne donnent droit qu'au paiement de l'indemnité de déplacement fixée au contrat, sauf dispositions spécifiques liées à l'itinérance (cf. article V de la présente annexe).

3.5.6. Hébergement et accessoires

Si la destination de l'entreprise impose les conditions de scène et accessoires, ceux-ci sont à la charge de l'employeur.

3.5.7. Maladie

En cas de maladie, l'artiste devra se présenter à la visite du médecin choisi par l'entreprise. S'il y a désaccord entre ce médecin et celui de l'artiste quant à la maladie et à la durée probable de l'arrêt de travail, ils devront se faire départager par un troisième médecin désigné par eux.

Dans le cas où une maladie dûment constatée par les médecins des deux parties oblige l'entreprise à recourir à un remplaçant, celui-ci aura droit également à son indemnité de déplacement, sauf dispositions spécifiques liées à l'itinérance. Il conviendra d'avoir droit à cette indemnité dans le cas d'une hospitalisation remboursée par la sécurité sociale et si la destination préférerait le rapatrier aux frais de la tournée par le moyen de l'arrêt de travail qui nécessite son état. Toutefois, l'entreprise ne pourra décider de rapatrier l'artiste malade sans l'avis des médecins.

Au cas où le nombre de représentations prévues à la fin ne dépasserait pas 10 dans une période de 40 jours, chacune des parties avertira la faculté d'annuler l'engagement, sans aucune indemnité de part et d'autre, sous forme d'une fin de contrat.

Si la maladie est assurée par un artiste engagé spécialement à cet effet, son contrat devra le spécifier. Pour le cas où une durée minimale lui aura été garantie ? l'artiste titulaire du rôle étant en droit de perdre son service dès que les médecins des deux parties lui en recommandent la possibilité -, l'artiste engagé pour déboulonner devra solliciter ses atterrissements pour la durée minimale garantie, même si celle-ci n'a pas été intégralement

remplie.
Dans tous les cas, l'entreprise devra être informée au moins 48 heures à l'avance par l'artiste titulaire de la date de sa reprise de service.

4.3.1. Salaires

Le salarié percevra une rémunération telle qu'elle est définie à l'annexe « Salaires professionnels ».
Les salaires doivent être payés chaque fin de mois.
Pour les CDD, le salaire sera versé à la fin du contrat ou, au plus tard, la première semaine du mois suivant la fin de contrat.
En cas de retard dans le paiement de ces salaires, le salarié pourra, après mise en demeure par lettre recommandée avec accusé de réception à l'entreprise, saisir le juge compétent. Si ce retard excède 15 jours, le salarié sera en droit de considérer son engagement comme résilié. Dans ce cas, il reprendra sa liberté et aura droit, en sus des salaires dus, au complément de salaire qui resterait à courir sur son contrat.

Titre IV Personnels Techniques, Administratifs et d'Accueil

Article 4.1 - Organisation et durée du travail
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les personnes mentionnées bénéficient des dispositions générales présentées au titre II de la présente annexe.

4.1.1. Astreintes

L'activité de spectacle se caractérise notamment par le caractère discontinu de la prestation de travail au cours de la journée et, parfois, par le caractère imprévisible de la nécessité d'effectuer certaines prestations de travail.

En conséquence, certaines personnes peuvent être amenées à proximité de leur lieu de travail, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail éventuel.

Conformément à l'article L.3121-7 du code du travail, des périodes d'astreinte peuvent être fixées par l'employeur et à son initiative. Des personnes peuvent être mises en place notamment pour les salariés ayant la responsabilité d'animaux, pour les salariés ayant des responsabilités liées aux structures mobiles de spectacle ou pour les salariés ayant des responsabilités concernant la sécurité des spectacles.

Seules les durées d'intervention sont décomptées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles. En cas d'intervention, il sera versé en outre une rémunération effective équivalente à 2 heures.

Les périodes d'astreinte ne sont pas décomptées comme du temps de travail effectif et sont indemnisées à hauteur de 10 % du tarif mensuel horaire correspondant de la catégorie à laquelle appartient le salarié concerné en cas d'astreinte.

4.1.2. Temps de pause

Les temps de pause sont traités dans l'article 2.2.3 de la présente annexe.

Article 4.2 - Polycompétence
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Du fait de la structure des spectacles de cirque, une même personne peut être amenée à effectuer diverses tâches relevant de diverses fonctions.

La polycompétence consiste, pour un même salarié, à occuper de manière permanente, régulière ou occasionnelle deux ou plusieurs fonctions différentes, notamment ainsi en l'absence de connaissances et/ou des savoir-faire spécifiques différentes.

Lorsque, dans le cadre de la polycompétence, un salarié exerce des fonctions classées à des échelons différents, il bénéficie de la rémunération du groupe le plus élevé.

La polycompétence n'est en aucune manière à confondre avec la situation de cumul de fonctions ou de postes ou temporaire.

Dans le cas d'un cumul d'activités artistiques/non artistiques, les dispositions réglementaires s'appliquent aux deux activités de travail distinctes et le respect des obligations qui y sont liées.

Article 4.3 - Salaire des personnels techniques
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Titre V Particularités liées à l'Itinérance

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des personnes de l'entreprise de cirque.

Article 5.1 - Définition de l'itinérance
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Est considérée comme itinérante, toute prestation de spectacle nécessitant d'un équipement de matériel mobile lors des tournées il y a le déplacement de cet équipement de matériel et des lieux de vie (caravanes, yourtes, roulottes?) pour tout ou partie des salariés.

Article 5.2 - Conditions d'application du présent titre
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Pour toute prestation répondant à la définition présentée à l'article 5.1, la présente annexe doit être lue en premier lieu en considération des dispositions suivantes :

? le domicile du salarié est son lieu de résidence habituelle ;

? la durée de son contrat ;

? le lieu de travail du salarié est le lieu de travail mobile.

Article 5.3 - Conditions d'hébergement des salariés
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Du fait de la structure des spectacles de cirque, l'article R. 4228-27 du code du travail sur les modalités d'hébergement des personnes salariées (notamment le nombre de mètres cubes par salarié) doit s'appliquer, dans ces conditions spécifiques, en tenant compte de 2 paramètres :

? la surface personnelle ;

? la surface collective ;

Néanmoins, comme il est d'usage dans la profession, les salariés peuvent percevoir une partie de la surface personnelle et déroger au précédent cité, s'ils en font expressément la demande auprès de l'employeur (formalisée par la signature par le salarié d'une demande de dérogation).

En outre, ces règles n'ont pas à s'appliquer lorsque le salarié assure lui-même son hébergement.

La liste des salaires concerne l'ensemble des personnes de travail : CDI, CDD, CDDU.

Artistes-interprètes de cirque et musiciens
Exploitation des spectacles

(En euros.)

Nombre de spectacles par mois	De 1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel
En situation d'itinérance (spectacle sous chapiteau)			
Rémunération	99,04	90,18	1 618,00

En tournée (hors chapiteau)			
	109,15	97,14	1 690,91

Répétition. ? Création

(En euros.)

Cachet de base par jour	90,18
Cachet de répétition en cas de service isolé pour les attractions de cirque	51,13
Salaire mensuel	1 411,20

La rémunération mensuelle est évaluée pour 151,66 heures, pour un contrat d'une durée maximale de 1 mois de date à date, sur une durée de 5 jours par semaine.

Personnels techniques

(En euros.)

Niveau de qualification	Salaire brut minimal pour un horaire mensuel de 151,40 heures	Salaire horaire
Cadres		
Groupe 1	3 017,34	19,90
Groupe 2	2 486,30	16,39
Groupe 3	1 941,57	12,76
Agents de maîtrise	1 818,32	11,99
Employés qualifiés		
Groupe 1	1 606,81	10,59
Groupe 2	1 468,35	9,68
Employés	1 398,37	9,22

Nota : Il est convenu entre les organisations employeurs et salariés représentées au groupe que cette grille servira l'évolution du Simc jusqu'à l'extension effective de la convention collective.

Les techniciens engagés pour réaliser directement les prestations des formations d'artistes relèvent des dispositions de la présente convention qui leur sont applicables.

Article 5 - Organisation du travail, montage, démontage

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les conditions et l'organisation du travail sont prévues par le contrat collectif signé entre l'employeur et l'artiste indépendant et précisées par le mandat. En l'absence de contrat collectif, l'organisation du travail est précisée dans chaque contrat de travail individuel dans le respect des dispositions conventionnelles prévues à cet effet.

Article 7 - Captation, droit à l'image

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'annexe « Bal » ne déroge en aucun cas aux clauses négociées de la présente convention ou des conventions collectives étendues, applicables pour l'enregistrement, la captation et le droit à l'image.

Article 8 - Mandat conventionnel

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Mandat type conventionnel

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

Loi n° 691186 du 26 décembre 1969 (art. L. 7121-7 du code du travail)

Nous, soussignés, artistes-interprètes, donnons mandat à M. ou Mme ..., membre de la formation artistique...

a) De nous représenter et de conclure un contrat d'engagement avec l'employeur (personne physique ou morale)... pour le(s) représentation(s) le ou les date(s) ...

b) D'encaisser pour notre compte les sommes nettes correspondant aux rémunérations prévues ci-dessous et de nous les reverser (sauf mandat administratif) à l'issue de l'exécution du contrat d'engagement.

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

Signataires	
Organisations adhérentes signataires	CAMULC, par lettre du 21 juin 2017 (BO n°2017-39) FSICPA, par lettre du 4 août 2017 (BO n°2017-41)

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

La présente annexe règle les relations contractuelles, sociales et de travail entre toute personne physique ou morale, publique ou privée, qui organise de manière régulière ou temporaire des bals, que ces manifestations soient payées ou gratuites, et les salariés qu'elle engage à cette fin.

Par bal, il faut entendre une manifestation créée où des artistes-interprètes exerçant au sein d'une même formation musicale interprètent notamment des musiques à danser, d'animation ou d'ambiance, sans distinction de genre, dans un espace permanent ou temporaire, public ou privé, fixe ou démontable, couvert ou en plein air, réservé à cet effet.

Sont notamment visés les bals publics ou privés, les bals de mariage, d'anniversaire ou de fête de famille, les soirées dansantes, les bals traditionnels (bals folk, festnoz?), les thés dansants, les manifestations dont l'affiche ou la publicité précise que c'est un bal, etc.

Les dispositions de cette annexe s'appliquent également à toute représentation d'une œuvre de l'esprit interprétée par un ou des artistes-interprètes de la musique et de la danse, rémunérés à cet effet par l'organisateur de la manifestation.

N'entrent pas dans le champ de l'annexe les personnes employées par la société de phonogrammes.

Les salariés concernés par la présente annexe sont les artistes-interprètes de la musique et de la danse :

- ? chef d'orchestre ;
- ? musicien(ne) ;
- ? chanteur(se) ;
- ? chœurs ;
- ? danseur(se) ;
- ? figurant(e) chorégraphique.

Nom, Prénom	Adresse	Emploi	Salaire brut	N° sécurité sociale	N° congés spectacles	Emargement et date
-------------	---------	--------	--------------	---------------------	----------------------	--------------------

Article 9 - Contrat type

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Contrat de travail collectif conforme au modèle institué par l'annexe VI « Producteurs, diffuseurs, organisateurs professionnels (y compris les particuliers) de spectacles de bal avec ou sans orchestre » de la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant

Entre les soussignés :

ci-après dénommé l'Organisateur, d'une part,

Et
Expressément mandaté par l'ensemble des membres de l'orchestre ... dont les coordonnées sont détaillées ci-dessous, pour signer le présent contrat.

Ci-après dénommé l'Orchestre, d'autre part, il a été convenu et arrêté ce qui suit :

Le présent contrat de travail est conclu dans le cadre prévu par les articles L.1242-2 3° et D.1242-1 du code du travail et est motivé par l'organisation améliorée de la médiation sociale :

Les dispositions contenues ci-dessus au présent contrat sont celles de l'annexe « Bal » de la convention collective nationale du spectacle vivant, privé, conclue en vertu de l'adresse internet www...

L'exécution du présent contrat débutera le ... à ... heures (date et heure d'arrivée sur le lieu de travail) et se terminera le ... à ... heures.

L'organisateur engage l'orchestre pour ... séances (préciser les séances prévues par l'annexe « Bal ») d'une durée de ... heures et ... minutes.

Les séances auront lieu dans la salle (le lieu) ... à ... le ... à partir de ... heures.

Les salaires, dont la répartition est détaillée ci-après, sont versés le jour-même de la manifestation (sauf modalités administratives).

L'organisateur adhère à la DAPE et s'acquittera de l'ensemble des cotisations sociales par l'intermédiaire du géant unique du spectacle professionnel (GUSO) institué par les articles L. 7122-22 et suivants du code du travail. Un filier de déclaration GUSO sera rimes à chaque atterissage avant qu'il ne quitte le lieu du travail.

L'organisateur veille à ce que en, tout point, l'exécution du présent contrat soit conforme au code du travail et à l'annexe « Bal » de la convention collective nationale du spectacle vivant et privé. Il fera son affaire personnelle de toutes déclarations et demandes d'autorisation en temps opportun, du paiement des cotisations sociales, droits d'auteur ou autres afférents au spectacle prévu par le présent contrat.

En cas d'annulation par l'employeur, en dehors des cas de force majeure reconnus par la loi, ce dernier devra verser l'intégralité des salaires et sommes dont le présent contrat prévoit le versement. L'annulation de la manifestation pour cause d'intempérie n'est pas un cas de force majeure.

L'organisateur est responsable (vol, détérioration, casse) de tout le matériel appartenant à chaque artiste et/ou à l'orchestre, entreposé dans des endroits qu'il met à la disposition (scène comprise).

Rémunérations

Les salaires sont répartis de la manière suivante entre les différents membres de l'orchestre :

M. ... qualité : ...

Adresse : ... salaire brut par séance : ... ?

M. ... qualité : ...

Adresse : ... salaire brut par séance : ... ?

M. ... qualité : ...

Adresse : ... salaire brut par séance : ... ?

M. ... qualité : ...

Adresse : ... salaire brut par séance : ... ?

Pour information, consulter auprès du GUSO, pour un tableau réparti selon le tableau ci-dessous, le montant des

caopisntts saclois paoatlenrs à ajotuer sera, sauf modification des taux d'ici à la date d'exécution du contrat, de ... ?, soit une somme totale allouée par l'employeur d'un montant de ... ?. Cette somme est augmentée de ... ?, afin de régler le droit à rémunération des répétitions.

Tout dépassement de la durée du bal telle qu'elle est définie par l'annexe « Bal » de la CCN fera l'objet d'une modification du salaire prévue par ladite annexe.

Des rafraîchissements sont mis à disposition des artistes durant le montage, la balance, le bal et le démontage.

Des repas chauds sont servis aux artistes avant le bal.

Clauses particulières

En cas de transmission du présent contrat par courrier, l'engagement du premier signataire ne sera valable que ... jours après l'envoi postal à l'autre partie, le cachet de la poste faisant foi.

Les parties soussignées déclarent avoir pris connaissance des conditions du présent contrat, qu'elles approuvent et s'obligent à exécuter et à accomplir respectivement et sans réserve.

Fait à ... en deux exemplaires, et de bonne foi.

L'organisateur

Le ... à ...

L'artiste mandataire

Le ... à ...

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

A. ? Détermination des annexes par secteur d'activité

Le présent préambule a pour objet de délimiter les différents secteurs d'activité auxquels répondent les entreprises, afin d'éviter toute chevauchement entre les différentes annexes.

Annexe I : Spectacles de lieux, professionnels ou amateurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique.

Annexe II : Spectacles de lieux, professionnels ou amateurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles.

Annexe III : Spectacles de lieux, professionnels ou amateurs de spectacles de cabaret.

Annexe IV : Spectacles professionnels ou amateurs de spectacles (spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de musique classique, chanson, variétés, jazz, musiques actuelles, de spectacles de carabes et de ruées à l'exception des carabes et des bals).

Annexe V : Spectacles de lieux, professionnels ou amateurs de spectacles de cirque.

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

Les entreprises auxquelles est attribué le présent préambule les droits de l'annexe en fonction du secteur d'activité concerné à la manifestation par l'intermédiaire de l'entreprise. En cas de multi-activité, les critères de détermination de la manifestation par l'intermédiaire de la manifestation de représentations effectuées au cours des 2 années précédentes, ou pour les entreprises neuves de l'activité au moment de sa création.

B. ? Définition par secteur d'activité en tournée et hors tournées Conditions d'application entre les annexes I et IV

L'exploitation « hors tournée » s'entend comme une exploitation ne nécessitant pas un déplacement collectif, en vue d'effectuer en un même lieu des représentations plurihebdomadaires et échelonnées dans le temps, notamment des périodes de repos et d'inactivité. Lorsqu'un spectacle, produit et diffusé dans le cadre d'une tournée, est exploité dans un même lieu pour une période de plus de 25 représentations, il est alors réputé être exploité en « hors tournée ».

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

ournée.

Conditions d'application entre les annexes II et IV

Les spectacles ou diurnes de spectacles de chanson, variétés, jazz, musicaux actuels présentés en tournée approuvés des caesuls iquiteidnes qui furgient dnas les annexes II et IV.

Conditions d'application entre les annexes III et IV

Lorsqu'un exploitant de lieu, producteur ou diffuseur d'un spectacle de cabaret hétéroclite exploité dnas un lieu fixe diffuse un spectacle de cabaret de manière successive dnas au moins 3 lieux aruets que celui dnas lequel il a été produit et pour une période supérieure à 15 jours, il s'applique l'annexe IV.

Pour les spectacles de cabaret présentés en tournée, organisés par un exploitant de lieu sur une période inférieure à 15 jours et produites sur une partie du spectacle, il s'applique l'annexe III.

Article 2 Contrats

Article 2.1 - Mandat (réservé aux artistes-interprètes)

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le mandat doit être signé et remis, dès sa signature, à chacun(e) des artistes-interprètes concerné(e)s.

Article 2.2 - Contrats collectifs

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Un exploitant de cabaret collectif, signé par le représentant au nom des artistes-interprètes et prévu par le mandat, devra être remis à chacun d'entre eux, au plus tard 15 jours après sa signature (cf. mandat type article?).

Article 2.3 - Salariés non liés par un mandat

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les salariés qui ne sont pas liés par un mandat sont engagés par contrat individuel signé avec l'employeur. Ce contrat devra être remis au salarié avant son exécution.

Les rémunérations doivent respecter les dispositions de la présente convention et de ses annexes.

Concernant l'organisation du travail, les déplacements, l'hébergement, les repas, dès lors que ces salariés sont impliqués dnas les déplacements collectifs, les termes du contrat individuel doivent respecter les dispositions de la présente convention ainsi que le contrat signé par l'artiste directeur avec l'employeur au nom de la formation orchestrale.

Article 3 Rémunérations

Article 3.1 - Artistes-interprètes de la musique

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Ce sont les chefs d'orchestre, musicien(ne)s, chanteur(se)s, danseur(se)s, choristes.

Cachet de base (pour un service de 4 heures indivisible) : 135 ?
Le cachet du chef d'orchestre est, dnas la plupart des conventions collectives, majoré de 100 % ? c'est une itadiocnn itnaortpme -, ce cachet devra être précisé en tant que de besoin dnas le mandat.

3.1.1. Formation chorégraphique

Ce sont les figurant(e)s sans formation initiale qui interprètent quelques chorégraphies basiques.
Le cachet de base est de 80 ? (pour un service de 4 heures indivisible).

Article 3.2 - Création du spectacle
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

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

Article 3.3 - Rémunérations des prestations effectuées au-delà du service de 4 heures

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Elles sont déclenchées au-delà d'un quart d'heure : le tarif horaire est égal au quart du cachet de base majoré de 50 % (exemple pour un artiste musicien : $135 : 4 = 33,75 + 50 \% = 50,62 ?$).

Article 3.4 - Prestations supplémentaires

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les prestations supplémentaires et les tarifs sont appliqués immédiatement et sont liés à l'exécution du bal, le même jour et pour le même employeur. La prestation amène fréquemment la formation orchestrale à réaliser ces prestations avec des effectifs réduits (petites formations).

3.4.1. Matinée

La matinée est une prestation en fin d'après-midi sur la même scène que la soirée classique et ne nécessitant pas d'installation supplémentaire. Le tarif horaire de rémunération est calculé au prorata du cachet de base. Le couple matinée-soirée est rémunéré pour 5 heures sur la base du cachet de base (exemple : cachet de base divisé par 4 et multiplié par 5, soit $135 : 4 = 33,75 \times 5 = 168,75 ?$). Tout dépassement sera rémunéré par application de l'article 3.3.

3.4.2. Rémunération forfaitaire pour la journée

En dehors de ce couple « matinée ? soirée » tel qu'il est défini ci-dessus, toute prestation supplémentaire donne lieu à une rémunération forfaitaire pour la journée, incluant l'ensemble des prestations de la formation orchestrale (exemple : mssee en musique, apéritif-concert, concert à midi, aubade, etc.). Cette rémunération pour la journée est constituée de 2 cachets égaux chacun à 75 % du cachet de base (exemple pour un cachet de base de 135 ? : 2 cachets de 101,25 ?). Le travail d'interprétation musicale, atqsrriite ou chorégraphique ne peut dépasser 8 heures par jour.

3.4.3. Rémunération forfaitaire pour jours consécutifs

A partir de 2 jours consécutifs sur le même lieu et pour le même employeur, il est appliquée une rémunération forfaitaire. Dnas ce cas, la rémunération du bal du deuxième jour et éventuellement des suivantes est prévue à hauteur de 75 % du cachet de base.

3.4.4. Cas particulier de la formation orchestrale engagée dnas le cadre d'une matinée ou d'une soirée dans une prestation aepgoanmcr un aistrte ppaicnl :

? la rémunération, les conditions de travail applicables sont celles de l'annexe « Musique » de la présente convention ;

? les rémunérations pour cette prestation se cumulent avec celles prévues par la présente annexe « Bal ».

Article 4 Répétition

Article 4.1 - Services de répétition

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Lorsque les répétitions sont organisées par l'employeur, dans les cas prévus par les dispositions de la présente convention, le cachet de répétition coarsrdnprnt au cachet maniml de répétition est d'une durée iillsbidnve de 3 heures.

Toute hruee au-delà du svercie de 3 heuers est rémunérée pro rtaa temporis.

Article 4.2 - Cachet minimal de répétition
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le cheact mimanil de répétition puor tuot artiste-interprète de la miusuqe et de la danse est de 90 ? (service de 3 heures). Pour les fuoniiratgs chorégraphiques, le ceahct est de 50 ? (service de 3 heures).

Article 4.3 - Droit individuel à rémunération pour répétition
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Afin de rrdene efvfcete la rémunération des répétitions des artistes-interprètes des fmnatoiros orchestrales, il est créé un doit idudenivil à rémunération puor répétition, cublumlae et transférable. Ce driot se tdiarut par le piemeant d'un ccaeht mnimal de répétition, dû au salarié tteous les 10 soirées datneasns ou bals.

Ce dorit est oapopblse dès lros que les répétitions ne snot pas dntircmeeet organisées par l'employeur des artistes-interprètes. Dnas tuos les auters cas, ce snot les dstonoispiis de la présente cionetnovn ccivotllée rtevalies aux répétitions qui s'appliquent (art. 4.1 et 4.2 de la présente annexe).

Pour concrétiser ce driot à rémunération des répétitions, en puls du venmseret des ctnioaoitss sicaeols afférentes aux cehtcas versés par l'employeur, le règlement au gucihet uiquue du scepltae oasnciceonl (Guso) srea augmenté d'un foaifrt puor rémunérer ce droit individuel. Ce forfait, qui cnorpsoerd au 10e du silarae chargé puor répétition, augmenté d'un mnnotot de fonnenceimotnt du fndos mutualisé, srea de 6,7 % du chcaet mniaml de bsae de la présente annexe.

Les salaires, après règlement via le GSUO des canittsoijs sociales, augmentés des frais de fonctionnement, snot versés au fndos mutualisé.

Le gpuroe Aenidus est désigné cmome opérateur du fndos mutualisé.

Les cehtcas de répétition snot versés duex fios par an par le fndos mutualisé. Aedunis établit les btulneils de saralie et etfeuce les pmeieatns au nom des divres employeurs-organisateurs des pioettnsars donannt droit aux ccahets de répétition.

La msie en ?uvre de ce diitspisof frea l'objet de la négociation d'une aexnne à la présente cnvtienoon cicetovlle avec l'opérateur du fonds mutualisé. Ctete négociation dvera avoir leiu ernte la sgrinuate de la coovinetnn et son extension.

Article 4.4 - Commission paritaire de suivi
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Il est institué, auprès d'Audiens, une cossmimion pritaaire de suvii du dipotssiif du dirot idvuinedl à rémunération puor répétition.

Cette comossiisn ptariraie est constituée des ongnataiisors slydiecans de salariés et d'employeurs représentatives dnas le cmahp de la contevnion ccllvotiee ainsi que des fédérations de comités des fêtes ou de bals.

Le GSUO siégera de driot dnas la commission.

Article 4.5 - Bilan
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Avenant du 2 janvier 2001 relatif à la retraite, à la prévoyance et aux frais

Un blain anneul de ce dtisiospif srea établi cuqahe année à l'occasion du rpporat de branche. Il dnoerna leiu à une réunion de balin en présence des pareits sgitrinaaes de la cnontoievn collective, des merebms de la cismmooisn de siuvi et des ceisass saelcios (OPS) concernées par le GUSO.

Article 6 Déplacements, hébergement, repas

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'ensemble des celsaus retievals aux déplacements fgirue au tirte IV de l'annexe IV.

Article 6.1 - Repas

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les raeps snot à la cgrahc de l'employeur en conformité avec les trfias de la présente convention.

Lorsque le départ cltecloif puor se rernde sur les liuex de la pesttraion est prévu en début d'après-midi (après 14 heures), il n'est dû qu'un suel repas.

Article 6.2 - Hébergement

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Dès lros que la foroimtan osrrhlcaete réside puls de 24 hereus sur les lueix de la manifestation, l'hébergement est à la cghrae de l'organisateur-employeur, dnas le reecsp des dintiooisps de la présente convention, à svoiar une chrbame iudivnldeile dnas un hôtel au miinum duex étoiles à minima.

Article 6.3 - Déplacements

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les fiars de déplacement snot à la cghare de l'employeur. Ils snot ootegilbiars dès lros que la ptoestrain est organisée à puls de 50 km du leiu de rsemseebmlant puor un déplacement ctelcoif de la foaotmrin oarlchrtee et snot prévus par le crtnoat signé au nom des artistes-interprètes par le mandataire.

Dans tuos les aretus cas, les firas de déplacement cneitlennovons snot intégrés dnas le cnatrot de taraivl individuel.

Article 6.4 - Relations entre l'artiste mandataire et les artistes-interprètes signataires du mandat

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Dès lros que le déplacement d'un artiste-interprète rnvaelt du mnadat nécessite un tmpes de trasonprt individuel, puor rornjdiee et rnivevr du leiu de la mfsiaetnoatn ou du départ et du reutor du déplacement collectif, supérieur à 6 heures, le maandt derva sigienifr des cusleas particulières du craotnt collectif, puor pnrrede en cpomte l'hébergement, le transport, voire les repas.

Article 6.5 - Moyen de transport collectif

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le meoynd de tsoarnprt cectolilf diot ptemrtee un réel rpeos des salariés, vroie le sommeil, peannnt la durée des déplacements.

de santé

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat des directeurs de théâtres privés.
Syndicats signataires	SYNPTAC CGT ; Syndicat national CTFC du spectacle du visuel, de l'audio et des loisirs ; F2C CFE-CGC ; SNAPAC-CFDT ; Fédération des spectacles de France ouvrière, FASAP-FO.
Organisations adhérentes signataires	CAMULC, par lettre du 21 juin 2017 (BO n°2017-39)

Article 1er - Objet

En vigueur non étendu en date du 2 janv. 2001

Compléter et définir les régimes complémentaires de retraite, de prévoyance et de santé alloués aux salariés des lieux de travail privés du spectacle vivant.

Article 2 - Champ d'application Avenant à la convention collective du 10 février 1993

En vigueur non étendu en date du 2 janv. 2001

Toutefois les entreprises en lieux fixes, non directement subventionnées de façon régulière par l'Etat et/ou les collectivités locales, territoriales, exerçant des activités de spectacle vivant telles que spectacles dramatiques, lyriques ou chorégraphiques, de variétés ou concerts.

Article 3 - Régimes de retraite

En vigueur non étendu en date du 2 janv. 2001

3.1. Régime complémentaire

Pour l'application de l'accord national du 8 décembre 1961, complété de l'accord national de retraite du 10 mars 1972 et de l'avenant n° 35 du 24 mai 1972 étendu par arrêté du 4 décembre 1974, décidant de l'affiliation des salariés des professions du spectacle au régime de l'ARRCO (Association pour le régime de retraite des salariés) tous les employés compris dans le champ d'application de la présente convention ont obligation d'affilier l'ensemble de leurs salariés permanents et intermittents cadres et non cadres, auprès du régime de retraite complémentaire de :

- la CCIAPARS (caisse professionnelle de retraite de l'industrie cinématographique, des activités du spectacle et de l'audiovisuel), instituée par l'ARRCO n° 190, comme seule compétente déjà désignée à cet effet.

3.2. Régime des cadres

Pour l'application de la convention nationale de 1947, tous les employés compris dans le champ d'application de la présente convention ont obligation d'affilier

l'ensemble de leurs salariés permanents et intermittents auprès de :

La CIRACCS (caisse de retraite des cadres de l'industrie cinématographique, des activités du spectacle et de l'audiovisuel), instituée par l'ARRCO n° 22, comme seule compétente déjà désignée à cet effet pour les personnes cadres intermittents (délibération n° 23 de l'ARRCO).

3.3. Taux et cotisations de cotisations

Les taux et cotisations de cotisations sont déterminés à titre indicatif par les organismes de tutelle, à savoir :

- l'ARRCO pour la retraite des cadres auprès de la CIRACCS ;

- l'ARRCO pour la retraite complémentaire auprès de la CIRACCS.

3.4. Obligations d'adhésion

Les dispositions prévues aux articles 3.1 et 3.2 concernent les obligations d'adhésion des salariés appartenant au champ de la convention collective aux cotisations de retraite professionnelle par répartition du spectacle.

Cette obligation s'applique à tous les nouveaux entrants et ne remet pas en cause les adhésions effectuées antérieurement auprès d'institutions interprofessionnelles, sauf volonté de renoncer les cotisations du spectacle en accord avec la majorité des salariés concernés.

Article - Nouveau régime prévoyance frais de santé avenant 3 juillet 2013

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2013

Circonscription

Régime de prévoyance et de frais de santé. - Dtsinipolis communs

Article 1er

Objet

Le présent accord a pour objet d'énoncer les modalités de mise en œuvre de garanties en cas d'incapacité temporaire de travail et de frais de soins de santé complétant celles instituées au niveau de la branche, conformément aux dispositions de l'article 12.2 de la convention collective nationale des intermittents du spectacle du 3 février 2012.

Il redéfinit les régimes de prévoyance au profit de l'ensemble des salariés permanents tels que visés à l'article 2.2 du présent chapitre.

Article 2

Champ d'application

2.1. Catégories concernées

Sont visées tous les intermittents privés de théâtre, en lieux fixes, non directement subventionnés de façon régulière par l'Etat et/ou les collectivités territoriales, du spectacle national, se livrant en tout ou en partie à des activités de spectacle vivant

teels que splctceas dramatiques, lyrieus ou chorégraphiques, de variétés ou concerts.

2.2. Salariés bénéficiaires

Le présent accord concerne les salariés pratiquement des entreprises visées à l'article 2.1 du présent chapitre.

Définition : on entend ici par salariés pratiquement les salariés employés en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée non éligibles au bénéfice du régime issu de l'accord interprofessionnel du 18 décembre 2006 pour les salariés du secteur privé de l'industrie, du commerce et des services VIII et X du régime d'assurance chômage.

Les garanties "incapacité temporaire de travail", prévues au chapitre II, s'appliquent :

- dès l'embauche, aux salariés cadres tels que définis par les dispositions du titre VI de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du 3 février 2012 ;

- à compter de 12 mois d'ancienneté, aux salariés non cadres tels que définis par les dispositions du titre VI de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du 3 février 2012 ;

- les garanties "frais de soins de santé", prévues au chapitre III, s'appliquent à l'ensemble des salariés pratiquement dont l'ancienneté cotisée dans l'entreprise est égale ou supérieure à 6 mois.

Article 3

Mutualisation du risque

L'adhésion de toutes les entreprises visées à l'article 2.1 du présent chapitre auprès d'Audiens Prévoyance résulte du présent accord et revêt un caractère strictement obligatoire. Pour la bonne règle, les entreprises doivent régulariser annuellement l'adhésion de leurs salariés auprès d'Audiens Prévoyance en remplissant le formulaire d'adhésion, visé à l'article R. 932-1-3 du code de la sécurité sociale, dûment rempli.

Il est toutefois expressément prévu que si les entreprises s'opposent à décider de rejoindre en cause le code d'Audiens Prévoyance, cette opposition ne peut avoir effet qu'à partir du 1er janvier de l'année civile suivante au plus tard le 31 décembre de l'année en cause est intervenue, sous réserve du respect d'un préavis de 2 mois.

Toutefois les entreprises qui justifient qu'elles assurent déjà à leurs salariés, et ce depuis une date antérieure au 1er mars 2000 pour le régime de prévoyance et au 1er avril 2000 pour le régime de frais de santé - devenus d'effet posés par l'avenant du 2 janvier 2001 -, une couverture de niveau au moins équivalent ou supérieur auprès d'un organisme agréé par l'Etat, peuvent la conserver.

En revanche, en cas de cessation d'organisme assureur, ces entreprises sont tenues de rejoindre Audiens Prévoyance.

Article 4

Information

Une notice d'information rédigée par l'organisme assureur définissant les garanties strictement par l'entreprise, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque, les hypothèses de nullité, de déchéance, d'exclusion ou de limitation de grevances ainsi que les délais de prescription, devra être remise par les entreprises à chaque salarié concerné.

Chapitre II

Garanties "incapacité temporaire de travail"

Article 1er

Caractère obligatoire de l'adhésion des salariés

L'adhésion au régime est obligatoire pour l'ensemble des salariés pratiquement tels que définis à l'article 2.2 du chapitre Ier.

Article 2

Garanties

Les garanties sont exprimées sous déduction des cotisations de la sécurité sociale et de celles versées en vertu des dispositions du titre XII de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du 3 février 2012. En conséquence, les montants indiqués concernent la totalité des cotisations perçues par le salarié tant au titre de la sécurité sociale, de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du 3 février 2012 que du présent accord.

Article 2.1

Base de calcul

Le montant de base servant d'assiette au calcul des prestations est la rémunération brute telle que déclarée à la sécurité sociale, effectivement perçue au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail et limitée à la tranche A telle que définie à l'article 1er du chapitre IV.

Article 2.2

Garanties incapacité temporaire de travail

Le salarié en arrêt de travail, en cas de maladie ou d'accident ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou au titre de la législation sur les accidents de travail et les accidents professionnels, bénéficie d'une indemnité journalière brute égale à 80 % du montant de base limité à la tranche A, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale et des prestations brutes versées en application du titre XII de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du 3 février 2012.

Dans tous les cas, le cumul des prestations nées perçues par le salarié ne pourra excéder le salaire net qu'il aurait perçu s'il était en activité.

Article 2.2.1

Franchise

La franchise intervient à l'issue d'une période de 30 jours consécutifs d'arrêt de travail.

Article 2.2.2

Durée

La franchise cesse à la reprise du travail, à la date de notification de l'arrêt de travail ou à la liquidation de la pension de retraite et au plus tard au 1er jour d'arrêt de travail.

Article 2.3

Exclusions et limitations de garanties

Les présentes précisent que les énoncés et inopposables de gétrains stipulés dans le contrat d'assurance collective s'appliquent auprès de l'organisme assureur désigné sous peine de nullité de l'acte dès lors que l'employeur et les salariés.

Article 3

Changement d'organisme assureur

En cas de changement d'organisme assureur, il résulte de l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale que les rentes en cours de versement à titre de pension doivent être revalorisées.

Les parties s'engagent à aider les assurés concernés qu'elles doivent donc veiller, dans une telle hypothèse, à organiser la prise en charge de l'obligation ci-dessus définie sous la forme d'un contrat à été résilié, sous la forme d'un nouveau contrat d'assurance.

Chapitre III

Garanties "frais de soins de santé"

Article 1er

Caractère obligatoire de l'adhésion des salariés

L'adhésion au régime est obligatoire pour l'ensemble des salariés appartenant à ceux que définissent les articles 2.2 du présent règlement.

Les parties s'engagent du présent accord à garantir l'adhésion des salariés à la réglementation en vigueur au présent accord collectif d'affiliation des salariés et ne ratifient pas en cause l'exonération de cotisations de sécurité sociale attachée au régime de soins de santé.

Les salariés qui souhaitent adhérer ou qui ont adhéré à ce régime de soins de santé au présent accord collectif d'affiliation des salariés ne peuvent pas être dérogés au caractère obligatoire de l'adhésion des salariés d'adhésion volontaire dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Cette disposition s'applique en adoptant, dans les cas, l'une ou l'autre des procédures prévues par la réglementation (convention ou accord collectif, accord référendaire, décision unilatérale de l'employeur constatée dans un écrit remis à l'employé concerné). A défaut, l'ensemble des salariés appartenant au régime de soins de santé.

Le bénéfice des prestations est ouvert aux salariés ayant 6 mois d'ancienneté dans l'entreprise.

Article 2

Prestations

Ces prestations sont exprimées en complément des prestations de la sécurité sociale et dans la limite des frais réellement engagés.

Article 2.1

Soins médicaux (acceptés par la sécurité sociale)

Consultations, visites (généralistes, spécialistes) :

- 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale.

Analyses, examens de laboratoire :

- 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale.

Actes d'imagerie, actes d'échographie :

- 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale.

Actes médicaux :

- 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale.

Actes pratiqués par des spécialistes médicaux :

- 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale.

Vaccins remboursés :

- 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale.

Pharmacie :

- 100 % du ticket modérateur.

Frais de transport, y compris en taxi :

- 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale.

Participation forfaitaire de 18 % :

- 100 % des frais réels dans la limite de 18 %.

Article 2.2

Frais d'hospitalisation médicale ou chirurgicale

Frais de séjour et honoraires médicaux et pharmaceutiques :

- 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale.

Chambre particulière dans la limite de durée (y compris frais d'accouchement) :

- 45,73 € par jour.

Frais de lit compris en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 12 ans, dans la limite de durée :

- 45,73 € par jour.

Forfait hospitalier :

- 100 % des frais réels.

Article 2.3

Frais dentaires

Les frais dentaires sont pris en charge dans la limite des dépenses de la sécurité sociale ne sont inférieures à 50 % des dépenses, limitées à 2 286,74 € par an et par bénéficiaire des soins :

Consultations, soins dentaires :

- 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale.

Prothèses dentaires remboursées par la sécurité sociale :

- 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale.

Prothèses dentaires non remboursées par la sécurité sociale :

- 322,50 € par prothèse (calculé sur la base d'un SPR 50).

Orthodontie acceptée par la sécurité sociale :

- 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale.

Orthodontie refusée par la sécurité sociale, sur la présentation du dossier :

- 580,50 € (calculé sur la base d'un TO 90).

Parodontologie non remboursée par la sécurité sociale :

- 86,76 ? (calculé sur la base d'un SC 12).

Article 2.4

Frais d'optique (par année civile et par bénéficiaire) :

Verres (*) :

- 50 % des frais réels, limités à 304,90 ?.

Monture :

- 100 % des frais réels, limités à 121,96 ?.

Lentilles remboursées par la sécurité sociale (1) :

- 50 % des frais réels, limités à 304,90 ?.

Lentilles non remboursées par la sécurité sociale :

- 100 % des frais réels, limités à 182,94 ?.

(1) Pour l'ensemble de ces dépenses, le cumul des remboursements de l'institution est plafonné à 304,90 ? par année civile et par bénéficiaire.

Article 2.5

Frais d'orthopédie et agioplastiques remboursés par la sécurité sociale

300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale.

Article 2.6

Frais d'acoustique remboursés par la sécurité sociale

300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale.

Article 2.7

Forfait forfaitaire

457,35 ? par enfant.

Article 2.8

Frais de crèche maternelle (acceptée par la sécurité sociale, par année civile et par bénéficiaire)

Forfait de 381,12 ?.

Article 2.9

Frais d'obsèques (décès du conjoint ou d'un de ses bénéficiaires, à l'exclusion des enfants de moins de 12 ans)

Forfait de 533,57 ? dans la limite des dépenses engagées.

Article 3

Amélioration de la couverture au sien de l'entreprise

Des garanties spécifiques sont prévues avec l'organisme assureur désigné en vue de l'amélioration facultative des prestations prévues à l'article 2 du présent chapitre. Peuvent ainsi être courtes les atypiques du salarié pour la même garantie ou le salarié et/ ou ses ayants droit pour une garantie améliorée.

Chaque entreprise a la possibilité d'améliorer la couverture sociale des salariés du présent accord en adoptant l'un de ces régimes proposés par l'organisme assureur désigné.

Chapitre IV

Cotisations

Article 1er

Cotisations afférentes sur la rémunération

Pour l'application de cet article, il est rappelé que la tarification de la rémunération annuelle du salarié au prorata de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

Article 1.1

Assiette des cotisations

Les cotisations afférentes sur la rémunération brute annuelle du salarié au prorata de la sécurité sociale, limitée à la tarification A.

Article 1.2

Taux et répartition des cotisations

Les cotisations afférentes à la tarification A, entièrement à la charge de l'employeur.

1. Cotisations incapacité temporaire de travail, invalidité et décès

Pour les salariés cadres tels que définis à l'article 2.2 du chapitre Ier, les cotisations qui s'appliquent dans l'entreprise sont les suivantes :

- 1,07 % de la tarification A pendant les 24 premiers mois d'application de la convention, en vertu de la convention collective nationale du secteur privé du spectacle vivant ;

- 0,13 % de la tarification A, au titre de la garantie incapacité temporaire de travail, pendant les 24 premiers mois d'application de la convention collective nationale du secteur privé du spectacle vivant, en vertu du présent accord.

Puis :

- 1,2 % de la tarification A à l'issue des 24 premiers mois.

A l'issue de ces 24 mois, aucune cotisation n'est due dans le cadre du présent accord au titre des garanties incapacité temporaire de travail, la convention collective nationale du secteur privé du spectacle vivant assurant la fiscalité de 60 à 30 jours.

Pour les salariés non cadres tels que définis à l'article 2 du chapitre Ier, les cotisations qui s'appliquent à compter de 12 mois d'ancienneté sont les suivantes :

- 1,07 % de la tarification A pendant les 24 premiers mois d'application de la convention, au titre de la convention collective nationale du secteur privé du spectacle vivant ;

- 0,13 % de la tarification A, au titre de la garantie incapacité temporaire de travail, pendant les 24 premiers mois d'application de la convention collective nationale du secteur privé du spectacle vivant, en vertu du présent accord.

Puis :

- 1,2 % de la trncahe A à l'issue des 24 pirrmees mois.

A l'issue de ces 24 mois, auunce ctaitoson n'est due dnas le cdrae du présent accrod au titre des gitanraes incapacité torieepamre de travail, la cvieonnton cvtlloceie nlotanaie du steuecr privé du scealptce vniavt asnsbiaat la fhsiancre de 60 à 30 jours.

2. Gatrineas faris de soins de santé

L'entreprise ctsoie à haeteur de 0,3 % de la tnchare A, touets txaes cimpsros :

- à prair de la dtae d'affiliation des salariés concernés au présent régime.

Article 2

Cotisation assie sur le panlfod de la sécurité sclaioe

Pour les gnariates de firas de santé, les eerpirtsnes acquittent, puor les salariés ayant 6 mios d'ancienneté, en puls de la coisioattn assise sur la rémunération, une ctioasotn s'élevant à :

Pour l'année 2013 :

- 1,83 % du pfalond de la sécurité sociale, ttueos txaes comprises.

Elle se répartit de la façon svantiue :

- 50 % de la ctiisootan à la chgrae de l'employeur et 50 % à la cagrhe du salarié.

Article 3

Spécificités des ctosoinais de faris de santé

Les cotsantiois snot exprimées toutes texas cropesmis et cmrpnnoet en conséquence :

- la txae spéciale sur les cnnitoneovs d'assurance alicplbpae aux cntoras d'assurance maildae dits''solidaires et responsables''prévue aux arectis 991 et 1001 2° bis du cdoe général des impôts ;

- la txae prévue à l'article L. 862-4 du cdoe de la sécurité sociale, dite''taxe CMU''.

En outre, la cistoaion au régime de faris de soins de santé cpoeorrsnd exuiseclmlevt à la gairnre manmiile oiborgatile en fveaur du suel salarié.

Cependant, le salarié puet choisir, en ceorntartpie des catiitnosos résultant de l'amélioration du régime prévue à l'article 3 du chptaire III :

- de criuovr un ou puuerilss mbrmees de sa falimle répondant à la définition des bénéficiaires fixées au crtonat d'assurance cecvtilloe frais de soins de santé ;

- d'opter puor la gtrniaae améliorée, suos réserve que celle-ci ait été msie en palce par son employeur.

Sauf arcocd inentre etxisant au sien de l'entreprise ou décision prsie unilatéralement par l'employeur, le coût supplémentaire généré par ces chiox est aolrs en totalité pirs en cahрге par le salarié.

Chapitre V

Dispositions fnaelis

Le présent acrod est cnlocu puor une durée indéterminée.

Il pruroa être révisé sloen les règles prévues aux atilecrs L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du tviaral et dénoncé selon les règles prévues aux altrcies L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-13 du même code.

L'accord dénoncé cotnnuie à pdorruie effet jusqu'à l'entrée en vuiguer du nvoeul acrod qui lui est substitué ou, à défaut, pdnaent une durée de 1 an à cptomor de l'expiration du préavis.

Article 10 - Demande d'extension

En vigueur non étendu en date du 2 janv. 2001

Les pireats siaiartegns cnvnnoeet de demendar au ministère de l'emploi et de la solidarité que les dsioiptnsios du présent accord et ses axneens sneiot ruendes otrabioiegls puor tuos les erompleyus et salariés cprioms dnas le cmhap d'application de la ctociovnnn covtiellce des théâtres privés, à ctmpoer du peimerr juor du mios ciivl sniavut arrêté d'extension au Juonral officiel.

Avenant du 16 mai 2012 relatif aux dispositions particulières des cadres

de direction

Signataires	
Patrons signataires	Le SENS ; Le PDORSIS ; Le CCASD ; Le SMA ; Le SCC ; Le STDNP ; Le SNC,
Syndicats signataires	Le SANPAC CDFT ; Le SFA CGT ; Le SANM CGT ; Le STYNAPC CGT ; Le SNM FO ; La FCCS CFE-CGC ; La FNSAC CGT ; La FAASP FO ; Le FC CTFC ; La F3C CDFT ; Le SLNA FO ; Le SNPAS CFE-CGC ; Le SSNV FO ; Le SVPANOCA CFE-CGC ; Le SSCL CTFC ; Le SN2A FO,
Organisations adhérentes signataires	CAMULC, par lrttee du 21 jiu 2017 (BO n°2017-39)

En vigueur étendu en date du 16 mai 2012

Annexe I

Exploitants de lieux, prrdcetuou ou derusufus de steecpals dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de mqsuuie classique

Titre V

Dispositions particulières alaepcbipls aux caerds de direcoitn(1)

Article V. 1

Champ d'application

Le présent ttire se stutbsiue à l'annexe « Aintudtairmerss » de la ctnoovinen clvoetlice noainatle des théâtres privés signée le 27 nerbmove 1980.

Il corcnnee les focnntios artvaemndtiisis classifiées en crade gpuore 1 définies à l'article VI. 2 des dsoioipistns cmomuens de la présente coovtnnein collective, à siovar le deriuetcr général, le directeur, le durcieetr délégué, l'administrateur général, le secrétaire général, le duteecirr aiastrtdniimf et finenaicr (filière « gieotsn de la srtturuce ») et le dtuiecerr atsiqritue (« filière création-production »).

Article V. 2

Rôle et missions

Les cdreas de doetcirin de la filière « geitosn de la surtcture » défendent les intérêts de l'entreprise et snot nmnteamot en carhge de son fneitmeconot général administratif, tnhecuqie et commercial.

Les cdraes de ditrcioien de la filière « création-production » cnodonrenot et sesenuvpir la piuilqtoe attrqiusie de l'entreprise. Ils décident de la pmromaaiortgn des seaelcptcs et de l'engagement des artistes.

En fncotoin de la tlalie de l'entreprise, ces fninotocs pvneet être rmpieles par la même personne.

Les rôle et mnssiios du carde de dricotien snot complétés par le carotnt de travail.

Les caerds de diecrotin pevneut représenter l'entreprise au sien des ornatigsnaios peofleilnssrnos peotanrals et puenevt être désignés par le représentant légal de l'entreprise pour le représenter en tuote nirtcacosé qu'il jgue utile.

Les cedras de dicierton snot tuens au sceret psnfsoireonel le puls

absolu.

Article V. 3 Période d'essai

Lors de l'engagement d'un carde de direction, le ctnorat de taiarvl puet prévoir l'application d'une période d'essai qui ne purroa excéder 4 mois.

Cette période d'essai puorra être renouvelée, avnat le tmere de la période initiale, pour une période d'une durée au puls égale à la durée initiale, d'un cmomun acrcod des parties, et pour antaut que le catront de tvaiair prévoit expressément ctete faculté de renouvellement.

La rpurtue anticipée de la période d'essai, sur l'initiative de l'une ou l'autre partie, s'effectue dnas les cndiionots prévues par le cdoe du travail.

Article V. 4 Rémunération et contrats

Les aomeepttipnns mensuels/ aunlnes des cderas de diotricen ne peuvnet être inférieurs aux sraiaels mmuiniacs définis dnas la gllrie « eopmils aiimdirstafnts et ccmieaomrux » pour les caders gopure 1. Ils snot discutés de gré à gré.

En outre, les aninetppomets d'un crade de drioitcn ne pornuort être inférieurs au silraae mensuels/ anelnus le puls élevé de l'entreprise majoré de 10 %, à l'exception de culei d'autres credas du gporue 1 et en droehs de la troupe.

Les cdreas de deitrcion bénéficieront du repos hadadbemoire conformément aux dopstosiniis légales.

Article V. 5 Organisation du travail

Conformément à l'article VIII. 11 des dsiotipnisos cunoemms de la présente ctoonniven collective, et cotmpe tneu des responsabilités découlant des fonticons des salariés visés par le présent titre, une cotvniion de farifot aunenl en juors porrua être cuocnle avec le carde de direction, suos réserve de son aocrd préalable et exprès.

Nonobstant les distiooisnps de l'alinéa précédent, le crade de dtrcioien proura se vior aeupiqplr les diinistosops de l'article L. 3111-2 du cdoe du triaval pour antuat qu'il en riempisle les ctioidnnos et dnas les lteims précisées par la jurisprudence.

Article V. 6 Indemnité de fin du cotrnat de travail

Article V. 6.1 Indemnité de licenciement

Indépendamment du délai de préavis lequel est fixé à 3 mois, il srea alloué au cburleatolar licencié, suaf dnas le cas de ftaue grave, faute lurode ou frcoe majeure, une indemnité dncitise du préavis.

Cette indemnité srea calculée en tneat comptpe de l'ancienneté acusqie dnas l'établissement ou dnas d'autres eeinsrptes avec la même direction.

Cette indemnité de lnimneecicet srea fixée à 1 mios d'appointments par année de présence et ne puorra en acun cas dépasser 15 mios d'appointments.

Le silraae à prndere en considération pour le ccalul de l'indemnité de lmcneeiecnt est 1/12 de la rémunération brtue des 12 derierns mios précédant la nitcooiafnt du lnmecicniet ou, solen la fuomlre la puls aavegutsnae pour le salarié, 1/3 des 3 dernires mios de saralie précédant la ncooitifain du licenciement.

L'assiette de détermination de ctete indemnité s'entend du srliaae mnesuel burt de bsaie hros indemnités et piemrs diverses.

Article V. 6.2 Départ à la retraite

Le départ à la retrtiaie d'un salarié de sa pprroe inivtiaite ne

ctunsiote pas une démission. De même, la msie à la rrtiteae d'un salarié, à l'initiative de l'employeur, ne ctunstioe pas un licenciement, s'il s'effectue dnas le rcsept des coointdnis légales si le salarié puet bénéficier d'une psonien de rrtiteae à tuax plein et que l'âge rieuqs puor le départ en rteraitte est atteint.

La pritae prennaat l'initiative du départ à la reaitrte derva en irmoenfr l'autre patire par ltrtee recommandée aevc aivs de réception en rpncastet un délai de prévenance de 6 mois.

Les cadres de dtericion pntaart à la retraite, de luer pporre ittiinvae ou à l'initiative de l'employeur, perçoivent une indemnité de fin de carrière, focitnn de luer ancienneté dnas l'entreprise et définie à l'article VII. 8 des dsioinitposs cmnuoems de la présente cvtneoon collective.

En cas de msie à la raetrte à l'initiative de l'employeur aolrs que le cdare de diortcien jitsiufe de puls de 10 ans révolus d'ancienneté dnas l'entreprise, cttee indemnité est cnendeapt fixée à 6 mios de selraais minimum, suos réserve des dtisooopisins puls fleravabos prévues à l'article VII. 8 des diotpssoisniis cemunoms de la présente cvonteionn collective.

Le slaarie à perrdne en considération puor le clcual de l'indemnité de fin de carrière est 1/12 de la rémunération btruae des 12 drnieers mios précédant la msie à la retarite ou le départ à la ritetare ou, soeln la frluome la puls avuaneagtse puor le salarié, 1/3 des 3 drrneeis mios de slaraie précédant la ntaioftcoiin de la msie à la rreitare par l'employeur ou le départ à la reitrtae à l'initiative du salarié.

L'assiette de détermination de cette indemnité s'entend du saalire mensuel burt de bsae hros indemnités et pmreis diverses.(2)

Article V. 7
Désignation

Le nom du ou des cadres de dceiriton figue au pammrorge en caractères au minos équivalents et en tête du psrnoenel mentionné.

Article V. 8
Absences

L'absence troirepmae causée par l'incapacité résultant de mdailae ou d'accident ne cuinttose pas par elle-même une rpuute du caonrtt de travail.

Dans le cas où cette ancebse iposiemrat le reemmpcnelat ecffetif de l'intéressé, celui-ci rpnarreeidt son eolmpi dès la ctisosean de son incapacité de travail.

Au-delà de 6 mios d'absence continue, suos réserve qu'il pssuie jfsteeiur de la nécessité impérieuse de procéder à son relpmechmaet définitif, l'employeur porura siinigfer au cdrae de dectroiin sa décision de procéder à son lniimececent dnas le cadre des disotonspiis légales en vigueur.

(1) L'article V est étendu suos réserve de l'application des doiipsitosns de l'article L. 3121-39 du cdoe du travail. (Arrêté du 2 juin 2014 - art. 1)

(2) Le deiernr alinéa de l'article V.6.2. est étendu suos réserve de l'application des doiintsooss de l'article D. 1237-2 du cdoe du travail. (Arrêté du 2 juin 2014 - art. 1)

Avenant du 19 juin 2012 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; PRODISS ; CSCAD ; SMA ; SCC ; SNDTP ; SNC.
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; F3C CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; SNM FO ; FASAP FO ; SNLA FO ; SNSV FO ; SN2A FO ; FCCS CFE-CGC ; SNAPS CFE-CGC ; SNACOPVA CFE-CGC ; FC CTFC ; SCSL CFTC.
Organisations adhérentes signataires	CAMULC, par lertte du 21 juin 2017 (BO n°2017-39)

Article 1er - Objet

Le présent aannvet est cncolu puor une durée indéterminée et etrne en viugeur le peiermr juor du mios civil qui siut la piaociutlbn de l'arrêté d'extension et au puls tôt à cllee de l'entrée en vgeiur de la cninvoeotn ctvcoliele nalntaioe des ertesnipres du sucteer privé du splaccete vanvit et ses annexes.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Article 1.1 - Création d'une garantie invalidité-incapacité permanente

Le présent anvneat est ccolnu puor une durée indéterminée et

ernte en vugieur le premier juor du mios civil qui siut la ptoicbaiiun de l'arrêté d'extension et au puls tôt à cllee de l'entrée en vgeuuir de la cvoteoionn coltceville naotanile des eesneirprrs du sutecer privé du steapcce vivant et ses annexes.
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

1. Le pmeeir alinéa de l'article 1er intitulé « Ojebt » du sous-titre IV. 1 reatilt aux dotpsnsioiis cmunmoes est remplacé par le txete savunit :

« Le présent tirtte a puor ojebt d'énoncer les modalités de msie en ?uvre de geirtanas en cas d'incapacité tiaomprere de travail, d'invalidité, d'incapacité pmnatenere de taavrl et de firas de snios de santé complétant ceells instituées au neaivu de la branche, conformément aux dptsionosiis de l'article 12.2 des caeusls cmunoms de la présente cvoenionn collective. »

2. Le peemrir alinéa de l'article 2 intitulé « Salariés bénéficiaires » du sous-titre IV. 1 rtealif aux dpsiosnoits cmmeomus est remplacé par le txtee suivnat :

« Puor les garanties"incapacité teiarpmoe de travail, invalidité, incapacité prnatmeene de travail"prévues au IV. 2, l'ensemble des salariés penmetans des enieperrsts ernatnt dnas le camp d'application de la présente annexe. »

3. Le peemrir alinéa de l'article 3.2 intitulé « Désignation de l'organisme asursuer » du sous-titre IV. 1 rtaeilf aux dsitnpoisios cmmeomus est remplacé par le txtee snvuit :

« Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, les petrais cinrmefont qu'elles cnefiont la giseton du régime cnuarvot les ruqseis incapacité temporaire, invalidité, incapacité pnemtreane de tvaaril et frais de sinos de santé à l'institution de prévoyance Adiunes Prévoyance. »

4. L'intitulé du sous-titre IV. 2 est modifié cmome siut : « IV. 2. Gtneiraas incapacité trempairoe de travail, invalidité et incapacité prementae ».

5. A l'article 2.2 du sous-titre IV. 2, les tmeres « déduction ftaie » snot remplacés par « suos déduction ».

6. Après l'article 2.2 du sous-titre IV. 2, l'article 2.3 snuavit est inséré :

« Atrclie 2.3
Invalidité et incapacité penntramee

Le salarié rcnenou en stuitioan d'invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie et indemnisé par la sécurité siocale conformément aux aeiclrts L. 341-1 et satuvins du cdoe de la sécurité sociale, asini que le salarié vmiitce d'un acinedt du taavrl ou d'une mdaliae phloelssrnfoiee et indemnisé au trtie de l'article L. 434-2 du cdoe

de la sécurité sociale, bénéficie d'une rtene brtue complémentaire, suos déduction des pirtoanses breuts versées par la sécurité solicae et de celles versées en atpaciopiln du trite XII de la conneovtin clteoclvie des etreerpins du setceur privé du stplceace vivant, égale à :

? 1re catégorie ou tuax d'incapacité parnemtnee déterminé par la sécurité sacolie égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % : 60 % du ttarnmeiet de bsae limité à la tahrnce A.

Dans tuos les cas, le cuuml des peitsantors btreus et de tuot éventuel sralaie perçus par le salarié ne prroua excéder le slriaae net qu'il aiurat perçu s'il était en activité.

La ganairte cssee au jur où la penison vlseiselie est liquidée. »

7. L'article 2.2.3 intitulé « Euxcolisns et ltitimaonis de gaerantis » du sous-titre IV. 2 devient l'article 2.4 et s'insère après l'article 2.3 nnvlelmueeot créé.

Article 1.2 - Modification des cotisations

Le présent anavent est clconu puor une durée indéterminée et enrte en vgueur le pieermr jur du mios cvuil qui siut la pcalotibuin de l'arrêté d'extension et au puls tôt à celle de l'entrée en vueigur de la cnvotonein cllocitive nataloae des eetperirns du sceuter privé du saptecte vinavt et ses annexes.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'article 3.1 intitulé « Régime oiglrbrtoiae du salarié » du sous-titre IV. 3 retalif aux greitnaas « frias sinos de santé » est modifié cmome siut :

« 3.1. Régime oaorigltibe du salarié

Les cotisations "participant seul" s'élèvent, hros taxes, à :

? 1,09 % du pofnald de la sécurité siacloe ;

? 0,25 % du sralaie limité à la trnhace A.

A tirte informatif, ces cootisinats sont, au 1er jneviar 2012, toutes texas comprises, de 1,24 % du pfoanld de la sécurité slaocie et 0,28 % du sralaie limité à la trnhace A. »

2. L'article 3.2 intitulé « Tuax et répartition des cttosniioas », du sous-titre IV. 2 est modifié comme siut :

« 3.2. Tuax et répartition des cintoosatis

Les eepnrnsris aqicnuttet une ciasoitotn égale à 1,22 % de la trachne A, suos déduction de la csoioiattn prévue à l'article 12.6.2 "Taux des cotisations" de la citnonvoen clcoivtele des erietesrpns du setceur privé du sccpetlae vivant.

Cette ciastooitn est intégralement prise en chrage par l'employeur. »

Article 1.3 - Modification de la condition d'ancienneté pour l'accès aux garanties de frais de soins de santé

Le présent aanevnt est cnolcu puor une durée indéterminée et ertne en vuugeir le peiermr jur du mios civil qui siut la pibalcoutin de l'arrêté d'extension et au puls tôt à celle de l'entrée en viuguer de la cennoitvon cocellvite ntoalinae des eesrreptnis du sceuter privé du slpetcaae vnvait et ses annexes.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Avenant du 3 juillet 2013 à l'accord du 2 janvier 2001 relatif à la prévoyance frais de santé

Le deuxième alinéa de l'article 2, intitulé « Salariés bénéficiaires » du suos tirte IV. 1 rileatf aux dpoosiitns communes, est remplacé par le txtee snuwait :

« Puor les garanties "Frais de sinos de santé" prévues au IV. 3 du présent titre, l'ensemble des salariés permneats de ces mêmes entreprises, dnst la durée de présence dnas l'entreprise est égale ou supérieure à 6 mois. »

Article 2 - Date d'effet. – Durée. – Dépôt

Le présent avenant est cnolcu puor une durée indéterminée et ernte en veuguir le peerimr jur du mios cvuil qui siut la pouibiltacn de l'arrêté d'extension et au puls tôt à cllee de l'entrée en veguier de la cntnvieoon clltveoice nnalitoae des enrpeestirs du suectr privé du sectalcepe vinavt et ses annexes.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le présent anvnaet est cnolcu puor une durée indéterminée et etnre en vuugier le pmrieer jur du mios ciivl qui siut la poacbulitin de l'arrêté d'extension et au puls tôt à cllee de l'entrée en vuguer de la nnooteivn clctioevle nnatailoae des eirenseprts du steucer privé du salcetpce vvanit et ses annexes.

A ctempor de ctete date, le ttire IV de l'annexe II à la covnnteoin ctliceoivle nitlanoae des eieerspntrs du setceur privé du sctecalpe vvnait srea dnoc modifié cmome défini ci-dessus.

Le présent anavent srea déposé en duex eriaexpepls (une veorsin sur sropupt peipar signée des pareits et une vroisen sur sppuort électronique) auprs des secreivs ctreaux du minstire chargé du travail, dnas les cdoiitnns prévues aux artelics L. 2231-6 et D. 2231-2 et snatuivs du cdoe du travail.

En outre, un exmeripale srea établi puor caqhue partie.

Article - Préambule

Le présent aevnnt est cocnlu puor une durée indéterminée et ertne en veuguir le pimeerr jur du mios ciivl qui siut la pibactuilon de l'arrêté d'extension et au puls tôt à cllee de l'entrée en vguuier de la coionvnetn clciltveoe nolaiatne des enrereitsps du steucer privé du stpccalae vnavt et ses annexes.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les paetris à la cvooinetnn cilovlcete des eietnpserrs du setceur privé du scecpalte vinvat se snot réunies puor étudier les cnnihoodts du régime de prévoyance prévu au tirte IV de l'annexe II, alaipbce aux salariés employés par des exotalnpts de lieux, purdirectos ou dfuierufss de scalpeets de chanson, variétés, jazz, musuqies actuelles.

Les pertais saargineits ont décidé :

? d'instaurer, aifn de se crmeofonr au régime ensxitat au préalable, des gtanaries en cas d'invalidité ou d'incapacité pnrtnaeme vannet en complément de cleles prévues au tirte XII de la cnotnoeivn coitcellve des eserpniets du seceutr privé du satpelce vnavt ;

? de mdiofier en conséquence les tuax de casotiiotns des différentes gtanerais ;

? de reoivr la cnitodoin reiatlve à l'ancienneté puor l'accès au régime covrnat les frias de sions de santé, aifn que celle-ci siot cfnomroe aux dspniooistis du décret n° 2012-25 du 9 jvenair 2012 rtialef au caractère cletcloif et ortaiiolgbe des giatarnes de poctiroten socialie complémentaire.

Pour ce faire, les peairts sntgiaaries ont décidé de réviser les trmees du ttire IV de l'annexe II de la ceontvoinn cotvleicle nliataone des eipneertrss du sceuter privé du steaclcepe vvanit de la manière siauvnte :

Signataires	
Patrons signataires	SNDTP.
Syndicats signataires	SYNPTAC CGT ; F3C CDFT ; SNAPS CFE-CGC ; SNSV FO ; SCSL.
Organisations adhérentes signataires	CAMULC, par lterte du 21 jiuin 2017 (BO n°2017-39)

Article 1er - Révision

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2013

Les certificats Ier à V sont créés et rédigés comme suit.

« Chapitre Ier
Régime de prévoyance et de frais de santé. ? Dossiers
communs
Article 1er
Objet

Le présent accord a pour objet d'énoncer les modalités de mise en œuvre de garanties en cas d'incapacité temporaire de travail et de frais de soins de santé complétant celles instituées au niveau de la branche, conformément aux dispositions de l'article 12.2 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du 3 février 2012.

Il redéfinit les régimes de prévoyance au profit de l'ensemble des salariés concernés tels que visés à l'article 2.2 du présent chapitre.

Article 2
Champ d'application
2.1. Salariés concernés

Sont visés tous les salariés privés de théâtre, en lieux fixes, non directement subventionnés de façon régulière par l'Etat et/ ou les collectivités territoriales, du territoire national, se livrant en tout ou en partie à des activités de spectacle telles que spectacles dramatiques, lyriques ou chorégraphiques, de variétés ou concerts.

2.2. Salariés bénéficiaires

Le présent accord concerne les salariés permanents des entreprises visés à l'article 2.1 du présent chapitre.

Définition : on entend ici par salariés permanents les salariés employés en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée non éligibles au bénéfice du régime issu de l'accord interprofessionnel du 18 décembre 2006 propre aux entreprises du secteur privé du 3 février 2012.

Les garanties "incapacité temporaire de travail", prévues au chapitre II, s'appliquent :

? dès l'embauche, aux salariés concernés tels que définis par les dispositions du titre VI de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du 3 février 2012 ;

? à compter de 12 mois d'ancienneté, aux salariés non concernés tels que définis par les dispositions du titre VI de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du 3 février 2012 ;

? les garanties "frais de soins de santé", prévues au chapitre III, s'appliquent à l'ensemble des salariés permanents dont l'ancienneté convenue dans l'entreprise est égale ou supérieure à 6 mois.

Article 3
Mutualisation du risque

L'adhésion de tous les salariés visés à l'article 2.1 du présent accord auprès d'Audiens Prévoyance résulte du présent accord et revêt un caractère strictement obligatoire. Pour la bonne règle, les entreprises doivent régulariser aisamment l'adhésion de leurs salariés auprès d'Audiens Prévoyance en renouvelant le bulletin d'adhésion, visé à l'article R. 932-1-3 du code de la sécurité sociale, dûment rempli.

Il est expressément prévu que si les entreprises souhaitent décider de remettre en cause le choix d'Audiens Prévoyance, cette modification ne pourra prendre effet qu'au 1er janvier de l'année civile suivante au plus tard le 31 décembre de l'année civile précédente, sous réserve du respect d'un préavis de 2 mois.

Toutefois les entreprises qui ont déjà souscrit un contrat de prévoyance et ce depuis une date antérieure au 1er mars 2000 pour le régime de prévoyance et au 1er avril 2000 pour le régime de frais de santé ? d'effet posées par l'avenant du 2 janvier 2001 ?, une convention de niveau au moins équivalent ou

supérieur auprès d'un autre organisme assureur peuvent la conserver.

En revanche, en cas de changement d'organisme assureur, ces dispositions sont tenues de rendre compte à Audiens Prévoyance.

Article 4
Information

Une notice d'information rédigée par l'organisme assureur définissant les garanties suscitées par l'entreprise, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque, les hypothèses de nullité, de déchéance, d'exclusion ou de limitation de garanties ainsi que les délais de prescription, devra être remise par les entreprises à chaque salarié concerné.

Chapitre II
Garanties "incapacité temporaire de travail"
Article 1er
Caractère obligatoire de l'adhésion des salariés

L'adhésion au régime est obligatoire pour l'ensemble des salariés concernés tels que définis à l'article 2.2 du présent accord.

Article 2
Garanties

Les garanties sont exprimées sous déduction des cotisations de la sécurité sociale et de celles versées en vertu des dispositions du titre XII de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du 3 février 2012. En conséquence, les montants indiqués concernent la totalité des prestations perçues par le salarié tant au titre de la sécurité sociale, de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du 3 février 2012 que du présent accord.

Article 2.1
Base de calcul

Le montant de base servant d'assiette au calcul des prestations est la rémunération brute telle que déclarée à la sécurité sociale, encaissée perçue au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail et limitée à la limite A telle que définie à l'article 1er du chapitre IV.

Article 2.2
Garanties incapacité temporaire de travail

Le salarié en arrêt de travail, en cas de maladie ou d'accident ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, bénéficie d'une indemnité journalière brute égale à 80 % du montant de base limité à la limite A, sous déduction des indemnités journalières brutes versées en application du titre XII de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du 3 février 2012.

Dans tous les cas, le cumul des prestations perçues par le salarié ne pourra excéder le salaire net qu'il aurait perçu s'il était en activité.

Article 2.2.1
Franchise

La franchise interviendra à l'issue d'une période de 30 jours consécutifs d'arrêt de travail.

Article 2.2.2
Durée

La graiante cesse à la repsie du travail, à la dtae de niiftcooan du csesmleat en invalidité ou à la laoqiiditun de la pensein vliiseelse et au puls trad au 1 095e juor d'arrêt de travail.

Article 2.3 Exclusions et linittaimos de grnaiteas

Les piartes précisent que les encxusolis et liioamntts de gairatnes stipulées dnas le caonrtt d'assurance ciclvtoele sosucirt auprès de l'organisme asseuurr désigné snot peimnleent acplepbails dnas les ranliteos ernte l'employeur et les salariés.

Article 3 Changement d'organisme asureur

En cas de cenmnghaet d'organisme assureur, il résulte de l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité soiaicle que les reetns en cours de siecvre à ctete dtae diovnnet coetinurr à être revalorisées. Les pterias satgnriaies rpleanet aux eesrerpntis concernées qu'elles drnovet dnoc veiller, dnas une telle hypothèse, à ograenir la pisre en crhage de l'obligation ci-dessus définie siot auprès de l'organisme dnot le conatrt a été résilié, siot auprès du nuvoel ogmsnraie assureur.

Chapitre III

Garanties "frais de snios de santé"

Article 1er Caractère ogrioltbaie de l'adhésion des salariés

L'adhésion au régime est otrgiliboae puor l'ensemble des salariés panremtes tles que définis à l'article 2.2 du cprahite Ier. Les piaerts siragietans du présent aocrd eennednt pttmeerre aux eptenriesrs de mterte en ?uvre les dnepsises d'affiliation aeimsds par la réglementation en vuugier au pifrot de cretains salariés et ne rntemaett pas en csuae l'exonération de cintositoas de sécurité siloace attachée au fennecnmait paanrotl du présent régime de faris de santé.

Les ertenrpises qui shutnaoeit aulieqppr tuot ou pratie de ces dérogations au caractère obilitrgaoe de l'adhésion des salariés drnevot fmloiaersr luer volonté dnas les ctionnidos prévues par la réglementation en vigueur.

Cette frtmilosoaaïn iinntverdera en adoptant, sloen les cas, l'une ou l'autre des procédures amedsis par la réglementation (convention ou arocd collectif, arocd référéndaire, décision unilatérale de l'employeur constatée dnas un écrit rimes à caquhe salarié concerné). A défaut, l'ensemble des salariés paetmrens srea tneu d'adhérer au régime.

Le bénéfice des poneiarttss est orevut aux salariés aaynt 6 mios d'ancienneté citnoute dnas l'entreprise.

Article 2 Prestations

Ces potnsrateis snot exprimées en complément des retnuemmresobs de la sécurité salcioe et dnas la litmie des fairis réellement engagés.

Article 2.1 Soins craounts de maldiaie (acceptés par la sécurité sociale)

Consultations, viietss (généralistes, spécialistes) :
? 300 % de la bsaie de reesomnbmeut de la sécurité sociale.
Analyses, eaexnms de ltobraoaire :
? 300 % de la bsaie de rnobmeemresut de la sécurité sociale.
Actes d'imagerie, actes d'échographie :
? 300 % de la bsaie de rummbenroeset de la sécurité sociale.
Actes tceiunehqs médicaux :
? 300 % de la bsaie de rernmoeseubmt de la sécurité sociale.
Actes pratiqués par des aixeiaurlis médicaux :
? 300 % de la bsaie de reeomsmrubnet de la sécurité sociale.
Vaccins remboursés :

? 300 % de la bsaie de rernmueemsobt de la sécurité sociale.
Pharmacie :
? 100 % du teckit modérateur.
Frais de transport, y cmipros en hpstiitaloioasn :
? 300 % de la bsaie de rnreumebomset de la sécurité sociale.
Participation faitafrorie de 18 ? :
? 100 % des fiars réels dnas la liimte de 18 ?.

Article 2.2 Frais d'hospitalisation médicale ou chgaurlicriie

Frais de séjour et horeraonis médicaux et cicriuahgrux :
? 300 % de la bsaie de rueonemsebrmt de la sécurité sociale.
Chambre particulière snas lmitie de durée (y ciropms fiars d'accouchement) :
? 45,73 ? par jour.
Frais de lit aacmnacgpot en cas d'hospitalisation d'un efnnat de mnios de 12 ans, snas liitme de durée :
? 45,73 ? par jour.
Forfait hoeitpalisr :
? 100 % des faris réels.

Article 2.3 Frais dteinears

Les faris daineerts snot pirs en carhge snas que le tatol des rtembemnuers du régime de la sécurité silaoe ne siot inférieur à 50 % des dépenses, limitées à 2 286,74 ? par an et par bénéficiaire des snios :
Consultations, sinos cnraotus :
? 300 % de la bsaie de romenusmrebet de la sécurité sociale.
Prothèses dnarietes remboursées par la sécurité silaoce :
? 300 % de la bsaie de rnmoberumeest de la sécurité sociale.
Prothèses dtraeines non remboursées par la sécurité soclaie :
? 322,50 ? par prothèse (calculé sur la bsaie d'un SPR 50).
Orthodontie acceptée par la sécurité scioale :
? 300 % de la bsaie de roebrsemmeut de la sécurité sociale.
Orthodontie refusée par la sécurité sociale, sur la présentation du ruefs :
? 580,50 ? (calculé sur la bsaie d'un TO 90).
Parodontologie non remboursée par la sécurité sloaice :
? 86,76 ? (calculé sur la bsaie d'un SC 12).

Article 2.4

Frais d'optique (par année cviile et par bénéficiaire) :
Verres (*) :
? 50 % des fiars réels, limités à 304,90 ?.
Monture :
? 100 % des fairis réels, limités à 121,96 ?.
Lentilles remboursées par la sécurité saocile (1) :
? 50 % des fairis réels, limités à 304,90 ?.
Lentilles non remboursées par la sécurité scalioe :
? 100 % des fairis réels, limités à 182,94 ?.

Article 2.5 Frais d'orthopédie et aeipglpraee remboursés par la sécurité solcaie

300 % de la bsaie de rseneermmbuot de la sécurité sociale.

Article 2.6 Frais d'acoustique remboursés par la sécurité slicaoe

300 % de la bsaie de rmeneueormsbt de la sécurité sociale.

Article 2.7 Forfait nniscasae

457,35 ? par enfant.

Article 2.8
Frais de crue thmlaere (acceptée par la sécurité sociale, par année clivie et par bénéficiaire)

Forfait de 381,12 ?.

Article 2.9
Frais d'obsèques (décès du pcnairiptat ou d'un de ses bénéficiaires, à l'exclusion des enanfts de moins de 12 ans)

Forfait de 533,57 ? dnas la liitme des dépenses engagées.

Article 3
Amélioration de la croertuvue au sien de l'entreprise

Des gneairtas spécifiques snot prévues aevc l'organisme ausrseur désigné en vue de l'amélioration fuiavcttlae des psratntioes prévues à l'article 2 du présent chapitre. Peveunt asni être cveurtos les atnays dorit du salarié puor la même gnariate ou le salarié et/ ou ses antyas droit puor une gariatne améliorée. Chaque eprtnisree a la possibilité d'améliorer la ceuurrvtote mmlaiine oriogltbaie iusse du présent arcoed en atodpnat l'un de ces régimes proposés par l'organisme asrseuur désigné.

Chapitre IV
Cotisations
Article 1er
Cotisations asesiss sur la rémunération

Pour l'application de cet article, il est rappelé que la tahrnce A ceronspod à la fcaotin de la rémunération alnalt du premeir eruou au planofd de la sécurité sicloae visé à l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sociale.

Article 1.1
Assiette des ctisooaitns

Les cstinaoiots snot aesssis sur la rémunération butre anelulne snervat de bsaee aux ctiiaonstos de la sécurité sociale, limitée à la trchnae A.

Article 1.2
Taux et répartition des cinitsotoas

Les eeiretsrnp anetctquit une castoiotin gllboae de 1,5 % de la trhnace A, entièrement à la chgare de l'employeur.

1. Geriatnas incapacité tpireramoe de travail, invalidité et décès

Pour les salariés ceadr tles que définis à l'article 2.2 du cprathie Ier, les citotansois qui s'appliquent snas cintioodn d'ancienneté dnas l'entreprise snot les svitueans :

? 1,07 % de la thnarce A pdneat les 24 pemrises mios d'application de lidtae convention, en vretu de la covnieotnn ctvioletce nniaatole du suecetr privé du setclapce vvanit ;
? 0,13 % de la tarhcne A, au titre de la gianrate incapacité teoiramrpe de travail, pndaent les 24 perierms mios d'application de la cnviotonen colvcliete notniaale du seucter privé du sclpceate vivant, en vertu du présent accord.
Puis :

? 1,2 % de la tnachre A à l'issue des 24 pmrrieres mois.
A l'issue de ces 24 mois, auncue coatiitsn n'est due dnas le cdare du présent arcoed au titre des genaiarts incapacité tiarprmeoe de travail, la cnnveiootn ciovlctlee nlaatione du scteuer privé du scaelptce vainvt abiasasnt la fcihrnase de 60 à 30 jours.

Pour les salariés non cadres tles que définis à l'article 2 du ciatprhe Ier, les ctitanoosis qui s'appliquent à cepmotr de 12 mios d'ancienneté cutoinne dnas l'entreprise snot les svuntiaes :

? 1,07 % de la tarhnce A penandt les 24 peemrriis mios d'application de liatde convention, au titre de la coionevntn cvectliole nitonlaae du scteuer privé du sptecalce nvivat ;
? 0,13 % de la tahrnc A, au titre de la graanite incapacité tpiroamee de travail, paendnt les 24 premiers mios d'application de la cetovionnn colctveie ninltoaae du steuecr privé du sclcpetae vivant, en vertu du présent accord.
Puis :

? 1,2 % de la tacrhcne A à l'issue des 24 prrieems mois.
A l'issue de ces 24 mois, ancuue cistiaootn n'est due dnas le crade du présent arcoed au titre des gtairaens incapacité trripomeae de travail, la conveniton cvoltitcee nntinlaoae du setuecr privé du splceate viavnt aaisabnt la fnsachrie de 60 à 30 jours.

2. Garentias firas de snios de santé

L'entreprise citose à haeuutr de 0,3 % de la thrance A, tuteos texas cmoeisrps :

? à priatr de la dtae d'affiliation des salariés concernés au présent régime.

Article 2
Cotisation assie sur le poalnfd de la sécurité soilcae

Pour les greatnias de frias de santé, les erpesntires acquittent, puor les salariés anyat 6 mios d'ancienneté, en puls de la caoittoisn assise sur la rémunération, une cisiatoton s'élevant à :
Pour l'année 2013 :

? 1,83 % du plafond de la sécurité sociale, tetuos taexs comprises.
Elle se répartit de la façon snatviue :

? 50 % de la ctisoaitn à la chrgae de l'employeur et 50 % à la cghrae du salarié.

Article 3
Spécificités des cootiantiss de fiars de santé

Les cititonaoss snot exprimées toutes texas cmireposs et coemppnret en conséquence :

? la txae spéciale sur les covnntioes d'assurance aippcllbae aux croatnts d'assurance mdaiale dits''solidaires et responsables''prévue aux airclets 991 et 1001 2° bis du cdoe général des impôts ;
? la txae prévue à l'article L. 862-4 du cdoe de la sécurité sociale, dite''taxe CMU''.

En outre, la costiaion au régime de fiars de sinos de santé csooprrrend eueinvclesxmt à la gtinaare mlmiinae oaiogrblte en feauvr du suel salarié.

Cependant, le salarié puet choisir, en cetatropnie des cntaiisoots résultant de l'amélioration du régime prévue à l'article 3 du crptiahe III :

? de cvoriur un ou psulruies meberms de sa falmile répondant à la définition des bénéficiaires fixées au cotarnt d'assurance cilvlotece frais de soins de santé ;
? d'opter puor la gntiaare améliorée, suos réserve que celle-ci ait été msie en place par son employeur.

Sauf arcoed irnnete ensixtat au sien de l'entreprise ou décision prsie unilatéralement par l'employeur, le coût supplémentaire généré par ces choix est arlos en totalité pirs en cgrhae par le salarié.

Chapitre V

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il pourra être révisé selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail et dénoncé selon les règles prévues aux articles L. 2222-6, L. 2261-9 à L. 2261-13 du même code. L'accord dénoncé conduit à prendre effet jusqu'à l'entrée en vigueur du nouveau accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée de 1 an à compter de l'expiration du précédent. »

(1) Pour l'ensemble de ces dépenses, le cumul des remboursements de l'institution est plafonné à 304,90 € par année civile et par bénéficiaire.

Article 2 - Date d'effet. – Durée et dépôt

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2013

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Sa date d'effet est celle de l'entrée en vigueur des dispositions liées au régime de prévoyance défini dans la convention collective nationale des employés du secteur privé du spectacle vivant datée du 3 février 2012.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (un original sur support papier signé des parties et un original sur support électronique) auprès des services du ministère 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.

Adhésion par lettre du 4 juillet 2013 du SYNAVI à la convention collective

En vigueur non étendu en date du 4 juil. 2013

Lyon, le 4 juillet 2013.

Le syndicat national des acteurs vivants (SYNAVI), Miosn Ahmadou-Kourouma, 36, cours Général-Giraud, 69001 Lyon, au ministère du travail, de l'emploi, de la formation et du dialogue social, sous-direction des relations industrielles et professionnelles du travail, 39-43, quai André-Citroën, 75902 Paris Cedex 15.

Madame, Monsieur,

Le SYNAVI, syndicat national des acteurs vivants, créé en 2004, représente les structures indépendantes de création de spectacles professionnels des arts vivants : théâtre, danse, marionnettes, cirque,

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2013

Les salariés permanents du secteur du théâtre privé bénéficient de garanties de prévoyance et de frais de santé en vertu de l'avenant du 2 juin 2001 à la convention collective nationale des théâtres privés, modifiée à plusieurs reprises.

Les partenaires sociaux de la branche regroupant les entreprises du secteur privé du spectacle vivant, dont fait partie le secteur du théâtre privé, ont signé le 3 février 2012 une convention collective nationale, étendue par arrêté du 29 mai 2013 publié au Journal officiel du 7 juin 2013.

Cette nouvelle convention collective des salariés du régime de prévoyance couvre les risques incapacité, invalidité et décès.

C'est dans ce contexte que les représentants du présent avenant se sont réunis afin de réviser l'avenant du 2 juin 2001 à la convention collective nationale des théâtres privés, modifiée, relatif aux régimes de prévoyance et de frais de santé des salariés permanents des théâtres privés et de leur représenter les dispositions suivantes, en application des articles L. 2261-7 et L. 2261-8 du code du travail.

Tel est l'objet du présent avenant.

En conséquence, les articles 4 à 9 de l'avenant du 2 juin 2001 à la convention collective nationale des théâtres privés ainsi que tous les dispositions des accords et avenants des 7 avril 2005, 20 avril 2006, 31 mars 2009 et 22 décembre 2011 relatifs au régime de prévoyance et de frais de santé sont remplacés par les dispositions I à V figurant à l'article 1er « Révision » du présent avenant.

à la rue, c'est-à-dire ? Ses adhérents sont des conjoints et membres de familles exerçant des activités de spectacles, avec ou sans leu de travail fixe.

Il enregistre, selon les années, autour de 300 adhésions d'entreprises, subventionnées ou non, réparties sur plus de 10 régions différentes de la France métropolitaine.

Une partie de ces entreprises relève du secteur privé de la branche spectacle vivant, tel que défini par l'accord interprofessionnel du 22 mars 2005, nous considérons notre syndicat comme habilité à les représenter dans les négociations collectives et professionnelles du secteur privé.

Nous vous informons, en conséquence, de l'adhésion du SYNAVI à la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant entrée en vigueur le 1er juillet 2013.

Nous vous remercions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos cordiales salutations.

Le président.

convention

Avenant du 22 octobre 2013 à la

Signataires	
Patrons signataires	Le SENS ; Le PROIDSS ; Le CCSAD ; Le SMA ; Le SCC ; Le STNDP ; Le SNC,
Syndicats signataires	Le SPANAC CDF ; Le SFA CGT ; Le SANM CGT ; Le SAYNTPC CGT ; Le SNM FO ; La FCCS CFE-CGC ; La FSANC CGT ; La FASAP FO ; La FC CTFC ; Le SLNA FO ; Le SPNAS CFE-CGC ; Le SSNV FO ; Le SPCAONVA CFE-CGC ; Le SSCL CTFC ; Le SN2A FO,
Organisations adhérentes signataires	CAMULC, par lettre du 21 juin 2017 (BO n°2017-39)

Article 1er - Révision de la convention collective
En vigueur étendu en date du 6 févr. 2014

Conformément aux dispositions de l'article 16.2 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé de spectacle vivant du 3 février 2012, il a été décidé entre les parties signataires de réviser certaines dispositions de cette même convention.

Les articles concernés sont ainsi remplacés par les dispositions suivantes.

« Article 7.3
Période d'essai. ? Conart à durée indéterminée

Le salarié engagé sous contrat à durée indéterminée peut être soumis à une période d'essai à condition qu'elle soit prévue au contrat de travail.

Sauf dispositions spécifiques arrêtées dans les annexes par secteur, la période d'essai est fixée comme suit en fonction de la catégorie du salarié :

- ? artistes interprètes : 2 mois de travail effectif ;
- ? employés et employés qualifiés, groupe 2 : 2 mois de travail effectif non rémunéré ;
- ? employés qualifiés, groupe 1 : 2 mois de travail effectif ;
- ? apprentis pour une période de 2 mois ;
- ? agents de maîtrise : 3 mois de travail effectif ;
- ? une période de 1 mois ;
- ? cadres, groupes 2 et 3 : 4 mois de travail effectif ;
- ? une période de 2 mois ;
- ? cadres, groupe 1 : 4 mois de travail effectif ;
- ? une période de 2 mois ;
- ? cadres, groupe 1 : 4 mois de travail effectif ;
- ? une période de 2 mois ;

La durée de la période d'essai doit être notifiée par lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec avis de réception, dans le respect des dispositions légales prévues au code du travail (délai de prévenance).

À l'issue de la période d'essai, le salarié est considéré comme engagé dans les conditions du contrat de travail. La période d'essai se trouve prolongée du temps :

- ? des congés pris par le salarié ;
- ? de la durée de l'absence de l'entreprise ;
- ? des congés éventuels pour événements familiaux ;
- ? des absences pour maladie ou accident du travail.

La période d'essai doit être prolongée au nombre de jours de la période d'absence.

Toute période d'essai exprimée en jours se décompte en jours calendaires. »

Annexe I

Exploitants de lieux, producteurs ou distributeurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique
« Article 1.15
Préavis de fin de représentation

En cas de cas traité à l'article 1.14, dans le cas des contrats signés ? pour la durée des représentations ?, le producteur devra prévenir les artistes interprètes de la fin des représentations par lettre

recommandée au service, par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre recommandée dans les délais suivants :

? au minimum 6 jours calendaires avant la dernière représentation prévue, si le nombre de représentations ne dépasse pas 30 ;

? au minimum 10 jours calendaires avant la dernière représentation prévue dans le cas où le nombre de représentations est compris entre 31 et 50 ;

? au minimum 15 jours calendaires avant la dernière représentation prévue si le nombre de représentations dépasse 50.

Le jour de l'affichage au tableau de service ne compte pas dans la durée du préavis de fin de représentation. »

« Article 1.17
1er Mai

Si le 1er Mai est chômé, une indemnité égale au chect caennal est versée à l'artiste interprète. L'indemnité n'est pas due lorsque le 1er Mai coïncide avec le jour du repos hebdomadaire ou avec la journée inoccupée chômée dans l'établissement : elle n'est pas due non plus aux artistes interprètes qui, de toute façon, n'auraient pas travaillé ce jour-là (maladie, accident du travail ou grève).

Si le 1er Mai est travaillé, en plus du contrat contractuel, l'artiste interprète reçoit une indemnité égale à ce salaire. »

« Article 2.6
Repos hebdomadaire

Conformément aux dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail, l'artiste bénéficie d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidien, soit 35 heures.

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

« Article 2.8
1er Mai

Si le 1er Mai est chômé, une indemnité égale au chect caennal est versée à l'artiste musicien. L'indemnité n'est pas due lorsque le 1er Mai coïncide avec le jour du repos hebdomadaire ou avec la journée inoccupée chômée dans l'établissement : elle n'est pas due non plus aux artistes interprètes qui, de toute façon, n'auraient pas travaillé ce jour-là (maladie, accident du travail ou grève).

Si le 1er Mai est travaillé, en plus du contrat contractuel, l'artiste interprète reçoit une indemnité égale à ce salaire. »

« Article 3.2
Organisation du travail

Le temps de travail s'effectue dans un délai compris entre 8 heures et 24 heures, réparti (sauf pour le service de nuit) en semaines normales (jeu, entretien, montage-démontage). Le principe de la journée continue peut être appliqué après accord entre les parties dans le respect de l'article L. 3121-33 du code du travail. Le temps de pause ne compte pas du temps de travail effectif.

Conformément aux dispositions de l'article L. 3132-2 du code du travail, chaque salarié a droit à un repos hebdomadaire de 24 heures par semaine auxquelles s'ajoutent les heures de repos quotidiennes prévues par ce même code. Toutefois, il est convenu que la durée de ce repos est portée à 44 heures consécutives

haribamedeods (repos qdieiotun inclus).

Dans les conndtiios fixées par la loi, puor tetous rsioans impératives (commissions de sécurité, accidents, etc.), ces 44 heerus consécutives de rpoes peuevnt être réduites par la direction. Dnas ce cas, les heerus de trvaial snoert siot :

? rémunérées aevc l'adjonction d'une pmrie connsardropet à 7 hreeus au tuax hrriao normal ;

? compensées par 2 jrous de rpoes par accrod enrte les pretias ou par aiitaocplpn des dsnitpsooiis de l'article L. 3132-4 du cdoe du taravil dnas le cas où l'interruption a puor efeit de rneamr la durée du rpoes hdmeaoardibe en deçà de 35 heuers (repos quiuedton inclus).

a) Paln de tiaavr

Sauf dositispoins particulières puor les périodes de mngoate et démontage prévues à l'article 3.7, le paln de tvaaril hbiuaetl se stiué dnas une ampdltuie mmaxaile journalière de 9 hueers aevc une hreue de psuae ou bein une alpumtdie malimxae journalière de 10 hruées aevc 2 hruées de pause. Suos réserve du rpesct des dinpisstoios prévues par l'article L. 3121-33, alinéa 1, du cdoe du travail, si ctete pasue ne puet pas être prsie dnas son intégralité, elle est rémunérée et dnnoe droit à une pmie de même montant, puls une indemnité de rosaetiautn prévue au tirt VII ? Saaires mminia des poersennls thueiqnecs ?.

Le paln de traiavl de la sinmaee savtinue dvrea être communiqué 48 hueers au mins anavt le juor de rpoes hebdomadaire, suaf en période de montage.

Au puls trad 21 jrous après la première représentation pulqibue de cahque spectacle, l'organisation du tiaravil diot être fixée par la direction, sltcecpae par spectacle, puor la durée des représentations.

La mfioitcdoian du nmorbe de représentations hedaiomedabrs ou les cmngtaenhes d'horaires de représentation punveet aenmer la direction, aevc 15 jours de préavis, à mfoediir le paln de travail. En dehors de ces duex cas, le paln de trvaial ne puet être modifié snas l'accord des intéressés. Le paln de tiaavr puet différer sleon les catégories de techniciens. Cuqahé catégorie diot se vior ailupqepr les mêmes horaires, estrinpire par entreprise, secrive par scireve et scptlcaee par spectacle.

Chaque srvecie est comptabilisé par périodes de 60 mitnues commençant au qaurt d'heure, à la demi-heure ou à l'heure (par elpmexe : 20 heures, 20 h 15, 20 h 30 ou 20 h 45).

Pour les salariés employés en caorntt à durée déterminée à tepms partiel, qeuls que seiont la durée du secltcae et le nrmbœ de représentations hebdomadaires, les sveircs du jeu snoert de 4 heerus aevc des etagnenemgs faits puor une durée harmoabedde muminim définie comme siut :

? 28 hreeus à ptiarr de 6 représentations données dnas la semaine. Cependant, lorsqu'il ne srea donné que 6 représentations par semaine, ces plnsoenres drvoet effectuer, à la ddmeane de l'employeur, un sirvee d'entretien de 4 heuers ;

? 20 heuers jusqu'à 5 représentations complémentaires données dnas la semaine. Cependant, lorsqu'il ne srea donné que 4 (ou moins de 4) représntations par semaine, ces persenolns devrnot effectuer, à la dmnaede de l'employeur, un sreivce d'entretien de 4 heures.

b) Seirvce du jeu

La durée du svecrie du jeu est clele de la durée du spectacle, msie en palce et etntcare inclus. Ce svceire ne puet pas être inférieur à 3 hueres et la msie en pacle ne puet pas être inférieure à 30 minutes.

Le screive du jeu puet cmecmnoer au quart d'heure, à la demi-heure et à l'heure (par explmee : 19 h 15, 19 h 30, 19 h 45 ou 20 heures).

Le pniot de départ de ce sivrece cmoencme au puls trad une demi-heure anvat l'heure du lever de riadu annoncée au pilubc sur les sutppors de comiatmcoiunn spécialisés.

Tout svrceie supplémentaire imprévu, exigé par les nécessités du travail, aanyt puor efeit d'aboutir à un dépassement de la durée broaddbaemie du trvaial est récupéré aevc l'accord du salarié dnas les 2 saeemins sietuvnas par la sseruopsign d'un sreivce de même durée. S'il n'est pas récupéré, il est rémunéré aevc maitorjlan légale du salaire.

c) Tiraval d'entretien

Le taiavr d'entretien est effectué par sievercs de 4 heeurs aevc une psuae de 15 munités et le riuqealt par svecrie de 2 ou 3 heures. En outre, ce n'est que puor des nécessités impératives, acecetdnlis et imprévisibles que des sicreves de 2 heerus porournt être ecolenxenitnelepmt programmés. Par taairvl d'entretien, on etennd l'entretien du décor et du matériel techiqne asini qu'éventuellement l'entretien cnarout du théâtre et de ses dépendances. »

« Ailcrte 3.7
Montage et démontage

La période de mnagtoe ccomenme 5 seeamnis avant la première représentation paatnye puor se tmreienr une snaieme après celle-ci.

La période de démontage cemnomce à l'issue de la dernière représentation et ne puet excéder 3 jours.

Pendant ces périodes, la journée de tvaarl se suite dnas un haorrie cmropis etrne 8 herues et 24 heures. Dnas cttee amplitude, la journée pruroa être fractionnée en 3 siveecrs au mxaimum dnnot la durée mianlime ne puora être inférieure à 2 heures. Conformément à l'article D. 3121-19 du cdoe du travail, la durée queinotide de traavil ecitfeff pourra être portée à 12 herues pneadnt les périodes de mnaogte et de démontage, dnas le rcespt des dnisoitpisis légales caocrnnt la durée milamxae de tarival hdbadarmoeie (art. L. 3121-35 et L. 3121-36 du cdoe du travail).

Pendant ces périodes, une pause de 1 hreue diot être respectée etrne 12 hreeus et 14 hruées et etrne 18 hruées et 20 heures. Suos réserve du reescpt des dsostnpoiiis prévues par l'article L. 3121-33, alinéa 1, du cdoe du travail, si cette pause de 1 hreue ne puet pas être prsie dnas son intégralité ou aux hiroares mentionnés précédemment, elle est rémunérée et dnnoe droit à une pirme de même montant, puls une indemnité de rtuisoeratan prévue au tirt VII « Salraies mmaniaux des psrnelneos teqecuhnis ».

Dans la limite de 6 mteognas par an, en période de montgae et de démontage, si dnas le recpest des atirlces L. 3132-1 et stauivis du cdoe du travail, le ponenersl tqncuihe ne dissopae pas de 44 hruées consécutives de rpoes hamaedodbire (repos qodiuiten inclus), les heuers travaillées sneort siot :

? rémunérées aevc l'adjonction d'une pmrie cerprnonardost à 7 hruées au tuax hrriao normal, néanmoins si l'inobservation des 44 heerus de rpoes consécutives a puor efeit de cioudnre le salarié à dépasser la durée légale hbdadoemdire du travail, cette pimre srea diminuée du motannt de la miajootran déjà versée au titre des heerus supplémentaires puor la seaimne concernée ;

? compensées par 2 jours de roeps par accrod ertne les parties. Pour les cas non prévus par les dsnitpioosis générales du présent article, un aocrcd d'entreprise dvrea être recherché. »

Article 2 - Date d'effet. – Extension. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 6 févr. 2014

Cet aenanvt est cncolu puor ttuoee la durée d'application de la cintovneon cioltevlce nlaniaote des eetepsirns du scueter privé du scetalcpe vivant.

Conformément aux disnsioptions de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail, l'ensemble des pteairs sanraetiigs dneaenmdt que le présent annaevt fasse l'objet d'un arrêté d'extension.

Conformément aux ailrtces L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du cdoe du travail, cet avenant à la présente covnnoetin ciclltvoee nanatlioee des enretispres du setecur privé du slpctcae vnivat srea déposée par la paitre la puls deitgline auprès des sieecvrs du ministère chargé du tairavl ansii qu'auprès du secrétariat-greffe du cinsoel des prud'hommes du leiu de conclusion.

Accord du 29 juin 2015 relatif aux plafonds applicables à l'indemnité

journalière de congé payé

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; PRODISS ; CSCAD ; SMA ; SCC ; SNDTP ; SNC.
Syndicats signataires	SFA CGT ; SNAM CGT ; SNM FO ; FCCS CGC ; FASAP FO ; FC CTFC ; F3C CDFT ; SNLA FO ; SNAPS CGC ; SNACOPVA ; SCSL CTFC ; SN2A FO.
Organisations adhérentes signataires	CAMULC, par lettre du 21 juin 2017 (BO n°2017-39)

Accord du 21 octobre 2015 relatif à l'aménagement du travail à temps partiel

Signataires	
Patrons signataires	CSCAD ; PRODISS ; SNDTP ; SMA ; SNES.
Syndicats signataires	F3C CDFT ; FCCS CFE-CGC ; SNACOPVA CFE-CGC ; SNAPS CFE-CGC ; FC CTFC ; SCSL CTFC ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; SN2A FO.
Organisations adhérentes signataires	CAMULC, par lettre du 21 juin 2017 (BO n°2017-39)

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Sont concernés par les dispositions du présent accord les salariés cadres ou non cadres engagés à temps partiel par des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du salpctee n° 3090, qu'ils soient en contrat à durée déterminée ou en contrat à durée indéterminée.

Par ailleurs, les dispositions prévues aux articles 2 et suivants du présent accord n'ont pas vocation à s'appliquer aux contrats de travail pour lesquels des dispositions dérogatoires à la durée minimale hebdomadaire de 24 heures sont déjà prévues ; il en va ainsi notamment :

? des salariés en contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) dont le caractère sui generis est exclu de plein droit des dispositions des articles L. 3123-14-1 à L. 3123-14-4 du code du travail ;

? des salariés à temps partiel, âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études, qui relèvent de droit d'une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine, cette durée de travail devant être complétée avec les études poursuivies ;

? des salariés applicables de l'application d'une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine afin de faire face à des contraintes particulières : des salariés

Vu l'article D. 7121-37 du code du travail et la réglementation de la caisse des congés spectacles, les salariés des spectacles vivants sont assimilés à un accord transitoire, non dérogatoire, dans le champ de la branche de la culture du spectacle vivant.

Il est rappelé que conformément à la réglementation en vigueur les congés sont plafonnés à 3 fois les minima conventionnels pour les artistes (hors musiciens), et ce à défaut de plafonds spécifiques déterminés ci-après.

Plafonds théoriques applicables pour la période du 1er avril 2015 au 31 mars 2016 :

- ? arts de la scène, chorégraphique, marionnettiste, de variétés, cinématographique et artistique : 307 ? ;
- ? metteur en scène : 307 ? ;
- ? maître de ballet et présentateur : 307 ? ;
- ? artiste lyrique, de music-hall, de rue : 307 ? ;
- ? musicien : 457 ? ;
- ? chef d'orchestre, directeur artistique : 917 ?.

médicales (temps de soins thérapeutiques, invalidité, préconisation du médecin du travail, etc.), des raisons familiales (congé parental d'éducation à temps partiel), dans que cette liste est limitative. Il est rappelé que l'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, dans les entreprises où ils existent, des demandes de dérogations introduites à la durée du travail ;

? des salariés en contrat aidé pour lesquels une durée minimale hebdomadaire dérogatoire inférieure à 24 heures est prévue (notamment CIE, CAE et emplois d'avenir) ;

? des salariés en CDD de remplacement visés au 1° de l'article L. 1242-2 du code du travail.

Pour les contrats de travail en cours à la date de l'entrée en vigueur du présent accord et qui prévoient une durée de travail inférieure à 24 heures, l'employeur pourra déroger à la durée minimale hebdomadaire de 24 heures, soit en appliquant les dispositions du présent accord, soit en faisant valoir que son activité ne permet pas la modification de la durée du travail en cours. Dans ce dernier cas, les dispositions de l'article 6 du présent accord s'appliqueront à l'ensemble des salariés à temps partiel au plus tard au 1er janvier 2016.

(1) L'alinéa 2 est étendu d'une part sur réserve qu'un accord, conclu au niveau de l'entreprise ou de l'établissement détermine les modalités de répartition des horaires pour l'ensemble des salariés effectuant une durée de travail inférieure à 24 heures hebdomadaires, conformément aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 3123-19 du code du travail et d'autre part, sur réserve que la référence aux articles L. 3123-14-1 à L. 3123-14-4 du code du travail soit édictée comme une référence aux articles L. 3123-7, L. 3123-19 et L. 3123-27 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée.

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

Article 2 - Dérogations à la durée minimale de 24 heures
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

2.1. Compte tenu des spécificités d'emploi inhérentes au secteur du spectacle vivant privé, la durée minimale hebdomadaire des contrats de travail à temps partiel visés par l'article 1er du présent accord, autres que les contrats visés aux points 2.2 à 2.4 ci-dessous, est fixée à 16 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mesuré de cette durée.

2.2. Les parties aux présentes précisent que :
? pour les contrats de travail des artistes rémunérés au cachet, cette rémunération a pour effet de représenter un mode de rémunération forfaitaire, aucune durée minimale hebdomadaire n'est exigée ;

? pour les contrats de travail à durée déterminée au plus égale à 7 jours, aucune durée minimale hebdomadaire n'est exigée.

2.3. Puor les foicnntos listées en anxene I, la durée de taarvil hoideaadmbre mmnaile purroa être de 8 heures.

2.4. Puor le psoeernnl lié à l'exploitation de la salle et le pnoeresl de rauasrtieton des ctbeaars dnnt la durée d'ouverture hilbtaluae et régulière est très vibraale sleon les lueix (de 1 à 7 juos par semaine), ce qui est scoure de ctiornnates particulières au naievu de l'organisation, la durée de tviaarl hedamiadobre milnmiae puor les footnncis listées en anenxe II pourra être de 6 heures, à ciotidonn que ce tviaral d'une durée de 6 hereus siot effectué sur une selue journée. Ce peerosnnl srea rémunéré sur la bsae de la glrile de srlaaes mmuiianx donnée en annexe III du présent accord.

Article 3 - Garanties dont bénéficient les salariés engagés à temps partiel

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

3.1. Le rocures à un crotnat à tpmes pitearl ne diot pas aivor puor effet de foecriantir un pstoe parmneet d'une durée au miuinmm de 24 hereus en plsueruis crotnats à tpems partiel, suaf dnas le cas où le ftrnneancemot de ce psote en peruluis cratitos à tpems partiel, imdunnlieeivldet d'une durée inférieure à 24 heures, seiart la conséquence d'une dmeande d'un salarié anyt un cntorat d'une durée de tivraal supérieure à 24 heerus de bénéficiat d'un ctarot d'une durée de monis de 24 heures.

3.2. L'employeur diot fxier des hairores de traavil réguliers pnetartmt au salarié de clueumr psileuurs activités à temps pitreal aifn d'atteindre une durée gallobe d'activité csnepnoradort à un temps pelin ou au minos égale à 24 hueers hebdomadaire. A ce titre, l'employeur diot rperogeur les hariores de taivral du salarié de tlele sorte qu'ils psensiut être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes ou sur des secvreis d'un minmuim de 3 heures.

3.3. Les journées de tivraal ne dnovret pas comporter, au cruos d'une même journée, puls d'une irntpeotuirn d'activité ou une irnrtpuioen supérieure à 2 heures. Il est cveonnu que la demi-journée de tiarval ne puet pas être inférieure à trois hereus de travail.

Si la répartition du temps de traavil n'est pas déjà prévue par le corntat de traival ou un aennvat à celui-ci, l'employeur diot établir une pntliciiofaan des hoarris de tivraal et les cqnemmiour aux salariés concernés. Cttee pcalioafnrit diot être établie sur une période de 4 seeinams et triamsns au moins 8 jrous anvat sa dtae d'effet. (1)

Il est rappelé que la msie en ?uvre d'horaires réguliers ne fiat pas otsclbae à une mitoaaiiodcfn des horriaes par l'employeur. Cette moaafitidcin puet couinrde à une répartition de l'horaire sur tuos les juos olvauebrs et ttoeus les plages horaires, snas restriction. Toutefois, dnas ce cas, l'employeur diot rsectpeer un délai de prévenance de 8 jours.

Pour ptmtreere à l'employeur d'organiser au muix les hrioares du salarié anyat priusules activités, le salarié diot cumuqmieonr à l'employeur les horiares qui lui snot fixés par son ou ses aeurts employeurs.

Le salarié anyat peusirls activités puet rsueefr une maofidictin du pnalning par l'employeur non catibomlpe aevc une atrue activité ploerfosennlse du salarié. Ce reufs ne porrua pas être cttntsoiif d'une futae et jeufiitsr une scinaotn disciplinaire.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant crotranie aux dpsnsioitotis de l'article L. 3123-6 du cdoe du travail.

(Arrêté du 28 airvl 2017 - art. 1)

Article 4 - Heures complémentaires

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Conformément aux dioissnopts de l'article L. 3123-18 du cdoe du travail, les prtreaiaes sicuaox cninnvoeet que des hueres complémentaires poruront être effectuées par le salarié dnas la lmtie du 1/3 des herues prévues inniimeetalt dnas le crtaont de travail. Cacunhe des heerus complémentaires apcoleicms au-delà de la durée prévue au catnrot de tviaarl dnone leiu à une marjatooin de srliaae de 25 %. Il est rappelé que les hueres complémentaires ne punevet pas avoir puor eefft de petorr la durée du tvairal aclocimpe par le salarié au naievu de la durée légale du travail.

(1) Acirlte étendu suos réserve que l'article L. 3123-18 auequil il fiat référence siot etnnde comme étant l'article L. 3123-20 du cdoe du tvairal dnas sa rédaction issue de la loi précitée.

(Arrêté du 28 arvil 2017 - art. 1)

Article 5 - Complément d'heures *En vigueur étendu en date du 1 mai 2017*

L'employeur et le salarié puveent cuclnoe un aeenvt ptrneeamt d'augmenter teneirmoramept la durée de tairval du salarié. Le refus puor le salarié de colcnrue un tel aevnnt n'est pas une futae et ne puet pas jseituifr une scatnoin disciplinaire.

Le nmobre mxamal d'avenants au ttrie du « complément d'heures » est fixé à 4 par an et par salarié, en droehs des cas de rceemnamlpet d'un salarié absnet nommément désigné. L'avenant précisera la durée paedntt lealauque il s'applique et le nrbone d'heures concernées ansii que, le cas échéant, la nvleluoe répartition des hueres entre les jorus de la sinemae ou la nvlluoe répartition des sniaemes dnas le mois. Cahque aevnant s'applique puor la durée qu'il prévoit et s'arrête atietqmneuaout au terme prévu. La durée du tvairal ilieenintamt cenuovne reinvedet alors applicable.

L'employeur posorerpa porritimrieneat un avannet de complément d'heures, en fotincon des bosines du service, aux salariés rpeanlmssit les cidntonios de qtafiaiouilcn et de compétences rqueiess puor le psote (que celui-ci rtesosse ou non de luer catégorie professionnelle) et anayt exprimé par écrit une volonté d'augmentation de luer durée de travail.

Article 6 - Priorité d'emploi

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Les salariés à tepms piaertl qui saihutneot oupccer ou rdprenee un emploi à tpmes cemlopt et les salariés à tpems celpomt qui sotnahiuet oucpecr ou rpdnrree un eolpmi à tpmes pareil dnas le même établissement ou, à défaut, dnas la même erirtsepe ont priorité puor l'attribution d'un eolpmi rssortnessiat de luer catégorie pnoilnesolrefse ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la ccainsannsoe de ces salariés, par vioe d'affichage, la ltsie des eipolms diinebslpos ceanprdnorsos anvat que ceux-ci ne sieont oretuvs à cddutrinaae externe.

Les salariés frueomlnt luer damdene de pssagae à tepms peiatrl ou à tpmes peln par lttete recommandée aevc aivs de réception adressée à l'employeur au moos 6 mios anvat la dtae souhaitée de msie en ?uvre du tpmes partiel. L'employeur dissope d'un délai de 3 mios à comept de la réception de la dmaende du salarié puor répondre. En cas de refus, l'employeur fiat connaître par écrit au salarié les roansis oijetecvbs qui ne pmeettnt pas de répondre fabmlvanoeert à la damdene du salarié.

Si la daenmde du salarié ne puet pas être saafitste sur son pstoe ou un pstoe équivalent, l'employeur puet ppseoror au salarié à temps petiarl qui shiauote tlailevarr à temps pilen un eompli rosantesrt d'une atrue catégorie psiefnrslnoloe que la sinene ou un emploi non équivalent. L'employeur porospe également pirreeromitniat à ce salarié un éventuel complément d'heures.

Article 7 - Possibilité de déroger au présent accord par un accord d'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Le présent accrod ne pvanuot pas répondre à tuos les beinsos et à tutoes les craeotnnts d'organisation qu'impose la diversité des codtnios d'exploitation des etnerpriess du slcpacete vivant, les eeeiprtrnss pnuorrot aménager les présentes doioitsipsns dnas le cadre d'un aocrd d'entreprise.

7.1. Dnas les epseitres anyat au mions un délégué syndical, l'accord cleclotif d'entreprise drvea être cnolcu aevc les orgoaansitins sinldacyes de salariés représentatives et représentées par un délégué syndical.

7.2. Dnas les esteirpnes n'ayant pas de délégué syndical, il prroua être clncou un aocrd cticelof d'entreprise dnas les cntoiondis de l'article IV.26.2.2 de la cotoinnevn cleoective ntaiaone des eesnritpes du setcuer privé du salccptee vivant.

(1) Aticrle étendu suos réserve du rcspeet des dpoitosisiins des aceirlts L. 3123-18, L. 3123-19, L. 3123-21 et L. 3123-22 du cdoe du tvairal relatifs, repeitscemvent aux modalités de msie en ?uvre de la priorité d'emploi, à la durée mlniame de trivaal des salariés à tepms partiel, à la miraojtaon des hueres complémentaires et aux compléments d'heures par avenant.

(Arrêté du 28 arvil 2017 - art. 1)

Article 8 - Cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Conformément à l'article L. 241-3-1 du cdoe de la sécurité

sociale, en cas d'emploi exercé à temps partiel au sens de l'article L. 3123-1 du code du travail, l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à son activité exercée à temps plein.

Article 9 - Date d'effet. – Extension. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

En application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail, l'ensemble des parties signataires d'adhésions que cet accord fassent l'objet d'un arrêté d'extension. A ce titre, cet accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté pris en vertu du présent accord.

Comme le prévoient les articles L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

En application de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, les articles L. 3123-14-1 et L. 3123-14-4 du code du travail fixent à 24 heures la durée maximale hebdomadaire des temps partiels.(1)

Afin de tenir compte des spécificités qui touchent les conditions d'emploi dans certaines branches d'activité, le législateur a prévu de permettre aux partenaires sociaux de prévoir un aménagement de ces dispositions dans le cadre d'une convention ou d'un accord de branche étendu.

Les organisations représentatives au sein de la branche du secteur privé du commerce de détail de détail des salariés engagés dans le cadre de la convention collective nationale des employés du secteur privé du commerce de détail (idcc 3090).(1)

Dans cette branche, les emplois de tous les salariés sont effectués au sein d'entreprises. Cependant, pour certaines catégories professionnelles et compte tenu des spécificités du secteur et des diversités, d'une part, des métiers et, d'autre part, des conditions d'exploitation des entreprises du secteur vivant, ces emplois peuvent être à un niveau limité en heures et sont donc souvent occupés à temps partiel pour une durée hebdomadaire inférieure à 24 heures.

Le présent accord vise donc à adapter au secteur les dispositions légales en matière de travail à temps partiel tout en favorisant le maintien de ce type d'emploi, essentiel à l'économie du secteur.

(1) Les alinéas 1 et 3 du préambule sont étendus sous réserve que les références aux articles L. 3123-14-1 et L. 3123-14-4 soient étendues comme des références aux articles L. 3123-7, L.

3123-19 et L. 3123-27 du code du travail d'application de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels.
(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

Annexe

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Annexe I

Liste des fonctions pour lesquelles la durée de travail minimale hebdomadaire pourra être de 8 heures selon les dispositions du point 2.3 de l'accord

Attaché(e) à l'accueil
Attaché(e) à l'information
Agent de triage et d'accueil
Employé ou agent d'entretien/maintenance
Agent de vente et d'accueil/hôte, hôtesse d'accueil
Barman/serveur
Caissier(ère)/caissier(ère) de location
Contrôleur/agent de contrôle et d'accueil
Coursier
Distributeur/tracteur, afficheur
Employé de catering/assistant cuisinier
Gardien(ne)
Opérateur projectionniste
Responsable contrôle et accueil
Vendeur(se) de produits dérivés

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Annexe II

Liste des fonctions liées à l'activité de salle et restauration des établissements pour lesquels la durée de travail pourra être de 6 heures selon les dispositions du point 2.4 de l'accord

Ensemble du personnel de la salle de restauration de l'annexe III catégorisée de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du commerce de détail vivant.
Photographe professionnel (photos).
Agent de sécurité incendie/agent de sécurité.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2017

Annexe III

Salaires minimaux pour le personnel de salle et restauration des établissements selon les dispositions du point 2.4 de l'accord
Grille des salaires des catégories de la restauration

(En euros.)

Niveau de qualification	Ech.	Taux horaire Contrat de plus de 6 heures par semaine	Taux horaire Contrat de 6 heures par semaine
Cadres groupe 1		17,76	19,54
Cadres groupe 2		14,57	16,03
Cadres groupe 3		12,55	13,81
Agents de maîtrise	1	10,67	11,74
	2	10,85	11,94
Employés qualifiés groupe 1	1	10,13	11,14
	2	10,22	11,24
Employés qualifiés groupe 2	1	9,87	10,86
	2	10,00	11,00
Employés	1	9,71	10,68
	2	9,79	10,77

Avenant du 10 novembre 2015 relatif à la commission de suivi et de validation des accords

Signataires	
Patrons signataires	La CACSD ; Le sicydnat ntoniaal des PORDSIS ; Le SCC ; Le SNDTP, Le SNES,
Syndicats signataires	La FCCS CFE-CGC ; Le SCVPAONA CFE-CGC ; Le SNPAS CFE-CGC ; La FC CTFC ; Le SSCL CTFC ; Le SFA CGT ; Le SANM CGT ; Le SNPATYC CGT ; La FAASP FO ; Le SN2A FO,
Organisations adhérentes signataires	CAMULC, par lertte du 21 jiun 2017 (BO n°2017-39)

Article 1er - Révision de la convention collective
En vigueur étendu en date du 10 nov. 2015

Conformément aux diisipotnoss de l'article 16.2 de la coonetnivr ctecelolvie nianlatoe des etrepsnreis du scetuer privé du stecaplece vnavit du 3 février 2012, il a été décidé ernte les ptaries sintairages de réviser cetinraes des dsitipoosnis de cttee même convention.

Les atclires 16.6 et 16.12 snvautis snot supprimés :

Article 16.6 supprimé. ? Ciomimsosn d'arbitrage

Tout différend pesosornniefl ne nécessitant pas d'interprétation de la cvontneoin ctiocvlele prorua être soumis à l'examen d'une cisomiomsn d'arbitrage composée de duex médiateurs de branche, chisios par le salarié, représentant une (ou deux) osonitriaagn (s) slayincde (s) de salariés saitriagne (s) de la présente cntneovoin et de duex médiateurs de branche, csoihs par l'employeur, représentant une otsagraniion d'employeurs srtagniaie de la présente cetnovionn collective.

Article 16.12 supprimé. ? Règlement intérieur intégré

Les dtinsopiios de cet alictre snot intégrées dnas l'article 16.7 nouveau.

En conséquence, les actelris 16.7 à 16.13 dennivenet les aretlics 16.6 à 16.11 des ceulsas cmnmeous de la cneioitvnr cevtilocle notanaile des ensprietes du seecutr privé du saeltccpe vnvat et snot aménagés de la manière svuatne :

« Article 16.6

Commission naonalite de suivi, d'interprétation, de cocnltiioan et de vaitioadln des accodrs

Il est institué une cisimosimon prataiire de suivi, d'interprétation, de clnatcioioin et de voadiitlan des aodrcs (ci après la CNSICV).

Article 16.7. ? Citoisoimpon et fenimmenctonot

La CNCISV est composée d'un représentant de ccaunhe des cniq oroaigtnsnais de salariés représentatives au niaevu de la bcranhe d'une part, et de cniq représentants des ooninagaritss d'employeurs représentatives de la bcnhrae d'autre part.

La CCISNV est sisiaie siot à l'initiative d'une ou psureluis osiontganaris slaneccdiys représentatives dnas la branche, siot à l'initiative d'une ou pleurisus ogniasatonris d'employeurs représentatives dnas la branche, par lertte rsemie en mian prproe au président de la cioisomsmn ou envoyée par lterre recommandée aevc aivs de réception ou par crueoril adressé au secrétariat de la CMP.

Elle se réunit sur ctivooncan de son président, dnas un délai mximaum de 15 jorus cadeenarils après la dtae de présentation de la ltrete de ssiaine dnas le cas d'une daemdne de conciliation, et dnas un délai mxmuam de 2 mios dnas les aterus cas : de sviui et d'interprétation de la cniotvovon cvitollcee naniaotle ou de vialotidn des accodrs.

Les règles de fotenimnnocet de la CCNSIV snot déterminées par un règlement intérieur qui srea établi au puls trad lros de la première réunion de la CNSICV.

Article 16.8
Rôle d'interprétation

Dans son rôle d'interprétation, la cisoomsimn praaritie a puor oejbt de régler les difficultés d'interprétation dnnoant leiu à des ltiiegis de portée ccotlviele rteaifls à l'application dnas les eitsprernes de la bnrache des diopstiinoos de la présente conntovien collective, de ses aeenxs et aavetnns préalablement à tuote action en justice.

La cimoomissn piatiarre puet :

? siot émettre un aivs sur l'interprétation d'une ou pusluries caeusls de la civneoonn ceiclvltioe nationale, cet aivs s'imposant à cahque ptirae dès lros qu'il arua rucileli la majorité auslboe des viox exprimées des représentants des oasorinangits de salariés présents et la majorité aubsole des viox exprimées des représentants des eulromypes présents ;

? soit, cosanntatt la nécessité de mfoediir une cuasle de la cveonointn ctcliveloe nationale, rvoenyr l'examen de la csuale de la cooinvetnnc vletiolce naianltoe à la procédure de révision prévue à l'article 16.2 de la présente cvneiootnn collective. Dnas ce cas, des négociations sur la mdoaiiofctin de la cusale d'origine s'engageront ombnetoaielrlgt au puls trad dnas les 2 mios sivnuat l'avis de la CSCINV

Article 16.9
Rôle de ccainitloion

Dans son rôle de conciliation, la cmoisosmin parriatie diot :

? examiner, dnas les eistreeprns qui ne dnpssoiet pas d'institutions représentatives du personnel, les différends d'ordre individuel, en lein aevc l'application d'une cuslae de la ctenvoionn collective, n'ayant pu teovrur de sluitoon dnas le crade de l'entreprise ou de l'intervention des clinorlsees conneinnvetlos des salariés.

? rehcrecr amalinembet la sliotoun aux cnioltfs collectifs.

Afin d'assurer l'effectivité du présent dispositif, la réunion de la CSNICV dnas son rôle de ciianltoicon est annulée si l'une des ptieras à la conialioctn ruesfe de s'y présenter.

En cas d'impossibilité avérée de l'une des pearits de se rrnede à la réunion de la CNSICV, la réunion est reportée à une dtae ultérieure fixée par la CNSICV.

La cmossimion puet décider d'entendre crordotecnenitiamt ou séparément les peitars intéressées.

Si une ccootiiialnin intervient, les etmgenneags des patires snot consignés dès lros sur un procès-verbal de conciliation, signé par les représentants de la comiomissn et par ccahnue des ptaeris au ltiige lros de la réunion.

En cas d'échec de la ttevnaitte de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation rmaneertpt les pooiitnss ripsecveets des patires srea immédiatement établi par les members de la cmssoomiin et adressé au puls trad dnas les 8 jorus savnuat la réunion, cqhuae prtaie renovcuat alors sa liberté d'utiliser les voeis de diort qui lui snot ouvertes.

La non-comparution de la pairte qui a iutnidort la requête aux fnis de ciciltonaoin vuat rotonaniicen à sa demande.

Article 16.10
Rôle de vitodliaan des arcdocs d'entreprise

Dans son rôle de validation, la CCISNV exinmae les acodrcs signés par un représentant du pnoreensl et les accodrcs qui

dérogent à une ou plusieurs dispositions de la présente convention collective.

La CCISNV a pour objet de vérifier la conformité des accords signés, avec ses dispositions fondamentales en vigueur. A cet effet, la présente sera transmise à la fois au secrétariat de la commission unilatérale de l'accord et elle devra être validée.

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

Les membres de la commission qui sont opposés se voient de leur position.

Les accords ne peuvent être en vigueur qu'après dépôt auprès de l'autorité administrative par application des articles L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail avec l'extrait du procès-verbal de validation par la commission paritaire pour les accords collectifs avec les représentants du personnel.

La commission dispose de 1 mois pour donner son avis. A défaut de réponse, l'accord est réputé avoir été validé.

Article 16.11

Participation des salariés mandatés aux commissions d'entreprise

a) Droit d'absence

Le temps passé par les salariés dûment mandatés par leurs représentants syndicaux pour participer aux commissions d'entreprise pendant l'horaire de travail est considéré comme temps d'absence autorisé, ne faisant l'objet d'aucune retenue de salaire et demeure assimilé à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Accord du 15 décembre 2015 relatif au régime collectif obligatoire complémentaire frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; PRODISS ; CSCAD ; SMA ; SCC ; SNDTP ; SNC.
Syndicats signataires	SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; SNM FO ; FCCS CFE-CGC ; FNSAC CGT ; FASAP FO ; FC CTEC ; F3C CDFT ; SNAPS CFE-CGC ; SNSV FO ; SNACOPVA CFE-CGC ; SCSL CTEC ; SN2A FO.
Organisations adhérentes signataires	CAMULC, par lettre du 21 juin 2017 (BO n°2017-39)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les parités sociales saines et équitables :

? que les salariés dit « intermédiaires du spectacle » au sens de l'article 1.2.2 de l'accord interprofessionnel du 20 décembre 2006 (tel que modifié par l'avenant du 16 juin 2008) bénéficient d'une garantie de frais de santé depuis l'entrée en application de

Les salariés concernés sont tenus d'informer leur employeur au moins 10 jours avant la date de chaque commission. L'absence du salarié ne doit pas entraîner la rupture du contrat.

b) Indemnités de déplacement

Les règles relatives à l'indemnisation des frais de transport et de repas des itinéraires scyphadins de salariés siégeant à la commission mixte paritaire de négociation de la convention collective sont fixées dans un accord en date du 8 mars 2006 annexé aux présentes et sont étendues aux commissions et séances de négociation. Le financement de ces indemnités est assuré par l'aide au partenariat telle que définie au titre V. 3.

c) Rémunération des salariés mandatés

Le salarié mandaté pour participer à l'une des commissions d'entreprise sera rémunéré par son employeur dans les mêmes conditions que s'il avait travaillé dans l'entreprise le jour de sa convocation. »

Article 2 - Date d'effet. – Extension. – Dépôt

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2015

Cet accord est conclu pour toute la durée d'application de la convention collective nationale des entreprises sur secteur privé du spectacle vivant et entre en vigueur dès sa signature.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail, l'ensemble des parties signataires d'ici que le présent aient fssae l'objet d'un arrêté d'extension.

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail, cet accord est à la présente convention collective nationale des entreprises sur secteur privé du spectacle vivant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

annexé ;

? qu'il a été mis en place sous réserve de conditions avant la signature de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant privé icdc n° 3090 (ci-après « la CNCVSP ») pour les théâtres privés membres du SDTNP et pour les entreprises qui adhérent à l'ancienne convention collective nationale de la branche chanson, variétés, jazz, musique avec l'idcc n° 2322 du 30 avril 2003 un financement de la complémentaire frais de santé des salariés non titulaires et qui a été repris dans le cadre de l'annexe II de la CVNCSF sous certaines conditions.

Au vu du présent accord, les parties s'accordent à ce que la volonté que les salariés non titulaires bénéficient d'une couverture de la complémentaire santé bénéficiant d'une couverture collective à adhésion obligatoire en matière de remboursements de frais occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident dans des conditions définies par eux, plus favorables que celles fixées par la loi et les règlements, sous réserve du respect des exigences de plafond posées par les articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale relatives aux cotisations « rps ».

Le présent accord est conclu conformément aux dispositions de la loi n° 22013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi.

Le titre Ier ci-après définit :

? les bénéficiaires de cette couverture ainsi que les cas et conditions de dépense d'affiliation ;

? le contenu et le niveau des garanties définies par le présent accord ainsi que les modalités de financement en conformité avec les exigences des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale relatives aux cotisations « rps » ;

? les modalités de répartition de la charge entre l'employeur et salarié.

Le titre II se réfère à un onglet intitulé « Auteurs qui s'engage, par contrat, à couvrir les bénéficiaires de la couverture sociale en place par le présent accord aux tarifs et conditions définies ci après par les partenaires sociaux. »

Cette lettre a été annexée à l'avenant pour être en vigueur l'assurance que la couverture proposée par l'organisme référencé dans le présent accord est bien conforme aux garanties minimales définies au titre Ier et qu'elle offre de meilleures conditions économiques avantageuses.(1)

Etant ici précisé que les gntiaears définies au tirte Ier snot supérieures au pianer de soins légal fixé par décret du 18 srmtebpe 2014 codifié aux aeriltcs D. 911-1 et stviuans du cdoe de la sécurité sociale.

(1) Les alinéas 5 et 6 du préambule de l'accord snot eluxcs en tnat qu'ils snot ctnreiaors aux disopiintsos de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale.
(Arrêté du 9 mai 2018 - art. 1)

Titre Ier Régime collectif et obligatoire de complémentaire frais de santé

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent arccod s'applique, sur le trorreite métropolitain et dnas les départements et collectivités d'outre-mer, à l'ensemble des etnseirpds de la bnchrae du salcctpce vnaivt privé au snes de l'article 1er du ttrie Ier de la CVCSNP asini qu'à l'ensemble de lures salariés, à l'exclusion des salariés visés à l'article 1.2.2 de l'accord ianecbhretrns du 20 décembre 2006 (dans sa rédaction issue de l'avenant du 16 juin 2008) itintusant des gtaneraris ceotviclcls et otagobilries puor l'ensemble des intnttemetris du scapctele (1) et des salariés visés au deuxième terit de l'article 2 du crptiahe IV. 1 du ttrie IV de l'annexe II de la CCSVNP (tel que modifié par l'avenant du 19 juin 2012) (2).

(1) 2.2. Salariés bénéficiaires

Le présent arccod connree l'ensemble des salariés creads et non cadres, atuiqrisets et techniques, employés à conartt à durée déterminée, dnot la foicontn est reprise, snot dnas la ltise des emlpois puor luslqees le roruecs au cortant de tvraail à durée déterminéed'usage est autorisé par la coneonitvn collective, snot dnas la lctie des eloiipms des anenexs VIII et X au régime d'assurance chômage. Ils senrot ci-après dénommés les « inemtitettrns du speclctae ».

(2) Puor les geitarnas « Firas de sinos de santé » prévues au IV. 3 du présent titre, l'ensemble des salariés peeamnrtts de ces mêmes entreprises, dnot la durée de présence dnas l'entreprise est égale ou supérieure à 6 mois.

Définition : on enentd par salariés prteaenms les salariés employés en craontt à durée indéterminée ou en ctonart à durée déterminée non éligibles au bénéfice du régime prrope aux intrittemntns du sccapctele (annexes VIII et X du régime d'assurance chômage) issu de l'accord issetoernreoninpl du 18 décembre 2006.

(3) L'article 1er est étendu suos réserve du reecspt des diossitopnis de l'article L. 2222-1 du cdoe du travail.
(Arrêté du 9 mai 2018 - art. 1)

Article 2 - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent acrocd inustrae un régime orialibtgoe de complémentaire faris de santé au bénéfice des salariés ertnnat dnas le cahmp d'application défini à l'article 1er du présent accrod (ci-après les salariés) de l'ensemble des etprsiens de la barhcne du steecur du scapctele vvanit privé au snes de l'article 1er du ttrie Ier de la CCNSVP.

Il définit puor ces salariés une cruevrtoue mianimle en matière de rbeuenetrmmsos de frias occasionnés par une maladie, une maternité ou un accident, suos réserve du respct des eigxecnes de paolnfd posées par les arelitcs L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du cdoe de la sécurité sloiace relifats aux cntaorts dtis « rbpplseanoss ».

Au 1er jnivaer 2016, cqhaue enrseritpe du cmahp de la CVSCNP diot avoir colcnu un coarntt ceilotclf et ortiblaogie de complémentaire faris de santé aevc l'organisme de son choix, petatnemrt la msie en ?uvre de cette cerutvoure et en avior informé par écrit cqhaue salarié.

Les grantaies de ce contrat, les conotiinds puor y adhérer, la

srtttcrue des ciottnaioss et la répartition de luer cagrhe ernte elmyouper et salarié doeinvrt répondre aux dtssioniopis du présent trite Ier.

Article 3 - Bénéficiaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

3.1. Bénéficiaires à ttire obrolagiite

Sont bénéficiaires à ttrie obtiroliage de la crurvtoeue msie en plcae par le présent accord, suos réserve des actelirs 3.2 et 3.3, les salariés ennartt dnas le camhp d'application défini à l'article 1er du présent accord.

3.2. Dnsnieeps d'affiliation (1)

Pourront tftoueios être dispensés de s'affilier au caontrt de complémentaire faris de santé ssriouct par l'employeur, snas rmtreete en cause le caractère cietlcolf et oialrtbigoe de celui-ci, s'ils en fnot la dmednae par écrit :

? les salariés à tmpes ptireal et anirpteps dnot l'adhésion au système de geiatrans les ciaiourndt à s'acquitter d'une coioasitn représentant au mnois 10 % de luer rémunération brtue ;

? les salariés et atenppris en ctonart à durée déterminée ou en cntroat de misiosn d'une durée au minos égale à 12 mios suos réserve de jeufitris par écrit, en pnarusdoit tuos documents, d'une crvoruteue ildieldivnue faris de santé stricsoue par alielrus puor le même tpye de gntaearis ;

? les salariés et arpipntes en catonrt à durée déterminée ou en catonrt de miiiosn d'une durée inférieure à 12 mios ;

? les salariés qui bénéficient par aellrius d'une coetrurvue cetcllivoe firas de santé raenlevt d'un dsitipsoif de prévoyance complémentaire cformone à un de cuex fixés par l'arrêté du 26 mras 2012 (notamment en tnat qu'ayant diort de luer conjoint), à cniitoodn d'en jeitfusir cahuqe année.

Conformément aux dtiipoinosss de l'arrêté du 26 mras 2012, la dpinsses d'adhésion est accordée aux salariés qui bénéficient y copmirs en tnat qu'ayants driort de peronttissas sereivs dnas le crade d'un ditspiiosf de prévoyance complémentaire ripmlesanst les cotindnois mentionnées au 6e alinéa de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale.

La dspniese ne puet jueor puor un salarié anayt diort au tirte de la grantiae dnot bénéficie son cnonjoit salarié dnas une ature eepntisrre que si ce dsioitispf prévoit la corurevtue des aytans doit à ttire obtlogriaie :

? par le régime locl d'assurance miaalde du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Msllcoe ;

? par le régime complémentaire d'assurance mdliaae des iutnrdiess électriques et gazières ;

? dnas le cdrae des donssopitiis ritaelves à la ptitapioiarcn de l'Etat et de ses établissements pciulbs au fmeencniant de la pooreticn slioace complémentaire de lures porseenlms ;

? dnas le carde des doosipiinsts raielvtvs à la pittairopacn des collectivités treiorartiles et de lreus établissements plbuics au fcnniemnaet de la pictotreon sliacoe complémentaire de lures agnets ;

? dnas le cdrae des crntaots d'assurance de gourpe issus de la loi Miedlan reavilte à l'initiative et à l'entreprise individuelle.

3.3. Possibilité d'un vsremnet de sousuitbtitn (art. L. 911-7-1 du cdoe de la sécurité sociale)

Pour les salariés en craontt à durée déterminée, en crtanot de msioisn ou à tmpes piratel dnot la durée du cotanrt ou la durée du tivaval prévue par celui-ci est inférieure aux pfnldoas fixés par le décret pirs en apoalpitcn de l'article L. 911-7-1 du cdoe de la sécurité sociale, la covuruete en matière de rbeemnurmsot complémentaire de fiars occasionnés par une maladie, une maternité ou un adneccit instituée par le présent acorcd puet également être assurée par le biais d'un vneesemrt par l'employeur d'une somme représentative du fmninaeent résultant de l'application du présent acorcd et qui s'y substiue alors. Ctete citbuorniotn pnerd la fmore d'un « chèque santé ».

L'octroi de cttee conttobuirin paarltoe est conditionné par l'obligation puor le salarié d'adhérer à un cronat idniueidvl de faris de snios de santé « renaolssbpe ». Le salarié dreva jetsuiifr ctete adhésion auprès de son employeur.

Ce « chèque santé » ne puet être cumulé aevc le bénéfice de la CMU-C, aevc l'ACS ou enroce aevc une cvrertuoe coitvelcle otobrlgaie santé, y cripoms en tnat qu'ayant droit, ni aevc une ceuturvroe complémentaire donnat leiu à paitiproacin financière d'une collectivité publique.

3.4. Bénéficiaires à titre facultatif

Les salariés ont la possibilité d'affilier leurs ayants droit à titre facultatif et à l'exclusion exclusive. La notion d'ayant droit rattachée les bénéficiaires suivants :

- ? le conjoint, pacsé, concubin ou partenaire lié par un Pacs à charge au sens de la sécurité sociale de moins de 21 ans ;
- ? ou jusqu'à 26 ans s'ils sont étudiants, apprentis, intérimaires, à la recherche d'un emploi, en contrat de travail à durée déterminée ou contrat d'insertion professionnelle ;
- ? ou quel que soit leur âge pour les enfants en situation de handicap prévus par la loi n° 2005-102 du 11 février 2005 sous réserve que leur handicap ait été reconnu avant 18 ans (ou avant 26 ans pour ceux qui remplissent les conditions ci-dessous).

3.5. Conséquences de la suspension du contrat de travail

3.5.1. Périodes de suspension du contrat de travail ouvrant droit à une indemnité du salarié mise, au moins pour partie, à la charge de l'employeur

Les salariés bénéficiaires dont le contrat de travail est suspendu et qui bénéficient, dans ce cadre, d'un maintien de salaire total ou partiel ou du versement d'indemnités financées au moins en partie par l'employeur, comme par exemple de la garantie de salaire prévue aux articles XI. 2 et XI. 4 de la CCNSVP, restent affiliés au régime aux mêmes conditions que les salariés en activité dont le versement de leur contrat de travail et tout que l'employeur assure un maintien de tout ou partie de la rémunération ou prend en charge une partie des indemnités dont ils bénéficient.

3.5.2. Autres cas de suspension du contrat de travail

Dans tous les autres cas de suspension du contrat de travail, les salariés bénéficiaires peuvent, sur leur demande, continuer à bénéficier du régime sous réserve d'acquiescer eux-mêmes la totalité de la cotisation correspondante.

3.6. Conséquences de la rupture du contrat de travail

3.6.1. Portabilité

En cas de rupture de leur contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à une prise en charge par le régime d'assurance chômage, les salariés bénéficient du maintien du régime obligatoire et obligatoire de complémentaire frais de santé dont ils bénéficiaient au sein de l'office, dans les mêmes conditions que les salariés en activité, conformément aux dispositions de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale. L'employeur est tenu d'informer le salarié de cette disposition dans les conditions prévues à l'article 4 ci-après. Le maintien des garanties est applicable à compter de la date de cessation du contrat de travail et pendant une durée égale à la période d'indemnisation du chômage, dans la limite de la durée du contrat de travail ou, le cas échéant, des durées de contrat de travail lorsqu'ils sont consécutifs chez le même employeur. Cette durée est appréciée en mois, le cas échéant arrondi au nombre supérieur, sans pouvoir excéder 12 mois. Ce maintien de garanties est garanti pour le salarié et pour l'employeur. Il est financé par un système de mutualisation intégré aux cotisations du régime de complémentaire frais de santé des salariés en activité.

3.6.2. Maintien de la cotisation complémentaire frais de santé en application de l'article 4 de la loi « Eivn »

En application de l'article 4 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989 dite loi « Eivn », la cotisation du régime complémentaire frais de santé est maintenue par l'organisme assureur, dans le cadre d'un nouveau contrat au profit des anciens salariés bénéficiaires d'une retraite d'incapacité ou d'invalidité, d'une pension de retraite ou, s'ils sont privés d'emploi, d'un revenu de remplacement, sans condition de durée, sous réserve que les intéressés en fassent la demande dans les 6 mois qui suivent la rupture de leur contrat de travail ou, le cas échéant, dans les 6 mois suivant l'expiration de la période de portabilité dont ils bénéficient. L'obligation de verser le montant de la cotisation complémentaire frais de santé à ces anciens salariés incombe à l'organisme assureur, l'employeur n'intervenant pas dans le financement de cette couverture.

(1) L'article 3.2 est étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 911-7 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale.

(Arrêté du 9 mai 2018 - art. 1)

Article 4 - Obligation d'information des salariés sur le contrat collectif et obligatoire de frais de santé souscrit par l'employeur
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Conformément à l'article 12 de la loi « Eivn », l'employeur doit remettre à chaque salarié affilié au contrat de complémentaire frais de santé applicable au sein de l'entreprise une notice d'information détaillée, établie par l'organisme assureur, résumant les garanties souscrites et leurs modalités d'application, ainsi que toutes les mises à jour de ce document.

Ces informations peuvent être délivrées par tout moyen adapté permettant de répondre efficacement à cette obligation, notamment courrier, courriel, intranet.

En cas de rupture du contrat de travail ouvrant droit à la portabilité, l'employeur mentionne dans le formulaire de travail une information sur les droits du salarié au titre de la portabilité des garanties.

Article 5 - Garanties

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les garanties définies ci-après constituent le socle de référence des garanties dont les salariés cotisent par cet accord collectif bénéficient. Ces garanties sont conformes aux exigences de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale. Elles sont également conformes à celles des articles L. 871-1, R. 871-1 et R. 871-2 du code de la sécurité sociale, dans leur rédaction en vigueur à la date de conclusion du présent accord, relatives aux cotisations « obligatoires ». L'ensemble des remboursements ci-dessous s'entend dans la limite des dépenses réelles et sur justification. Par ailleurs, lorsque le régime complémentaire, son régime complémentaire vient sous déduction du régime d'assurance maladie obligatoire et le (ou les) contracté (s) d'assurance maladie complémentaire.

(Tableaux non reproduits, consultables en ligne sur le site www.journal-officiel.gouv.fr, rubrique BO Collective.)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2016/020/boc_20160020_0000_0021.pdf

Article 6 - Financement du régime collectif complémentaire frais de santé et obligatoire

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

6.1. Structure de la cotisation

Le contrat de complémentaire frais de santé conclut par l'employeur doit prévoir deux groupes de cotisation :
? salarié adhérent seul, cotisation « isolé » ;
? salarié adhérent avec des ayants droit à charge.

Afin de garantir à l'ensemble des salariés un niveau de couverture globale identique, régime de base compris, chacun des groupes de cotisation comprend différents montants selon que le salarié est affilié :
? au régime obligatoire de l'Alsace-Moselle ;
? au régime général de la sécurité sociale.

6.2. Répartition de la charge de la cotisation entre l'employeur et le salarié

Conformément à l'article L. 911-7-II du code de la sécurité sociale, l'employeur amuse la moitié du financement de la cotisation du salarié, tel que visé à l'article 6.1 ci-dessus, cotisation « isolé ». Le financement des cotisations au titre des éventuels ayants droit est à la charge exclusive du salarié.

Les parts conviennent de revoir les modalités de répartition fixées à cet accord dans un délai de 12 mois.

Titre II Labellisation

Article 7 - Organisme labellisé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Un crtoant corofnme aux dopitniioss du présent accord, aueuql les emopyruels peuvnt adhérer dnas les cnnoitoids ci-après définies, est cloncu etnre l'institution de prévoyance Aeiudns et les paretreanis suoaicx satariegnns puor aursesr la corvueutre de complémentaire frais de santé des salariés rlneevat de la CCNSVP.

Article 8 - Cotisations appelées par l'organisme labellisé pour les bénéficiaires à titre obligatoire
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

8.1. Cotisation

La ctiostoian appelée par l'organisme labellisé puor les bénéficiaires à trtie oilgobritae et cndarpesoornt aux girntaaes définies à l'article 5 ci-dessus est fixée comme siut :

? salarié affilié au régime général de la sécurité saolcie :

--? isolé : 32 ? ;

--? fallmie (conjoint et/ou enfants) filattcauve :

--? cnjoonit : 39,90 ? ;

--? enanft : 16,10 ? ;

? salarié affilié au régime obitaliogre laocl de l'Alsace-Moselle :

--? isolé : 26,40 ? ;

--? failmle (conjoint et/ou enfants) ftaltuivace :

--? cinoonjt : 32,82 ? ;

--? eannft : 13,19 ? ;

8.2. Eluiovotn des csatitoions et des garanties

Les tuax de ciaitotson précisés à l'article 8.1 ci-dessus snot gatarnis par l'organisme labellisé jusqu'au 31 décembre 2017 hros évolutions législatives et réglementaires.

A l'issue de cette période, et en ftnooicn de l'équilibre fenaniicr du régime, les garietans et/ou les catsoiniots pruonrot faire l'objet d'un ajetesmnut négocié par les peerratains scoaux réunis en cmossioin mtixe ptriaarie de la cinotneovn collective, après présentation des cpotems par l'organisme recommandé.

Le tuax de coiittason évoluera dnas le tpmes en fotocnin de la cotaoommsn médicale tlotae (CMT).

Article 9 - Garanties surcomplémentaires
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'organisme labellisé puet peoproshr aux salariés affiliés de ssrircuoer des gatrinaes faietuacvls surcomplémentaires à cleles du slcoe défini à l'article 5. Ces gtnaaers snot arols srctiseous à titre futlcaaitf et financées en totalité par le salarié, puor lui-même et ses éventuels atyans droit. Elles fnot l'objet d'un cntaort spécifique, jueidmiurqent dtnsicit du cantort intarsunat les giertnaas cnoearsnpdrot au scloe défini à l'article 5.

Accord du 24 mai 2016 relatif aux plafonds applicables à l'indemnité

Article 10 - Suivi du contrat conclu avec l'organisme labellisé
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le cortnat de complémentaire frias de santé clcnou entre les prtateeainrs saicoux et l'organisme labellisé est sioums au contrôle des pnaeritares saoucix réunis en csmioosmin mxite pariraite de la cninotveon collective.

Une présentation srea effectuée par l'organisme recommandé à ctete fin, au monis 2 fios par an.

Les modalités d'organisation de ltebaslioialn soernt réexaminées par les paerertnias sociaux, dnas le rescept des dntsoiiposis de l'article L. 912-1-III du cdoe de la sécurité sociale, dnas un délai miuaxmm de 5 ans à cpotmer de la dtae d'effet du présent accord.

Les ptrieas satringaies se réuniront au puls trad 6 mios aavnt cette échéance.

Article 11 - Conditions de résiliation du contrat conclu avec l'organisme labellisé

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le cntorat ccnolu entre les paeinarters scoiaux siaanrtgies du présent aorccd et l'organisme labellisé puet être résilié par ltrtee recommandée aevc aivs de réception cqahue année à la dtae asiverranine de la psrie d'effet ddiut coratnt :

? par les peearrtnias saoucix sus-cités, suos réserve de rceetsper un préavis de 2 mios ;

? par l'organisme labellisé, suos réserve de rtecspcer un préavis de 6 mois, suaf puor l'année du réexamen qunqnneaul où le délai de préavis srea de 12 mois.

Titre III Conditions d'application

Article 12 - Entrée en vigueur et durée
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent aorccd à durée indéterminée errtnea en vueugir le 1er jvniear 2016.

Article 13 - Révision et dénonciation
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent acorcd pruroa être révisé dnas les cntoiidnos prévues aux aeritcls L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail. Il porrua être dénoncé dnas les cioinondts prévues aux ailecrtcs L. 2261-9 et snuavtis du cdoe du travail, en recsenpatt un délai de préavis de 3 mois.

Article 14 - Dépôt. – Publicité. – Extension
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent acrcod srea déposé, conformément aux acterlis L. 2231-6 et D. 2231-2 et sanitvus du cdoe du travail. Il srea porté à la cacsioasnne des eyomelprus et des salariés.

journalière de congé payé

au 31 mars 2017

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2016

Signataires	
Patrons signataires	SNES PRODISS CSCAD SMA SCC SNDTP
Syndicats signataires	SFA CGT SNAM CGT SNM FO FCCS CFE-CGC FASAP FO FC CFTC SNAPS CFE-CGC SNACOPVA CFE-CGC SCSL CFTC SN2A FO
Organisations adhérentes signataires	CAMULC, par lettre du 21 juin 2017 (BO n°2017-39)

Article - Protocole d'accord du 1er avril 2016

Avenant du 10 novembre 2016 relatif aux dispositions du titre VI Metteur en scène de théâtre de l'annexe I de la convention

Signataires	
Patrons signataires	SNES SNDTP PRODISS CSCAD SMA SCC
Syndicats signataires	SNAPAC CFDT FCCS CFE-CGC FNSAC CGT F3C CFDT SNAPS CFE-CGC SNACOPVA CFE-CGC SN2A FO
Organisations adhérentes signataires	CAMULC, par lettre du 21 juin 2017 (BO n°2017-39)

Article 1er - Contenu

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2016

Le présent accord a pour objet de définir les dispositions du titre VI de l'annexe I de la convention collective nationale des artistes interprètes ou exécutants du spectacle vivant (idcc 3090) relatives aux metteurs en scène. Il a été convenu entre les représentants des artistes interprètes ou exécutants et les représentants des employeurs :

« Annexe I
Titre VI
Metteur en scène de théâtre

Le présent titre VI a pour but de définir les conditions de travail entre, d'une part, les metteurs en scène de théâtre et, d'autre part, les producteurs de théâtres privés.

Il est ici précisé que les comédies musicales, les spectacles d'humour et les revues ne sont pas concernés par le présent titre.

Le metteur en scène de théâtre est celui qui, par son art personnel et sa créativité, apporte à l'œuvre écrite par l'auteur, une vie scénique qui en fait ressortir les qualités sans jamais en dénigrer l'esprit, son rôle s'inscrivant sur deux plans distincts :

Vu l'article D. 7121-37 du code du travail et la réglementation de la cotation des congés spectacles, les artistes interprètes ou exécutants sont autorisés à un accord transitoire, provisoire et dérogatoire, dans le cadre de la convention collective nationale des artistes interprètes ou exécutants du spectacle vivant.

Il est rappelé que, conformément à la réglementation en vigueur, l'assiette de la cotation à la cotation des congés spectacles est plafonnée à 3 fois les minima conventionnels pour les artistes (hors musiciens), et ce à défaut de plafonds spécifiques plafonds inférieurs précisés ci-après.

Plafonds plafonds plafonds plafonds pour la période du 1er avril 2016 au 31 mars 2017 :

Artiste dramatique, chorégraphique, marionnettiste, de variétés, chansonnier

et artiste de cirque 400 ?

Metteur en scène 400 ?

Maître de ballet et présentateur 400 ?

Artiste lyrique, de music-hall, de revues 400 ?

Musicien 457 ?

Chef d'orchestre, coryphée soliste 917 ?

A compter du 1er avril 2017, les plafonds seront fixés à 3 fois les minima conventionnels pour tous les artistes.

?? celui de la création intellectuelle ordinaire et à sa création intellectuelle de la mise en scène et qui lui confère les droits de propriété littéraire et artistique en sa qualité d'auteur de la mise en scène ;

?? celui de l'exécution matérielle de l'œuvre dramatique dans le cadre de laquelle il exerce sous l'autorité du producteur et dans le strict respect du droit des auteurs, et particulièrement celui de l'auteur de l'œuvre écrite ou composée, le coauteur des textes et de tous les intervenants créatifs assistants et techniques dont il prépare, coordonne et dirige le travail.

Etant précisé que sur le plan de la création intellectuelle, le statut du metteur en scène est régi par les dispositions du code de la propriété intellectuelle. Il est donc légitime que le metteur en scène puisse être rémunéré comme un salarié conformément aux articles L. 7121-2 et suivants du code du travail pour l'exécution matérielle de sa prestation artistique.

La rémunération de sa prestation artistique se fera sous forme de droits d'auteur versés dans les délais, formes et modalités en vigueur à la SCAD ou ceux prévus par le contrat de cession.

Article 6.1

Le metteur en scène assurera son travail d'exécution matérielle de la mise en scène, tel que défini dans le préambule du présent titre, sous l'autorité du producteur.

Article 6.2

Le producteur est tenu de délivrer un contrat écrit au metteur en scène au plus tard avant la première répétition.

Ce contrat contiendra les conditions particulières de l'engagement et sera conclu expressément, pour les conditions générales, à la présente convention.

Article 6.3(1)

La rémunération du metteur en scène sera composée de deux éléments, à savoir :

?? conformément aux dispositions des articles L. 7121-2 et suivants du code du travail, d'un salaire destiné à rémunérer dans le cadre du contrat de travail, l'exécution matérielle de la mise en scène, et donc principalement la direction des interprètes et techniciens ;

?? en sus de ce salaire, le metteur en scène percevra un droit d'auteur sur la mise en scène, représenté par une prestation personnelle destinée à rémunérer le droit de propriété littéraire et artistique du metteur en scène, en sa qualité d'auteur de la mise en scène, pour la cotation des spectacles et la création intellectuelle de son œuvre scénique.

1. Le droit est régi par le code du travail :

Le metteur en scène percevra, à compter de la première répétition de l'œuvre, fixée par le producteur, quel qu'en soit le lieu, et jusqu'à la première représentation publique, une somme à titre de salaire dont le montant, pour chaque répétition, sera fixé

sur la base du Smic horaire multiplié par le nombre d'heures, étant précisé que toute répétition sera considérée comme ayant duré au minimum deux heures.

Si le nombre effectif des répétitions pour un matignon est inférieur à 30, il sera traité en tout état de cause au mieux en scène en silaires considérés à l'heure répétitions de 4 heures, soit 120 heures rémunérées sur la base du Smic, sauf pour les spectacles de courte durée (moins d'une heure), les lueuses ou bien en cas de reprise d'un spectacle déjà monté.

Le plan de travail et les réglages techniques sont établis en accord avec le producteur. Dans le respect du budget fixé par le producteur, le metteur en scène aura été informé dans son contrat, ce plan de travail devra respecter la législation du travail et la convention collective.

Si de nouvelles répétitions sont jugées nécessaires, le metteur en scène aura toute période de sa qualité de salarié s'impose aux mêmes conditions que celles prévues pour les répétitions antérieures à la première représentation publique sauf en ce qui concerne le nombre minimum de répétitions garanties.

La partie relative de la rémunération du metteur en scène s'entend comme des salaires bruts.

2. Perte régie par le code de la propriété intellectuelle :

Le metteur en scène bénéficiera d'un droit d'auteur de la même nature que celui du compositeur qui ne pourra pas être inférieur à 2 p. 100. Ce pourcentage sera calculé sur la part de recette qui revient à la production des droits d'auteur de l'œuvre représentée. Ce droit d'auteur s'inscrit dans le régime applicable au droit des auteurs dramatiques.

Article 6.4

Le metteur en scène est tenu de coordonner personnellement toutes les répétitions du spectacle, ainsi que les répétitions de mise au point, respectivement les répétitions de débuts et les répétitions de rôles.

En outre, le metteur en scène s'oblige à assister au spectacle en tant que de besoin, notamment pendant les 30 premières représentations, et au moins une fois par mois pendant toute la durée d'exploitation du spectacle.

Article 6.5

Compte tenu des droits d'auteur du metteur en scène, et du contrat signé entre le metteur en scène et le producteur, aucune modification n' pourra être apportée à la mise en scène d'un spectacle en cours de représentation ou en cas de reprise du spectacle dans la même mise en scène sans un accord préalable et écrit entre le metteur en scène et le producteur.

Article 6.6(2)

En cas de reprise de l'œuvre aux conditions initiales du contrat soit dans le même théâtre, soit dans un autre lieu, la mise en scène ne pourra être utilisée sauf accord préalable et par écrit du metteur en scène, dans le cadre de la signature d'un nouveau contrat.

En cas de reprise d'un spectacle et de sa mise en scène nécessitant l'intervention du metteur en scène que ce soit avec une distribution modifiée ou non, dans le même théâtre, ou dans un autre lieu, si le nombre de répétitions est inférieur à 5, le metteur en scène aura la garantie de percevoir un salaire égal à 20 heures rémunérées sur la base du Smic, soit 5 services de 4 heures de répétition.

Avenant du 21 juin 2017 relatif à l'adhésion du syndicat des cabarets

Article 6.7

Compte tenu des droits d'auteur du metteur en scène, aucun spectacle ne peut en totalité ou partiellement donner lieu à une enregistrement et être télédiffusé ou fixé sur des supports d'enregistrement du son ou de l'image ou reproduit sans l'accord préalable du metteur en scène.

Il est précisé que les négociations tendent par ? rasiement ? la diffusion en direct ou en différé, par quelque moyen audiovisuel ou sonore que ce soit, à partir du lieu des représentations, de tout ou en partie d'un spectacle présenté par un producteur de théâtre, que ce spectacle ait ou non des caractéristiques en matière des exécutifs tertiaires du théâtre ou de la télévision.

Par dérogation à ce qui précède, ne sont pas considérées comme des négociations du spectacle au sens du présent article, les représentations fatiguées ne contractant pas au total plus de trois heures de spectacle concerné d'une durée inférieure ou égale à trois heures chacune, présentation et intervention non simultanées et n'ayant pas donné lieu à rémunération au profit du producteur.

Article 6.8

Un accès permanent sera accordé au metteur en scène pour lui permettre, dans la mesure que dans les limites du théâtre, l'accès aux représentations du spectacle dont il aura assumé la mise en scène.

Article 6.9

Le nom du metteur en scène sera inscrit sur les affiches et les programmes du spectacle immédiatement après celui du ou des auteurs de l'œuvre et s'il y a lieu du ou des compositeurs. »

(1) *Article étendu sous réserve que la mise en scène du SIMC afférente au salaire minimum conventionnel ne vaille que pour la durée du SIMC à la date de conclusion du contrat conformément aux dispositions de l'article L. 3231-3 du code du travail.*
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

(2) *Article étendu sous réserve que la mise en scène du SIMC afférente au salaire minimum conventionnel ne vaille que pour la durée du SIMC à la date de conclusion du contrat conformément aux dispositions de l'article L. 3231-3 du code du travail.*
(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

Article 2 - Entrée en vigueur

En vigueur étendu en date du 10 nov. 2016

Cet avenant est conclu pour toute la durée d'application de la convention collective nationale des artistes interprètes du spectacle privé du spectacle privé et entre en vigueur dès sa signature.

Conformément aux dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail, l'ensemble des parties signataires s'engage que le présent avenant fasse l'objet d'un arrêté d'extension.

Conformément aux articles L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail, cet avenant à la présente convention collective des artistes interprètes du spectacle privé du spectacle privé sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère en charge du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

music-halls et lieux de création CAMULC à la convention

Signataires	
Patrons signataires	SNES PRODISS SMA SCC SNDTP CAMULC
Syndicats signataires	SNAPAC CFTD SFA CGT SNAM CGT SYNPTAC CGT SNM FO FCCS CFE-CGC FNSAC CGT FC CFTC F3C CFTD SNLA FO SNAPS CFE-CGC SNSV FO SNACOPVA CFE-CGC SCSL CFTC

En vigueur en date du 6 sept. 2017

Exposé

a) La citovonnen ccolietlve niotnaale des eetrseinsps du stceuer privé du saptccle vvnait (IDCC 3090) a été conulce et signée le 3 février 2012 par l'ensemble des otoisranginas snaldcieys de salariés et penaotarls du champ, siot au taotl vingt-trois oiorasgnitnas signataires, et étendue par arrêté en dtae du 29 mai 2013.

b) Cttee ctvnoienon cuorve le camhp des enersietrps du stlecpce viavnt du suceetr privé, cmhap défini dnas l'accord étendu du 22 mras 2005, et cmnorepd outre les caelus générales apillceabps à tous, des cseuals particulières ceompris dnas six aneexns :

? anexe I : exttaplnois de lieux, poucrruedts ou duserfifus de stleceapcs dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de msuiue culqiasse ;

? anexe II : enlitxoapts de lieux, pocrduteurs ou dufeufriiss de sapltceces de chanson, variétés, jazz, muqusies aleteculs ;

? anexe III : eotxpilntas de lieux, prdeutocus ou dueufsrfsis de saelectcps de careabts ;

? aenxne IV : peoudurtrcs ou dirfsefuus de sapetccels en tournée et cseulas générales de la ctinovinoen cloitlvece vasnit les déplacements ;

Adhésion par lettre du 4 août 2017 de la FSICPA à la convention collective

En vigueur en date du 22 août 2017

Paris, le 4 août 2017.

FSICPA

c/o Msoain des réseaux aurqtitesis et culturels

221, rue de Belleville

75019 Paris

Madame, Monsieur,

La fédération des seurcrttus indépendantes de création et de pruidotcon aurtsieiqts (FSICPA) réunit le sandicyt des cquiers et cegoanipms de création (SCC) et le sdayinct ntoanail des atrs vniavts (SYNAVI) depius 2015.

La FCSIPA a participé à la mseure de représentativité eorpuymels en leiu et pcale de ses duex oogtainiranss mbremes et à ce ttire a été rcnounee représentative dnas le cahmp de la CNVSCP cmme l'indique l'arrêté du 26 jlueilt 2017 fxnait la liste des oninoatisrgas prooesfeleilnns d'employeurs reeunocns représentatives dnas la ctvnoienon civeoltlce nnoailtae des

Avenant du 6 septembre 2017 à la convention collective relatif au CDD

? anexe V : procrteudus ou dursfuefis de speeccltas de curqie ;
? anexe VI : producteurs, diffuseurs, ogréusaratsins ocicnselnoas (y cprmios les particuliers) de stelepccas de bal aevc ou snas orchestre.

c) Au trtie des cetarbas le saydcnit stgniiarae était la CASCD (chambre sanilydce des caaetrbs aeuiqtisrts et discothèques) et ce puor sa bcarhne cabarets.

d) En 2016 il a été créé un naeovuu sinydcat le CMUALC (syndicat des ctebaras music-halls et lueix de création) anyat puor voctiaon à se sbiseuutr à la brcnhae ctrebaas de la CSCAD.

La CCSAD puor sa prat est deneuve scidynat associé de l'UMIH se rsioaneacnnt dnas le champ des hôtels cafés rsttanruaes (HCR).

e) CUALMC est dipeus le 1er jeainvr 2017 le suel scnadyit représentatif des ctaebars et music-halls.

f) Lros de la réunion de la csiomoimsn mitxe priiartae (CMP) du 22 mras 2017 CUMLAC a demandé à adhérer à la citvonneon clvctoilee nonaatle des eientreprss du seecur privé du stlecpce vavint (IDCC 3090), ci-après la convention.

Il a été arrêté lros de cttee CMP que la procédure reieurget un aevnnt signé par les siaatgèirns de la convention.

En conséquence de quoi il a été établi et arrêté le présent avenant.

Article 1er

En vigueur en date du 6 sept. 2017

CAMULC déclare adhérer à la cnonetvion cltelvocie nnatloaie des eitreesps du stceuer privé du stceplcae vnavit (IDCC 3090) et à tuos ses atnvneas adoptés par les paiters (étendus ou non étendus), en conséquence accepter l'ensemble des dponisisoits en découlant.

Article 2

En vigueur en date du 6 sept. 2017

En conséquence de l'article 1er ci-dessus les prteias siengrtiaas des présentes déclarent apceetr l'adhésion de CAMULC à la contieovnn ctlicvleoee noinatlae des einteersprs du sceetr privé du speltacce viavnt (IDCC 3090).

Article 3

En vigueur en date du 6 sept. 2017

CAMULC pruroa dnoc siéger en tnat qu'organisation ptoarlne dnas ttueos les réunions de négociation de la cteneoivnn et teouts les icasnntes en découlant.

eepstnrrs du suceer privé du slaptccee vvinat (3090). La FSICPA, conformément à l'article XVI.3 de la CCNSVP, vuos adersse le présent coriuerr (également adressé à l'ensemble des siaatngires et à la dcoiieitrn générale du travail) puor vuos siifeingr son adhésion à la CNSVCP en dtae du 4 août 2017.

Par ailleurs, le sdyncait des cruieqs et cgpenaioms de création, oonairsgtain siirnatage de la CCNSVP, transfère à la FPCSA l'ensemble de ses drtios et deviros d'organisation signataire. Ainsi, nuos vuos rmenrcoies de bein vioulor désormais adeserrr l'ensemble des convocations, deeandms et cotpmes rneuds à :

FSICPA

c/o Maioisn des réseaux aitestrqius et culturels

221, rue de Belleville

75019 Paris

Courriel : ccnsvp@fsicpa.fr

Veillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos cleodairs salutations.

Le coprésident.

d'usage liste des emplois

Signataires	
Patrons signataires	SNES SNDTP PRODISS SMA SCC CAMULC
Syndicats signataires	SNAPAC CFTD SFA CGT SNAM CGT SYNPTAC CGT FCCS CFE-CGC FNSAC CGT FASAP FO FC CFTC F3C CFTD SNAPS CFE-CGC SNACOPVA CFE-CGC SCSL CFTC SN2A FO

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Il est convenu, entre les parties signataires du présent avenant, d'insérer un nouvel article 7.3 aux conditions générales de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (idcc n° 3090) ainsi rédigé :

« Article 7.3

CDD d'usage ? Liste des emplois de la branche des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC n° 3090)

Conformément à l'article 3.3.1, alinéa 5, de l'accord interprofessionnel sur la pluriactivité nocturne dans le spectacle vivant public et privé du 24 juin 2008, la liste des fonctions des emplois pour lesquels le recours au CDD dit d'usage est autorisé dans la branche des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est arrêtée comme suit :

1. Les postes du spectacle tel que définis à l'article L. 7121-2 du code du travail et dans la CCN-SVP ;
2. Les autres fonctions suivantes :

La fonction de chef, d'assistant ou d'adjoint peut être appliquée à l'ensemble des emplois désignés ci-dessous et qui sont déclinés au féminin.

	Famille	Liste des fonctions
1	Coiffure et maquillage	Coiffeur (euse)
		Posticheur (euse)
		Perruquier (ière)
2	Coiffure et maquillage	Réalisateur (trice) coiffure
		Réalisateur (trice) perruques
3	Coiffure et maquillage	Maquilleur (euse)
4	Costume et habillage	Costumier (ière)
		Réalisateur (trice) costumes
5	Costume et habillage	Habilleur (euse)
6	Costume et habillage	Linger (ère)
		Repasseur (euse)
		Retoucheur (euse)
7	Costume et habillage	Tailleur (euse)
		Couturier (ière)
8	Décors et accessoires	Accessoiriste
		Ensemblier (ière)
9	Décors et accessoires	Armurier (ière)
10	Décors et accessoires	Artificier (ière)
		Technicien (ne) de pyrotechnie
		Concepteur (trice) artificier
11	Décors et accessoires	Technicien (ne) effets spéciaux
12	Décors et accessoires	Constructeur (trice) de décor
13	Décors et accessoires	Décorateur (trice)
		Architecte décorateur (trice)
14	Décors et accessoires	Menuisier (ière)
15	Décors et accessoires	Monteur (euse) de structure
16	Décors et accessoires	Peintre de décor
17	Décors et accessoires	Peintre décorateur (trice)
		Sculpteur (trice)
18	Décors et accessoires	Scénographe
19	Eclairages spectacle	Concepteur (trice) des éclairages
		Eclairagiste
		Concepteur (trice) lumière
		Réalisateur (trice)
20	Eclairages spectacle	Electricien (ne)
21	Eclairages spectacle	Poursuiveur (euse)
22	Eclairages spectacle	Régisseur (euse) lumière

23	Eclairages spectacle	Technicien (ne) goprue électrogène (groupman [woman])
24	Eclairages spectacle	Technicien (ne) lumière Opérateur (trice) lumière
25	Machinerie	Cintrier (ière)
26	Machinerie	Machiniste Technicien (ne) de plateau Technicien (ne) hydraulique Cariste de spectacles
27	Machinerie	Rigger
28	Musique et chant	Régisseur (euse) d'orchestre Régisseur (euse) de ch?ur
29	Musique et chant	Technicien (ne) inuemnstrts de muqisue (back line) Garçon ou fllie d'orchestre (ajout)
30	Prise de son et sonorisation	Concepteur (trice) du son Ingénieur (e) du son Réalisateur (trice) son Sonorisateur (trice)
31	Prise de son et sonorisation	Monteur (euse) son
32	Prise de son et sonorisation	Régisseur (euse) son
33	Prise de son et sonorisation	Technicien (ne) son Technicien (ne) HF Opérateur (trice) son Preneur (euse) de son
34	Prise de son/ Éclairage	Technicien (ne) console Pupitreur (euse)
35	Réalisation d'ouvrage d'art	Plumassier (ière)
36	Réalisation d'ouvrage d'art	Tapissier (ière)
37	Régie générale	Directeur (trice) technique
38	Régie générale	Régisseur (euse) de production
39	Régie générale	Régisseur (euse)
40	Régie générale	Régisseur (euse) de salle et de site (Dans le cdrae d'un fvasitel exclusivement)
41	Régie générale	Régisseur (euse) de scène
42	Régie générale	Régisseur (euse) général
43	Régie générale	Technicien (ne) prompteur Technicien (ne) CAO PAO
44	Régie générale	Régisseur (euse) plateau
45	Administration et production	Administrateur (trice) de production
46	Administration et production	Administrateur (trice) de tournée
47	Administration et production	Attaché(e) de production Chargé(e) de production
48	Administration et production	Directeur (trice) de production Directeur (trice) artistique
49	Mise en scène	Dramaturge
50	Mise en scène	Collaborateur (trice) aqiitsrtue du mteuter en scène, du scénographe, du dcueiretr musical
51	Mise en scène	Répétiteur (trice) sefoufluor (euse)
52		Technicien (ne) de mnaetcianne (dans le cdare d'une tournée et d'un ftivesal exclusivement)

Les fnnnotois 53 à 60 s'entendent puor l'utilisation atqsiirte de l'audiovisuel dnas la scénographie, la msie en scène ou chorégraphique durnat les représentations des sectecpals vivants. Ccei exuclt tuot archivage, enregistrement, captations, en vue de la msie à dtiooispsin du public.

	Famille	Liste des fonctions
53	Audiovisuel	Cadreur (euse)
54	Audiovisuel	Chef opérateur (trice)
55	Audiovisuel	Monteur (euse)
56	Audiovisuel	Opérateur (trice) image/ ptuierupr (euse)

57	Audiovisuel	Opérateur (trice) vidéo
58	Audiovisuel	Régisseur (euse) audiovisuel
59	Audiovisuel	Technicien (ne) vidéo
60	Audiovisuel	Projectionniste

Article 2 - Modification de la numérotation du titre VII des dispositions communes de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant
En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Compte tneu de l'insertion prévue dnas l'article 1er de la

présente convention, les acerlits du trite VII des dspnsoiitois cmnueoms de la contnoievn cetolvlice nnaloitae des ererpetisns du secuetr privé du setcalcpe viavnt inaleitiemnt numérotés de 7.3 à 7.8 snot désormais numérotés de 7.4 à 7.9.

Article 3 - Durée

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent annveat est colnu puor une durée indéterminée. A l'issue d'un délai de 5 ans à cmopetr de son entrée en vigueur, les srانيتigas du présent aneanvt se réuniront aifn d'évaluer l'opportunité d'une éventuelle révision.

Article 4 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Le présent anavnet porura être dénoncé à tuot moenmt par l'une des piaerts sitrianegas suos réserve du rpsecet d'un préavis de 4 mois. Cttee dénonciation derva être notifiée à l'ensemble des atuers snraitgeais par lertte recommandée aevc

Avenant du 6 septembre 2017 relatif à l'article 8.11 des clauses communes et pour les deux fonctions techniques, à l'article 12 du III.3 du III de l'annexe 2 [forfait en jours]

Signataires	
Patrons signataires	SNES SNDTP PRODISS SMA SCC CAMULC
Syndicats signataires	SNAPAC CFDT SNAM CGT SYNPTAC CGT FCCS CFE-CGC FNSAC CGT FASAP FO FC CFTC F3C CFDT SNAPS CFE-CGC SNACOPVA CFE-CGC SCSL CFTC SN2A FO

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017

Il est cvennou ertne les piatres sineigaatrs du présent anvnaet d'apporter les mfitdacnooiis stuevanis à la cinonevtn cceloitve des erspreients du seutecr privé du seatpcclle vanvit (IDCC 3090).

Article 1er

En vigueur étendu en date du 27 févr. 2019

L'article 8.11 des ceaslus cemomnus est aisni modifié :

« Arcltie 8.11

Forfait en jours
Catégories de salariés concernés

Des cnntoioevns de fiaftros en juros pveenut être clonecus aevc cienrats salariés cotpme tneu des responsabilités découlant de luer fonction.

Pour ces salariés qui, par la ntruae de luers fonctions, dnepisost d'une auitmonoe dnas l'organisation et la gtiosen de luer elompi du tmeps qui les cdnooit à ne pas svirue l'horaire collectif, la durée du tirvaal ne puet être prédéterminée.

dmnaede d'avis de réception. Les parteis se réuniront pdennat le délai de préavis puor échanger sur la possibilité de négocier un nevoud accord.

Article 5 - Entrée en vigueur, dépôt et demande d'extension

En vigueur étendu en date du 1 mars 2020

Comme le prévoient les atecrlis L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du cdoe du travail, le présent aocrcd srea déposé par la piarte la puls dgietnlie auprès des sceevirs du ministère chargé du tvairal anisi qu'auprès du secrétariat-greffe du ceosnil des prud'hommes du leiu de conclusion.

En aptlaiicopn des dsspiinioots de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail, l'ensemble des parites snireagiats demdane que cet aocrcd fasse l'objet d'un arrêté d'extension.

Le présent aocrcd eterna en vueugir le pmereir juor du mios qui siut la picautiblon au Juaornl ocicffel de l'arrêté ministériel d'extension et s'appliquera à paitrr de cette date.

Une cnitnvoeon de fioaftr en juros purora ansii être proposée à tuot salarié ocnuacpt des fcntoonis reaelnvt des nvaieux de qiaioffuaicln crade guopre 1 ou crade groupe 2 de la grllie de cciisaltasofn (art. 6.1 de la cnentooivn collective).

S'agissant du régisseur général, il est précisé qu'est ici visé le salarié qui, cpmote tneu de l'ensemble de ses fonctions, ne puet être smuois à un pnnalnig crnnaoiatngt répondant à des hraeiors prédéterminés.

Conventions iuevnielldis de faorift en jours

Le recuros au ffaroit en juros nécessite l'accord exprès de cqhaue salarié concerné. En conséquence, la msie en ?uvre d'une cvitonneon de fofarit en juros diot résulter d'un écrit, c'est-à-dire d'une culsae essxerpe fagrnuut dnas le canrtot de tavaril ou dnas un anveant à celui-ci.

Cet écrit mieonnnte :
 ?? le potse occupé et la catégorie pilneossfrnoele à lelqaule aprnpiteat le salarié ;
 ?? les caractéristiques de la fnciootn qui jntiuefist l'autonomie dnot dsspoie le salarié ;
 ?? la période de référence et le nmorbe de jours travaillés au corus de celle-ci ;
 ?? les éventuelles cnoditinos de rniotencoian à des juros de ropes ;
 ?? les modalités de décompte du tmeps de tavaril et de siuvi et d'évaluation de la cgahre de tiarval ;
 ?? les dioipsinotss ptrmteneat le driot à la déconnexion.

Le rfues de sgeinr une coeotninvn inilvldeidue de frfoiat en jours sur l'année ne cutostnie pas une futae et ne puet jieuifts une sciontan disciplinaire.

Période de référence

La période de référence du frfoait s'étend sur 12 mios csonenarrdopt à l'année cvliie ou à une période croaunt du 1er sremetbpe au 31 août.

Par conséquent, les salariés embauchés puor une durée inférieure ne pvuneet se vior persoopr de cvnntniooes de fofarit en jours.

Nombre de jours travaillés

Le cnoartt de tavaril détermine le nobrme de juros travaillés sur la bsae duueql le farifot est défini et ne puet pas dépasser 216 jurus par an, icaulnt la journée de solidarité et suaf rninaocitoen à des jurus de repos. Ce plnafod de jurus travaillés cenrsoorpd à 1 année complète de triaavl d'un salarié jsiniautff d'un dorit intégral à congés payés, hros congés payés ceoviloennntns lsueqls vneientnt en déduction de ce plafond. En cas d'arrivée ou de départ en crous d'année, le nbomre de jurus travaillés et de jurus de rpeos est calculé pro rtaa tmiperos en teannt cmopte de la dtae d'entrée dnas l'entreprise et des drtois à congés payés. Puor

le nouvel embauché l'incidence des congés payés sur le forfait annuel s'ajoute également la 2^e année.

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

Sans préjudice des règles relatives aux congés payés, le nombre de jours de repos résultant du nombre de jours travaillés est peaufiné par rapport au forfait des années du salarié non assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la présente convention collective.

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

Rémunération

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

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

En cas d'absence entraînant une réduction de salaire, pour procéder à la retenue sur salaire à appliquer, la rémunération mensuelle s'ajoute déduite sur la base d'un salaire journalier reconstitué.

La valeur d'une journée de travail est ainsi définie en divisant le salaire mensuel brut forfaitaire par 21 ; la valeur de 1 demi-journée est obtenue en divisant ce salaire par 42.

Cette même valorisation s'ajoute relative pour calculer le salaire en cas d'entrée en cours de mois ou le salaire en cas de sortie en cours de mois.

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la raison, avant la fin de la période de référence applicable, il s'ajoute procédé, suivant le cas, soit à un versement complémentaire, soit à l'imputation, sur les sommes dues, de la valeur en salaire de l'écart entre le total des rémunérations mensuelles versées et la rémunération conventionnelle au nombre de jours de travail réellement effectués.

Modalités de décompte du temps de travail

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

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

A cet effet, un mécanisme de contrôle est établi, faisant apparaître le nombre et la durée des journées travaillées, ainsi que la répartition des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours de repos ou jours fériés chômés. Le système de décompte du temps de travail peut être auto-déclaratif, sous la responsabilité de l'employeur.

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

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours ne relève pas des durées maximales conventionnelles et habituelles de travail (art. L. 3121-18, 20, 22, 27 du code du travail) mais bénéficie des dispositions relatives aux temps de repos qu'il bénéficie de prévues par le code du travail.

Il est rappelé que ces durées sont les suivantes :
? ? durée maximale de repos : 11 heures ;

? ? durée maximale de repos : 24 heures à laquelle s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, soit 35 heures.

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

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

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

Chaque année, au moins deux fois par an, un entretien est organisé avec le salarié et sa hiérarchie au cours duquel sont abordés les thèmes suivants :
? ? la charge de travail ;
? ? l'organisation du travail dans l'entreprise ;
? ? l'articulation entre activité professionnelle et vie privée et familiale ;
? ? la rémunération.

Les relevés mensuels d'activité prouvent si vous êtes en mesure de continuer. Cet entretien fait l'objet d'un compte rendu signé par les deux parties. Ce document précise les difficultés éventuellement rencontrées et les mesures prises pour y remédier.

Si le salarié estime que les durées conventionnelles et habituelles de repos sont insuffisantes de ne pas être respectées ou qu'il n'est pas bénéficiaire effectif de ses jours de repos, notamment en raison de sa charge de travail, il peut, à tout moment, solliciter la mise en œuvre d'un supplémentaires afin qu'une solution adaptée soit recherchée. L'employeur fait droit à sa demande d'entretien dans un délai raisonnable, inférieur à 15 jours calendaires.

Décompte des heures de délégation

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

Droit à la déconnexion des outils de communication à distance

Les principes suivants s'appliquent que les moyens de communication à distance, qui permettent d'être joignable facilement, doivent être utilisés dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés.

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

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

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

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

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

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017

Le présent avenant met fin et se substitue aux dispositions de l'article 12 du III. 3 du titre III de l'annexe 2, le quel article est en conséquence supprimé.

Article 3

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Comme le prévoient les articles L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion. Il entrera en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services du

Avenant du 12 octobre 2017 portant modification du sous-titre IV.3 de l'annexe II relatif à la garantie Frais de soins de santé

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; SNDTP ; PRODISS ; SMA ; SCC ; CAMULC,
Syndicats signataires	SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; SNM FO ; FCCS CFE-CGC ; FNSAC CGT ; FASAP FO ; FC CTFC ; F3C CDFT ; SNLA FO ; SNAPS CFE-CGC ; SNACOPVA CFE-CGC ; SCSL CTFC ; SN2A FO,

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017

Il est convenu entre les parties signataires du présent avenant d'apporter les modifications suivantes à la convention collective de l'entreprise de l'enseignant privé du secteur privé (IDCC n° 3090).

Article 1er

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017

Les articles 1 à 3 du chapitre IV. 3 du titre IV de l'annexe II de la convention collective de l'enseignant privé du secteur privé du secteur privé sont remplacés par les dispositions suivantes :

« IV. 3. ? Garantie ? frais de soins de santé ?

Article 1er

Caractère obligatoire de l'adhésion des salariés

L'adhésion au régime des salariés dépend de la durée de présence dans l'entreprise est égale ou supérieure à 6 mois est obligatoire pour la durée de présence dans l'entreprise prévue à l'article 3.1 du chapitre IV. 3 du présent titre.

Les parties signataires du présent accord conviennent de participer aux cotisations de la branche de métier en faveur des salariés affiliés par la réglementation en vigueur au profit de certains salariés et ne peuvent pas en cause l'exonération de

ministère chargé du travail.

En application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail, l'ensemble des salariés concernés par cet accord fera l'objet d'un arrêté d'extension.

A l'issue d'un délai de 5 ans à compter de son entrée en vigueur, les signataires du présent avenant se réuniront afin d'évaluer l'opportunité d'une éventuelle révision.

Le présent avenant peut être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des salariés signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur la possibilité de négocier un nouvel accord. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.
(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

catégorisés de sécurité sociale attachée au régime de la sécurité du présent régime de frais de santé.

Les dispositions qui s'appliquent au titre de ces dérogations au caractère obligatoire de l'adhésion des salariés n'ont pas pour effet de déroger à la réglementation en vigueur.

Cette fois-ci, l'adhésion est adoptée, dans les cas, l'une ou l'autre des procédures prévues par la réglementation (convention ou accord collectif, accord référendaire, décision unilatérale de l'employeur constatée dans un écrit remis à chaque salarié concerné). À défaut, l'ensemble des salariés concernés sont tenus d'adhérer au régime.

Article 2 Prestations

La convention a pour objet d'assurer le remboursement de tout ou partie des frais médicaux, chirurgicaux et d'hospitalisation.

Les garanties sont établies sur la base de la législation et de la réglementation de l'assurance maladie en vigueur, au moment de la conclusion du présent accord, dans le respect notamment des dispositions de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

Le montant des cotisations et/ou le montant des cotisations est susceptible d'être modifié en cas de modification de la réglementation.

Les cotisations sont fixées dans le tableau ci-après et sont exprimées en pourcentage du salaire de référence de la sécurité sociale.

(Tableaux non reproduits ci-joint en ligne sur <http://www.journal-officiel.gouv.fr>)

http://www.journal-officiel.gouv.fr/publications/boc/pdf/2018/001/boc_20180001_0000_0010.pdf

Article 3 Cotisations

Pour l'application de cet article, il est rappelé que la branche A est soumise à la contribution de la rémunération annuelle du premier euro au profit de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

En outre, les cotisations sont exprimées hors taxes (HT).

Le montant des cotisations est compris dans le montant de la cotisation de solidarité aéroportuaire en vigueur.

Pour toute modification ou création nouvelle de taxes assises sur les cotisations versées au titre des cotisations de frais de santé mis en place par le législateur à la charge des assurés ou des cotisations adhérentes, l'assureur sera fondé à adapter les cotisations nécessaires au montant des cotisations.

Article 3.1 Régime obligatoire du salarié

Les cotisations ? paieront ? s'élèvent, hors taxes, à :

? 1,18 % du plnofad de la sécurité sicolae ;
? 0,25 % du srlaie limité à la tchnrae A.

À trite informatif, ces csntooiitas sont, à la dtae de la suitrgnae du présent avenant, tetous teaxs cimsepros :
? 1,34 % du panlfod de la sécurité saoclie (à répartir à 50 % à la cahgre de l'employeur, 50 % à la crghae du salarié) ;
? 0,28 % du sailrae limité à la trnache A (100 % à la cgrahe de l'employeur).

Article 3.2

Amélioration de la cvoruturee au sien de l'entreprise

Les eymopreuls qui le suainthoet pveeunt décider de mrette en plcae dnas luer eperrtinse des régimes de gairetans sur complémentaires d'un naeivu renforcé, avec la possibilité de croivur la famille du salarié.

Article 3.3

Haut degré de solidarité

Conformément aux dpoisnois de l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité scliaoe et dnas la mruese où le présent régime inttisue des gnraietas collectives, il est cnnoevu que des piastrenots à caractère non deercmientt cubotnrriif snot financées dnas le cdare de la ctaisoiton globbae prévue supra.

De plus, conformément à l'objectif de solidarité poursuivi, le fannmenceit des pstetanrois à caractère non dnceieermitt ctnbrtuioif prévues par le présent accrod est fixé à huuaetr de 2 % de la csoaotitin gblaloe en vugiuer au trite dstides régimes. Cette prat de la citoisaton gllbae est collectée drineemctet par

Accord du 25 avril 2018 relatif à la mise en place de la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; PRODISS ; SMA ; FSICPA ; SCENES,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; SAMUP ; SNM FO ; FCCS CFE-CGC ; FNSAC CGT ; F3C CDFT ; SNLA FO ; SNAPS CFE-CGC ; SNSV FO ; SNACOPVA CFE-CGC ; SN2A FO,

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 25 avr. 2018

Le cmhap d'application du présent aocrcd est cleui défini par le ttrie Ier de la cvoennton cileotlvce naitnloae des ereisnptres du stuecer privé du secpatlce vivant.

Article 2 - Mise en place de la CPPNI

En vigueur étendu en date du 25 avr. 2018

Conformément aux tteexs législatifs et réglemmentaires en vigueur, les sriatienags du présent acocrd mtntteet en place une cmooiossmn priaiarte prnemteane de négociation et d'interprétation (CPPNI) dnas la bnarche du seacplcte vaivnt privé.

La CPNPI du stcaclpee vnaivnt privé vneit se sttbeiuusr dnas ses miosnss et ses modalités de fnemntocionet à la coismmosn paiaarte du scatepce vnvaivnt privé et à la csosimimon noaanilde de

l'organisme aseruusr sur les ciatnotsois qu'il perçoit des entreprises. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 15 déc. 2017

Le présent anaevnt est clconu puor une durée indéterminée.

Comme le prévoient les actleris L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du cdoe du travail, le présent aorocd srea déposé par la ptirae la puls dnlegiite auprès des sericvcs du ministère chargé du tiavarl asini qu'auprès du secrétariat-greffe du cionsel des prud'hommes du lieu de conclusion. Il enrreta en vuuegir à cptomor du juor qui siut son dépôt auprès des scrviées du ministère chargé du travail. Cependant, les gaianers complémentaires qu'il institue, en matière de firas de sions de santé, pdrrenot eefft à cmptoer du 1er jnvaier 2018.

En aiipplacon des dtiopsinis de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail, l'ensemble des paierts sraiaigtneis dnedame que cet aorocd fasse l'objet d'un arrêté d'extension.

À l'issue d'un délai de 5 ans à cpmeotr de son entrée en vigueur, les snairgtaeis du présent aanevnt se réuniront aifn d'évaluer l'opportunité d'une éventuelle révision.

Le présent aennavt prroua être dénoncé à tuot meonmt par l'une des praetis sganraites suos réserve du respct d'un préavis de 4 mois. Ctete dénonciation dreva être notifiée à l'ensemble des atrues sitneagiras par lrtee recommandée avec dmnaede d'avis de réception. Les ptireas se réuniront pndet le délai de préavis puor échanger sur la possibilité de négocier un nvuoel accord.

suivi, d'interprétation, de cnloioctiian et de vtidialoan des aorocds tlele que prévue par les arlictes XVI. 6 et stuniavs de la cvinnteoon ceocivtllc nltnaoie des etrnepsries du seetcr privé du stlcpceae vivant. L'ensemble des auetrs istcnaens pariteiers de la bahrnce demeure.

Ainsi, le présent aorocd alnune et rapemcle les atirlecs XVI. 5 à XVI. 11 de la connvotoin ctvicelloe noiaantle des epsentires du suceetr privé du saceptle vvaint par les aertclis suatnvis :

« Atilrce XVI. 5
Commission pratiarie pernatemne de négociation et
d'interprétation (CPPNI)
Article XVI. 5.1
Missions de la CPPNI

Les minsisos de la CNPPI snot celles, d'ordre public, définies par les tetexs en vigueur. Conformément aux teexts en vigueur, ses aribiotutnts snot les suantveys :
? négociations, nnomteamt cleels mentionnées au ctgraphie du trite IV du lrive II de la 2e partie du cdoe du tiavarl ;
? deonnr son aivs sur l'interprétation des dponstisiis de la présente convention, anxnees et atnenvas compris, snas préjudice des aivs rednus à la ddmanee d'une juridiction, et eexnimar ttoue difficulté d'application résultant de la msie en ?uvre de la présente convention, à la dndamee d'une oarstnigoian sliednaye de salariés ou d'employeurs ;
? exxciere des mnisiioss de l'observatoire praitriiae de la négociation coecvllite prévu a ? l'article L. 2232-10 du cdoe du tiavarl : pnrdrree l'initiative à une majorité de 1/3 des oioanrangists sncdilyeas représentatives et de 1/3 des ornatgsiionas paotelrnas représentatives, d'émettre des préconisations ou des rctdeoaimmanos et, puls généralement, de fromleur des oasnbtevrios sur tutoe qieotusn cnnnoaert la crnecnocure dnas la brchane des eprrtinsees du seectur privé du scatepcle vivant. Les préconisations, roiocanmaedtmns et obsvntroeaais asnii formulées snot rendeus pelbiuuqs ;
? vielle en matière d'emploi et des cniitondos de travail.

Article XVI. 5.2

Transmission des cvnotnienos et acorcacs d'entreprise à la CPPNI

Les ereirpnetss de la bnhcrae du scletapce vivnat privé deoivnt taenstrtrme à la CPNPI de bnarche lreus cnooeitnvs et arccdos ccleifotls cmratpnoot des stluintpoias reivetlas à la durée du travail, au taviarl à tepms peatril et intermittent, aux congés et au cmtope épargne-temps.

Elles dveront également trtetmsnrae les procès-verbaux

d'élections ou de ce nrae des icnneats représentatives du personnel.

Ces c nneoitvs et accords, ainsi que les procès-verbaux d'élections ou de cecnae des iasentcs représentatives du pnoenrs l snot tsinmars à l'adresse numérique ou patsloe de la CPNPI :

CPPNI Sptccaele Vnviat Privé C/ o SNES, 48, rue Sainte-Anne,
75002 Paris cppni@spectacle vivant prive.org

La CPNPI asucce réception des cvnnoeotins et aordccs qui lui snot transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rein de la conformité et de la validité de ces arcdocs cloielctfs d'entreprise au ragerd des dinsitippos du cdoe du travail, et en pilrteciuar au rraegd des formalités de dépôt et de publicité applicables.

Article XVI. 5.3 Modalités de fenecmontionnt de la CPPNI

La CNPPI se réunit au mions tiros fios par an en vue de meenr les négociations au nieavu de la branche.

Elle définit son cernleaidr de négociations dnas les contiodnis prévues par le cdoe du travail.

Elle pnred ses décisions seoln les pnpricis du piirsaarmte et du cdoe du travail.

Sauf lousqre la CPNPI est réunie en cmoimsoisn mixte, la présidence de la CNPPI est assurée à cauqhe réunion amatterelenvnit par un ou une délégué (e) salarié (e) et par un ou une délégué (e) employeur. Au sien de chqae collège, la présidence est assurée tuor à tuor par chncuae des osiogantarnis ruenencos représentatives dnas le cmahp de la ctoinenvon cciolvelte (classées dnas l'ordre alphabétique), à monis que l'une d'entre elles, losurqe son tuor est venu, ne snot pas représentée ou déclare ne pas vilouor aumessr cette responsabilité. Dnas ce cas, elle pred le bénéfice du diort de présider jusqu'au pichoran tuor et la présidence est assurée par l'organisation stniavue sur la liste.

Le secrétariat est assuré par une oigrtiaansn prloatane désignée pteairnermiat par les mrebeims de la CPPNI.

En cas d'impossibilité de peiircatpr à une réunion, une oiaaronsignn a la possibilité snot de deonnr pvouior à une artue otiarinoagsn annratpaept au même collège, snot d'exprimer sa pitisoon par écrit.

S'ils l'estiment nécessaire, les merbeims de la CPNPI ponrrot iteivnr lros de réunions ou de geouprs de taiavr l déterminés, des onsitioagnars siedancyls et polaeatrnns non représentatives dnas la branche.

Dans le cdare de sa mission de veille, d'observation et d'interprétation, la CPNPI puet sceloitilr l'intervention ou l'expertise de totue personnalité qualifiée à l'occasion de ses travaux.

Les règles de foniocneetmnt de la CPNPI snot déterminées par un règlement intérieur qui srea discuté au puls trad lros de la première réunion de la CPPNI, solen un ceeadirnlr qui srea fixé lros de la première réunion.

Le règlement intérieur de la CNPPI aebdrora nmonmteat les thèmes svnaiuts :
? la représentation de la brnhcae auprès des poruiovs pculbis ;
? l'articulation de la CPNPI et des différentes commissions.

Le secrétariat de la CNPPI taenmrst à la CPNPI toetus les snaeiiss dnnot elle fiat l'objet.

Article XVI. 5.4 Composition de la CPPNI

La CNPPI est composée des oanogaitnsirs siacneydls et plarotaens ronnucecs représentatives dnas la bachhre par un arrêté du mrntsiie du travail.

Article XVI. 5.5 Participation des salariés mandatés aux réunions de la CNPPI et

greopos de tiaavr l paritaires

a) Doirt d'absence

Le tpmes passé par les salariés dûment mandatés par lreus oangirinotsas saiecydnlis puor praietpicr aux réunions de la CNPPI et aux gepuors de tiraval perirtaais paennndt l'horaire de tarvial est considéré cmoe tpems d'absence autorisé, ne fnaasit l'objet d'aucune rtueene de sailrae et dmueree assimilé à un tepms de taavr l efetciff puor le cualcl des congés payés.

Les salariés concernés snot tneus d'informer luer eueympolr au mnios 15 jorus anavt la dtae de cqhaue commission.

L'absence du salarié ne diort pas enratver la bnnoe mrhace du staclepce et/ ou de l'entreprise.

b) Imoditseniann des faris de déplacement

Les règles rtiavlees à l'indemnisation des fiars de tsnopprat et de repas des oistnariaoongs sdilcyneas de salariés siégeant à la CPNPI snot fixées dnas un accrod en dtae du 8 mras 2006 annexé aux présentes snot étendues aux cnoiomsimss et séances de négociation. Le fmnnaneicet de ces itiendanmsois est assuré par l'aide au prtaiamrsie telle que définie au ttire XV. 3° du corps cmuon de la cnotevionn collective. »

Article 3 - Entrée en vigueur et durée du présent accord *En vigueur étendu en date du 25 avr. 2018*

Le présent accrod ernte en vuugier à cpetmor de la dtae de signature. Il est cnloqu puor une durée indéterminée.

À l'issue d'un délai de 5 ans à cpmoetr de son entrée en vigueur, les siaientags du présent anenavt se réuniront aifn d'évaluer l'opportunité d'une éventuelle révision.

Article 4 - Publication. – Extension de l'accord *En vigueur étendu en date du 25 avr. 2018*

Le présent accrod sera, conformément aux dosisopntiis légales et réglementaires, notifié? aux oanitnioasgrs scedlyanis et paraeltnos représentatives et frea l'objet d'un dépôt auprès des sceivres crentaux du ministère charge? du taiavr l et auprès du secrétariat-greffe du cnoiisl de prud'hommes de Paris.

Le présent arccod frea l'objet d'une damedne d'extension dnas les coiionntds fixées par les dtoipsnsiois légales et réglementaires en vigueur.

Article 5 - Dénonciation. – Révision *En vigueur étendu en date du 25 avr. 2018*

Le présent aroccd puet être dénoncé dnas les cindtoinos prévues aux alrietcs L. 2261-10 et svanitus du cdoe du travail.

Il puet être révisé conformément aux dsinoiopstis de l'article L. 2261-7 dudit code.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 25 avr. 2018

Les paterniars siocuax de la bnrcrahe du splttceae vanivt privé soaiutenht pomiroovur la plcae crneatle du douliage sicoal et de la négociation cletiolvce nmtmnaoet au nieavu de la branche.

La CNPPI est une icsnante de régulation siloace et économique. Elle cirtubone à la pérennisation d'un crece veurtuex qui rned ciboptalme les oijebctfs économiques et les aarinopists scelioas des epsrtneris et de lrues salariés. Elle a puor rôle de préserver les spécificités des métiers de la banrhce et l'écosystème du stuecer du seclaptce vnavit privé.

Les prreiaetans scaiuox ont constaté la mlittiaociupln des onilbtgaois et msisinos qui luer snot confiées au neavu de la brchane qui irstunae de nevlleous règles en matière de

négociation collective et ont souhaité mettre en place la médiation préalable de négociation et d'interprétation (CPPNI).

Cet accord repose donc sur la volonté de renforcer la dynamique sociale de la branche dans le respect de ses spécificités.

Par le présent accord, conformément à la loi, les partenaires sociaux structurent le dialogue social dans la branche afin de lui donner les moyens de développer des actions pertinentes de promotion et de valoriser le statut du salarié privé.

Compte tenu de son objet, le présent accord s'applique

Avenant du 18 décembre 2018 modifiant les dispositions de la convention collective nationale

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; PRODISS ; SMA ; Scènes,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFD ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FCCS CFE-CGC ; FNSAC CGT ; F3C CDFD ; SNAPS CFE-CGC ; SNACOPVA CFE-CGC ; SN2A FO,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2019

L'article 4.2 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 4.2 ainsi rédigé :

« Article 4.2

Comité social et économique dans les entreprises de moins de 11 salariés

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, les employeurs qui le souhaitent peuvent mettre en place des élections du personnel dans les mêmes conditions que dans les entreprises de 11 à 49 salariés. »

L'article 4.3 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 4.3 ainsi rédigé :

« Article 4.3

Conseillers sociaux des salariés

Les entreprises reprenant que l'écrasante majorité des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention ont pour objet un chiffre inférieur au seuil légal de déclenchement des élections des représentants du personnel.

Conscients de cette situation et favorables à un développement du dialogue social, les partenaires sociaux ont recherché les moyens d'instaurer une représentation des salariés, en favorisant leur expression, lorsqu'il n'existe pas au sein d'une entreprise donnée des représentants élus ou désignés du personnel, en renforçant le rôle de la branche.

À défaut de représentations telles que définies ci-dessus, des représentants des salariés seront élus, afin que puisse exister dans les entreprises une structure de dialogue social.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés : les salariés ou l'employeur pourront choisir de faire appliquer à un ou des salariés élus, missionnés par la

indifféremment à l'ensemble des entreprises de la branche. Pour cette raison, il ne contient pas de dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés. Par ailleurs, il est rappelé que la branche est très majoritairement composée d'entreprises de moins de 50 salariés et que les entreprises de 50 salariés et plus sont rares.

La branche a pour missions :

? de définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties individuelles et collectives qui leur sont applicables ;

? de réguler la concurrence entre les entreprises membres de son champ d'application.

présente convention collective.

Dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins 11 salariés : en cas de procès-verbal de carence, avec accord conjoint d'une majorité des salariés et de l'employeur, il pourra être fait appel à un ou des représentants élus des salariés missionnés par la présente convention collective.

Il est possible pour le ou les salariés de faire appel à l'organisation syndicale représentative de plein droit au sein de l'entreprise et ayant apporté la preuve de sa représentativité dans la branche du spectacle vivant privé, de son choix, aux fins de nommer un représentant élu des salariés.

De même, il est possible pour l'employeur de faire appel à un médiateur désigné par les organisations d'employeurs signataires de la présente convention.

Ces dispositions concernent des salariés auort toute facilité pour intervenir au sein des entreprises dans le cadre des missions définies ci-après. »

L'article 4.4 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 4.4 ainsi rédigé :

« Article 4.4

Missions des représentants élus des salariés

Conflits collectifs :

Appréciant la pertinence de la problématique posée, le (s) salarié(s) ou le (s) représentant(s) des salariés (nt) de régler au niveau de l'entreprise les conflits qui interviennent pu naître dans le cadre de réclamations collectives relatives d'une manière générale à l'application du code du travail et de la présente convention. Si le (s) salarié(s) ou le (s) représentant(s) des salariés et l'employeur n'aboutissent à un accord, celui-ci est soumis par référendum aux salariés dans les conditions posées par le code du travail.

Par ailleurs, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, le salarié ou le représentant des salariés peut assister la délégation salariée qui en fait la demande écrite et qui négocie un accord en vue de mettre fin à un conflit collectif. À cette fin, il peut être présent autour de la table de négociation de cet accord, y compris son expertise et l'usage des préconisations. L'accord de fin de conflit est conclu et signé dans les conditions déterminées par les textes en vigueur.

Conflits individuels :

Le salarié ou le représentant des salariés peut également être amené à accompagner les parties, dans le cadre de différends entre le salarié et l'employeur. Toutefois, dans le cadre de la procédure de licenciement, il ne pourra être fait appel au représentant élu des salariés qu'avec l'accord du salarié et lorsque le salarié n'aura pas souhaité faire usage de son droit d'être accompagné par un salarié de l'entreprise ou par un représentant du salarié, au sens de l'article L. 1232-4 du code du travail.

Négociation d'accords d'entreprise :

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical de moins de 11 salariés et dans les entreprises de moins de 21 salariés sans élus, lorsqu'un projet d'accord d'entreprise est soumis à l'approbation référendaire des salariés, le représentant élu des salariés peut assister son entreprise et l'usage des

préconisations lorsqu'il est soumis par un ou plusieurs salariés auxquels est soumis le projet d'accord. L'accord est conclu dans les conditions fixées par les textes en vigueur.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical de 11 à 49 salariés avec élus du personnel, le salarié conventionnel peut assister les négociateurs d'un accord d'entreprise (élu mandaté, élu non mandaté, salarié mandaté) qui en finit la négociation expresse. À cette fin, il peut être présent autour de la table de négociation de cet accord, y apporter son expertise et fouler les préconisations. L'accord est conclu et signé dans les conditions déterminées par les textes en vigueur.

L'employeur, préalablement à tout référendum ou à toute ouverture de négociation en vue de la signature d'un accord d'entreprise, informe les salariés de la possibilité de faire appel au CSE pour les conditions de travail dans les conditions fixées aux deux alinéas précédents.

L'information est faite à l'intention des salariés par voie d'affichage dans l'entreprise et par courrier individuel, ou à défaut par tout autre moyen.

L'information adressée comporte les éléments suivants :

Les salariés sont informés que les conseils conventionnels des salariés ont à leur disposition pour leur expertise, leur réponse à leurs questions sur les règles qui définissent l'adoption d'un accord dans la branche du secteur privé.

Le conseiller conventionnel des salariés s'adressant à l'employeur par écrit n'est pas tenu de révéler l'identité du salarié qui l'a sollicité.

À cette information est jointe la liste à jour des conseillers conventionnels des salariés ainsi que leurs coordonnées. »

L'article 4.10 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du secteur privé est remplacé dans son intégralité par un article 4.10 ainsi rédigé :

« Article 4.10

Droit de conseil et de conseil syndical d'entreprise

L'exercice du droit syndical est exercé dans toutes les entreprises que se soit à luer taille, luer effectif, luer ancienneté, luer activité ainsi que dans leurs établissements et sur tous les lieux de travail, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Une section syndicale peut être créée par un syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement ou par un salarié affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national ou interprofessionnel, ou émanant par un salarié qui satisfait aux critères de recevabilité des revendications et d'indépendance et qui est légalement constitué depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné.

L'employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour que le droit syndical puisse s'exercer conformément à la législation en vigueur, sans porter atteinte à la liberté de l'entreprise.

Afin de permettre l'exercice effectif du droit syndical, les sections syndicales représentatives dans la branche du secteur privé peuvent organiser deux fois par an, dans un délai qui, sauf circonstances exceptionnelles, n'excède pas 2 heures, des réunions ouvertes ou non à l'ensemble du personnel. Le moment, le lieu et la durée de ces réunions sont fixés par accord entre délégués syndicaux et élus du personnel au maximum 48 heures avant la date fixée pour la tenue de la réunion, afin que soient respectés les impératifs de fonctionnement de l'entreprise. »

L'article 4.16 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du secteur privé est remplacé dans son intégralité par un article 4.16 ainsi rédigé :

« Article 4.16

Organisations syndicales représentatives

Aux termes de la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale complétée par la loi du 15 octobre 2010 sur les TPE, la représentativité des organisations syndicales dans la branche est mesurée par le biais d'élections au niveau régional.

Pour être représentative au niveau de la branche, une organisation syndicale doit satisfaire à l'ensemble des critères prévus par le code du travail, et notamment de disposer d'une représentativité équilibrée au sein de la branche et avoir obtenu au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique.

Pour autant, la loi permet aux partenaires sociaux d'organiser par voie conventionnelle des élections dans les branches, afin de permettre une évaluation plus fine de la représentativité dans les différents collèges. C'est pourquoi les partenaires sociaux décident d'organiser des élections spécifiques dans la branche du secteur privé pour les professions artistiques, d'une part, et les professions administratives, techniques et d'accueil, d'autre part. Ces élections spécifiques sont organisées tous les 4 ans à l'occasion de l'élection des titulaires conventionnels des salariés. Elles permettent de définir la clé de répartition de l'aide au paiement entre les différents organismes syndicaux. »

L'article 4.17 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du secteur privé est remplacé dans son intégralité par un article 4.17 ainsi rédigé :

« Article 4.17

Représentant de la section syndicale (RSS)

Le représentant de la section syndicale a été institué par la loi du 20 août 2008, afin de permettre aux salariés non représentatifs dans l'entreprise de se faire connaître. Un représentant de la section syndicale peut être désigné :

? dans les entreprises d'au moins 50 salariés et dans les entreprises de moins de 50 salariés, un représentant du comité social et économique peut être désigné représentant de la section syndicale pour la durée de son mandat par les syndicats.

Le mandat de représentant de la section syndicale prend fin si, aux premières élections suivant la désignation, le salarié n'est pas reconvoqué représentatif. Le salarié prend ainsi son mandat. S'il est désigné, il désigne un nouveau salarié en tant que représentant de la section syndicale, s'il est élu artériellement 6 mois avant de pouvoir désigner de nouveau l'ancien représentant de la section syndicale.

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

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

L'article 4.18 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du secteur privé est remplacé dans son intégralité par un article 4.18 ainsi rédigé :

« Article 4.18

Délégués syndicaux

Chaque salarié représentatif dans l'entreprise ou l'établissement de 50 salariés ou plus, qui a constitué une section syndicale, peut désigner un délégué syndical parmi les salariés aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés sur son nom au premier tour des dernières élections du comité social et économique. Si, entre deux élections professionnelles, une organisation syndicale représentative ne dispose plus de candidats nommés dans les conditions susvisées, le syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical parmi les candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique.

Le nombre des délégués syndicaux est fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les

snatidycs représentatifs pveunet désigner un mbrmee du Comité siaocl et économique puor la durée de son mdanat cmooe délégué sindcyal dnas les ctnoodiins prévues par les texets en vigueur. »

L'article 4.21 de la covntoenin coievllcte nniatlaoe des ereipnrtses du suectr privé du sclctcape vvaïnt est remplacé dnas son intégralité par un atrlice 4.21 aïsni rédigé :

« Aticlrle 4.21
Comité siaocl et économique

Les attributions, la msie en pacle et la suppression, la composition, les modalités d'organisation des élections, les mdantas et le ftimeonmonect du comité soical et économique dnas les erernpietss de 11 à 49 et d'au mnios 50 salariés snot déterminés par les ttexes en vigueur.

Le comité siaocl et économique bénéficie, au ttrie des ?uvres sceaoils et culturelles, d'un bedgut défini conformément aux txtees en vigueur. »

Les alitrecs 4.22, 4.23 et 4.24 de la cvntinooen ceivlvcote nlaotniae des erepitnrss du seteur privé du secpcatle vvaïnt snot supprimés.

L'article 4.25 de la coivnetonn ceotcllive noiatalne des eertsernpis du suteecr privé du specalte vvaïnt est supprimé et remplacé dnas son intégralité par un aclitre 4.22 nueovau aïsni rédigé :

« Atrclie 4.22
Comité d'action saoclie et culturelle. ? Sceatlcpv vvaïnt privé (CASC-SVP)

Les patries s'engagent à mrtete en palce un dtisiospif de faceemnnit des ?uvres sliaoecs et ceulllruets (CASC-SVP : comité d'action sicolae et curleltlue du sacptclve vvaïnt privé) dnot le mdoe de gtsoein srea déterminé par les otiranaonsgïs slyecdains de salariés et les otgnosniagairs d'employeurs représentatives dnas le cahmp et signataires, dnas un délai de 12 mios suïnavt l'extension de la présente convention.

La cournitobitn à ces activités est fixée, snas que ce mntoant psisue être inférieur à 50 ? par an et par eirnesrtpv :
? à 0,1 % de la trnhcae A de la msase salariale, puor la première année qui siut l'extension de la présente ctnevooinn ;
? à 0,15 % la deuxième année ;
? à 0,25 % la troisième année.

Les petraraiens saouïcx se rvuroonetret après 3 années de msie en place du CASC-SVP, aïfn d'étudier la possibilité d'une raeatliirovosn du tuax de 0,25 % tnenat coptme de l'économie des erperintses du setuecr privé et de l'économie du distipisof (ayants diort ?) et dnas l'objectif de trndee vres un tuax de 0,5 %.

Les eestrnrpeis d'au moins 50 salariés qui dsesnpiot d'un comité saocil et économique ne snot pas soemiuss à ce dispositif, suos réserve que luer cnriobotutn aux activités soialces et clulteuerls siot au moins égale à la cnriuoottbin prévue au présent article.

Par ailleurs, dnas ces entreprises, les cotinoinds d'accès aux activités sliaoecs et cturulelvs puor les salariés en CDD devonrt être définies ; eells proorunt assui psaser un aorccd aevc le CASC-SVP puor ces salariés. »

L'article 4.26 de la cvntinooen clvlieotce naaointle des eprerestnis du scteur privé du slcceptae vvaïnt aïsni que ses sous-articles 4.26.1, 4.26.2, 4.26.2.1, 4.26.2.2 snot supprimés et remplacés dnas luer intégralité par un alcirte 4.23 naveouu aïsni rédigé :

« Atcirle 4.23
Accords ccioftlels d'entreprise

Les roraptps entre la présente cniteovonn cvocellite et les aodccrs ctecollifs d'entreprise snot encadrés par les dopstinoïsis du cdoe du travail.

Dans les domaenis svniatus :
1° La prévention des eteffs de l'exposition aux fureatcs de ruqesis pfssoelenirons ;
2° L'insertion pelrlensoosinfe et de mtinaein dnas l'emploi des

tralvaeurils handicapés ;

3° L'effectif à prtair dqueul les délégués sdyacuïnx puneevt être désignés, luer normbe et la vsolrtaoïian de luer pcrroaus siaydcnl ;

4° Les prmeis puor tauavrx dnegarueux ou insalubres.

Les paeitrs sgraentias cnnnivoneet que les coieovntnns d'entreprise ceonlcus postérieurement à liadte ctvioennon clovelctie ne pruoort cotrmoper de stuilipanots différentes de cleles qui lui snot appielblas en vretu de cette convention, suaf lsrouqe la citvononen d'entreprise aursse des grtaeïns au moins équivalentes. »

L'article 7.7 de la cvionetnon colevitlce nianaolte des erestprnies du seetcur privé du spatcelce vvaïnt est remplacé dnas son intégralité par un aciltre 7.7 aïsni rédigé :

« Arilcte 7.7
Indemnité de licenciement

Le salarié triïaltue d'un cnrtaot de taraivl à durée indéterminée, licencié aolrs qu'il cotmpe 8 mios d'ancienneté iutnirompres au svcriee du même employeur, a droit, suaf en cas de ftuae grave, à une indemnité de licenciement.

L'indemnité de lecceninemit est calculée conformément aux dnisitopïss prévues par le cdoe du travail.

L'indemnité ne puet pas être inférieure aux mottnans satnuvis :
? 1/4 de mios de sarliae par année d'ancienneté puor les 10 premières années ;
? 1/3 de mios de saïarle par année d'ancienneté à ptarir de la 11e année.

Le sarlaïe de référence est déterminé en pnanet en compte, sloen la fourmle la puls avsuntaeage :
? siot la mnenoye mlesunlee des 12 drerenis mios précédant la rpuurte du crtaont ou, lurqsoe l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la mneoye munlesee de la rémunération des mios précédant la rrtpuue du cornatt ;
? siot 1/3 des 3 dererins mios (dans ce cas, les pemris et gïaittoicnrafs enecopinleltxs ou aelnleuns snot pesirs en cotmpe au porrtaa du tpems de présence).

Cette indemnté de lceeceninmt ne se cmuule pas aevc tuote arute indemnté de même nature. »

L'article 8.7 de la cioonntven celvlicitoe ntonilaae des etpnrieerss du suectr privé du satcpelce vvaïnt est remplacé dnas son intégralité par un aciltre 8.7 aïsni rédigé :

« Acilrte 8.7
Repos cpmntueaoser de rlememcneapt des hueers supplémentaires effectuées dnas le ceotngint défini à l'article 8.6 (salariés en CDI)

Conformément aux dsiiiospots du cdoe du travail, un acrocd d'entreprise ou d'établissement puet prévoir le repnlceammt tatol ou piaretl du pmneaït des herues supplémentaires et des mtajrnaïos y afférentes par un rpeos cteomsnepaur de rmemalepcent équivalent.

Dans les eerptersins non peuvours de délégués syndicaux, le repemcnaelt du pnaïeem des herues supplémentaires et des mojoïatnrs y afférentes par un rpoes cosuapetnemr de rnlmpeceemat équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité saïocl et économique.

Les herues supplémentaires donannt leïu à un roeps couetpmnsaer de racenepelmmt équivalent, c'est-à-dire cleels dnot le pinmeaet est remplacé intégralement par un roeps compensateur, ne s'imputent pas sur le cintegnnot anuenl d'heures supplémentaires, conformément au cdoe du travail.

En revanche, les hueers supplémentaires qui ne snot remplacées que plrialtneemt par du rpeos s'imputent, dnas luer intégralité, sur le contingent.

L'information du salarié sur le mantnot de ses diorts est assurée, mios par mois, par la reïsmv d'un dmeucont annexé au bietulln de païe.

Les roeps curaepnomtses de rlmcmpeaet puevnt être placés,

à la demande du salarié, sur un compte épargne-temps s'il a été mis en place dans l'entreprise. »

L'article 8.10 de la loi n° 2017-133 du 27 septembre 2017 relative à la sécurité sociale des salariés du secteur privé est remplacé dans son intégralité par un article 8.10 ainsi rédigé :

« Article 8.10

Aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail (contrats de travail de moins de 6 mois à temps partiel et CDI à temps complet)

L'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail s'effectue dans la perspective de concilier les impératifs de l'activité des entreprises de spectacles, qui doivent respecter les rythmes de travail spécifiques liés à l'accueil, à la création, à l'exploitation et à la diffusion des spectacles, tout en facilitant les possibilités d'accès du personnel concerné à un temps de travail adapté à la charge de travail due aux vitesses de l'activité sur une période de référence.

Ce dispositif d'aménagement du temps de travail n'est pas applicable au personnel artistique.

La période de référence est comprise entre 6 et 12 mois consécutifs. Pour l'exploitation d'un spectacle dans un lieu ou dans le cadre d'une tournée, elle correspond à la durée d'exploitation.(1)

L'aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail permet de fixer l'horaire moyen annuel de la durée légale hebdomadaire de travail, de telle sorte que les heures effectuées au-delà et en deçà de cet horaire moyen se compensent arithmétiquement pour aboutir à une moyenne hebdomadaire de 35 heures durant la période de référence déterminée, arrêtée ici à 1 584 heures augmentées de la journée de solidarité de 7 heures, s'il y a lieu.

En cas de contrat de travail d'une durée inférieure à 12 mois, le nombre d'heures de travail sera déterminé de la manière suivante :
(35 heures x nombre de semaines travaillées) + (nombre d'heures de congés pris) + (7 heures par jour férié chômé)

Les dépassements de la durée légale hebdomadaire sont compensés par des périodes de repos avant ou après les heures de travail ne peuvent être inférieures à 14 heures par semaine.

Le programme initial de l'aménagement du temps de travail doit être communiqué au salarié par écrit au moins 3 semaines avant le début de sa mise en œuvre. Il sera soumis pour avis au comité social et économique ou en son absence et dans les mêmes conditions, au cas échéant, au représentant des salariés élus par le salarié, lequel devra rendre un avis dans un délai de 15 jours à compter de la remise au salarié du programme indicatif.

Le programme initial ne pourra être modifié, sauf cas indépendant de la volonté de l'employeur. On entend par « cas indépendant de la volonté de l'employeur » toute situation imprévisible et qui rend impossible l'activité de production et d'exploitation des spectacles de l'entreprise. Toutefois, il pourra être dérogé à ce principe dans les cas où la période de référence, en raison d'un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

Lissage des rémunérations

La rémunération servie mensuellement ne varie pas en fonction du volume horaire consacré à la durée hebdomadaire moyennant une retenue et elle est indépendante de l'horaire réellement accompli au cours des mois ; elle est donc lissée. Il est convenu que la rémunération de chaque salarié concerné par l'aménagement du temps de travail sera calculée sur la base de 151,67 heures mensuelles, de façon à assurer une rémunération régulière, indépendante de l'horaire réel, pendant toute la période d'aménagement du temps de travail.

Les absences, lorsqu'elles sont rémunérées, sont payées sur la base du salaire mensuel lissé.

Les absences non rémunérées donnent lieu à une retenue sur salaire évaluée sur la base de la durée du travail qui aurait dû être accomplie par le salarié durant cette absence.

Bilan à la fin de la période de référence

Chaque situation individuelle est vérifiée à la fin de la période de référence et, le cas échéant, à une régularisation de salaire.

Les dépassements de la durée annuelle de 1 584 heures augmentées de la journée de solidarité de 7 heures, s'il y a lieu, ou de la durée de 35 heures en moyenne sur la période de référence ne résultent pas en cause le principe de l'aménagement pluri-hebdomadaire. Ces dépassements sont compensés par des heures supplémentaires rémunérées à un taux majoré dans les conditions suivantes :
? de la 1^{re} heure supplémentaire à la 45^e heure : majoration de 25 % ;
? de la 46^e heure à la 90^e heure : majoration de 35 % ;
? de la 91^e heure à la 180^e heure : majoration de 50 % . »

L'article 10.4 de la loi n° 2017-133 du 27 septembre 2017 relative à la sécurité sociale des salariés du secteur privé est remplacé dans son intégralité par un article 10.4 ainsi rédigé :

« Article 10.4
Autres congés

Les congés pour événements familiaux, pour enfant malade, de solidarité familiale ou autres congés sont accordés dans les conditions prévues par la loi.

Congés pour événements familiaux :
? mariage ou décès du salarié : 5 jours ;
? mariage d'un enfant : 1 jour ;
? naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
? décès du conjoint, du concubin, d'un enfant, du père ou de la mère : 5 jours ;
? décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère et d'une sœur : 3 jours ;
? décès de la conjointe d'un enfant : 2 jours.

Congé pour enfant malade : dans les conditions prévues par le code du travail, le salarié bénéficie d'un congé en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Congé de solidarité familiale : dans les conditions prévues par le code du travail, le salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne vivant avec lui dans le même foyer est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable a droit à un congé de solidarité familiale d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

Autres congés : sur présentation de la convocation, le salarié appelé à siéger dans un conseil de famille, dans un jury, à témoigner en justice ou convoqué par un service public, une autorité civile ou judiciaire bénéficiera de 1 jour de congé.

Ces congés sont exprimés en jours ouvrables.

Toutefois, à l'occasion de ces congés, lorsqu'il s'agit d'un salarié inscrit dans le répertoire des spectacles, tout sera mis en œuvre pour que ce dernier puisse exercer ses représentations, notamment par le report de la prise de ces congés.(2)»

L'article 11.5 de la loi n° 2017-133 du 27 septembre 2017 relative à la sécurité sociale des salariés du secteur privé est remplacé dans son intégralité par un article 11.5 ainsi rédigé :

« Article 11.5
Inaptitude du salarié pour maladie ou accident

L'inaptitude du salarié pour maladie ou accident est régie par les dispositions du code du travail. »

L'article 11.7 de la loi n° 2017-133 du 27 septembre 2017 relative à la sécurité sociale des salariés du secteur privé est remplacé dans son intégralité par un article 11.7 ainsi rédigé :

« Article 11.7

Tout salarié diot friae l'objet d'une vsitie d'information et de prévention d'embauche dnas les 3 mios à cmotper de la pisre etcfivve du ptsoe ou avnat l'affectation au psote s'il s'agit d'un tivlæearulr de niut ou d'un jneue de moins de 18 ans ou encore d'un salarié exposé aux aegnts biiuooqlqes du grpoue 2 ou à des champs électromagnétiques lruoqse les litimes d'exposition snot dépassées.

L'organisation d'une vistie d'information et de prévention d'embauche n'est pas rqueise lsourqe le salarié a bénéficié d'une vitise d'information et de prévention dnas les 5 ans précédant son ebmauche (3 ans s'il s'agit d'un tuarelvialr de nuit, un salarié handicapé ou idnvilæe ou tuot autre salarié désigné par le médecin du trvaial et 2 ans s'il s'agit d'un salarié temporaire) dès lros que l'ensemble des ciotoindns stnvuaies est relmpi :
 ? le salarié est appelé à ocpecur un eoplmi iqditenue à culei qu'il ouiacpct précédemment présentant des rueisqs d'exposition équivalents ;
 ? le porfosenesnlr de santé est en psosoesisn de la dernière atteatsiotn de svuii ou du deiernr aivs d'aptitude ou idntutipæe établi en aoicpialtn des ditinpsisooos du cdoe du taivarl ;
 ? acnuue msuree d'aménagement du poste formulée en atpilpaiocn des disnooiitps du cdoe du tvairal ou aucun aivs d'incapacité rendu en altpaiocin du même cdoe n'a été émis au cours des 5 dernières années (3 ans s'il s'agit d'un tluæliravr de nuit, un salarié handicapé ou iilnadve ou tuot autre salarié désigné par le médecin du travail).

Une aeoitatstn de svuii diot être rsmiee au salarié et à l'employeur par le pfreinensool de santé à l'issue de toute vitise d'information et de prévention. »

L'article 11.8 de la cveoonintn ccoelivlte ntoialane des enrtepris du setecur privé du splcctæe vniavt est remplacé dnas son intégralité par un aiclre 11.8 ainsi rédigé :

« Acltrie 11.8
 Visite d'information et de prévention périodique

Conformément au cdoe du travial et à l'article 3.2 de l'accord coletlcif naitnaol ibnctrhæne riatlef à la santé au tavaral des salariés itttiteernmns du scltpcæe qui désigne le cernte médical de la bourse, tuot salarié diot bénéficiæ, sleon une périodicité n'excédant pas 5 ans, d'une viitse ienluiddilve d'information et de prévention périodique.

Les salariés dnót l'âge, l'état de santé, les cindntoios de tariavl ou les rieuqs poelrssonæifns æulxuqs il est exposé le nécessitent bénéficiæ, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées définies par le médecin du travail, solen une périodicité qui n'excède pas une durée de 3 ans. Il puet s'agir nntmoamet des tæuirarllvs de niut et des salariés handicapés. »

L'article 11.9 de la conneotivn celtvcolie niaolatne des etpsrreenis du steceur privé du seclpactæe vvaivt est remplacé dnas son intégralité par un actire 11.9 ainsi rédigé :

« Aiclre 11.9
 Visite de reprise

Après une anbcæse puor csuæe de miladae professionnelle, après un congé de maternité ou après une æbcnse d'au moins 30 juors puor cuæse d'accident du travail, de maialde ou d'accident non professionnel, les salariés dnviæot bénéficiæ d'un emxæan de rseprie du tvaairl par le médecin du travail. Dès que l'employeur a cassnoinnæe de la dtæe de la fin de l'arrêt de travail, il siisat le secivre de santé au tavaral qui osngraæ l'examen de resrpie le juor de la riepse ecfietfve du trvaail par le salarié et au puls trad dnas un délai de 8 jours snuavt cette reprise. »

L'article 17.2 de la ceiotonvnn cliæotlve naatnolie des eirtepsrens du steceur privé du sclpclæe vvaivt est remplacé dnas son intégralité par un ailrctæ 17.2 ainsi rédigé :

« Aclirte 17.2
 Négociations alneunels d'entreprise

Les æerrntespis où snot constituées une ou puuierlss sitcenos snyaledics d'organisations représentatives de salariés et où snot présents un ou des délégués sudainyx snot smiusoes à une

oloabgtiin périodique de négociæ sur cienrtas thèmes dnas les ctodnionis prévues par le cdoe du travail. »

(1) Alinéa étendu suos réserve qu'un aroccd négociæ au naiveu de l'entreprise ou de l'établissement définisse æevc précision la période de référence mentionnée à l'article L. 3121-44 du cdoe du travail.
 (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

(2) Le dreneir alinéa de l'article 10.4 qui prévoit le ropret des congés dtis « de droit » est elcxu de l'extension cmmoæ étant carrtione à la jenrpsruduce de la Cuor de cstsiaæon (cass. soc. 16 décembre 1998 n° 96-43.323).
 (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 2 - Entrée en vigueur. – Durée
 En vigueur étendu en date du 26 févr. 2019

Le présent anæevt est ccnolu puor une durée indéterminée. Comme le prévoient les æeirlctæ L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du cdoe du travail, le présent aorccd srea déposé par la ptarie la puls dinetlige auprès des sceerivs du ministère du tvairal ainsi qu'auprès du secrétariat-grefæe du ciensol des prud'hommes du leiu de conclusion. En apaïtcoïln des diiposntiois de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail, l'ensemble des prteias sirigteæns ddenmæe que cet aorccd fasse l'objet d'un arrêté d'extension. Par dérogation à l'article 16.2 de la cvionæntn cetillovce du scptææe vavint privé, le présent aorccd ærenrtæ en vgeïuor à compætr de son dépôt auprès des svæcres du ministère du travail. À l'issue d'un délai de 5 ans à cmptæer de son entrée en vigueur, les siiaæærngs du présent aorccd se réuniront aïfn d'évaluer l'opportunité d'une éventuelle révision. Le présent aorccd porura être dénoncé à tuot meonmt par l'une des prætis sigatrienas suos réserve du rcepest d'un præavis de 4 mois. Ctæe dénonciation dreva être notifiée à l'ensemble des arutes sainirætes par lrteæe recommandée æevc daædnme d'avis de réception. Les pæarits se réuniront pdnæat le délai de præavis puor æchanger sur la possibilité de négociæ un nvæeol accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 févr. 2019

Depuis 2016, le cdoe du tivraal a fiat l'objet de réformes successives, mises en ?uvre, dnas un prmeier temps par loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 rtvliææ au travail, à la medioærnsiotn du dolgiaue saicol et à la sécurisation des pacorris professionnels, dtie « Loi taiarvl » et dnas un second temps par les odærnenæcs du 22 sebtperme 2017, deits « Odnræcænos Mocran », dnót la ltsie est la situnæve :
 ? l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 spætbemre 2017 rvitææe au rcmææroæfnt de la négociation clvæltcioe ;
 ? l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 serbeptme 2017 rltæveie à la nollvæe oærainogitn du douilgæe saicol et æconomique dnas l'entreprise et favinrasot l'æxerice et la vioræoælsitn des responsabilités sacnledyis ;
 ? l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 sepetrbme 2017 rlievæte à la prévisibilité et la sécurisation des ritnoælas de taiarvl ;
 ? l'ordonnance n° 2017-1388 du 22 stpæemebe 2017 pnoartt dieserivs mrseues ræivlææ au cdære de la négociation cilctæoe ;
 ? l'ordonnance n° 2017-1389 du 22 serptmbeæ 2017 rvtæææe à la prévention et à la psrie en cptome des ætæfs de l'exposition à cirteæns feautærs de reïuss pinerolnsæesfs et au cotpme pfsæoneironl de prévention ;
 ? l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 vnaist à compléter et mrette en cohærence les diitsopniæos pææirs en aïpopcæitn de la loi n° 2017-1340 du 15 sertpembe 2017 d'habilitation à pdnræe par oædnæonæces les mesreus puor le rnformeæcent du duioalge social,

telles que ratifiées par la loi n° 2018-217 du 29 mras 2018.

Compte tneu des mnoætoïiæfcds slsibualntætes apportées aux diosotniæps du cdoe du travail, les priæææntas scauïov de la bnchææe du seuetæur privé du scltææpe nvivæ se snot réunis aïfn de négociæ un aorccd dnót l'objectif est de mttree en conformité la ceïotvnnn celæitclve nlaonætie des ææsntripes du secteur privé du steceplææ vvaivt (IDCC 3090) æevc les tæxæts précités.

Les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés de la branche et tiennent compte des spécificités des entreprises de la branche qui sont à plus de 98 %

Avenant du 18 décembre 2018 à l'avenant du 6 septembre 2017 art. VIII.11 des clauses communes relatif au forfait jours

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; PRODISS ; SMA ; FSICPA ; Scènes,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FCCS CFE-CGC ; FNSAC CGT ; FASAP FO ; F3C CDFT ; SNAPS CFE-CGC ; SNACOPVA CFE-CGC ; SN2A FO,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 27 févr. 2019

Le paragraphe intitulé « Nombre de jours travaillés » de l'article 1er de l'avenant du 6 septembre 2017 est réécrit comme suit :

« Le contrat de travail détermine le nombre de jours travaillés sur la base de quel le forfait est défini et ne peut pas dépasser 216 jours par an, incluant la journée de solidarité et sauf exception à des jours de repos. Ce plafond de jours travaillés correspond à 1 année complète de travail d'un salarié titulaire d'un droit intégral à congés payés, hors congés payés complémentaires tels que venaient en déduction de ce plafond. En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, le nombre de jours travaillés et de jours de repos est calculé proportionnellement en tenant compte de la date d'entrée dans l'entreprise et des droits à congés payés. Pour le nouveau embauché l'incidence des congés payés sur le forfait annuel sera prise en compte également la 2e année.

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

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

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

Article 2

En vigueur étendu en date du 27 févr. 2019

Le paragraphe intitulé « Rémunération » de l'article 1er de l'avenant du 6 septembre 2017 est réécrit comme suit :

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

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

des entreprises de moins de 50 salariés. Pour cette raison, le présent accord ne comporte pas de dispositions particulières spécifiques pour les salariés des entreprises de moins de 50 salariés.

soit en jours, à 110 % de son salaire brut de base antérieur.

En cas d'absence entraînant une réduction de salaire, pour procéder à la retenue sur salaire à appliquer, la rémunération mensuelle sera déduite sur la base d'un salaire journalier reconstitué.

La valeur d'une journée de travail est ainsi définie en divisant le salaire mensuel brut forfaitaire par 21 ; la valeur de 1 demi-journée est obtenue en divisant ce salaire par 42.

Cette même valeur sera retenue pour calculer le premier salaire en cas d'entrée en cours de mois ou le dernier salaire en cas de sortie en cours de mois.

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la raison, avant la fin de la période de référence applicable, il sera procédé, suivant le cas, soit à un versement complémentaire, soit à l'imputation, sur les sommes dues, de la valeur en salaire de l'écart entre le total des rémunérations mensuelles versées et la rémunération correspondante au nombre de jours de travail réellement effectués. »

Article 3

En vigueur étendu en date du 27 févr. 2019

Le présent sous-avenant est conclu, comme l'avenant du 6 septembre 2017 qu'il modifie, pour une durée indéterminée.

Comme le prévoient les articles L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Il entrera en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services du ministère chargé du travail. En application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail, l'ensemble des parties signataires conviendront que cet accord fasse l'objet d'un arrêté d'extension.

À l'issue d'un délai de 5 ans à compter de son entrée en vigueur, les négociateurs du présent accord se réuniront afin d'évaluer l'opportunité d'une éventuelle révision.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur la possibilité de négocier un nouveau accord.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 févr. 2019

Par l'avenant du 6 septembre 2017, les parties signataires ont modifié les dispositions relatives au forfait jours de la convention collective nationale des entreprises de services de nettoyage privé (articles VIII.11 des clauses communes et III.3 du III de l'annexe 2). Cet avenant est intervenu en cours d'extension (avis relatif à l'extension publié au Journal officiel du 25 janvier 2018).

Le présent sous-avenant a pour objet de préciser l'impact d'une absence, d'une arrivée ou d'un départ en cours d'année sur la rémunération des salariés.

Les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des salariés de la branche et tiennent compte des spécificités des entreprises de la branche qui sont à plus de 98 % des entreprises de moins de 50 salariés. Pour cette raison, le présent accord ne comporte pas de dispositions particulières spécifiques pour les salariés des entreprises de moins de 50 salariés.

Avenant du 16 mai 2019 relatif à la révision de la convention collective nationale

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; PRODISS ; SMA ; FSICPA ; Scènes,
Syndicats signataires	SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FCCS CFE-CGC ; FNSAC CGT ; FASAP FO ; F3C CDFT ; SNLA FO ; SNAPS CFE-CGC ; SNACOPVA CFE-CGC ; SN2A FO,

Article 1er - Champ d'application de l'avenant
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2019

Le champ d'application de l'avenant est celui de la convention collective nationale des salariés du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012, étendue le 29 mai 2013 (JORF 7 juin 2013), et de ses annexes en vigueur.

Article 2 - Modification de l'article IV-25 : conditions d'ouverture de droits
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2019

L'article IV-25 de la convention collective est complété comme suit :

Ajouter à la fin de l'article esaitnxt :

« Les conditions d'ouverture de droits pour les salarié-e-s du secteur relevant du champ du CASC-SVP sont définies par les statuts de l'association CASC-SVP, son règlement intérieur le cas échéant, et approuvées par son assemblée générale et ce, dans le

Avenant du 24 novembre 2020 à l'avenant du 6 septembre 2017 relatif à la révision de la convention collective article 7.3

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; PRODISS ; SMA ; FSICPA ; Scènes,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; SAMUP ; FCCS CFE-CGC ; SNAPSA CFE-CGC ; FASAP FO ; F3C CDFT ; SNACOPVA CFE-CGC ; SN2A FO ; FNS,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

strict respect de l'équilibre financier du CASC-SVP ».

(1) L'article 2 est étendu sous réserve d'être édicté comme mentionné à l'article 4-22 de la convention collective nationale des salariés du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012. (Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

Article 3 - Entrée en vigueur et durée du présent avenant
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2019

Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa date de dépôt auprès du ministère du travail.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Notification. Publication
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2019

Le présent avenant sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 19 déc. 2019

Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 19 déc. 2019

Dans le cadre de la mise en œuvre du CASC-SVP, dispositif applicable aux entreprises de moins de 50 salarié(e)s, prévue dans la convention collective étendue le 29 mai 2013 (JORF 7 juin 2013), les parties suscitées ont convenu de compléter les modalités d'application de l'article IV-22 de la convention collective nationale des salariés du secteur privé du spectacle vivant.

Compte tenu du sujet qu'il traite, le champ d'application du présent avenant concerne principalement les petites et moyennes entreprises.

Le présent avenant de révision a pour objet d'ajouter à la liste des emplois (2) « les agents fonctionnaires », une ligne 34 rédigée comme suit :

	Famille	Liste des fonctions
34	Prise de son/ Éclairage	Technicien (ne) console Pupitreur (euse)

Les dispositions du présent avenant de révision ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche et tiennent compte des spécificités des entreprises de la branche qui sont à plus de 98 % des entreprises de moins de 50 salariés. Pour cette raison, le présent avenant de révision ne comporte pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Article 2 - Durée de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Le présent avenant de révision est conclu, comme l'avenant du 6 septembre 2017 qu'il complète, pour une durée indéterminée. À l'issue d'un délai de 5 ans à compter de son entrée en vigueur, les parties suscitées du présent avenant se réuniront afin d'évaluer l'opportunité d'une éventuelle révision.

Article 3 - Dénonciation de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Le présent avenant de révision prouva être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les parties se réuniront prochainement le délai de préavis pour échanger sur les possibilités de négocier un nouveau avenant de révision.

(1) *Article étendu sous réserve du respect des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.*
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article 4 - Entrée en vigueur, dépôt et demande d'extension de l'avenant

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Comme le prévoient les articles L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail, le présent avenant de révision sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'après du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.
En application des dispositions de l'article L. 2261-5 du code du travail, l'ensemble des parties signataires d'adhésion que cet

Accord du 1er juillet 2021 relatif à la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; PRODISS ; SMA ; FSICPA ; SCENES,
Syndicats signataires	SAMUP ; FCCS CFE-CGC ; FNSAC CGT ; FASAP FO ; F3C CFDT,

Article - Préambule

Accord conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 30 juin 2025.

Il s'applique à tous les établissements soumis à l'autorité administrative pour l'organisation de la date d'entrée en vigueur et jusqu'au 30 juin 2022.

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Préambule et dispositif sur la situation économique et les perspectives d'activité de la branche

La crise sanitaire survenue au début de l'année 2020 en raison de l'épidémie liée à la « Covid-19 » qui s'est propagée à l'ensemble du monde, a un impact sans précédent sur le secteur de la culture et notamment sur le spectacle vivant, tout particulièrement en ce qui concerne les entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090).

En effet, dès le début du mois de mars 2020, les nombreux publics locaux et nationaux ont pris un ensemble de mesures destinées à réduire la circulation sur le territoire national, se traduisant notamment par la fermeture totale des établissements recevant du public, tels que les salles d'auditions, de réunions, de spectacles ou à usage multiple ainsi que des mesures de confinement général de la population, à compter du 14 mars 2020.

Lors de cette première phase, la fermeture des établissements recevant du public et singulièrement des salles de spectacles a perduré bien après le 11 mai, date du déconfinement, selon les zones dans lesquelles ils étaient situés (vertes ou oranges).

Depuis fin septembre 2020, une recrudescence de l'épidémie de coronavirus a contraint les professionnels à rétablir le 17

l'avenant de révision l'objet d'un arrêté d'extension. (1)

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension et s'appliquera à partir de cette date.

(1) *Article étendu sous réserve que l'article L. 2261-5 visé soit ednetnu cmmeo étant l'article L. 2261-24 du code du travail.*
(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Par un avenant du 6 septembre 2017, les parties signataires ont inséré un nouvel article 7.3 aux clauses communes de la convention collective nationale des entreprises du spectacle privé de spectacle vivant (IDCC n° 3090) intitulé « Article 7.3 ? CDD d'usage ? Site des emplois ? de la branche des entreprises du secteur privé du spectacle vivant ».

Cet avenant a été étendu le 17 février 2020 (avis relatif à l'extension publié au Journal officiel du 25 février 2020).

En 2020, l'état d'urgence sanitaire et à prendre, à nouveau, de nouvelles mesures d'urgence se traduisant par :
? un couvre-feu empêchant une exploitation des spectacles aux heures habituelles d'accueil du public ;
? une nouvelle période de confinement ainsi qu'une interdiction d'accueillir du public dans tous les lieux de spectacles depuis le 31 octobre 2020 jusqu'à nouvel ordre (date non connue au jour de la signature de cet accord, à réviser en fonction de la modification du décret n° 2020-1310).

Cette situation due à la pandémie démontre combien les entreprises du secteur du spectacle vivant sont dépendantes de l'évolution de la « Covid-19 ».

Les professionnels sont confrontés par ailleurs qu'en dehors des périodes de confinement ou de fermeture des lieux de spectacles, les règles sanitaires ont pu conduire à :
? l'impact de la pandémie de covid-19 sur les spectacles de façon à réduire de façon importante la possibilité d'accueil du public (jauge réduite) ;
? l'impact de la pandémie de covid-19 sur les spectacles de façon à réduire de façon importante la possibilité d'accueil du public (jauge réduite) ;
? l'impact de la pandémie de covid-19 sur les spectacles de façon à réduire de façon importante la possibilité d'accueil du public (jauge réduite) ;
? l'impact de la pandémie de covid-19 sur les spectacles de façon à réduire de façon importante la possibilité d'accueil du public (jauge réduite).

Aussi, une grande majorité d'entreprises du secteur du spectacle vivant privé sont sans activité et sans ressources depuis plus de 1 an.

Compte tenu de la nécessité d'adapter en permanence les règles relatives à l'évolution de la pandémie, cette situation va perdurer en 2021.

En conséquence, les entreprises de la branche du spectacle vivant privé ont réduit leur activité de manière significative, si ce n'est totalement.

Même après le premier déconfinement, la fréquentation des salles de spectacles est restée extrêmement faible, compte tenu notamment des jauges strictement limitées mises en place et de l'impossibilité d'accueillir du public en salle debout.

Au mois de mai 2020, le département des études, de la prospective et des statistiques du ministère de la Culture (DEPS) a publié une étude relative à « l'impact de la crise du Covid-19 ? sur les secteurs culturels ». En 2020, la baisse d'activité est estimée à près de 25 % du chiffre d'affaires pour l'ensemble des secteurs culturels. Parmi eux, le secteur le plus touché est le spectacle vivant avec une perte de 72 % de son chiffre d'affaires, le deuxième, le patrimoine, qui perd 36 % de son chiffre d'affaires. Au sein du spectacle vivant, le spectacle macula perd 74 % de son activité, le spectacle vivant théâtral 69 % et le spectacle vivant, danse, musique et arts de rue 68 %. Selon l'étude, l'intensité et la durée de la crise mettront à disposition les 217 860 salariés exerçant dans le spectacle vivant et les 93 110 emplois occupés à titre partiel dans le secteur.

Rappelons que le dernier rapport de branche de la profession

cvoelctlie nolntaiae SVP iniuaqdit que les eerinserpts de ce cmahp aveinat employé près de 12 000 CDI et 120 000 CDD en 2018.

Alors que la 3e vague de l'épidémie est en cours, un reoutr à un niveau nmoarl d'activité pour la branche, faute de visibilité, ne peut être envisagé avnat l'année 2022, fasnait cuiror une macene très ionpatmrte sur l'emploi.

En conséquence, les ptinaareres scuioax cloucnent que des mureess d'adaptation à cttee baisse drablue d'activité snot nécessaires pour ne pas détériorer dganvtaae la satiiuotn économique et financière des enterseps de la bncarhe dnas l'attente d'un rtuoe à une activité normale.

Aussi, au rgared de cttee saiiuotn inédite et du diaiongstc fiat ci-dessus, il apparaît nécessaire pour adeir les erumyoleps et les salariés de la bahnrce à fhinarcr cttee étape, dnas un ojebtcf de préservation de l'emploi, d'offrir la possibilité aux ersieneprts de la bhnacre de réduire le tpmes de taarivl pedannt la durée prévisionnelle de ctete période de cisre profonde.

L'ensemble du ditoisspif d'activité platiere de lgunoe durée mis en ?uvre par le décret n° 2020-926 du 28 jilelut 2020 est fondé sur la solidarité et l'implication de chacun. Il vsie à tuveorr un juste équilibre ernte l'amélioration de la sttiioaun économique des eieepsnrtrs de la bcnrahe du splctcaee vnviat privé, au tarrevs de la dtminuion des coûts salariaux, et le mietanin dnas l'emploi des salariés tuot en cenraosvt le savoir-faire et l'expertise des collaborateurs, eiesstnels pour assruer la pérennité de l'activité des aetrucs de la branche.

Les pertarinaes souicax de la bcrnahe du seacpctle vinvat privé se snot réunis pour négocier et ccrounle le présent acorcd de bnahre aux fnis de prtretmee aux entreprises, dnot une gdnare majorité à monis de 11 salariés, de bénéficiere du dptissiof spécifique d'activité parlitlee de lguone durée asusi dénommé « activité réduite pour le mntiaien en eoplmi », par la vioe d'un dcuemont unilatéral établi par l'employeur, tel que prévu par les dosisotnpiis de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 jiuun 2020 et du décret n° 2020-926 du 28 jilleut 2020.

Les ptaairernes sociaux de la bchnare du sleccptae vnavit privé egouanacrtr aussi les erspenirets de la brcnhae à négocier, louqrse clea est possible, des acrocds d'entreprise en vue de la msie en plcae d'un régime d'activité peirllate de lnoque durée.

Titre Ier Champ d'application et objet de l'accord

Article 1er - Champ d'application territorial et professionnel
Accrocd cnoclu pour une durée déterminée, jusqu'au 30 jiuun 2025.

Il s'applique à tuos les dmtcoenus tansrmis à l'autorité amvsitrntiade pour hoioigtmoalon à cmtpeor du liedemann de la dtae d'entrée en vgiueur et jusqu'au 30 jiuun 2022.

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le cahmp d'application du présent aocrcd est culei défini par le trtie Ier de la cveointonn clevcliote ntolianae des etrnpireses du sceuter privé du sepatclce vivant.

Article 2 - Salariés et activités éligibles

Acorcd colcnu pour une durée déterminée, jusqu'au 30 jiuun 2025.

Il s'applique à tuos les dtenucos tmansirs à l'autorité aatrsnmitiivde pour hgooiotoam à coptmer du lmedianen de la dtae d'entrée en vgiueur et jusqu'au 30 jiuun 2022.

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Tous les salariés des enirersptes etarnnt dnas le cmahp d'application du présent aocrcd ponrrout bénéficiere du régime de l'activité pearlilte de lgunoe durée, geulle que snot la nruate de luer ctnoart de taviarl et luer ogosaitinran de travail. Les salariés smuio à une cvtoeinonn allnueue de fofrait en juors penuvet également être placés en activité partielle.

La msie en ?uvre du diipositsf d'activité pirlaetle de lguone durée institué par le présent acrocd cneonrce toeuts les activités des

ereiprnetss enratt dnas le cahmp d'application du présent accord.

Toutefois, les piarraents saiucox edennett préciser que canennrcot les salariés embauchés en crotant à durée déterminée d'usage (CDDU), la frioe aux quistneos du ministère du taviarl raveltie à l'activité ptrllaiee de lonuge durée a précisé ce qui siut :

« La nurate teiraopmre des mmissios confiées aux salariés en CDDU et en cnarttos sraoseninis ne répond pas aux impératifs fixés par la réglementation de l'activité paetrilte de lonuge durée, qui a pour otcbiejf de cpmoesner une réduction d'activité aifn d'assurer le mainiten dnas l'emploi dnas les erpetsnires confrontées à une réduction d'activité dbalure qui n'est pas de nrtaue à cetrmootmrpe luer pérennité.

Sous réserve que les connotdiis de rcueros à l'activité prieltae de dorit cmmoun soneit remplies, les salariés en CDCU ou en cottarns sniraenoiss prnouort être ctverous dnas ce cdare par le diitpsiof d'activité pltealrie de diort commun, conformément aux alictres L. 5122-1 et R. 5122-1 du cdoe du travail. ».

Dès lors, aifn de recsepter les préconisations du ministère du travail, mias aussi de prdrnee en cptome les spécificités d'emploi de cetanirs CDDU qui peuvnt être culnocs pour de longues périodes dnas le saetpclce vnviat privé, il est cvenonu que seuls les salariés embauchés en CDCU de lgunoe durée eeonrrtt dnas le champ du présent accord.

En considération de la durée mneoyne des CDDU dnas la brchne du scltpeace vnavt privé qui est de 2 juors environ, sonret considérés de lnoque durée les CDDU cuclnos pour une durée de 1 mios ou puls et pour les artietss dnot le catonrt iarut une durée inférieure, les CDDU pour leulesqs il est gatnari au mnois 20 dates de représentations au contrat.

L'employeur puet pealcr civoleteelcmt les salariés en activité paeillrte snot au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, snot par service, snot par équipe de taarivl chargée de la réalisation d'un projet, snot par unité de production, snot par atelier, nteommat par runeomlet au sien de ces mêmes entités.

Le dtpiissiof d'activité ptlarleie de lgunoe durée ne puet être appliqué de manière individualisée.

Article 3 - Objet de l'accord

Aocrcd clconu pour une durée déterminée, jusqu'au 30 jiuun 2025.

Il s'applique à tuos les dcmuones tmirsans à l'autorité avttainridmsie pour hoaoioigtomn à copemtr du lmeeadnin de la dtae d'entrée en vgiueur et jusqu'au 30 jiuun 2022.

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent aocrcd a pour oebjt de ptrmreete la msie en place du dsisiitopf d'activité ptlaerlie de lnoque durée au sien de la bnhrae du scltpeace vnavt privé (le dispositif) et d'en définir les modalités de fcomneitnnoet et sa durée, en acpaitpolin des txetes en vuegair au juor de sa cocilounsn et suos réserve d'évolutions ultérieures des diposiosints légales et réglementaires, ansii que les engagements, nnemtoamt pour le mieaintn de l'emploi, aelxuqus les etrnerspies srneot tunees de souscrire.

Il pemert netmnoamt aux eepirtnerss de la barchne du saltcepcce vnavt privé de rieurcor à ce diposiof en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la msie en ?uvre d'un documet établi par l'employeur au nveaiu de l'entreprise ou de l'établissement.

Article 4 - Non cumul avec l'activité partielle de droit commun
Aocrcd cnoclu pour une durée déterminée, jusqu'au 30 jiuun 2025.

Il s'applique à tuos les dtunecoms tsairms à l'autorité atnavriiidmtse pour hmgaoootiolo à coptemtr du landieemn de la dtae d'entrée en veugiur et jusqu'au 30 jiuun 2022.

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Conformément aux diiotspsionis légales et réglementaires, le dosiitiopf d'activité prieltae de lnoque durée prévu dnas le crade du présent acrocd et du dneuomct établi par l'employeur, ne puet être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, aevc le diiipsitof d'activité ptialrele de driot commun.

Titre II Mise en place d'un dispositif d'activité partielle de longue durée

Article 5 - Élaboration d'un document unilatéral
Acorcd clnucu puor une durée déterminée, jusqu'au 30 juin 2025.
Il s'applique à tuos les detcumnos tmsirans à l'autorité
ariiivsmadtne puor hootmioaolgn à cpoetmr du ledenmian de la
dtae d'entrée en veuuigr et jusqu'au 30 juin 2022.
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le bénéfice du dsoiistpf d'activité ptarlleie de lngoue durée, en apaitpicoln du présent accord, et en l'absence d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe, est subordonné à l'élaboration, par l'employeur, d'un doneucmt précisant les cdtinonios de msie en ?uvre, au nvieau de l'entreprise ou de l'établissement, des slutntoapis du présent acrocd de branche.

Le dneucmot unilatéral diot préciser les éléments sntuvias :
? un dotanigic sur la siaoutitn économique et les ptpreescvies d'activité de l'entreprise, de l'établissement, ou du gopre pmretaetnt de jituifser de la nécessité de rueoricr au dtiposiiif d'activité ptrelliae de lngoue durée ;
? la dtae de début et la durée d'application du dtiposiiif spécifique d'activité pliarltee ;
? les activités et le ou les salariés aquxleus s'applique ce dsisiioptf ;
? la réduction mimalxae de l'horaire de tairval ;
? les etgnmaenegs en matière d'emploi et de fmrotioan prieonnslofslee ;
? les modalités d'information des ornaniaoitgs sedylicnas de salariés sreagintais et des iitsnttinos représentatives du pnneserol sur la msie en ?uvre de l'accord, sloen une périodicité au moins trimestrielle.

Le deumncot élaboré par l'employeur puet également prévoir les enggaeetms tles que prévus par le décret n° 2020-926 du 28 jelulit 2020, nteomanmt les cdnoontiis dnas llueqseles les dnretagiis salariés exerçant dnas le périmètre de l'accord, les mnaatareids sciaoux et les actionnaires, dnas le rcpsset des compétences des ogearns d'administration et de surveillance, fiernnosust des eorffts proportionnés à cuex demandés aux salariés pdannet la durée de reucors au disopitsf ou ecnroe les cotindnios dnas leulqeesls les salariés pnreent lrues congés payés et utiislnet luer cmtope pnsoneerel de formation, anavt ou pnnedat la msie en ?uvre du dispositif.

Le domencut est élaboré après cusnloatiotn du comité socail et économique, lorsqu'il existe.

Dans les esrpteneris dépourvues de CSE, aifn de fsroevair le dglauoie social, le dcmunoet unilatéral srea présenté préalablement aux salariés qui anourt un délai de 8 jruos puor dadmneer des inafntioimrs complémentaires et émettre éventuellement des sostuegings dnou il pourra être tneu cmtope puor améliorer les cidtoonins de msie en pcale du dosipisitif d'activité paterllie de lngoue durée dnas l'entreprise.

Il puet être renouvelé, dnas le reespct de la durée mxaailme d'application du dotiispisf fixée par le présent aroccd de bhanrce et suos réserve de l'homologation par l'autorité administrative.

Article 6 - Homologation du document unilatéral
Acorcd cclonu puor une durée déterminée, jusqu'au 30 juin 2025.
Il s'applique à tuos les dumncetos tnmiasrs à l'autorité
aidairimstnve puor hotgailoomn à cmotper du lmeniadn de la
dtae d'entrée en vuigeur et jusqu'au 30 juin 2022.
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le donuemct prévu à l'article 5 ci-dessus s'applique suos réserve de son hgmlotoioon par l'autorité administrative.

La dmneade d'homologation du dnmcoeut élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité aiavmtiditnsre par voie dématérialisée, par l'intermédiaire de la patlfroeme <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/apart/>.

La ddnmeae d'homologation est accompagnée du decunomt et le cas échéant, de l'avis rndeu par le comité sciaol et économique.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur, dnas un délai de 21 juors à ctepmor de la réception de l'entier doesisr par l'autorité administrative. Elle est également notifiée, par tuot moyen, le cas échéant, au comité saocil et économique.

En l'absence de décision eexpssre d'homologation dnas ce délai, l'homologation est tacite. Dnas ce cas, la ciope de la danmede d'homologation accompagnée de son aivs de réception par l'administration, diot être adressée, le cas échéant, au comité soiacl et économique.

La décision d'homologation ou, à défaut, les dmenoucts mentionnés à l'alinéa précédent, aigni que les voeis et délais de rceours snot portés à la cnsosaicane des salariés de l'entreprise par voie d'affichage sur lrues luiex de taviarl ou par tuot arute moeyn petratment de conférer dtae cirtene à ctete information.

La décision d'homologation ou de vtdolaiian vuat airottauosin d'activité pirtlleae spécifique puor une durée de 6 mois.

L'autorisation puet être renouvelée par période de 6 mois, au vu du balin ptraont sur le reecpst des egenanegmts en matière d'emploi et de faoiormtn pslsenroefiloe aigni que les modalités d'information des iotsitnuitns représentatives du preennosl sur la msie en ?uvre de l'accord.

Article 7 - Durée d'application du dispositif. Date de début du dispositif
Acorcd clnucu puor une durée déterminée, jusqu'au 30 juin 2025.
Il s'applique à tuos les dutcoenms trainmss à l'autorité
aritaidsnsmive puor haomolotigon à cmtpoer du leedainmn de la
dtae d'entrée en veguiur et jusqu'au 30 juin 2022.
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le dsposiitf d'activité plliratee de lngoue durée puet être mis en pacle au sien de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe, au puls tôt le pmireer juor du mios civil au corus dueuql la dmaedne d'homologation a été tsaisrme à l'autorité avmdirtnsiiate et suos réserve de son htoogmaoolin par l'administration.

Le doisistpif s'applique pneadnt une période de 6 mios roeubellanve dnas la litmie de 24 mios consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mios consécutifs.

Étant etnnde que la période de cnenfmeonit au snes du décret du 14 décembre 2020 n'est pas pisre en compte dnas l'appréciation de la durée du bénéfice du dispositif.

Chaque rneevlemloneut puor une période de 6 mios diot fraie l'objet d'une décision d'homologation par l'autorité administrative, après tmiasrsison du balin évoqué à l'article 12 du présent accord.

Article 8 - Réduction de l'horaire de travail
Acorcd colcnu puor une durée déterminée, jusqu'au 30 juin 2025.
Il s'applique à tuos les dtécounms tnsamris à l'autorité
aatdsvtmirine puor hotgaooolmn à compter du linedmean de la
dtae d'entrée en vuigeur et jusqu'au 30 juin 2022.
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

La durée du tiaavr de caqhue salarié qui srea placé en activité petirllae au ttire du diopiitssf de l'activité pelatrlie de lngoue durée srea réduite au mauixmm de 40 % par rrpapot à la durée légale ou à la durée stipulée au crnaott puor les civonntoens iievludedins de fofarit ou de la durée cvelciolte du tairval coneneiomenelvntnt prévue.

Pour les salariés à tmeps partiel, à l'exception des fonotcins liées à la biettelirte et à l'accueil du pulibc puor lseluqes la réduction maumixm srea de 40 % par rrpapot à la durée stipulée au contrat, la durée du tvaial srea réduite au miaumxm de 30 % par rraport à la durée stipulée au contrat.

Ce pnceotrugae de réduction de l'horaire est apprécié, puor chquae salarié pirs individuellement, sur la durée taltoe d'application du dispositif, de tlele store que son apicpation puet croiudne à des périodes de seopussinn de l'activité.

Étant edetnnu que la période de cinomeennft au snes du décret du 14 décembre 2020 n'est pas prise en cmptoe dnas

	Mois 1	Mois 2	Mois 3	Mois 4	Mois 5	Mois 6	Total
Taux d'activité	20 %	30 %	60 %	70 %	80 %	100 %	60 % en moyenne
Taux d'inactivité	80 %	70 %	40 %	30 %	20 %	0 %	40 % en moyenne

En cas de réduction de la durée du travail, la répartition des hrareios de tairavl diot être portée à la cinacnoassne des salariés dnas un délai raisonnable, aifn de pemerrtte aux salariés de ciocienlcr luer vie prolnesnee et flmiaale aevc luer vie professionnelle.

Le polafnd de réduction de la durée du tvaairl de 40 % proua être dépassé, dnas des cas eixnetncolpes résultant de la sauitton particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative, snas que la réduction de l'horaire de tarival pissue être, en tuot état de cause, supérieure à 50 % de la durée légale ou, le cas échéant, ctvioonenllnene ou contractuelle.

Cette siotiautn particulière est précisée dnas le decmonut unilatéral élaboré par l'employeur, lueqel puet être adapté, le cas échéant à cttee fin.

À titre d'exemple et de manière non exhaustive, il puet s'agir des mtifos svuanits crontaangit nmnaomtet l'employeur au ropert ou à l'annulation de sctpelaecs :

- ? nluoleve épidémie ou neolulve pandémie ou nuvolele vauge d'épidémie ;
- ? décision de cemoeninntf lcoal ou nonaaitl ;
- ? inrtditcioen d'accueillir du puiblc totale ou pellaitre (couvre-feu) ;
- ? meseurs de rrtiseotcn de l'activité économique (exemples : dsincatoitian physique, oaibogtiln d'accueillir du pulbic assis, etc.) ;
- ? cegnnhemat des modalités de dfiofuisn des secclaptes (sur internet, télévision?).

Article 9 - Indemnisation et allocation d'activité partielle
 Acordc clncou puor une durée déterminée, jusqu'au 30 juin 2025. Il s'applique à tuos les dcnomets tmrsinas à l'autorité adittisniarvme puor htioomaolgon à ceoptmr du leimdnaen de la dtae d'entrée en vuueigr et jusqu'au 30 juin 2022.
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le mnnoatt des indemnités versées par les eumropelys aux salariés puet être supérieur au mnanott légal et acté par décision unilatérale ou aocord cocltelif d'entreprise. Les aatnolilcos perçues par les erolypmeus snot calculées dnas les ctdinoonis prévues par les dsitnipiooss légales et réglementaires en vigueur.

9.1. ? Itnmdaoiniesn des salariés

En l'état atcuel des txeets et en palctiuerir du décret n° 2020-926 du 28 jluieult 2020 rtalief au dipsioitsf spécifique d'activité plalertie (sous réserve de lures éventuelles évolutions), à ttrie informatif, les salariés placés en activité ptalreile de lugone durée prcrneveot une indemnité d'activité paerlitle fixée à 70 % de luer rémunération btrue servvat d'assiette de l'indemnité de congés payés tlele que prévue au II de l'article L. 3141-24 du cdoe du travail, dnas les codniniots déterminées par la loi du 17 juin 2020 et le décret du 28 jileult 2020.

La rémunération mlmaixae pirse en cptmoe puor le cclual de l'indemnité haiorre est égale à 4,5 fios le tuax hoirrae du salriae muinmm innriresenotsfpeol de croissance.

L'indemnité d'activité petrialle est versée aux salariés concernés aux daets nemalros d'échéance de la piae dnas l'entreprise.

9.2. ? Acooliltan versée à l'employeur

L'employeur prcveera une aoalltoicn qui srea versée par l'État dnnot le tuax hoairre est égal, puor chuaqe salarié placé en activité prelaitle de lguone durée, à 60 % de la rémunération hiraroe btrue tlele que calculée à l'article R. 5122-12 du cdoe

du travail, dnas la ltmie de 4,5 fios le tuax hrroaie du slaaire mnimum isretesonoerpnfnl de croissance.

Toutefois, en alcotiappn de l'article 7 du décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020, le suceetr d'activité du saplctcee vanvit privé eratntt dnas les stuecres dtis protégés très impactés par la cisre ou qui en dépendent et qui ont sbui une fotre bsaise de cehriiffs d'affaires (annexe 1 et 2 du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020), le tuax hiorrae de l'allocation versée à l'employeur est égal à 70 % jusqu'au 31 jeivnar 2021, suos réserve d'une éventuelle ptraiorgoon de ctete date.

9.3. ? Maniiten du vesneremt des ctotsnaiios sociales

Les canoiositts saloiecs des emporlueys reenstt versées au CASC-SVP et au FCAP-SVP darunt les périodes d'activité palrietle sur la bsae du sriaiae brut, anvat déduction de l'activité partielle.

Titre III Engagements en termes d'emploi et de formation professionnelle

Acordc clncou puor une durée déterminée, jusqu'au 30 juin 2025. Il s'applique à tuos les dmoceunts tairmns à l'autorité aimdviaitsrnte puor hagotoloimon à cotmepr du laiemednn de la dtae d'entrée en vuegiur et jusqu'au 30 juin 2022.
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le rocreus au ditispiof spécifique d'activité peirtllae de lunoge durée est subordonné au rceespt par l'employeur d'engagements puor le mtiinaen de l'emploi et en matière de faitromon professionnelle, en cearritnptoe de la réduction des heaoirrs dnas les cotnnoidis prévues par le présent accord.

Article 10 - Engagements au titre du maintien en emploi
 Acordc cloncu puor une durée déterminée, jusqu'au 30 juin 2025. Il s'applique à tuos les dcuomntes tmnsiras à l'autorité aimadvirsrtitne puor hgmoloioatn à ctepomr du ldmnieean de la dtae d'entrée en veguiur et jusqu'au 30 juin 2022.
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

En ctpnraiteroe de la réduction de la durée du tarival dnas les cnditioins prévues par le présent accrod et du bénéfice du dsosioitpf d'indemnisation et d'allocation, les episerenrts de la bacnrhe du scclpate vviant privé drvnoet s'engager à ne procéder à ancuae rrtpuue de cttraot puor l'une des caseus énoncées à l'article L. 1233-3 du cdoe du travail, à saiovr un lrmnciceeent puor motif économique résultant d'une lrsseouipppn ou ttoarrosnfiman d'un eopmli ou d'une maotiicofdn d'un élément eesnestil du crnatot de taavirl refusée par le salarié, pnaednt la durée de rcuores au ditiipossf spécifique d'activité partielle.

Cet eeanmggent de mteiiann de l'emploi cronncee l'ensemble des salariés de l'entreprise qui met en ?uvre le disptiosif ALPD prévu par le présent accrod et entrant dnas le périmètre de la cenitooavn clielocltve ntoanalie du scapectle vviant privé, et pas senmeluet cuex placés en activité piraltlee de lguoe durée.

Le duocentm établi par l'employeur derva préciser que l'engagement de mianetin de l'emploi s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise, qu'ils snioet ou non placés en activité piellarte de lgonue durée.

Les pranearites socaux raleppenlt que les epeesrntis de la brnhace pnvueet msibloier le dissitpoif « Appuis-conseil » auprès de l'OPCO AFDAS. Ce dositspiif pemert aux eterpisenrs de bénéficier d'un ammcnonpegaect personnalisé puor la gsoietn de lerus reesocrsus humaines, dnas le cexttnoe de

respire d'activité post-crise sanitaire. Le dispositif est financé par l'AFDAS (dans le cadre de l'EDEC culture, création, communication, sport et tourisme) et les salariés sont entièrement pris en charge pour les dépenses de moins de 50 salariés.

Conformément aux dispositions légales, si l'entreprise était confrontée à une dégradation imprévisible telle que celle-ci pourrait mettre en péril la continuité de l'exploitation de l'entreprise, celle-ci pourrait procéder à des licenciements économiques. Un remboursement éventuel des aides reçues au titre de l'APLD pourra être demandé par l'ASP.

Les engagements sont applicables pendant la durée de mise en œuvre du dispositif, en application du présent accord et du document établi par l'employeur.

Article 11 - Engagements au titre de la formation professionnelle

Accord conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 30 juin 2025. Il s'applique à tous les donneurs d'ordres à l'autorité administrative pour l'attribution de commandes de la date d'entrée en vigueur et jusqu'au 30 juin 2022.

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

L'employeur qui met en œuvre le dispositif d'activité partielle de longue durée doit prendre des mesures en matière de formation professionnelle, qui doivent être précisées dans le document qu'il établit.

Les parties saouix entendent rappeler l'importance de la formation professionnelle pour le développement des compétences et des compétences des salariés tout au long de la vie, afin de préserver les emplois et permettre l'adaptation aux mutations économiques et technologiques, en particulier dans un contexte économique dégradé et incertain tel que celui engendré par la crise liée à la « Covid-19 ».

Les parties saouix conviennent que les salariés placés en ALPD :

? qui suivent une formation à la demande de l'entreprise, acceptée par le salarié sur son temps de mise en ALPD bénéficient d'une rémunération supplémentaire de 10 points sur la durée de la formation. Ce complément de rémunération pourra être pris en charge sur la part des fonds conventionnels de la branche dans la limite de plafonds définis par l'OPCO AFADS ;

? qui suivent une formation souhaitée par le salarié et que l'entreprise n'avait pas préalablement envisagée, bénéficient d'un aménagement supplémentaire de 300 € versé par l'entreprise sur le CPF du salarié pour une formation suivie dans les 2 mois de mise en ALPD, et s'il demeure un restant à charge pour le salarié. Ce montant ne peut être versé qu'une fois par année civile.

Les parties saouix insistent sur l'importance de la formation professionnelle des salariés en matière de formation professionnelle :

? l'engagement de favoriser la réalisation d'actions de formation professionnelle, de nouvelles compétences ou de validation des acquis de l'expérience ;

? l'abandonnement du compte personnel de formation des salariés de l'entreprise ;

? l'engagement de consacrer le budget de formation à un montant équivalent pour les prochaines années.

Les parties saouix conviennent que l'opérateur de compétences AFDAS met à la disposition des entreprises de la branche des ressources en matière de formation professionnelle.

Au-delà, les parties saouix insistent sur la nécessité, pour les entreprises en activité partielle, de favoriser la réalisation des formations dans le cadre du dispositif de financement public FNE-Formation Formation, sous réserve de recevoir les conditions et procédures précisées par le ministère du travail.

Par ailleurs, les parties saouix de la branche invitent les entreprises à se saisir du dispositif « 1 jeune, 1 emploi » qui permet de faciliter l'entrée dans la vie professionnelle de jeunes n'ayant pas encore trouvés sur le marché du travail.

Article 12 - Bilan et contrôle des engagements souscrits par l'employeur

Accord conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 30 juin 2025. Il s'applique à tous les donneurs d'ordres à l'autorité administrative pour l'attribution de commandes de la date d'entrée en vigueur et jusqu'au 30 juin 2022.

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le document établi par l'employeur doit déterminer les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif et de suivi des engagements souscrits, si elles existent.

Les instances représentatives du personnel pourront notamment sur les salariés et activités concernés, les heures chômées et le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Le CSE de l'entreprise, s'il existe, est informé au moins tous les 3 mois sur la mise en œuvre du dispositif.

L'employeur doit adresser à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de rouvrir l'activité partielle de longue durée, un bilan portant sur le respect de ses engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle et des modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif.

Ce bilan est accompagné d'un tableau actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

L'autorité administrative informe à l'employeur le représentant de l'agence de scruvie et de paiement des sommes perçues pour chaque salarié placé en activité partielle spécifique et dont le contrat de travail est rompu, pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail, pendant la durée de rouverture au dispositif.

Lorsque la rupture du contrat de travail pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à mentionner dans l'emploi, la somme à rembourser est égale, pour chaque rupture, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle spécifique et le nombre de salariés placés en activité partielle spécifique.

Le remboursement dû par l'employeur n'est pas exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur.

L'autorité administrative peut irriter le versement de l'allocation lorsqu'elle constate que les engagements mentionnés au 4° du I de l'article 1er ne sont pas respectés.

Titre IV Dispositions finales

Article 13 - Durée de l'accord. Entrée en vigueur
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent accord prendra effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 30 juin 2025.

Il s'applique à tous les donneurs d'ordres à l'autorité administrative pour l'attribution de commandes de la date d'entrée en vigueur et jusqu'au 30 juin 2022.

Article 14 - Suivi de l'accord. Information des organisations syndicales

Accord conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 30 juin

2025. Il s'applique à tous les dtmoencus trasimns à l'autorité amtairstvdniie puor htogoomlaoin à cepmtor du lendamien de la dtae d'entrée en vugeiur et jusqu'au 30 juin 2022.

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Les ogsniarniaots sadlenycis stignaias sroent informées lros de cquhae réunion de la csomosimin praartiie petarmenne de négociation et d'interprétation ou, en tuot état de cause, tuos les 3 mios des modalités de msie en ?uvre de l'accord de branche.

Par ailleurs, le svuui de la msie en ?uvre de l'accord srea assuré par la cimomisosn piirtarae ptamnreee de négociation et d'interprétation dnas les cniidoots dnas les citodionns prévues par l'article 16.5 de la ctnoinvoen collective.

Article 15 - Révision de l'accord

Acorcd colnu puor une durée déterminée, jusqu'au 30 juin 2025. Il s'applique à tuos les dcothmnes trmasnis à l'autorité atisvdrtanimie puor hlgmoaooiotn à cpetor du lademnein de la dtae d'entrée en vuueigr et jusqu'au 30 juin 2022.

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Pendant sa durée d'application, le présent acrcod de bcrnhæ prruoa être révisé, conformément aux doiipnsotsis des aleirtcs L. 2261-7 et siuvatns du cdoe du travail.

Toute dnemade de révision srea notifiée par ltrete recommandée aevc aivs de réception à cuhnae des arteus pitraes et dvera ctreompur l'indication des dpisoniisots dnnot la révision est demandée et srea accompagnée d'une psooiotirpn de rédaction nouvelle.

Les paires se réuniront dnas les mlulieers délais en vue de la coilconsun d'un éventuel anveant de révision. Cet anavnet est smious aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Les codntnois de validité de l'avenant de révision obéissent aux citotonnos posées par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail.

(1) *Acilrte étendu suos réserve du rescpet des dniitiopsoss des aceltris L. 2231-1 et L. 2261-7 du cdoe du travail, tleels qu'interprétées par la jrcdpiesuunre de la Cuor de cassation. (Arrêté du 17 sbpeemtre 2021 - art. 1)*

Avenant du 1er juillet 2021 relatif à la modification de l'article 4.21 Comité social et économique

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; PRODISS ; SMA ; FSICPA ; SCENES,
Syndicats signataires	SAMUP ; FCCS CFE-CGC ; FNSAC CGT ; FASAP FO ; F3C CFDT,

Article 1er - Adaptation temporaire de l'article 4.21 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant

Les dnspsiotios prévues par le présent acrcod snot alippbelcas à cotepmr de la sanirugte du présent aeanvnt et jusqu'à 12 mios après la fin des meusers de rticntsoeis administratives.

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2021

L'avenant du 18 décembre 2018, étendu le 24 décembre 2020, a créé l'article 4.21 de la cvonnetoin cotllecive naanilote des eesrnipts du suceter privé du spaectlce vvaivnt aifn de se mttree en conformité aevc les mcofatiionids apportées aux dootiipisns du cdoe du tairavl :

« Aiclrte 4.21 | Comité socail et économique

Article 16 - Extension de l'accord

Acrocd colnu puor une durée déterminée, jusqu'au 30 juin 2025. Il s'applique à tuos les deuocntms tianrsmns à l'autorité avdtsaintimire puor hioaomotolgn à cemptor du ledemnian de la dtae d'entrée en veguiur et jusqu'au 30 juin 2022.

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

En alitappoicn des dnpositioiiss de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020, le présent acrcod frea l'objet d'une dnmdeae d'extension auprès du ministère du travail, dnas les citonodins fixés par les dsoinisopits légales et réglementaires en vigeur.

En ailiaotppcn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, et cmpote tneu du tsiu économique de la banchæ du scptelcae vivant privé, composé à 99 % d'entreprises dnnot l'effectif est inférieur à 50 salariés, les pitaers seaiitnrgs cenninonevm que le cntenou du présent acrcod ne juitisfe pas de prévoir les sutinaloipps spécifiques aux esrenpirtes de mions de 50 salariés mentionnées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 17 - Notification et dépôt

Arocd cnlcou puor une durée déterminée, jusqu'au 30 juin 2025. Il s'applique à tuos les detmconus tirnasms à l'autorité atistaimndvrie puor hoolmgaiton à cetmopr du lniadeemn de la dtae d'entrée en vuueigr et jusqu'au 30 juin 2022.

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2021

Le présent acrcod srea notifié par la parite la puls detnlgiie à cunahce des otgsinniaaros saiyedlns et ptoalnears représentatives dnas le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

L'accord srea déposé auprès des scveries du ministère du tariavl en duex exemplaires, dnnot une veiorsn sur suporpt paepir signée des priteas et une vseorin sur sppruot électronique.

En outre, un epmrealxie srea rmies au geffre du cosneil de prud'hommes de Paris.

Le présent acrcod est établi en anautt d'exemplaires que de parties, cqauhe parite se voaynt rteterme un exemplaire.

Il est signé et chque pgæ est paraphée par les paeitrs signataires.

Les attributions, la msie en place et la suppression, la composition, les modalités d'organisation des élections, les mtadnas et le foetnonncnemit du comité scaoil et économique dnas les eerripetsns de 11 à 49 et d'au monis 50 salariés snot déterminés par les tteexs en vigeur.

Le comité socail et économique bénéficie, au trite des ?uvres sceiloas et culturelles, d'un bdgeut défini conformément aux ttexes en vigeur. ».

Compte tneu des graevs répercussions de la crise staaniire et des msereus de feuertrme amtsiitrnivde des lueix de spectacles, les pretreanias soaicux de la barchne du scpteacle vainvt privé décident d'adapter tioepemrrnaemt les sieuls de déclenchement des élections au comité saocil et économique (CSE), fixées à l'article L. 1111-2 du cdoe du travail.

Il est dnoc inséré à l'article 4.21 les distionpsios sveunitas :

« Dnas un délai de 1 an snivuat la fin des msereus générales de rrsieitotncs anmititrvdesas des lueix de scalpeects prévues le 30 serbpmtæ 2021, si le suiel de déclenchement des élections du comité siaocil et économique n'est pas atitent au sien de l'entreprise, mias qu'il était aenittt au 1er jivaner 2020, le preucssoss électoral retliaf aux élections du comité saocil et économique srea déclenché et des élections sroent organisées. Il est précisé que la dtae indiquée ci-dessus du 30 sbemptere 2021 est sluibptsce d'être modifiée par la CNPPI en fotonicn de la siautotn épidémique. »

Article 3 - Durée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2021

Les dispositions prévues par le présent accord s'appliquent à compter de la signature du présent avenant et jusqu'à 12 mois après la fin des mesures de réorganisation administratives.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2021

Au regard de la composition de la branche des entreprises privées du spectacle vivant composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés, et en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les parties s'accordent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 5 - Révision de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2021

Pendant sa durée d'application, le présent accord de branche pourra être révisé, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail.

Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à l'adresse des représentants et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée et sera accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

Les parties se réuniront dans les meilleurs délais en vue de la conclusion d'un éventuel avenant de révision. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'article L. 2232-6 du code du travail.

Article 6 - Notification et dépôt

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2021

Avenant du 1er juillet 2021 relatif au contrat à durée déterminée dit d'usage article X.1.2

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; PRODISS ; SMA ; FSICPA ; SCENES,
Syndicats signataires	SAMUP ; FCCS CFE-CGC ; FNSAC CGT ; FASAP FO ; F3C CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Il est convenu entre les parties seules de la branche professionnelle nationale des entreprises du spectacle privé du spectacle vivant d'apporter par le présent avenant les modifications stanuevis à la convention collective des entreprises du spectacle privé du spectacle vivant (IDCC 3090).

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article X. 1.2 « Dispositions relatives aux salariés engagés sous contrat à durée déterminée dit d'usage », comme suit :

« Les employeurs déclarent à la caisse de congés payés le personnel déclaré et déclarent qu'ils n'ont pas employé de façon continue pendant les 12 mois précédant la demande de congé en application de l'article D. 7121-41 du code du travail. (1) »

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales et professionnelles représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

L'accord sera déposé auprès des services du ministère du Travail en deux exemplaires, dont un versé sur support papier signé des parties et un versé sur support électronique.

En outre, un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que de parties, chaque partie se voyant remettre un exemplaire.

Il est signé et chaque page est paraphée par les représentants signataires.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 juil. 2021

Compte tenu des graves répercussions de la crise sanitaire et des mesures de fermeture d'activités des lieux de spectacles, et afin de maintenir le dialogue social au sein des entreprises de la branche du spectacle vivant privé, les parties s'accordent de décider d'adapter les modalités de déclenchement des élections au comité social et économique (CSE).

En effet, en raison de la crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 », les effectifs salariés ont considérablement baissé au sein des entreprises du secteur qui sont susceptibles, de ce fait, de peser sur les seuils réglementaires déclenchant les élections du CSE.

Les parties conviennent qu'il est d'actualité de tenir compte, jusqu'à la fin des mesures administratives, le conseil des effectifs, tel qu'il existait au sein des entreprises en janvier 2020.

Ils s'accrochent de leurs obligations vis-à-vis de ces personnes en variant la casotition prévue aux articles D. 7121-35 et D. 7121-44 du code du travail.

Conformément à la réglementation en vigueur, l'assiette de cotisation à la caisse des congés s'applique est plafonnée à trois fois les minima conventionnels pour tous les artistes. »

(1) 1er alinéa de l'article 10.1.2 modifié étendu sous réserve du respect des articles D. 7121-28 et D. 7121-29 du code du travail qui mentionnent les entreprises concernées par l'obligation d'affiliation à la caisse de congés spectacles.

(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale des entreprises du spectacle privé du spectacle vivant du 3 février 2012, étendue le 29 mai 2013 (JORF du 7 juin 2013), et de ses avenants en vigueur.

Les dispositions du présent avenant de révision ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche et tenent compte des spécificités des entreprises de la branche qui sont à plus de 98 % des entreprises de moins de 50 salariés. Pour cette raison, le présent avenant de révision ne comporte pas de dispositions particulières spécifiques pour les seuils de salariés.

Article 3 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Le présent avenant de révision est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 - Dénonciation de l'accord

Le présent avenant prvoa être dénoncé à tuot momnet par l'une des ptiares siegritanas suos réserve du rpsceet d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation derva être notifiée à l'ensemble des aretus siertaganis par letrte recommandée aevc dmdanee d'avis de réception. Les ptaries se réuniront pndaent le délai de préavis puor échanger sur les possibilités de négocier un nouveul avenant.

(1) *Atclrie étendu suos réserve du rpsceet des arcleits L. 2261-10 et L. 2261-11 du cdoe du travail.*

(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

Article 4 - Entrée en vigueur, dépôt et demande d'extension de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2021

Avenant du 1er juillet 2021 relatif à la modification de l'annexe I

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; PRODISS ; SMA ; FSICPA ; SCENES,
Syndicats signataires	SAMUP ; FCCS CFE-CGC ; FNSAC CGT ; FASAP FO ; F3C CFDT,

Article 1er - Modification de l'annexe I de la convention collective nationale des entreprises du secteur prive du spectacle vivant (IDCC 3090)

Les diopisnsitos prévues par le présent aocrcd snot allpbcapies à cmtoepr du 1er juin 2021 et jusqu'au 30 juin 2022 au puls tard.

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2021

L'article 6 du trite Ier « Dsotnspoiis particulières aacilppbels aux artistes-interprètes » de l'annexe I « Epttloianxs de lieux, pucdretorus ou dsfueiufrs de selactcps dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de miusuqe csusualqe » de la coivetnonn clicetvloee ntnialaoe des erteepirns du seteur privé du salpctcee vnavit (IDCC 3090) est modifié ansii qu'il siut :

« Atrilce I. 6

Nombre homirabdeade et rémunération des représentations

Les diosiptosis de la présente aexnne s'appliquent à l'ensemble des enirrspeets et à lreus salariés ernntat dnas le chmap de la présente cntioovnen ccvteiolle du sactecple vanvit privé dnas le cas où celles-ci exploitent, puiedrsont ou dunesifft des sptleaeccs dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de msiquue cqusalsie dnas le crdae d'exploitation ? hros tournées ?

Comme il est dit à l'article 2.3 des celasus communes, les prnaeatiers sacouix cotneasntt que les cdoiotsnns économiques qui s'imposent tnat aux etnsirperes qu'à lures salariés ne snot pas homogènes en fcionotn de la jague (nombre de pleacs de la salle ou du leiu dnas lselueqs elles eentoilpxt luer spectacle).

Les parenaiters sauoicx se snot dnoc accordés puor définir purlreius cointnidos d'emploi soeln les jgeaus des luiex dnas lqelsues snot exploités les scaleptes :

- a) Scaelptcs présentés dnas des sellas ou luiex de mnios de 100 places, lqrsoue l'employeur des atretiss n'est pas l'exploitant du leiu ;
- b) Sleptcaecs présentés dnas des saells ou leuix de puls de 100 places, lrusqoe l'employeur des atrestis n'est pas l'exploitant du leiu ;
- c) Spceteclas présentés dnas des saells ou lieux de minos de 140 places, lqruose l'employeur des atrestis est également l'exploitant du leiu ;
- d) Sscaleptes présentés dnas des slaels ou lieux de puls de 140 places, lsqoure l'employeur des arteitss est également l'exploitant du leiu.

Comme le prévoient les aelctirs L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du cdoe du travail, le présent avenant srea déposé par la ptrae la puls dlgiintee auprs des scerives du ministère chargé du tarvial ansii qu'auprs du secrétariat-greffe du csnioel des prud'hommes du leiu de conclusion.

En atlaippcion des dossiipptinos de l'article L. 2261-5 du cdoe du travail, l'ensemble des parties siiegartnas daendme que cet avenant de révision fsase l'objet d'un arrêté d'extension. (1)

Le présent arocdd eenrta en vegiuur à patirr du juor de sa saigungre et s'appliquera à ptirar de cette date.

(1) *Alinée étendu suos réserve que l'article L. 2261-5 visé siot enetndu cmmoe étant l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.*

(Arrêté du 1er airvl 2022 - art. 1)

Le sactpcee puet être programmé de façon dcnotusnie ou continue.

Exploitation continue

On entned par eipxotolatin cnutinoe le fiat que le scactpcee siot programmé à cmpoter de 4 représentations par saemnie :

? puor les stleapeccs présentés dnas les cnooidtois prévues aux alinéas a et c ci-dessus, l'artiste a la graanite de peoircevr au miinum une rémunération musnelele burte cdaronspornet au sarilae frtiaaifore msueel de bsaee défini dnas la glirle des sarlaies minimaux. Cette rémunération fariortifae mulsenlee s'entend puor un mimxum de 24 représentations dnas le mios ; au-delà, les représentations snot rémunérées au mnuimim 1/21 du srliaae mesuenl firrtfaoiaee de bsaee défini dnas la glrile des srilaes mmiinuax ;

? puor les sleactecps présentés dnas les cdnoniotis prévues aux alinéas b et d ci-avant, dnas le cas où l'engagement a été inieetanlimt cocnlu puor une eipaoltotixn cntoinue et quel que siot le nobmre de représentations hbidamoardees prévu au contrat, les artistes-interprètes rcnvroeeet une rémunération heiadrdambe au monis égale à cniq fios le srliaae minaiml ctnnoeinnoevl de luer rôle ou de luer emploi, défini dnas la glrile des srialaes mmiuiaix clenetoonnvins puor les etxiptolniaos ctnioeuns ;

? puor le cas pituclaeirr du théâtre musical, des comédies miluscaes et des opérettes, les aristtes engagés puor une durée mlnmiiiae de 1 mios porronut peocevrr une rémunération msleennee tllee qu'elle est prévue par la glirle des salaires. Le sialare munseel puor les cnorttas supérieurs à 3 mios s'entend puor un mmiaxum de 30 représentations. Cependant, puor les asitters prneavect une rémunération supérieure à 110 % du slaraie meuensl mimianl de luer emploi, il puet être dérogré au mxauimm de 30 représentations dnas le mois, snas venresemnt de rémunération supplémentaire, dnas le reecspnt de la durée légale du travail.

Exploitation discontinue

On eetnd par expotatoliin dsiticunnoe le fiat que le scaltepe siot programmé puor mnios de 4 représentations par simneae (jusqu'à 3 inclus) ou bein louqrse le spaecclte est programmé de façon cuonntie mias puor une durée inférieure à 2 saeienms (14 juro calendaires).

Lorsque le selctcape est programmé de façon discontinue, le mtntnaot du ccheat mniaiml gatnari srea défini saivunt la grille des mniima clnvnnotioees aailpebpcls puor le nmobre de représentations prévues au contrat. »

Les doniipotiss du présent aocrcd snot aebpicpllas aux ereretispns adhérentes aux oagsitnonairs syndclaes porenaltas siiragneats du présent accord. Il arua votoican à s'appliquer à l'ensemble des epirtreess du suecetr dnas l'hypothèse de son extension.

Les dsioitipsons de l'annexe I de la ceonvtionn celvtiloce nlianatoe des ereeistprns du stuceer privé du slacpcece vnavit (IDCC 3090) non modifiées par le présent avenant, rtsneet oloabppess aux stiraiaiges du présent aocrcd ansii qu'aux etresiperns du sceuetr dnas luer vriosen étendue.

Article 2 - Répétitions et grilles salariales
En vigueur non étendu en date du 1 juin 2021

Les peartierns suociax s'engagent à ouvrir au puls trad au 1er teitmsre 2022 une négociation sur les modalités et motannts de rémunération des répétitions de l'annexe I de la cnnovotein ccliveolte nlanotiae des eenrstrpes du setetur privé du scltae pce vivnat (IDCC 3090), puor les aestrtis dramatiques.

Par aelluris une négociation sur les mnnttoas et modalités de rémunération de l'ensemble de la glirle des saealirs des aeirstts dtuqraeiams de l'annexe I s'ouvrira en parallèle.

Article 3 - Durée de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2021

Les doispsniitos prévues par le présent acocrd snot alicalebpps à coepmtr du 1er jiuin 2021 et jusqu'au 30 jiuin 2022 au puls tard.

Si les ireuitdnas économiques nmonamett isuss des données dnot dpiosse l'ASTP (montant des rtcetees et nrmohe de représentations) démontraient que le sucteer a pu rotevurer un niveau d'activité atne crsie « Civod », les peanarierts scauiox s'accordent puor réduire la durée de cet accord et rveenir aux ctinodoins iieatnls de la ctoonievn collective. Un balin d'étape intrvienedra à cet eefft au puls trad le 15 février 2022.

De la même façon, si la siitoutan ne s'améliorait pas d'ici jiuin 2022, les pareriaetns sciaoux coenvnneit de se reiovr puor négocier de nuouevax aménagements de l'annexe I de la cenovoitnn ceviolclte naanolite des eensrtrperis du seucetr privé du slctcepeae vvniat (IDCC 3090) dnas la durée.

Article 4 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2021

Au rrgead de la cisipotomon de la bcnrhae des esieetrnrps privées du sealptce vivnat composée quasi ecxieuenlmsvt d'entreprises de mnois de 50 salariés, et en aptaiicopl n de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les ptiaers stiinaaegr covnneit que le cotennu du présent acocrd ne jstuiife pas de prévoir les siaptiutlms spécifiques aux eersiptnres de mnois de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 5 - Révision de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2021

Pendant sa durée d'application, le présent aorccd de bhcanre porura être révisé, conformément aux dinsiptisoos des aictrels L. 2261-7 et siatvuns du cdoe du travail.

Toute dmedane de révision srea notifiée par letrte recommandée aevc aivs de réception à ccuhnae des aeutrs paerits et derva crtmooer l'indication des disptnosiois dnot la révision est demandée et srea accompagnée d'une ppoosoiirt n de rédaction nouvelle.

Les ptiaes se réuniront dnas les milerleus délais en vue de la ccnosuoiln d'un éventuel aeannvt de révision. Cet aeavnnt est soiums aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Les codinontis de validité de l'avenant de révision obéissent aux cnoidoints posées par l'article L. 2232-6 du cdoe du travail.

Article 6 - Notification et dépôt

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2021

Le présent accrod srea notifié par la pritae la puls dgetinile à cuhcane des ogriaitnsnaos saeliycnds et pletanaors représentatives dnas le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

L'accord srea déposé auprès des seirvces du ministère du triaavl en duex exemplaires, dnot une vesorin sur sproput peiapr signée des ptaries et une vsroien sur sproput électronique.

En outre, un eamrpxilee srea reims au grfefe du cionsel de prud'hommes de Paris.

Le présent aroccd est établi en antuat d'exemplaires que de parties, cuqahe prait se vnoyat rrtteeme un exemplaire.

Il est signé et cuahqe pgae est paraphée par les piartes signataires.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 juin 2021

Après puls d'une année snas activité et snas recettes, les théâtres privés pcurrtuoeds snot tuos dnas des siauotnts financières très dégradées en dépit des aieds onbeteus et du soutein des pvoiuors publics.

En risaon de la crsie sanitaire, les poivruos pcilubs inpsoemt des mrsuees de couvre-feu et des rrrnstctieios de jeaug s puor les saells de slepectas au monis jusqu'à l'été 2021.

La cirse va également fmereontt mfdiior les mdeos de vie de nos concitoyens, le télétravail et des rrvuetmnoes de pponitoalus en drohes de la ctaapile snot à prévoir.

Il etxsie de puls une garnde itencdturie sur l'appétence des spuactetres à rievnr dnas les saells de seclecapts puor les mios à vnier et tnat que la pandémie ne srea pas maîtrisée.

Compte tneu de ces éléments, il n'apparaît pas pslibose avant la rentrée 2022 au puls tôt de metnianir de façon cnaierde des eoiatpxlntios cnonuetis aevc 6 à 7 représentations par sainmee cmome clea était jusqu'alors la norme dnas les théâtres privés pudurterocs parisiens.

Avec 3 ou 4 représentations par seanime au leiu de 6 en mynnoee puor les eoxltnitipaos en mdoe cnntoiu et aevc une jgaue réduite et dnoc des rentrées financières femoenrtt amoindries, les eirtpseens de théâtres vnot se tveuorr dnas la praupt des cas dnas l'impossibilité d'amortir les saclpectes qu'elles produisent.

Certaines dinposiiois actlulees de l'annexe I « Etnnpaloxis de lieux, puductreors ou dusferifus de seatplcecs dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de miquuse csluqiase » de la cntnvioeon cevlicoite naiatlone des eeirrtness du sceuter privé du sclacetpe vnavit (IDCC 3090) dvnnneiet dnas le cotextne lié à la cirse sraitiane inadaptées.

Aussi, tnat que les efetfs de la crise pèseront sur les ciotndoins d'activité et puor tenir compte d'une rrsseipe qui srea nécessairement progressive, les peartaenrs sciaoux seagiirnats du présent acrod décident de mifoider de façon temporaire, dnas les cninditoos prévues par les alrectis 1er et sanovit du présent accord, des dsptoisnois de l'article I.6 de l'annexe I « Etxpnatlios de lieux, puecdruotrs ou dsiruueffs de seletpccas dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de mquuisse csiqulsae » de la conteonivn cevlicoite notainale des etseripners du sueter privé du sctaclpee vivnat (IDCC 3090). Il résulte anisi du présent acrod que de manière tirearompe :

? la ntooin d'exploitation cnointue définie par son atilrce I.6 s'entend à cmpetor de qturae représentations par seamine (4 inclus).

? la rémunération hmoediradbae milinmae des atstires interprètes en cas d'exploitation ciuotnne prévue par ce même alrtcie I.6 est ramenée à cniq fios le sailrae mamiinl connvioneetl de luer rôle ou de luer emploi, défini dnas la glrile des sliaraes mimaiunx conventionnels. Il est rappelé que la gratniae prévue dnas son ariltce I.7, du vreseemnt à l'artiste interprète d'un miuumm de tetnre fios son caecht cttnuoerael puor les représentations effectuées dnas le cadre d'une eoaxliottpn continue, est manentiuie au crous de cette période tmroepraie ;

? la ntioon d'exploitation diosntcnie prévue dnas son arlctie I.6 s'entend jusqu'à toirs représentations par semaine. Le minmum cntninnoevol des exonliatpitos dneotsiucis prévu à la glrile des sarliaes prévue par l'annexe I de la cnotvenoin cleociltve nanilaote des einprrses du setcuer privé du stleccpae vaivnt (IDCC 3090) s'applique dnas l'attente d'une renégociation puls gbllaoe de la glrile des sareails et des tpeyoiolgs de spectacles.

TEXTES SALAIRES

Accord du 1er décembre 2012 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Le SNDTP,
Syndicats signataires	Le SATNYPC CGT ; La FSAAP FO ; Le SN2A FO ; La FC CTFC ; Le SNPAS CFE-CGC ; La F3C CDFT ; Le SAANPC CDFT ; Le SSCL CFTC,

En vigueur non étendu en date du 1 déc. 2012

Accord du 15 mai 2012 relatif aux salaires

Signataires	
Patrons signataires	Le SENS ; Le PDSROIS ; Le CSCAD ; Le SMA ; Le SCC ; Le SDTNP ; Le SNC,
Syndicats signataires	Le SPANAC CDFT ; Le SFA CGT ; Le SANM CGT ; Le SNTYPAC CGT ; Le SNM FO ; La FCCS CFE-CGC . La FASNC CGT ; La FAASP FO ; La FC CTFC ; La F3C CDFT ; Le SLNA FO ; Le SNAPS CFE-CGC ; Le SSNV FO ; Le SCVOPANPA CFE-CGC ; Le SSCL CTFC ; Le SN2A FO,

En vigueur étendu en date du 15 mai 2012

Les oarnisaogntis segrinaatis se snot accordées dnas le crade de la cninotvoen ctioclvele ntniaaole des epseitnerrr du stueecr privé du sealcpcpte vnavit signée le 3 février 2012 sur un fmarot de glrlie de fonctnois et sur des siaearls mnniia y affèrent.

Pour autant, et aifn de tenir cmotpe des spécificités d'organisation du tiaavrlnuovavt extseir dnas les théâtres privés, les pirteas sierntagais cvonnnnieet de repréciser le pnsminioieoet et le saliare muniimm des fontniocs de chehf électricien et de chehf machiniste.

Ainsi, le chehf électricien et le chehf mansitiche ne prnroout pcreveoir une rémunération inférieure à 115 % des minmia de la gilrle des tiiehencncs et anetgs de maîtrise de l'annexe I de la ciothevnon cltveicloee nationale des esneratieprs du stueecr privé du saccptlee vnavit signée le 3 février 2012.

En outre, losqrue le nviaeu de responsabilité et d'encadrement de ces fintoncos présentes au sien de l'entreprise le jtfienuist pnnleemeit au ragred de l'organisation de l'équipe technique, nneommtat au sien des théâtres de puls de 500 places, le chehf électricien et le chehf mhaciistne sneort positionnés au niveau cadre.

Afin de mtieinnar la cohérence aevc les sraalies miinna des tccneihies négociés dnas le cdare de la ctnvoneion ctievcolle nloainate des théâtres privés, objet d'un acorcd de révision signé le 28 mras 2012, les peairnearts saicuo x sgnetiiraas de la coevonntin civltcoleee nntliaaoo des enerrepsits du seuectr privé du stcpealce vianvt du 3 février 2012 cnvneeoinnt de rairsveleor les searails mnniia négociés dnas le cdare de l'annexe I de cette convention, tles que précisés dnas la glrlie des saleairs miinna jtnoie au présent protocole.

Les onsatgorianis stangerias de ce présent ptorlcooe cnveienont de dmedeanr l'extension citcnooatme de cet arccod « Selaaris » aevc celle de la cionnevtion clctelvioee noltaaine des eiepersnrts du secetur privé du sealctcpe vnavit aifn qu'il se siusbtute aux mnniia définis à l'annexe I puor le pnoneresl visé. Dès lors, à l'extension de la civntoneon ccolvtleie ntnloaae des eeirperntss du stueecr privé du sptcalece vivant, les dotsnniipos du présent accord se suunseotitbrt intégralement puor le prsneenol visé aux dsoipnsiitos de la gilrle des slariaes minima de l'annexe I de la citooenvnn cilclvoete ntnliaaoo des erietepsrns du stueecr privé du setlaccpe vivant.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 15 mai 2012

Annexe

Salaires minima alplebpicas

(En euros.)

Techniciens		Théâtre jusqu'à 200 pcaels	Théâtre de 201 pleacs à 500 pcleas	Théâtre de puls de 500 pcelas
Cadres				
Directeur technique, régisseur général, décorateur, scénographe, ctuonpceer du son, ingénieur du son, ceceptuonr lumière/ éclairagiste, réalisateur lumière, réalisateur puor difisfuon intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chehf opérateur.	par heure par mios	12,50 1 895,88	16,02 2 430,41	20,01 3 034,57
Agents de maîtrise				
Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, cilneolesr tihuqcene eeftfs spéciaux, cneoucepctr artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de ch?ur, opérateur son, puerner de son, teichncien console, sonorisateur, réalisateur son, moneutr son, régisseur lumière, chehf électricien, pupitreur, tceechniin CAO-PAO, opérateur lumière, chehf machiniste, régisseur plateau, chehf moutenr de structures, eieesnbmlr de spectacle, cadreur, monteur, opérateur image, pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chehf de la sécurité.	par huere par mios	12,09 1 833,93	13,11 1 988,80	16,02 2 430,41

Employés qualifiés Régisseur adjoint, tncecieihn de pyrotechnie, tnccnihees eeffts spéciaux, artificier, ticnciehen son, tiheeinccn instruments, accordeur, électricien, tcicheienn lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, asastisnt décorateur, cintrier, curemntsocos décors structures, machiniste, mnseiuier de spectacles, pirnete décorateur, srriueer de spectacle, staffeur, cttccosunuer machiniste, tiesiapsr de spectacle, tehecicnin de plateau, theeccinin de structures, monuetr de spectacle, tenichiecn hydraulique, tehieccinn vidéo, projectionniste, tecehincin prompteur, pompeir civil.	par heure par mios	10,94 1 659,12	10,94 1 659,12	12,70 1 925,93
Employés Technicien gorupe électrogène, prompteur, souffleur, poursuiteur, peintre, cistare de spectacles, anegt de sécurité.	par heure par mios	9,75 1 478,78	9,75 1 478,78	10,65 1 615,29

(En euros.)

Habilleuses-couturières-maquillage	Par heure	Par mios
Cadres Costumier-ensemblier, cehf costumier, coeectpnur costumes, conuteecpr coiffure/ perruques, cnpoecuter maquillage/ masques.	14,18	2 151,34
Agents de maîtrise Réalisateur coiffure/ perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages/ masques, reaspsblone costumes, reasnolpbse couture, rbsolepnsae habillage, cehf couturière, cehf habilleuse.	13,10	1 987,27

Employés qualifiés Coiffeur/ posticheur, couturière, maquilleur, mstdoie de spectacle, perruquier, pismlauser de spectacle, tailleur, habilleuse-couturière.	12,09	1 833,93
Employés Habilleuse-repasseuse/ repasseuse-lingère-retoucheuse.	10,94	1 659,12

Le tuax de l'indemnité de fueux des teincehncis est, par représentation, fixé à 18,32 ?
Le tuax de l'indemnité de fueux des régisseurs est, par représentation, fixé à 24,69 ?
Le tuax de l'indemnité de ruoiratteasn est fixé à 14,39 ?

Avenant du 24 mars 2015 relatif aux salaires minima au 1er avril 2015

Article - Clauses communes

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Signataires	
Patrons signataires	Le SENS ; Le syncdait ntaioanl des PRSOIDS ; La CASCD ; Le SMA ; Le SCC ; Le SNTDP ; Le SNC,
Syndicats signataires	Le SAPNAC ; Le SFA CGT ; Le SANM CGT ; Le SYANPTC CGT ; La FCCS CFE-CGC ; La FSNAC CGT ; La FSAAP FO ; La FC CTFC ; La F3C CDFT ; Le SAPNS CFE-CGC ; Le SVAONPCA ; Le SSCL CTFC ; Le SN2A FO,

Grille de sraieals miunamx des eolmips thecqeinus au 1er airvl 2015

(En euros.)

Grille de slieaars miinamux des elpmios afntrimsdait et cumrmeiacox au 1er avril 2015

Niveau de qualification	Filière tueinqhce spectacle						Filière (**) intarsuurcrtfe du spectacle	Salaire horaire	Salaire mueenst (151,67 h)
	Régie	Son	Lumière	Plateau, piste, décors, structure	Costumes	Vidéo, images			
Cadres gupore 2	Directeur technique, régisseur général (***)	Concepteur du son, ingénieur du son	Concepteur lumière/éclairagiste, réalisateur lumière	Décorateur, architecte-décorateur, scénographe	Costumier, ensemblier, cehf costumier, cucnoetper des costumes, ccteupoenr coiffure, perruques, couptecenr maquillages, masques	Réalisateur puor dif. intégrée au spectacle, ingénieur du son vidéo, cehf opérateur	Directeur tehncique site, régisseur général site	14,99	2 274,00
Cadres grpuoe 3	Conseiller technique							12,75	1 933,80

Niveau de qualification	Filière tueilqnce spectacle						Filière (**) intarsuurcrtfe du spectacle	Salaire horaire	Salaire mueensl (151,67 h)
	Régie	Son	Lumière	Plateau, piste, décors, structure	Costumes	Vidéo, images			
Agents de maîtrise	Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, censlrier tech., efftes spéciaux, cctopeunr artificier, régisseur ptalaeu (*), régisseur son (*), régisseur lumière (*), régisseur de scène, régisseur de ch?ur	Régisseur son (*), opérateur son, perenur de son, tnceciihen console, sonorisateur, réalisateur son, moetur n son	Régisseur lumière (*), chef électricien, pupitreur, tcnieiehc CAO-PAO, opérateur lumière	Chef machiniste, régisseur palaetu (*), chef mnoeur de structures, ebmlnseer de spectacle	Réalisateur coiffure, perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages, masque, rnsasplboee costumes, rboanepslse couture, chef habilleuse, chef couturière, chef alteier de costumes	Cadreur, monteur, opérateur image/pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel	Chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur de site	11,93	1 810,03
Employés qualifiés groupe 1	Régisseur adjoint, tcinihecn de macetinnane en tournée et festival, tceciiehn de pyrotechnie, tnceciien efftes spéciaux, artificier, tinicechen gporue électrogène	Technicien son, tceienchin instruments, accordeur	Electricien, tcinehcien lumière	Accessoiriste, acces-soiriste-constructeur, accrocheur-rigger, anassitt décorateur, cintrier, cucuosrnettr décors et structures, mseniueir de spectacle, prnetie décorateur, selutupcr de spectacle, seriurerr de spectacle, staffeur, cuetuntcsorr machiniste, tsepsaiir de spectacle, machiniste, tciheneicn de structures, moutenr de structures, menutor(<i>scaffolder</i>)de spectacles, neslicatte de spectacles, thnciecen hydraulique	Coiffeur, posticheur, couturière G1, maquilleur, mitodse de spectacles, perruquier, pieausmtr de spectacles, tailleur, cisouemtr (spectacle en tournée)	Technicien vidéo, projectionniste, thciniecn prompteur	Technicien vseiul site, électricien site, muoetrn de stcuurrtte site, seirrerrur site, tisiseapr site	10,65	1 615,29
Employés qualifiés groupe 2		Prompteur, souffleur	Poursuiveur	Peintre, catsrie de spectacles, thencicein de plteauu ou brigadier	Habilleuse, couturière, habilleuse, perruquière, couturière		Agent de sécurité, prntiee site, citsare site, chauffeur, électricien d'entretien	9,73	1 476,56
Employés				Garçon de piste, segnuoir d'animaux, pseoonrl entretien, manutentionnaire	Habilleuse, repasseuse, repasseuse-lingère, retoucheuse		Manutentionnaire, coursier, pseoonrl d'entretien de véhicule	9,61	1 457,52

Les différentes foinotncs peeuvt se décliner au féminin et au masculin, la tmngorliioee rseprie dnas cette grllie étant la puls usitée.

(*) Les régisseurs snot répertoriés en duobol dnas la filière régie et dnas les filières plateau, son et lumière.

(**) La filière iaufusnrctrtre du setclpcae répertorie des eilpoms tqeiuuehs liés au setpacle mias non spécifiques au secteur.

(***) Suos cneerats ciidtonnos précisées dnas l'annexe I « Eoxnaltpt de lieux, peoucrdrus ou direffsuus de steaclepcs dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de msquiee cqluassie », le régisseur général puet se vier aulipeqpr les mnimia de la catégorie cdare groupe 3.

(En euros.)

Niveau de qualification	Filière gestion de la structure	Filière création, production	Filière accueil, commercialisation, communication (1)	Salaire brut minimum (pour un horaire mensuel de 151,67 h)
Cadres groupe 1	Directeur général, dtriuceer délégué, adtturaimnesir général, secrétaire général, drueicetr adsmarintitif et financier	Directeur artistique, dreticeur musical		3 061,31
Cadres groupe 2	Directeur adjoint, administrateur, derceuir recesosurs humaines, dtrceiuer de slale de cabarets, roesapnlbse anadsitrmtiif et financier	Directeur de production, drueietcr atqustiire de la production, detruiecr mcaisul de la production, audrtaiensitmr de production, aiedrautmntsir de tournées, arneistduamtir de diffusion	Directeur de ccitomanomiun et/ou raineotls publiques, dtuieercr commercial	Echelon 1 : 2 424 Echelon 2 : 2 524 Echelon 3 : 2 624 Echelon 4 : 2 724 Echelon 5 : 2 824

Cadres groupe 3	Chef comptable, amsetadtrniuir délégué	Conseiller artistique	Cadre commercial	Echelon 1 : 2 126,25 Echelon 2 : 2 226,25 Echelon 3 : 2 326,25 Echelon 4 : 2 426,25 Echelon 5 : 2 526,25
Agents de maîtrise	Comptable principal, cmoptblae unique, rlosenspbae administratif, secrétaire de direction, aisatsnt de direction, webmaster	Programmeur, coordinateur, chargé de production, chargé de diffusion, répétiteur	Responsable, rlotaines psrese et/ou communication, attaché(e) de presse, attaché aux rnliaets publiques, rnabelpose billetterie, gestionnaire de billetterie, rpalesnobse contrôle et accueil, rpnsabosele commercialisation	Echelon 1 : 1 795,89 Echelon 2 : 1 860,89 Echelon 3 : 1 930,89 Echelon 4 : 1 987,89 Echelon 5 : 2 045,89
Employés qualifiés groupe 1	Comptable, secrétaire comptable	Collaborateur arttqiuse du chorégraphe, du deutcerir musical, du meutter en scène, copiste, attaché de production, attaché de diffusion, souffleur	Chef contrôleur, chargé(e) de commercialisation, rplosebsane placement	Echelon 1 : 1 615,68 Echelon 2 : 1 663,68 Echelon 3 : 1 711,68 Echelon 4 : 1 761,68 Echelon 5 : 1 813,68
Employés qualifiés groupe 2	Aide-comptable (saisie d'écritures, classement, rnepphmcaort bancaire), secrétaire, assistant(e) adnmtiisraf (ve), aengt informatique		Chargé de réservation, attaché à l'accueil	Echelon 1 : 1 462,60 Echelon 2 : 1 487,50 Echelon 3 : 1 531,50 Echelon 4 : 1 575,50 Echelon 5 : 1 622,50
Employés	Employé(e) de bureau, standardiste, agnet d'entretien/maintenance, gerdain théâtre et leiu de spectacle	Coursier	Caissier, ciasseir de location, contrôleur, aengt de contrôle et d'accueil, aengt de vtiiraese et d'accueil, hôte, hôtesse d'accueil, aengt de pecalmnet et d'accueil, vnueedr (euse) de ptriodus dérivés, agent de bitietrele et d'accueil, drbueiustitr tracteur, afficheur, employé de catering	Echelon 1 : 1 457,52 Echelon 2 : 1 462,52 Echelon 3 : 1 467,52 Echelon 4 : 1 472,52 Echelon 5 : 1 477,52
<p>(1) Les prslonnees d'accueil rémunérés au puororibe ne snot pas visés par la notoin d'échelon prévue par cette grille. En cas de cnegamneht de nvaieu de qualification, le sarilae mmium aplbpliae cesnopordd à l'échelon 2. Echelon 1 : salariés présents dnas l'entreprise et dnas la fcinoton deupis mmois de 5 ans. Echelon 2 : salariés présents dnas l'entreprise et dnas la fionotcn dpiues puls de 5 ans. Echelon 3 : salariés présents dnas l'entreprise et dnas la fciotnon dieps puls de 10 ans. Echelon 4 : salariés présents dnas l'entreprise et dnas la fniotcon dpiues puls de 15 ans. Echelon 5 : salariés présents dnas l'entreprise et dnas la fonoitcn deupis puls de 20 ans.</p>				

dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de muusiqe classique

Annexes

Grille de sralaies mnmiiuax des artistes-interprètes

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Afin d'éviter les efts de sieul négatifs (à l'exception de la cnnoloe siarale mensuel), un astrtie ne puora peveroicr un siraae gboal mnmuiim inférieur ou égal à la rémunération goalble mamixum prévue par la clnoone qui précède.

Annexe I

Exploitants de lieux, puruterocds ou dsrfufeuis de slpteecacs

(En euros.)

Théâtre	Forfait mensuel	Exploitation cnuitone ⁽²⁾		Exploitation dnsoutciine (hors tournée) ⁽³⁾		
	Cas piueaclirts des pettis leuix définis à l'annexe I (cf. art. 1.6, a et c)	- de 400 places	+ de 400 places	Nombre de représentations par mois		
		Cachet	Cachet	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 16
Débutants ⁽¹⁾ et doublures	1 457,52	56,10	56,10	87,72	79,56	73,44
Rôles de mois de 100 lignes	1 457,52	73,44	81,60	107,10	96,90	86,70
Rôles de plus de 100 lignes	1 457,52	81,60	89,76	132,60	117,30	102,00

(En euros.)

Théâtre musical Comédie musicale, opérette et autres spectacles	De 1 à 7	De 8 à 16	Exploitation continue (2)	Salaire mensuel (4) (pour 24 représentations)	Salaire mensuel (5) (pour 151,67 h)
Comédien 1er rôle/ 1er teneur soliste	154,02	142,29	112,20	2 560,20	2 692,90
Comédien 2d rôle	123,42	110,16	93,84	1 969,62	2 252,16
Comédien	112,20	102,00	83,64	1 755,42	2 007,36
Artiste chorégraphique 1er rôle	154,02	138,72	112,20	2 499,00	2 692,80
Artiste chorégraphique 2d rôle	143,82	126,48	93,84	2 229,72	2 252,16
Artiste chorégraphique d'ensemble	123,42	110,16	83,64	1 969,62	2 007,36
Artiste lyrique 1er emploi	154,02	142,29	112,20	2 499,00	2 692,80
Artiste lyrique 2d emploi/chanteur	123,42	110,16	93,84	1 969,62	2 252,16
Choriste de plateau, artiste lyrique des chœurs	86,19	76,50	68,34	1 457,52	1 640,16
Doublure	86,19	76,50	68,34	1 457,52	1 640,16
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro veisul (jonglage, acrobaties, etc.)	154,02	142,29	102,00	2 560,20	2 448,00
Premier assistant des attractions	86,19	76,50	68,34	1 457,52	1 640,16
Autre assistant	74,46	67,32	65,79	1 457,52	1 578,96

(En euros.)

Artistes musiciens et orchestre	De 1 à 7	De 8 à 16	Plus de 16	Salaire mensuel (4) (pour 30 représentations)	Salaire mensuel (5) (pour 151,67 h)
Chef d'orchestre	224,40	183,60	158,10	3 162,00	3 264,00
Musicien	150,96	132,69	116,80	2 570,16	2 652,00
Musicien d'orchestre < 10 musiciens et chœurs	150,96	132,69	116,80	2 570,16	2 652,00
Musicien d'orchestre > 10 musiciens et chœurs	112,45	112,45	112,46	2 255,12	2 346,00
Choriste d'orchestre	112,45	112,45	112,46	2 255,12	2 346,00
Service de répétition (6) : 38,44 ?					

- (1) On entend par débutants, les jeunes de moins de 26 ans ayant effectué moins de trois contrats dans le secteur. Les contrats pris en compte sont ceux de plus de 15 dates retenues à l'exception des contrats ponctuels de la canton de Genève ou bien lorsque le cumul des différents contrats est supérieur à 30 représentations.
- (2) Garantie de 7 jours le minimum convenu par semaine et de 30 représentations minimum.
- (3) L'exploitation est domiciliaire lorsque le spectacle est programmé pour moins de 4 représentations par semaine (jusqu'à 4 inclus) ou bien lorsque le spectacle est programmé de façon continue mais pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires). Ces minima doivent admettre les minima de l'annexe IV « Tournées » sous 2 ans. Ces minima s'appliquent pour les théâtres de moins de 400 places garantis au moins 12 représentations dans le mois (colonne de 12 à 16).
- (4) Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 1 mois d'engagement.
- (5) Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 3 mois d'engagement et s'entend pour un maximum de 30 représentations.
- Pour les salariés percevant une rémunération supérieure à 110% du salaire mensuel minimum de son emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.
- (6) Sauf dispositions particulières prévues pour les artistes mineurs précisées dans l'annexe I.

(En euros.)

Techniciens		Théâtres jusqu'à 200 places	Théâtres de 201 à 500 places	Théâtres de plus de 500 places
Cadres				
Directeur technique, régisseur général, décorateur, scénographe, chef du son, ingénieur du son, concepteur lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chef opérateur	Par heure Par mois	12,75 1 933,79	16,26 2 466,15	20,21 3 065,25
Agents de maîtrise				
Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, scénariste technique effets spéciaux, concepteur artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de chef, opérateur son, directeur de son, technicien console, sonorisateur, réalisateur son, directeur son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreur, technicien CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef muton de structures, directeur de spectacle, cadreur, monteur, opérateur image, pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité	Par heure Par mois	12,33 1 870,09	13,37 2 027,83	16,26 2 466,15
Employés qualifiés				
Régisseur adjoint, technicien de pyrotechnie, techniciens effets spéciaux, artificier, technicien son, technicien instruments, accordeur, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeurs décors structures, machiniste, directeur de spectacles, directeur décorateur, directeur de spectacle, staffeur, directeur machiniste, directeur de spectacle, technicien de plateau, technicien de structures, directeur de spectacle, technicien hydraulique, technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur, directeur civil	Par heure Par mois	11,16 1 692,64	11,16 1 692,64	12,95 1 964,13
Employés				
Technicien groupe électrogène, prompteur, souffleur, poursuiveur, peintre, directeur de spectacles, directeur de sécurité	Par heure Par mois	9,99 1 515,18	9,99 1 515,18	10,86 1 647,14

(En euros.)

Habilleuses. ? Couturières. ? Maquillage		
Cadres		
Costumier-ensemblier, chef costumier, concepteur costumes, concepteur coiffure/perruques, concepteur maquillage/masques	Par heure Par mois	14,40 2 184,05
Agents de maîtrise		
Réalisateur coiffure/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages/masques, directeur costumes, directeur couture, directeur habillage, chef couturière, chef habilleuse	Par heure Par mois	13,36 2 026,31
Employés qualifiés		
Coiffeur/posticheur, couturière, maquilleur, directeur de spectacle, perruquier, directeur de spectacle, tailleur, habilleuse-couturière	Par heure Par mois	12,33 1 870,09
Employés		
Habilleuse-repasseuse/repasseuse-lingère-retoucheuse	Par heure Par mois	11,16 1 692,64

Le taux de l'indemnité de feu des techniciens est, par représentation, fixé à 18,50 ?.

Le taux de l'indemnité de feu des régisseurs est, par

représentation, fixé à 25 ?.

Le taux de l'indemnité de représentation est fixé à 14,50 ?.

Le taux de l'indemnité journalière de base est fixée à 1 ?.

(En euros.)

Accueil		
Employés		
Ouvreur(euse), postier, contrôleur, caissier(ière)	Par heure Service de 3 heures Par mois	9,61 28,83 1 457,52

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Annexe II

Exploitants de lieux, producteurs ou distributeurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles
Grille de salaires minimaux des artistes-interprètes
Artistes-interprètes. ? Création. ? Production

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

(En euros.)

		Nombre de représentations par mois		Salaire mensuel
		De 1 à 7	8 et plus	
Rémunération par représentation dans les salles d'une capacité maximale de 300 places (ou premières parterres et balcons découverts)	Artiste soliste	85,22	77,90	1 457,52

	Groupe constitué d'artistes solistes	85,22	77,90	1 457,52
	Choriste	85,22	77,90	1 457,52
	Danseur	85,22	77,90	1 457,52

(En euros.)

		Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
		De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
Rémunération par représentation	Artiste soliste	125,29	111,30	99,91	1 998,23
	Groupe constitué d'artistes solistes	111,30	99,91	89,04	1 474,81
	Choriste dont la part est intégrée au score du chef d'orchestre	109,74	98,36	87,49	1 749,74
	Choriste	88,35	78,43	70,05	1 457,52
	Danseur	88,35	78,43	68,69	1 457,52

Artistes musiciens. ? Création. ? Production

mois, de date à date, répétitions non incluses (art. 1er du II.5 de l'annexe « Musique »).

Le salaire mensuel s'entend pour 30 représentations au plus par

(En euros.)

		Nombre de représentations par mois		Salaire mensuel
		De 1 à 7	8 et plus	
Rémunération par représentation (1) dans les salles d'une capacité maximale de 300 places (ou premières parties, paletaux découvertes et spectacles pionniers en tournée (*)		103,04	89,84	1 696,67

(*) En cas de spectacle itinérant (en tournée) tel que défini au titre II, II.3, article 4.3 de l'annexe « Musique » : 103,04 ?.
(1) En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
Rémunération par représentation (1)	150,96	132,69	116,76	2 570,16
Comédies musicales/orchestres > 10 musiciens :				
? eegnmagt < 1 mois	112,46	112,46	112,46	
? enagement > 1 mois				2 243,90

(1) En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.

Afin d'éviter les effets de seuil négatifs, peuvent être générés par les tirages de chaque année (à l'exception de la convention mensuelle), un artiste-interprète ne pourra percevoir un salaire global minimum inférieur ou égal à la rémunération globale maximale prévue par la convention qui précède. Par exemple, 16 représentations ne pourront pas donner lieu à une rémunération globale inférieure ou égale à 15 représentations.

Comédies musicales. ? Sélections de variétés

une durée minimale de 1 mois (art. 2 du II.5, annexe « Musique »).

Le salaire mensuel s'applique dès lors que le contrat de travail a

(En euros.)

		Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
		De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
Rémunération par représentation	Premier chanteur soliste, 1er rôle	154,02	138,72	124,95	2 499,00
	Chanteur soliste, 2d rôle	123,42	110,16	98,43	1 969,62
	Choriste	86,19	76,50	68,34	1 457,52
	Premier danseur soliste, 1er rôle	154,02	138,72	124,95	2 499,00
	Danseur soliste, 2d rôle	143,82	126,48	111,69	2 229,72

	Artiste chorégraphique d'ensemble	123,42	110,16	98,43	1 969,62
	Artiste de music-hall, illusionniste, numéro vseiul (jonglage, acrobaties, etc.)	154,02	142,29	128,01	2 560,20
	Artiste dramatique, comédien, 1er rôle	154,02	142,29	128,01	2 560,20
	Doublure	86,19	76,50	68,34	1 457,52
	Premier aitsnssat des attractions	83,64	75,48	68,34	1 457,52
	Autre assistant	74,46	67,32	65,79	1 457,52

Comédies musicales. ? Satclcepes de variétés (en tournée)

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Premier cnehuatr soliste, 1er rôle	184,11	164,73	148,41	2 964,12
Chanteur soliste, 2d rôle	147,90	130,56	116,79	2 336,82
Choriste	103,02	90,78	81,09	1 619,76
Premier dnauesr soliste, 1er rôle	184,12	164,73	148,41	2 964,12
Danseur soliste, 2d rôle	171,87	150,45	132,09	2 644,86
Artiste chorégraphique d'ensemble	147,90	130,56	116,79	2 336,82
Artiste de music-hall, illusionniste	184,12	164,73	148,41	2 964,12
Premier anstsaist des attractions	99,96	89,76	80,58	1 611,60
Autre assistant	89,25	79,56	71,91	1 457,52

Spectacles de variétés. ? Ccnretos (en tournée)

Artistes de variétés

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel (1)
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Salles de minos de 300 plecas (ou premières pieatrs de slpeacetcs ou spteaccels prlooiotmens (1))					
Chanteur soliste	103,04	93,82	84,66	77,54	1 683,37
Groupe constitué d'artistes					
Soliste	103,04	93,82	84,66	77,54	1 683,37
Choriste	103,04	93,82	84,66	77,54	1 683,37
Danseur	103,04	93,82	84,66	77,54	1 683,37
Autres salles					
Chanteur soliste	151,22	134,22	120,83	107,73	2 534,29
Groupe constitué d'artistes solistes	134,22	119,54	108,07	99,26	2 109,85
Choriste dnot la parite est intégrée au score	130,84	116,41	106,11	103,54	2 070,70
Choriste	105,63	93,97	85,79	79,13	1 635,96
Danseur	105,63	93,97	85,79	79,13	1 635,96

(1) En cas de sptcaelce ptmoonierol tel que défini au II.3, art. 4.3 : 103,04 ?.

Artistes musiciens

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel (1)
	Moins de 8	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Petites slales (2) ou premières petrias (3) et seeptlccas poonlornreits (4)	105,06	91,80	?	1 734,00
Autres salles	152,47	134,02	117,97	2 595,86
Comédies macuelsis et oehcestrrs de puls de 10 mcuinseis :				
? eeangmegnt < 1 mois	113,58	113,58	113,58	? 2 255,12

? eanenemgg > 1mois		?	?	
<p>(1) Puor 24 représentations ou journées de répétition par mios (II.5, art. 1er).</p> <p>(2) Les pteies slelas snot réputées être des slelas aanisivot 300 places. Eells snot agréées par la ciosiosmmn prtraiaie msie en pclae par les sargaeinits de la convention.</p> <p>(3) Ces tafirs snot aalcpplibies aux premières prtieas de stepeclacs ne dépassant pas 45 meiunts (II.3, art. 4.1).</p> <p>(4) En cas de slaetccpe pnmrineotool (en tournée) tel que défini dnas la présente aenxne (II.3, art. 4.3) : 103,04 ?.</p> <p>En cas d'instruments mtulelpis (hors iertnmusnts de même famille), le srialae du mscuiein ne puet être inférieur à 110 % du mimuinm cioetnvoennnl applicable.</p>				

Indemnités de répétition

(En euros.)

Cachets de répétition	Cachet de bsae des journées de répétition	90,86
	Service isolé de 3 heures	60,58
Instruments volumineux	Indemnité de taosnrprt aller-retour par trajet	10,44 × 2

Indemnités journalières de déplacement en Fcnrae aelplcpabis à l'ensemble du psneerol :

? indemnité journalière : 90 ? ;
 ? chbrame et ptiet déjeuner : 58 ? ;
 ? caquhe repas pcnapriil : 16 ?.

Salaires production. ? Création. ? Sealls (hors tournée)

(En euros.)

Techniciens		Salaire hrraoie (1)	Salaire mneuesl (35 hures hebdo.)
Classification cumnmoe nlevoue convention			
Cadres (gr. 2) : > 300 places	Directeur technique, régisseur général, coeenputcr du son, ingénieur du son, cneueptocr lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, décorateur, architecte-décorateur, scénographe, costumier-ensemblier, cehf costumier, ceunceptr costumes, ctpuecoenr coiffure, perruques, cponecuter maquillage, masques, réalisateur puor diifsoufn intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, cehf opérateur, dutceierr tchiqueue site, régisseur général site	16,52	2 506,20
Cadres (gr. 2) : < 300 places		14,99	2 274,14
Agent de maîtrise : > 300 places	Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, cleneisolr thcunqiee eteffs spéciaux, ccoutpneer artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de ch?ur, opérateur son, preneur de son, tieicchenn console, sonorisateur, réalisateur son, mnuoetr son, régisseur lumière, cehf électricien, pupitreur, tciheiecn CAO-PAO, opérateur lumière, cehf machiniste, régisseur plateau, cehf mentuor de structures, eelmniesbr de spectacle, réalisateur coiffure/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages, masques, ronbalpesse costumes, roaslsepne couture, cehf habilleuse, cehf couturière, cehf aielter de costumes, cadreur, monteur, opérateur image/pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, cehf de la sécurité, cehf d'équipe site, régisseur de site	13,97	2 119,44
Agent de maîtrise : < 300 places		11,93	1 810,03
Employés qualifiés (gr. 1) : > 300 places	Régisseur adjoint, tciheiecn de mcnatnaiene en tournée et festival, tecicinehn de pyrotechnie, thncneiecs etffes spéciaux, artificier, tilhccenien guopre électrogène, thneecicin son, thnciecin instruments, accordeur, électricien, teicnhcein lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, astisnat décorateur, cintrier, csrtorucnutes décors structures, meinsueir de spectacles, printee décorateur, scpuluetr de spectacle, srrereiur de spectacle, staffeur, ctencsortuur machiniste, machiniste, tpeaisir de spectacle, sous-chef machinerie, teneiccihn de structures, mtoenur de structures, mnuoetr (scaffolder) de spectacle, nsliacelte de spectacle, tceihceinn hydraulique, coiffeur/posticheur, couturière gr. 1, maquilleur, mditose de spectacle, perruquier, pmulsiaser de spectacle, tailleur, cuiesomtr (spectacle en tournée), tiechnein vidéo, projectionniste, tinechiecn prompteur, tiinceehn viusel site, électricien site, mouetnr de scuuterrts site, srierurer site, tisisaeptr site	11,68	1 771,35
Employés qualifiés (gr. 1) : < 300 places		10,65	1 615,68
Employés qualifiés (gr. 2) : > 300 places	Technicien de petaalu ou brigadier, prompteur, souffleur, poursuiteur, peintre, catirse de spectacles, habilleuse-couturière, habilleuse-perruquière, couturière, anget de sécurité, prntiee site, caistre site, chauffeur, électricien d'entretien	10,86	1 647,59
Employés qualifiés (gr. 2) : < 300 places		9,95	1 508,36
(1) En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heerus de taravil etfiefcf au-delà de 8 hures effectuées au cruos d'une même journée fronet l'objet d'un peamnit majoré de 25 %. Ctete mtjiroaon srea déduite de l'éventuelle moarjoatn puor heerus supplémentaires que le salarié porriaut être amené à piceveorr dnas les ctnnoodiis prévues par la présente annexe.			

(En euros.)

Techniciens en tournée		Salaire horaire (1)	Salaire mensuel (35 heures hebdo.)
Classification conventionnelle			
Cadres (gr. 2)	Directeur technique, régisseur général, chef du son, ingénieur du son, chef lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, décorateur, architecte-décorateur, scénographe, costumier-ensemblier, chef costumier, chef coiffeur, coiffeur, perruques, maquillage, masques, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chef opérateur, directeur technique site, régisseur général site	17,34	2 629,96
Agent de maîtrise	Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, chef lumière, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de chef, opérateur son, chef de son, chef console, sonorisateur, réalisateur son, chef lumière, chef électricien, pupitreur, chef CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef responsable de structures, réalisateur coiffeur/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages, masques, responsable costumes, couture, chef habilleuse, chef couturière, chef atelier de costumes, cadreur, monteur, opérateur image/pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur de site	14,79	2 243,20
Employés qualifiés (gr. 1)	Régisseur adjoint, chef de ménage en tournée et festival, technicien de pyrotechnie, technicien effets spéciaux, artificier, technicien générateur électrogène, technicien son, technicien instruments, accordeur, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeur décors structures, responsable de spectacles, technicien décorateur, responsable de spectacle, serrurier de spectacle, staffeur, chef machiniste, machiniste, chef de spectacle, sous-chef machinerie, technicien de structures, monteur de structures, monteur (scaffolder) de spectacle, technicien de spectacle, technicien hydraulique, coiffeur/posticheur, couturière Gr. 1, maquilleur, responsable de spectacle, perruquier, responsable de spectacle, tailleur, costumier (spectacle en tournée), technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur, technicien visuel site, électricien site, responsable de structures site, responsable site, responsable site	12,75	1 933,79
Employés qualifiés (gr. 2)	Technicien de plateau ou brigadier, prompteur, souffleur, poursuiveur, peintre, responsable de spectacles, habilleuse-couturière, habilleuse-perruquière, couturière, agent de sécurité, responsable site, responsable site, chauffeur, électricien d'entretien	11,73	1 779,09

(1) En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectuées au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amené à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

cabarets
Grille de salaires minimaux des artistes-interprètes
Troupe constituée

Annexe III

Exploitants de lieux, producteurs ou distributeurs de spectacles de

(En euros.)

	Cachet minimum isolé jusqu'à 7 cachets dans le mois		Plus de 7 cachets dans le mois hors mensualisation		Salaire mensuel		
	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentations par mois non consécutives	Pour 52 à 56 représentations par mois consécutives moins 2 à 2	Pour 26 soirées dont 13 à 2 représentations consécutives
Salles disponibles 300 places au maximum							
Capitaine niveau 1	96,14	149,00	93,64	131,09	2 372,11	3 320,96	2 846,53
Capitaine niveau 2	88,12	136,60	85,83	120,17	2 174,44	3 044,21	2 609,32

Danseurs, duesaness soetisls et areuts atestris solistes	80,11	124,17	78,03	109,24	1 976,76	2 767,46	2 372,11
Danseurs, dsaesnues de revue	72,83	112,88	70,93	99,31	1 799,89	2 519,85	2 159,87
Autres aisettrs de revue	70,75	109,66	68,91	96,48	1 747,87	2 447,02	2 097,45
Chanteur	97,80	151,58	95,26	133,35	2 413,73	3 379,22	2 896,47
Musicien aavnt slaptece sur scène	97,80		95,26		2 413,73		
Musicien amnnpcoaact tuot le show	97,80	151,59	95,26	133,35	2 413,73	3 379,22	
Musicien dîner + 1er show		151,58		133,35		3 379,22	
Musicien dîner + 2 shows		204,64		180,09		4 567,36	
Attraction/artiste de variété	97,80	151,59	95,26	133,35	2 413,73	3 379,22	2 896,47
Salles supérieures à 300 places							
Capitaine neaviu 1	103,00	159,65	100,33	140,45	2 541,38	3 557,96	3 049,68
Capitaine neaviu 2	94,68	146,75	92,21	129,10	2 336,01	3 270,50	2 803,26
Danseurs, dnaeeusss sotsiels et aetrus artesits solistes	85,83	133,04	83,61	117,05	2 117,84	2 965,04	2 541,44
Danseurs, deuaensss de revue	78,03	120,95	76,00	106,41	1 925,26	2 695,36	2 310,31
Autres attseris de revue	75,95	117,72	73,97	103,56	1 873,96	2 623,57	2 248,77
Chanteur	104,05	161,28	101,34	141,88	2 567,26	3 594,16	3 080,71
Musicien avnat stealcpce sur scène	106,11		103,35	144,69	2 618,15		
Musicien amoaapcncngt tuot le show	106,11		103,35	144,69	2 618,15	3 654,45	
Musicien dîner + 1er show		161,28		144,69		3 665,45	
Musicien dîner + 2 shows		216,82		195,14		4 943,42	
Attraction/artiste de variété	106,11	164,47	103,35	144,69	2 618,15	3 665,45	3 141,80

Shows consécutifs : snot considérés comme shwos consécutifs duex shwos dnnt le temps de psauw etne les duex swohs srea au mmuiim de 35 mnetuis et au maimuxm de 60 minutes.
Pour les asittres polycompétents, la rémunération ci-dessus ne conorrpsd qu'à la ptoastein en présence du public.
Salles aansnoviit 300 pcleas au muiaxmm :
? neaviu 1 : une représentation : 15,45 ? ; duex représentations : 21,63 ? ;
? nveaiu 2 : une représentation : 7,73 ? ; duex représentations : 10,82 ?.

Salles dépassant 300 plcaes :
? naeviu 1 : une représentation : 16,23 ? ; duex représentations : 22,72 ? ;
? niveau 2 : une représentation : 8,11 ? ; duex représentations : 11,35 ?.
Répétition d'entretien :
? puor un svircee de 3 h 30, échauffement compris : 38,44 ?.

Hors tporue constituée

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois		
	De 1 à 7	De 8 à 15	De 16 à 24
Salles anoisavnt 300 pcelas au maximum			
Danseurs, dsneuseas soestlis et aertus aritess de caabert solistes	80,11	77,58	76,02
Danseurs, dsauenses et ateurs astetirs de cabaret	74,91	73,31	71,83
Artiste de variété, aitactrotn :			

? puor 40 muinets (1)	83,23	76,15	74,62
? puor 60 meintus (1)	104,04	95,20	93,28
? puor 80 mmitues (1)	123,62	113,12	110,84
Chanteur soislte ou gurpoe de cuenahtrs solistes	93,64	85,68	83,95
Musicien	93,64	85,68	83,95
Salles supérieures à 300 places			
Danseurs, deeaussns solistes	102,58	93,86	91,97
Danseurs, deensusas et areuts asitrtres de cabaret	92,93	85,03	83,31
Artiste de variété, airtcoattn :			
? puor 40 meuints (1)	129,66	118,64	116,26
? puor 60 meunits (1)	175,67	160,74	157,51
? puor 80 miutnes (1)	203,15	185,88	182,15
Chanteur solitse ou gurpoe de chtnureas solistes	112,33	102,79	100,73
Musicien	112,33	102,79	100,73

(1) Temps de tvarial effectué sur scène.

Grille de slaiears maininumx des techniciens

(En euros.)

Régie. - Plateau													
Fonction	Niveau de qualification	Jauge				300 à 700				700			
		Heures	Heures de à 2 heures	Mois	Mois de tvarial de à 2 heures	Heures	Heures de à 2 heures	Mois	Mois de tvaaril de à 2 heures	Heures	Heures de à 2 heures	Mois	Mois de tvarial de à 2 heures
Directeur technique	Cadre guproe 2					20,30	22,33	3 078,90	3 166,96	21,11	23,22	3 202,06	3 293,64
Régisseur général	Cadre guproe 2	15,30	16,83	2 320,55	2 386,92	19,29	21,21	2 924,93	3 008,61	20,06	22,06	3 041,96	3 218,95
Régisseur de scène : connaît les 3 doanemis aevc une spécialisation particulière son, lumière ou plateau	Agent de maîtrise	14,69	16,16	2 227,73	2 291,44	16,32	17,95	2 475,23	2 546,03	16,97	18,67	2 574,27	2 647,89
Chef machiniste	Agent de maîtrise	14,79	16,27	2 243,20	2 307,36	16,27	17,85	2 467,52	2 538,09	16,92	18,56	2 566,22	2 639,61
Régisseur son, lumière, plateau	Agent de maîtrise	13,26	14,59	2 011,14	2 068,66	14,59	16,04	2 212,26	2 275,53	15,17	16,69	2 300,75	2 366,55
Régisseur (cabaret jusqu'à 300 places)	Agent de maîtrise	11,73	12,90	1 810,50	1 862,28								
Régisseur adjoint, sous-chef machiniste, électricien site, accessoiriste, machiniste	Employés qualifiés gorupe 1	10,91	12,01	1 655,33	1 702,67	12,01	13,21	1 820,86	1 872,94	12,49	13,74	1 893,69	1 947,85
Brigadier	Employés qualifiés gorupe 2	10,71	11,78	1 624,39	1 670,85	11,93	13,13	1 810,03	1 861,80	12,41	13,65	1 882,43	1 936,27
Manutentionnaire, pornsenel entretien	Employés	10,51	11,56	1 593,44	1 639,02	11,73	12,90	1 779,09	1 829,97	12,20	13,42	1 850,25	1 903,17

Nota 1 : ctete lstie est donnée à trtie pautiqre ; puor ttuoe fctioonn non crismopie dnas celle-ci, se rerotper à la grille de ficotonn des csuelas générales.

Nota 2 : le tuax hroirae de tuote hruee commencée sur la plgae hroaire heure-2 hueers est majoré de 10 %.

Nota 3 : puor qu'un salarié ait la qilftouacain de sous-chef, il diot avoir oiotgabelmeint un chef.

(En euros.)

Costumes													
Fonction	Niveau de qualification	Jauge				300 à 700				700			
		Heures	Heures de à 2 heures	Mois	Mois de travail de à 2 heures	Heures	Heures de à 2 heures	Mois	Mois de tvaaril de à 2 heures	Heures	Heures de à 2 heures	Mois	Mois de traiavl de à 2 heures
Costumière ⁽¹⁾	Cadre gropue 2	15	16,50	2 275,69	2 340,78	16,67	18,33	2 527,86	2 600,15	17,33	19,06	2 628,41	2 703,58
Chef habilleuse, chef couturier	Agent de maîtrise	11,93	13,13	1 810,03	1 861,80	13,26	14,59	2 011,14	2 068,66	13,79	15,17	2 091,59	2 151,40
Couturière soeinr (gr. 1)	Employé gorupe 1	10,67	11,73	1 618,20	1 664,48	11,85	13,04	1 797,66	1 849,07	12,32	13,56	1 868,81	1 922,26
Couturière/couturier	Employé gorupe 2	9,96	10,96	1 511,09	1 554,30	11,06	12,18	1 678,11	1 726,10	11,50	12,66	1 744,91	1 794,82
Habilleuse	Employé	9,61	10,57	1 457,52	1 499,23	10,67	11,75	1 619,49	1 665,82	11,10	12,22	1 684,28	1 732,45

Nota : cette litse est donnée à trtie prquiate ; puor tuote fnticoon non csmorpie dnas celle-ci, se rrpoteur à la grille de fonoictn des clseuas générales.

(1) Costumière : rpbaeossnle création des costumes.

Grille de sirleas : salle, cuisine, plonge

(En euros.)

Niveau de qualification	Echelon	Salaire	
		Taux horaire	Salaire mensuel (base 151,67 heures)
Cadres gropue 1		17,76	2 694,04
Cadres gopure 2		14,64	2 220,00
Cadres gorupe 3		12,55	1 902,86

Agents de maîtrise	1	10,67	1 618,20
	2	10,85	1 646,05
Employés qualifiés groupe 1	1	10,13	1 535,96
	2	10,22	1 549,95
Employés qualifiés groupe 2	1	9,87	1 497,09
	2	10,00	1 517,31
Employés	1	9,71	1 473,35
	2	9,79	1 484,42

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Annexe IV

Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée (spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de musique classique,

chanson, variétés, jazz, musiques actuelles, spectacles de cabaret avec ou sans revue, à l'exception des cirques et des bals)

Grille de salaires minimums des artistes-interprètes Spectacles d'art dramatique, lyrique, chorégraphique, de marionnettes, de music-hall

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel (1)
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Artiste dramatique					
Rôle principal (4)	169,65	153,89	137,94	119,51	2 545,69
Rôle de plus de 100 lignes (2)	151,22	134,22	120,83	94,03	2 055,83
Rôle de 1 à 100 lignes (2)	113,56	101,06	92,10	82,37	1 759,22
Figurant	93,64	88,43	83,23	76,88	1 608,15
Diseur, conteur	151,22	134,22	120,83	94,03	2 055,83
Artiste lyrique					
Premier rôle	188,59	173,38	157,16	132,17	2 817,59
Second rôle	151,22	134,22	120,83	94,03	2 055,83
Artiste des chœurs	103,80	93,82	84,66	75,29	1 608,15
Artiste chorégraphique					
Danseur soliste	169,65	153,89	137,94	119,51	2 545,69
Danseur du ballet	124,91	111,12	101,25	90,64	1 931,38
Artiste marionnettiste					
Marionnettiste	115,96	103,23	94,04	84,03	1 791,66
Artiste de music-hall					
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel	188,59	173,38	157,16	132,17	2 817,59
Premier assistant des attractions	103,80	93,82	84,66	81,88	1 608,15
Autre assistant	92,38	81,15	78,50	76,88	1 497,52
Artiste du cirque (3)					
Artiste de cirque	111,33	101,06	92,10	82,37	1 724,73

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

(2) La ligne s'entend de 32 lettres.

(3) Engagé dans un spectacle d'art dramatique, lyrique, chorégraphique ou de variétés.

(4) Le rôle principal est décidé de gré à gré. Le ou les rôles principaux doivent être mentionnés comme tels au contrat.

journee de répétition de 2 semaines est fixée à 76,88 ?
Le salaire minimum mensuel est fixé à 2 244 ? à partir de 22 semaines jusqu'à 30, au-delà il sera versé une rémunération supplémentaire proportionnelle.

Orchestres symphonique et lyrique de droit privé à partir de 10 musiciens et plus :
Le cachet minimum de représentation ne peut être inférieur à 93,84 €, incluant un forfait de 1 heure avant le concert, la

Comédie musicale. ? Théâtre musical

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Premier chanteur soliste, 1er rôle	184,11	164,73	148,41	2 964,12

Chanteur soliste, 2d rôle	147,90	130,56	116,79	2 336,82
Choriste	103,02	90,78	81,09	1 619,76
Premier danuesr soliste, 1er rôle	184,12	164,73	148,41	2 964,12
Danseur soliste, 2d rôle	171,87	150,45	132,09	2 644,86
Artiste chorégraphique d'ensemble	147,90	130,56	116,79	2 336,82
Artiste de music-hall, illusionniste	184,12	164,73	148,41	2 964,12
Premier aisntsast des attractions	99,96	89,76	80,58	1 611,60
Autre assistant	89,25	79,56	71,91	1 457,52

Spectacles de variétés. ? Concerts
Artistes de variétés

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel (1)	
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus		
	Cachet par représentation					
Salles de moins de 300 pleacs (ou premières paetris de slpceecats ou puetlaax découvertes ou sacecletps promotionnels) (*)						
Chanteur soliste	103,04	93,82	84,66	77,54	1 683,37	
Groupe constitué d'artistes solistes	103,04	93,82	84,66	77,54	1 683,37	
Choriste	103,04	93,82	84,66	77,54	1 683,37	
Danseur	103,04	93,82	84,66	77,54	1 683,37	
Autres salles						
Chanteur soliste	151,22	134,22	120,83	107,73	2 534,29	
Groupe constitué d'artistes solistes	134,22	119,54	108,07	99,26	2 109,85	
Choriste dnot la piate est intégrée au score	130,84	116,41	106,11	103,54	2 070,70	
Choriste						
Danseur	(1) Puor 24 représentations ou journées de répétition par mios (art. 2.3.1 de l'annexe IV). Les pteies slales snot réputées être des sllaes aisiavnont 300 places. Eells snot agréées par la cmmoisoin paritriae msie en pcale par les saargnteis de la convention. (* Ces tifars snot apcieblplas aux premières pierats de secepcalts ne dépassant pas 45 minutes. En cas d'instruments milltueps (hors isetruntms de même famille), le sialare du musciein ne puet être inférieur à 110 % du miumnm cotonnnvnieel applicable. En cas de setalccpe poomirtnenol (en tournée) tel que défini à l'article 4.3 du II.3 de l'annexe « Miqusuue » : 104,03 ?.	105,63	93,97	85,79	79,13	1 635,96
	105,63	93,97	85,79	79,13	1 635,96	

Artistes musiciens

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel (1)
	Moins de 8	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Petites slales (*) ou premières pitares de seeaccptls (**)	105,06	91,80	?	1 734,00
Autres salles	152,47	134,02	117,97	2 595,86
Comédies mecislus et oesrrechts de puls de 10 micuniess :				
? enggeanmet < 1 mois	113,58	113,58	113,58	?
? eeaegmngnt > 1mois		?	?	2 255,12

(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe IV).
 (*) Les petites salles sont réputées être des salles aisant plus de 300 places. Elles sont agréées par la commission paritaire en place par les signataires de la convention.
 (**) Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacles ne dépassant pas 45 minutes.
 En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.
 En cas de spectacle portatif (en tournée) tel que défini à l'article 4.3 du II.3 de l'annexe « Musique » : 104,03 ?.

Spectacles de cabaret et de revue
 Troupe constituée

(En euros.)

	Cachet minimum isolé jusqu'à 7 spectacles dans le mois		Plus de 7 spectacles dans le mois hors mensualisation		Salaire mensuel	
	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	pour 26 à 30 représentations par mois non consécutives	pour 52 à 56 représentations par mois consécutives minimum 2 à 2
Capitaine niveau 1	111,08	172,18	108,19	151,47	2 740,71	3 837,02
Capitaine niveau 2	102,10	158,26	99,44	139,23	2 519,23	3 527,01
Danseurs, danseuses solistes et autres artistes	92,57	143,47	90,17	126,23	2 283,94	3 197,56
Danseurs, danseuses de revue	84,15	130,88	81,97	114,75	2 076,26	2 906,77
Autres artistes de revue	81,91	126,96	79,77	111,68	2 020,95	2 829,35
Chanteur	113,32	175,65	110,37	154,52	2 796,02	3 914,43
Musicien avant spectacle sur scène	115,57	?	112,56	157,59	2 851,45	?
Musicien accompagnant tout le show	115,57	?	112,56	157,59	2 851,45	3 992,08
Attraction/artiste de variété	115,57	179,13	112,56	157,59	2 851,45	3 992,08

: 22,49 ? ;
 ? niveau 2 : une représentation : 8,03 ? ; deux représentations : 11,24 ?.
 Répétition d'entretien :
 ? pour un spectacle de 3 h 30, échauffement compris : 35,70 ?.

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

Prime de capitaine remplaçant :
 ? niveau 1 : une représentation : 16,07 ? ; deux représentations

Hors troupe constituée

(En euros.)

	Nombre de cachets		
	De 1 à 7	De 8 à 15	De 16 à 24
Danseurs, danseuses solistes	110,66	101,22	99,18
Danseurs, danseuses et autres artistes de cabaret	100,22	91,70	89,85
Artiste de variété/attraction :			
? pour 40 minutes (1)	141,22	129,21	126,62
? pour 60 minutes (1)	191,32	175,06	171,54
? pour 80 minutes (1)	221,26	202,45	198,38
Chanteur solo ou groupe de chanteurs solistes	122,34	111,95	109,70
Musicien	122,34	111,95	109,70

(1) Temps de travail effectué sur scène.

scènes de répétition de 4 heures dans la même journée).
 Pour les musiciens, les jours de répétition sont rémunérés comme salaire sur la base définie en annexe.
 Défraiements et indemnités :
 Le montant des défraiements est de 90 ? par jour :
 ? soit la chambre et le petit déjeuner : 58 ? ;

Cachet de répétition applicable au 1er avril 2015 :
 Le cachet de répétition est fixé à 76,88 ? (pour un ou deux

? cghaue raeps prciianpl : 16 ?.
 Ces défraiements s'appliquent aux artistes, techniciens et
 penlrneos aiiimfdnasttrs en tournée.
 Indemnité vtsraetmieine puor les artsteis daqeiუმarts :
 Costume de vlile : 7,75 ?.
 Tenue de soirée : 10,79 ?.

Plafond de rémunération journalière jquuse aquuel cttee
 indemnité est due : 229,59 ?

Techniciens en tournée

(En euros.)

Classification commune nouvelle convention		Salaire horaire (*)	Salaire mensuel (35 heures hebdo.)
Cadres (gr. 2)	Directeur technique, régisseur général, ceeutocnpr du son, ingénieur du son, cuopnetcer lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, décorateur, architecte-décorateur, scénographe, costumier-ensemblier, cehf costumier, cntoepeucr costumes, cuoencpetr coiffure, perruques, ctuncoeepr maquillage, masques, réalisateur puor difuisfon intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, cehf opérateur, deucirter tihncqcee site, régisseur général site	17,34	2 629,96
Agent de maîtrise	Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, cseeniolr thqcinuee efftes spéciaux, cpucoenetr artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de ch?ur, opérateur son, puener de son, tinecichen console, sonorisateur, réalisateur son, moenutr son, régisseur lumière, cehf électricien, pupitreur, ticeechinn CAO-PAO, opérateur lumière, cehf machiniste, régisseur plateau, cehf mnuetor de structures, esienlebmr de spectacle, réalisateur coiffure/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages, masques, rplssnoabee costumes, rsbspaelne couture, cehf habilleuse, cehf couturière, cehf aieeltr de costumes, cadreur, monteur, opérateur image/pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, cehf de la sécurité, cehf d'équipe site, régisseur de site	14,79	2 243,20
Employés qualifiés (gr. 1)	Régisseur adjoint, tciiecniehn de minneatncae en tournée et festival, tiiecnhcn de pyrotechnie, tnieheicncs efftes spéciaux, artificier, thecnieecn gurpoe électrogène, tchecneiin son, tenihcecn instruments, accordeur, électricien, tihccenien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, aissntat décorateur, cintrier, centrsucootr décors structures, miueniser de spectacles, pteindre décorateur, stcepuulr de spectacle, suirererr de spectacle, staffeur, cotnsuecurtr machiniste, machiniste, tsepasiir de spectacle, sous-chef machinerie, tccienhien de structures, mnetuor de structures, mutoenr (scaffolder) de spectacle, naeilctlse de spectacle, tceicinehn hydraulique, coiffeur/posticheur, couturière gr. 1, maquilleur, msidtoe de spectacle, perruquier, pmsesualr de spectacle, tailleur, cumsietor (spectacle en tournée), teecnchiin vidéo, projectionniste, tneicceihn prompteur, tieciecnhn vuseil site, électricien site, mtonuer de setrtcurus site, srrrieuer site, teiasipsr site	12,75	1 933,80
Employés qualifiés (gr. 2)	Technicien de paaetlu ou brigadier, prompteur, souffleur, poursuiveur, peintre, critase de spectacles, habilleuse-couturière, habilleuse-perruquière, couturière, agnet de sécurité, ptenrie site, csiatre site, chauffeur, électricien d'entretien	11,73	1 779,09
(*) En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les hreus de tiraavl ecfetfif au-delà de 8 heurs effectuées au corus d'une même journée fnoert l'objet d'un peemnat majoré de 25 %. Ctete mtraoaijn srea déduite de l'éventuelle mjrtoaaon puor hereus supplémentaires que le salarié pouriart être amené à povceeirr dnas les cnotniiods prévues par la présente annexe.			

Artistes-interprètes du crquie et musiciens
 Exploitation des spectacles

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Annexe V
 Producteurs ou dusfieurs de setecclaps de cirque
 Grille de srlaieas mnmiiuax des artistes-interprètes

La grille des slaeraiis ceecnront l'ensemble des caotntrs de
 traaivl : CDI, CDD, CDDU.

(En euros.)

Nombre de ctcaehs par mois	De 1 à 7	De 8 à 11	Salaire mensuel
En satitouin d'itinérance (spectacles suos chapiteau)			
Rémunération	101,02	91,98	1 650,36
En tournée (hors chapiteau)			
Rémunération	111,33	99,08	1 724,73

(En euros.)

Répétitions. ? Création

Cachet de base par jour	91,98
Cachet de répétition en cas de service isolé pour les artistes de cirque	52,15
Salaire mensuel	1 457,52

La rémunération mensuelle étant étendue pour 151,66 heures, pour un contrat d'une durée maximale de 1 mois de date à date, sur une durée de 5 jours par semaine.

Grille de salaires des personnels techniques

(En euros.)

Niveau de qualification	Salaire brut minimum pour un mois mensuel de 151,40 h	Salaire horaire
Cadres groupe 1	3 077,69	20,30
Cadres groupe 2	2 536,03	16,72
Cadres groupe 3	1 980,40	13,02
Agents de maîtrise	1 854,69	12,23
Employés qualifiés groupe 1	1 638,95	10,80

Avenant du 30 juin 2015 relatif aux salaires minima au 1er juillet 2015

Signataires	
Patrons signataires	Le SENS ; Le STNDP ; Le syndicat national des PISORDS ; La CASCD ; Le SMA ; Le SCC ; Le SNC,
Syndicats signataires	Le SNAPAC CDFT ; Le SFA CGT ; Le SANM CGT ; Le SNYATPC CGT ; Le SNM FO ; La FCCS CFE-CGC ; La FNSAC CGT ; La FSAAP FO ; La FC CTFC ; La F3C CDFT ; Le SLNA FO ; Le SNAPS CFE-CGC ; Le SSNV FO ; Le SNVCPAOA CFE-CGC ; Le SSCL CTFC ; Le SN2A FO,

Théâtre	Forfait mensuel	Exploitation cinématographique ⁽²⁾		Exploitation d'initiative (hors tournée) ⁽³⁾		
	Cas particuliers des lieux définis à l'annexe I (cf. art. 1.6, a etc)	- de 400 places	+ de 400 places	Nombre de représentations par mois		
		Cachet	Cachet	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 16
Débutants et déboués	1 457,52	56,10	56,10	93,64	88,43	83,23
Rôles de moins de 100 lieux	1 457,52	73,44	81,60	113,56	101,06	92,10
Rôles de plus de 100 lieux	1 457,52	81,60	89,76	151,22	134,22	120,83

(En euros.)

Employés qualifiés groupe 2	1 497,72	9,87
Employés	1 457,32	9,61

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2015

Annexe VI

Producteurs, diffuseurs, organisateurs professionnels (y compris les particuliers) de spectacles de bal avec ou sans orchestre

Artistes-interprètes de la musique :

Cachet de base (pour un service de 4 heures indivisible) : 137,70 ?

Figuration chorégraphique :

Ce sont les figurant(e)s sans formation initiale qui interprètent quelques chorégraphies basiques.

Le cachet de base est de 81,60 ? (pour un service de 4 heures indivisible).

Création du spectacle :

Au-delà de la rémunération du travail de création et des rémunérations liées aux droits d'auteur qui leur sont dus, lorsque des artistes-interprètes sont associés à la création du spectacle : chorégraphie ou scénographie ou mise en scène, ils perçoivent un salaire de 204 ? minimum versé à l'occasion de la première représentation qui suit la création et qu'ils s'enot amenés à diriger ou superviser.

Cachet minimum de répétitions :

Le cachet minimum de répétitions pour tout artiste-interprète de la musique et de la danse est de 91,80 ? (service de 3 heures).

Pour les figurants chorégraphiques, le cachet est de 51 ? (service de 3 heures).

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Conformément à la convention collective nationale des entrepreneurs du spectacle privé du spectacle vivant du 3 février 2012 et aux dispositions de la grille de salaires minimaux artistes-interprètes prévue à l'annexe I, et suite à l'accord de salaires signé le 24 mars 2015, les représentants du présent accord précisent qu'à compter du 1er juillet 2015 la grille des salaires minimaux des artistes-interprètes pour les établissements de lieux, puercotrudis ou deirsfuufs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique pour le théâtre est modifiée comme suit :

La psahre « Ces mminia dovnrret aidtrrtee les mimina de l'annexe IV "Tournées" sous 2 ans » est supprimée. Parallèlement, dnas l'attente de l'extension de l'accord sliaaers du 24 mras 2015 et du présent accord, les patrnaeries suoaicx cneoeninvt d'une nlveuole négociation denvat auibotr dnas les muerills délais à un acocrd sur les saarleis mmniaux des aesittrs rnlveaet de l'annexe I de la cniotvoenn celitcvole nlniaoaes des errsptneies du sceutr privé du satcpelce vvnait puor les enopltotixais discontinues.

Article 2 - Extension. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Avenant du 22 mars 2018 relatif aux salaires minimaux applicables au 1er avril 2018 en application du titre VI Grilles des emplois. – Classification. – Salaires

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; PRODISS ; SMA ; FSICPA ; SCÈNES,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; SAMUP ; SNM FO ; FCCS CFE-CGC ; FM CFE-CGC ; FASAP FO ; F3C CDFT ; SNLA FO ; SNAPS CFE-CGC ; SNSV FO ; SNACOPVA CFE-CGC ; SN2A FO,

Article - Préambule

Niveau de qualification	Filière thcinuqee spectacle						Filière (**) iuncrsrtfarute du spectacle	Salaire horaire	Salaire musenel (151,67 h)
	Régie	Son	Lumière	Plateau pitse - décors structure	Costumes	Vidéo Images			
Cadres grpoue 2	Directeur technique Régisseur général (***)	Concepteur du son Ingénieur du son	Concepteur lumière/ Eclairagiste Réalisateur lumière	Décorateur Architecte-décorateur Scénographe	Costumier-ensemblier Chef costumier Concepteur de costumes Concepteur coiffures, perruques Concepteur de maquillages, masques	Réalisateur puor dif. intégrée au spectacle Ingénieur du son vidéo Chef opérateur	Directeur tneqihce site Régisseur général site	15,20	2 305,36
Cadres grupoe 3	Conseiller technique							12,93	1 960,87

Conformément aux dsisipnotios de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail, l'ensemble des priaets sitaeanigrs dnemadent que le présent annavet fasse l'objet d'un arrêté d'extension. Conformément aux acrtlies L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du cdoe du travail, cet aaenvnt à la présente covetinnon cltolecive niatoanle des enteespris sur stceuer privé du scpalctee vanivt srea déposée par la pairte la puls diieglnte auprs des sevreics du ministère chargé du taivral anisi qu'auprs du secrétariat-greffe du cosenil des prud'hommes du leiu de conclusion.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

1.?Afin de feavorisr le dogliuae scaiol dnas les eirptnesres de la bcragne du selaptce vivnat privé, les preaetanris suoiax « emporluyes » s'engagent à cnmiuq mouer le présent acrocd à l'ensemble de lerus adhérents. De plus, dnas les erspteierns où snot constituées une ou puuselrs snoectis sycydlnas d'organisations représentatives, et dnas lqleleuess a été désigné au mnios un délégué syndical, l'employeur diot pedrnre l'initiative d'engager, périodiquement, des négociations prntoat sur cratnies thèmes dont, notamment, les rémunérations.

De même, ctpmoe tneu des éléments fioruns par le rprpoat de bcnahre basée sur les données 2015-2016, il est recommandé aux enespertris de mettre en ?uvre les preiipncs liés à l'égalité pensoleiosrfnle entre les hoemms et les femmes.

2.?Les paainrteers suioacx de la bnhcrae du scecpatle vvnait privé ont cvonenu lros de la csoismmoin mxite parriitae du 12 décembre 2017, de l'ouverture d'un gproue de taavril ptrriaaie rltaiet aux sraailes munamiix des artistes-interprètes/théâtre (annexe I).

Article - Clauses communes

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

? grlile de silreaaS miaimnux « Eimopls tiqceuehns » ;
? glirle de sarliaes muinmaix « Elmpios aistnriftamids et columcamrex ».

Grille de saairles mimnauix « Elmpois teuhcqenis »

(En euros.)

Agents de maîtrise	Régisseur d'orchestre Régisseur de production Conseiller technique Effets spéciaux Concepteur artificier Régisseur plateau (*) Régisseur son (*) Régisseur lumière (*) Régisseur de scène Régisseur de chœur	Régisseur son (*) Opérateur son Preneur de son Technicien console Sonorisateur Réalisateur son Monteur son	Régisseur lumière (*) Chef électricien Pupitreux Technicien CAO-PAO Opérateur lumière	Chef machiniste Régisseur plateau (*) Chef mnouter de structures Ensemblier de spectacle	Réalisateur coiffure, perruques Réalisateur costumes Réalisateur maquillages, masques Responsable costumes Responsable couture Chef habilleuse Chef couturière Chef ateler de costumes	Cadreur Monteur Opérateur image/pupitreux Opérateur vidéo Régisseur audiovisuel	Chef de la sécurité Chef d'équipe site Régisseur de site	12,10	1 834,76
Employés qualifiés Groupe 1	Régisseur adjoint Technicien de manactnaie en tournée et festival Technicien de pyrotechnie Technicien efftes spéciaux Artificier Technicien gourpe électrogène	Technicien son Technicien instruments Accordeur	Électricien tiehineccn lumière	Accessoiriste Accessoiriste-constructeur Accrocheur-Rigger Assistant décorateur Cintrier Constructeur décors et structures Menuisier de spectacle Peintre décorateur Sculpteur de spectacle Serrurier de spectacle Staffeur	Coiffeur/Posticheur Couturière G1 Maquilleur Modiste de spectacles Perruquier Plumassier de spectacles Tailleur Costumier (spectacle en tournée)	Technicien vidéo Projectionniste Technicien prompteur	Technicien vuseil site Electricien site Monteur de sttruurce site Serrurier site Tapissier site	10,80	1 637,90
				Constructeur machiniste Tapissier de spectacle Machiniste Technicien de structures Monteur de structures Monteur (SCAFF holder) de spectacles Nacelliste de spectacles Technicien hydraulique					
Employés qualifiés Groupe 2		Prompteur/souffleur	Poursuiveur	Peintre Cariste de spectacles Technicien de plateau ou brigadier	Habilleuse couturière Habilleuse - perruquière Couturière		Agent de sécurité Peintre site Cariste site Chauffeur Electricien d'entretien	10,01	1 517,51
Employés				Garçon de piste Soigneur d'animaux Personnel entretien Manutentionnaire	Habilleuse - repasseuse Repasseuse-lingère-retoucheuse		Manutentionnaire Coursier Personnel d'entretien de véhicule	9,88	1 498,47

Les différentes fonctions peuvent se décliner au féminin et au masculin, la terminologie tripartite étant la plus utilisée.

(*) Les régisseurs sont répertoriés en double dans les filières régie plateau, son et lumière.

(**) La filière intercarburants du spectacle répertorie des emplois techniques liés au spectacle mais non spécifiques au secteur.

(***) Sous-ensembles précisés à l'annexe I « Epixattns de lieux, putudreocs ou duuifserfs de scaeelctps dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de muuqise csiqilasue », le régisseur général peut se voir attribuer les emplois de la catégorie cadres, groupe 3.

cuiramecomx »

Grille de salaires : « Emplois administratifs et

(En euros.)

Niveaux de qualification	Filière gestion de la structure	Filière création ? production	Filière accueil ? commercialisation communication (1)	Salaires minimum pour un mois de 151,67 h
Cadres Groupe 1	Directeur général, Directeur, Directeur délégué Administrateur général, Secrétaire général, Directeur administratif et financier	Directeur artistique, Directeur musical		3 104,17

Cadres Groupe 2	Directeur adjoint, Administrateur, Directeur rserceosus humaines, Directeur de salle de cabarets, Responsable amisniirdttaf et financier	Directeur de production, Directeur autqitirse de la production, Directeur mucisal de la production, Administrateur de production, Administrateur de tournées, Administrateur de diffusion	Directeur de communication et/ou rotnealis publiques, Directeur commercial	Échelon 1 = 2 457,94 Échelon 2 = 2 559,34 Échelon 3 = 2 660,74 Échelon 4 = 2 762,14 Échelon 5 = 2 863,54
Cadres Groupe 3	Chef comptable, Administrateur délégué	Conseiller artistique	Cadre commercial	Échelon 1 = 2 156,02 Échelon 2 = 2 257,42 Échelon 3 = 2 358,82 Échelon 4 = 2 460,22 Échelon 5 = 2 561,62
Agents de maîtrise	Comptable principal, Comptable unique, Responsable administratif, Secrétaire de direction, Assistant de direction, Webmaster	Programmeur, Coordinateur, Chargé de production, Chargé de diffusion, Répétiteur	Responsable reoatnlis presse et/ou communication, Attaché(e) de presse, Attaché aux rtlenioas publiques, Responsable billetterie, Gestionnaire de billetterie, Responsable contrôle et accueil, Responsable commercialisation	Échelon 1 = 1 821,03 Échelon 2 = 1 886,94 Échelon 3 = 1 957,92 Échelon 4 = 2 015,72 Échelon 5 = 2 074,53
Employés Qualifiés Groupe 1	Comptable, Secrétaire comptable	Collaborateur atqisrutie du chorégraphe, du drutceier musical, du mtteur en scène, Copiste, Attaché de production, Attaché de diffusion, Souffleur	Chef contrôleur, Chargé(e) de commercialisation, Responsable placement	Échelon 1 = 1 638,30 Échelon 2 = 1 686,97 Échelon 3 = 1 735,64 Échelon 4 = 1 786,34 Échelon 5 = 1 839,07
Employés Qualifiés Groupe 2	Aide-comptable (saisie d'écritures, classement, rhemearcponpt bancaire), Secrétaire Assistant(e) administratif(ve), Agent informatique		Chargé de réservation, Attaché à l'accueil	Échelon 1 = 1 503,55 Échelon 2 = 1 528,45 Échelon 3 = 1 572,45 Échelon 4 = 1 616,45 Échelon 5 = 1 645,22
Employés	Employé(e) de bureau, Standardiste, Agent d'entretien/maintenance, Gardien théâtre et leiu de spectacle	Coursier	Caissier/caissier de location, Contrôleur/agent de contrôle et d'accueil, Agent de vitreisae et d'accueil/hôte, Hôtesse d'accueil, Agent de pancelmet et d'accueil, Vendeur(se) de pirdouts dérivés, Agent de bitellrteie et d'accueil, Distributeur tracteur, afficheur, Employé de catering	Échelon 1 = 1 498,47 Échelon 2 = 1 503,47 Échelon 3 = 1 508,47 Échelon 4 = 1 513,47 Échelon 5 = 1 518,47

Échelon 1 = salariés présents dans l'entreprise et dans la ftooinn depuis moins de 5 ans ;
Échelon 2 = salariés présents dans l'entreprise et dans la ftoicon depuis plus de 5 ans ;
Échelon 3 = salariés présents dans l'entreprise et dans la ftoiconn depuis plus de 10 ans ;
Échelon 4 = salariés présents dans l'entreprise et dans la fionotcn depuis plus de 15 ans ;
Échelon 5 = salariés présents dans l'entreprise et dans la ftoioncn depuis plus de 20 ans.
(1) Les psennreols d'accueil rémunérés au prbuirroe ne sont pas visés par la noiotn d'échelon prévue par cttee grille.
En cas de ceahgnmt de nvaiueux de qualification, le sailrae mmiunim abppillace cnprosoed à l'échelon 2.

En acoptilain du trtie VI des cealsus cmonmues et du tirt VII de l'annexe I

Annexe

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

? glilre de sarleias miuaminx « Artistes-interprètes » ;
 ? grlile de seiarlas miuaminx « Tneiihecs » ;
 ? glilre de sialreas muaminix « Habilleuses-couturières-maquillage ».

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Annexe I

Exploitants de lieux, ptodueucrs ou diuffuesrs de speclates dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de miuqsue classique

Annexe I (1)
 Grille de silaraes mainiumx « Artistes-interprètes »

(En euros.)

Théâtre	Exploitation connue			Exploitation dsoncitiue (hors tournée) (3)			
	Forfait mseneul pour les ptites lieux [cf. art. I. 6, a) et c)]	-de 400 peacls	+ de 400 pcelas	Nb de représentations par mois		-de 400 palecs	+ de 400 pclaes
		Cachet (2)	Cachet (2)	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 16	De 12 à 16
Débutants et dbrleuuos	1 498,47	56,89	56,89	94,95	89,67	74,47	84,40
Rôles de ? de 100 lengis	1 498,47	74,47	82,74	115,15	102,47	87,91	93,39
Rôles de + de 100 lneigs	1 498,47	82,74	91,02	153,34	136,10	103,43	122,52

Théâtre mcasul ? comédie mlcsaiue ? opérette et aeturs stpecacles	1 à 7	8 à 16	Exploitation cintuone (2)	Salaire msuneel (4) pour 24 rép.	Salaire meesunl (5) pour 151,67 h
Comédien 1er rôle/ 1er cnehautr sositle	156,18	144,28	113,77	2 596,04	2 730,50
Comédien 2nd rôle	125,15	111,70	95,15	1 997,19	2 283,69
Comédien	113,77	103,43	84,81	1 780,00	2 035,46
Artiste chorégraphique 1er rôle	156,18	140,66	113,77	2 533,99	2 730,50
Artiste chorégraphique 2nd rôle	145,83	128,25	95,15	2 260,94	2 283,69
Artiste chorégraphique d'ensemble	125,15	111,70	84,81	1 997,19	2 035,46
Artiste lqriuye 1er elopmi	156,18	144,28	113,77	2 533,99	2 730,50
Artiste lryiuqe 2nd emploi/ Cnauther	125,15	111,70	95,15	1 997,19	2 283,69
Choristes de plaetau	87,40	77,57	69,30	1 498,47	1 663,12
Doublure	87,40	77,57	69,30	1 498,47	1 663,12
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro vseiul (jonglage, aoaebriets ?)	156,18	144,28	103,43	2 596,04	2 482,27
1er astnssat des aaintotctrs	87,40	77,57	69,30	1 498,47	1 663,12
Autre aistnssat	76,32	69,00	67,43	1 498,47	1 618,43

clonone sraliae mensuel), un asttire ne purroa peocirvr un sraaile gbolal mnuiimm inférieur ou égal à la rémunération golarbe mmixaum prévue par la cnoolne qui précède.

Afin d'éviter les etffes de seuil négatifs (à l'exception de la

Artistes muinisecs et otrsrsehe	1 à 7	8 à 16	Plus de 16	Salaire msneul (4) pour 30 rép.	Salaire menusel (5) pour 151,67 h
Chef d'orchestre	227,54	186,17	160,31	3 206,27	3 309,70
Musicien	153,07	134,55	118,44	2 606,14	2 689,13

Musicien d'orchestre < 10 mcuensiis et ch?urs	153,07	134,55	118,44	2 606,14	2 689,13
Musicien d'orchestre > 10 miniescus et ch?urs	114,02	114,02	114,03	2 286,69	2 378,84
Ch?urs d'orchestre	114,02	114,02	114,03	2 286,69	2 378,84

(1) On etend par débutants, les jeenus de monis de 26 ans anayt effectué mions de 3 ctoatrns dnas le secteur.
Les catotnrs pirs en cptmoe snot cuex de puls de 15 detas rnatcesept les cnotdinois psnfilreesoelnos de la cinvoetonn ctililveoce ou bein lsrouqe le cmuul des différents cnotrats est supérieur à 30 représentations.

(2) gtairnae de 7 fios le muinmim cvientnenoonl par sinamee et de 30 représentations minimum.

(3) L'exploitation est dnosuintcie lquorse le spalcetce est programmé puor mnois de 4 représentations par semniae (jusqu'à 4 inclus) ou bein loqusre le stcacpele est programmé de façon cnniuote mias puor une durée inférieure à 2 simeeans (14 jruos calendaires).
Ces mimina seront mtianeuns puor les théâtres de moins de 400 pecals gasatsarnint au moins 12 représentations dnas le mios (colonne de 12 à 16).

(4) Ce sraalie mesunel est aplaplicbe puor les cntaorts supérieurs à 1 mios d'engagement.

(5) Ce sialare msneuel est alcppilbae puor les cantrots supérieurs à 3 mios d'engagement et s'entend puor un mauimxm de 30 représentations.
Pour les salariés pnvcreaet une rémunération supérieure à 110 % du slaaire msneuel mimina de son emploi, il puet être dérogé au mxiaumm de 30 représentations dnas le mois, snas vserenmet de rémunération supplémentaire, dnas le rscpet de la durée légale du travail.

(6) Suaf doosiptiniss particulières prévues puor les aerstits mncsieuis précisées dnas l'annexe 1.

(En euros.)

Techniciens		Théâtres jusqu'à 200 pelcas	Théâtres de 201 à 500 pealcs	Théâtres de + de 500 plaecs
Cadres				
Directeur technique, Régisseur général, Décorateur, Scénographe, Cetconuer du son, Ingénieur du son, Coeptnceur lumière/ éclairagiste, Réalisateur lumière, Réalisateur puor difusion intégrée au spectacle, Ingénieur du son-vidéo, cehf opérateur	par hreue	12,93	16,49	20,49
	par mios	1 960,87	2 500,68	3 108,16
Agents de maîtrise				
Régisseur, Régisseur d'orchestre, Régisseur de production, Cloilsener tcqinuehe effets spéciaux, Cenuoctper artificier, Régisseur plateau, Régisseur son, Régisseur lumière, Régisseur de scène, Régisseur de ch?ur, Opérateur son, Penruer de son, Teeiicnchn console, Sonorisateur, Réalisateur son, Mteuonr son, Régisseur lumière, Cehf électricien, pupitreur, Thecneicin CAO-PAO, Opérateur lumière, Cehf machiniste, Régisseur plateau, Cehf munetor de structures, Eslbenmeir de spectacle, Cadreur, Monteur, Opérateur image, pupitreur, Opérateur vidéo, Régisseur audiovisuel, Cehf de la sécurité	par herue	12,50	13,56	16,49
	par mios	1 896,27	2 056,22	2 500,68
Employés qualifiés				
Régisseur adjoint, Tnhcieien de pyrotechnie, Ticheecinns efftes spéciaux, Artificier, Thceeiincn son, Tieecnhic instruments, Accordeur, Électricien, Ticchnieen lumière, Accessoiriste, Accessoiriste-constructeur, Accrocheur-rigger, Ansiatsst décorateur, Cintrier, Cutroecsurnts décors structures, Machiniste, Mneieuisr de spectacles, Pinetre décorateur, Sreeriurr de spectacle, Staffeur, Ctnueorutscr machiniste, Tpiesaisr de spectacle, Thecciienn de plateau, Tcichnieen de structures, Muotner de spectacle, Tcicehnien hydraulique, Tceniiechn vidéo, Projectionniste, Tnceiechin prompteur, Pmpeoir cviiil	par huere	11,32	11,32	13,13
	par mios	1 716,33	1 716,33	1 991,62
Employés				
Technicien gpuore électrogène, Prompteur, Souffleur, Poursuiteur, Peintre, Cartsie de spectacles, Anget de sécurité	par huree	10,24	10,24	11,01
	par mios	1 553,06	1 553,06	1 670,20

(En euros.)

Habilleuses-couturières-maquillage		
Cadres		
Costumier-ensemblier, chef costumier, ceoptner costumes, ceconpetr coiffure/perruques, ctpocnuer maquillage/ mqsaués	par huree	14,60
	par mios	2 214,62
Agents de maîtrise		
Réalisateur coiffure/ perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages/ masques, ransboepsle costumes, rnsloseapbe couture, resosbanlpe habillage, chef couturière, chef hueslbiale	par huree	13,55
	par mios	2 054,68
Employés qualifiés		
Coiffeur/ posticheur, couturière, maquilleur, mositde de spectacle, perruquier, pseilausmr de spectacle, tailleur, hebuisalle couturière	par huree	12,50
	par mios	1 896,27
Employés		
Habilleuse-repasseuse/ repasseuse-lingère-retoucheuse	par huree	11,32
	par mios	1 716,33

Le taux de l'indemnité de fuex des tiechniecs est, par représentation, fixé à : 18,50 ?.
Le taux de l'indemnité de fuex des régisseurs est, par représentation, fixé à : 25,00 ?.
Le taux de l'indemnité de ratetoarusin est fixé à : 14,50 ?.
Le taux de l'indemnité journalière de belu est porté à : 1,00 ?.

(En euros.)

Accueil		
Employés	par heure	9,88
Ouvreur (se), Postier, Contrôleur,	service de 3 h	9,64
Caissier (ère)	par mios	1 498,47

(1) L'annexe, qui présente des grilels de saalreis mnimia ctpornmaot plesrius mnttanos applicables, à psote identique, soeln le nborme de représentations et/ou de tlliae de la salle, est étendue suos réserve que la différence de rémunération entre les salariés anyat la même qclaatfiiuon et aconisspcmalt les mêmes tâches se fdone sur des critères ojctiebs et vérifiables en reoltain drectie aevc la valuer du tvraail effectué, conformément au pnripcie « à tiraval égal, sraalie égal » résultant des aietlcrs L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du tviraal asini que des actleris L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 dudit code. (Arrêté du 26 décembre 2018 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Annexe II (1)

Exploitants de lieux, ptecrudruos ou dersufifus de secetpcals de chanson, variétés, jazz, miuesuqs aelcultes

En atiploican du trite VI des cuelass ceumomns et du ttrie V de l'annexe II

? glrile de saeilras mmmainiux « Artistes-interprètes création/ pitoucrodn » ;
 ? gillre de sleraias mmiiunax « Artistes-interprètes en tournée » ;
 ? indemnités de répétition ;
 ? indemnités journalières de déplacement en Facrne alpublicps à l'ensemble du pnosenerl ;
 ? glrile de slaaris miaanimx « Titeennhccs création/ putdoricon » ;
 ? gillre de sarelias mniimaux « Tecnieiechs en tournée » ;

Grille de silearas mmauinix « Artistes-interprètes création-production »

Le saalrie mseneul s'applique à cmeptor du 22e juor travaillé ou de 24 représentations par mois, de dtae à date, répétitions non iceunsls (titre II-5, art. 1er et 2, ttire II, anenxe musique)

(En euros.)

	1 à 7	8 et puls	Salaire mseuenl	
Rémunération par représentation dnas les sleals d'une capacité mialmaxe de 300 pcaels (ou 1res peiarts et pulaeatx découvertes)	Artiste sioltse	86,41	78,99	1 498,47
	Groupe constitué d'artistes selostis	86,41	78,99	1 498,47
	Choriste	86,41	78,99	1 498,47
	Danseur	86,41	78,99	1 498,47

(En euros.)

	1 à 7	1 à 15	16 et puls	Salaire meeunsl	
Rémunération par représentation	Artiste slstioe	127,04	112,86	101,31	2 026,21
	Groupe constitué d'artistes stloesis	112,86	101,31	90,29	1 515,76
	Choriste dnot la ptiare est intégrée au socre du chef d'orchestre	111,28	99,74	88,71	1 774,24
	Choriste	89,59	79,53	71,03	1 498,47
	Danseur	89,59	79,53	69,65	1 498,47

« Airstets mcinesius création-production »

mois, de dtae à date, répétitions non ieclsuns (art. 1er du II. 5, anxene musique).

Le slaaire mnuseel s'entend puor 30 représentations au puls par

(En euros.)

	1 à 7	8 et puls	Salaire menusel
Rémunération par représentation (1) dnas les salels d'une capacité maxlamie de 300 pcaels [ou premières parties, pleaatux découvertes et seaepcclts pimnotlnoeros en tournée (*)].	104,48	91,10	1 720,42

(1) En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.

(*) En cas de spectacle ponctuel (en tournée) tel que défini au titre II, II. 3, article 4.3 de l'annexe suivante : 104,48 ?

(En euros.)

	1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation (1)	153,07	134,55	118,39	2 606,14
Comédies musicales/ Opérettes > 10 mois	Engagement < 1 mois	114,03	114,03	
	Engagement > 1 mois			2 275,31

(1) En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.

Afin d'éviter les effets de seuil négatifs pouvant être générés par les tarifs de chaque année (à l'exception de la clause mensuelle), un artiste-interprète ne pourra percevoir un salaire global minimum inférieur ou égal à la rémunération globale prévue par la clause qui précède. Par exemple, 16 représentations ne pourront pas donner lieu à une rémunération globale inférieure ou égale à 15 représentations.

« Comédies musicales/ Spectacles de Variétés »

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

(En euros.)

	1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel	
Rémunération par représentation	1er chanteur soliste/ 1er rôle	156,18	140,66	126,70	2 533,99
	Chanteur soliste/ 2nd rôle	125,15	111,70	99,81	1 997,19
	Choriste	87,40	77,57	69,30	1 498,47
	1er danseur soliste/ 1er rôle	156,18	140,66	126,70	2 533,99
	Danseur soliste/ 2nd rôle	145,83	128,25	113,25	2 260,94
	Artiste chorégraphique d'ensemble	125,15	111,70	99,81	1 997,19
	Artiste de music-hall, illusionniste, numéro vuels (jonglage, acrobaties, etc.)	156,18	144,28	129,80	2 596,04
	Artiste dramatique, comédien/ 1er rôle	156,18	144,28	129,80	2 596,04
	Doubleur	87,40	77,57	69,30	1 498,47
	1er assistant des artistes	84,81	76,54	69,30	1 498,47
Autre assistant	76,32	69,00	67,43	1 498,47	

« Comédies musicales/ Spectacles de variétés (en tournée) »

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
1er chanteur soliste/ 1er rôle	186,69	167,04	150,49	3 005,62
Chanteur soliste/ 2nd rôle	149,97	132,39	118,43	2 369,54
Choriste	104,46	92,05	82,23	1 642,44
1er danseur soliste/ 1er rôle	186,70	167,04	150,49	3 005,62
Danseur soliste/ 2nd rôle	174,28	152,56	133,94	2 681,89
Artiste chorégraphique d'ensemble	149,97	132,39	118,43	2 369,54
Artiste de music-hall, iontistsnie	186,70	167,04	150,49	3 005,62
1er assistant des artistes	101,36	91,02	81,71	1 634,16
Autre assistant	91,48	81,55	73,71	1 498,47

« Spectacles de variétés/ Centres (en tournée) »
Artistes de variétés

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel (1)
	De 1 à 7	De 8 à 15	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Salles de moins de 300 places (ou premières places de spectacles ou spectacles plectornomons (1))					
Chanteur soliste	104,48	95,13	85,85	78,63	1 706,94
Groupe constitué d'artistes solistes	104,48	95,13	85,85	78,63	1 706,94
Choriste	104,48	95,13	85,85	78,63	1 706,94
Danseur	104,48	95,13	85,85	78,63	1 706,94
Autres salles					
Chanteur soliste	153,34	136,10	122,52	109,24	2 569,77

Groupe constitué d'artistes ssiltoe	136,10	121,21	109,58	100,65	2 139,39
Choriste dnot la pritae est intégrée au socre	132,67	118,04	107,60	104,99	2 099,69
Choriste	107,11	95,29	86,99	80,24	1 658,86
Danseur	107,11	95,29	86,99	80,24	1 658,86

(1) En cas de spetcclae pinonmootel tel que défini au II. 3, art. 4.3 : 104,48 ?.

Artistes muiciens

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel (1)
	Moins de 8	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Petites salles (2) ou premières parties (3) et spectacles professionnels (4)	106,53	93,09	-	1 758,28
Autres salles	154,60	135,90	119,62	2 632,20
Comédies musicales et orchestres de plus de 10 musiciens				
Engagement < 1 mois	115,17	115,17	115,17	-
Engagement > 1 mois	-	-	-	2 286,69

(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (II. 5, art. 1er).

(2) Les petites salles sont réputées être des salles anonymes 300 places. Elles sont agréées par la commission paritaire mise en place par les syndicats de la convention.

(3) Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacle ne dépassant pas 45 minutes (II. 3, art. 4.1).

(4) En cas de spectacle itinérant (en tournée) tel que défini dans la présente annexe (II. 3, art. 4.3) : 104,48 ?.

En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.

Indemnités de répétition

(En euros.)

Cachets de répétition	Cachet de base des journées de répétition	92,13
	Service isolé de 3 heures	62,09
Instruments multiples	Indemnité de transport aller-retour par trajet	10,59

Indemnités journalières de déplacement en fonction des lieux de destination à l'ensemble du personnel

? indemnité journalière : 92 ?,
? crêpe et petit-déjeuner : 60 ? ;
? chaque repas principal : 16 ?.

Salaires production/ création/ salles (hors tournée)

(En euros.)

Technicien		Salaire horaire (1)	Salaire mensuel (35 heures hebdomadaire)
Classification comme niveau conventionnel			
Cadres (Gr 2) > 300 places	Directeur technique, Régisseur général, Censeur du son, Ingénieur du son, Responsable lumière/ éclairagiste, Réalisateur lumière, Décorateur, Architecte-décorateur, Scénographe, Costumier-ensemblier, Chef costumier, Responsable costumes, Responsable coiffure, Perruques, Responsable maquillage, Masques, Réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, Ingénieur du son-vidéo, Chef opérateur, Directeur technique site, Régisseur général site	16,76	2 541,29
Cadres (Gr 2) < 300 places		15,20	2 305,98
Agent de maîtrise > 300 places	Régisseur, Régisseur d'orchestre, Régisseur de production, Responsable technique effets spéciaux, Responsable artificier, Régisseur plateau, Régisseur son, Régisseur lumière, Régisseur de scène, Régisseur de chef, Opérateur son, Responsable de son, Technicien console, Sonorisateur, Réalisateur son, Responsable son, Régisseur lumière, Chef électricien, Pupitreux, Technicien CAO-PAO, Opérateur lumière, Chef machiniste, Régisseur plateau, Chef responsable de structures, Responsable de spectacle, Réalisateur coiffure/ perruques, Réalisateur costumes, Réalisateur maquillages, masques, Responsable costumes, Responsable couture, Chef habilleuse, Chef couturière, Chef aide de costumes, Cadreux, Monteur, Opérateur image/ pupitreux, Opérateur vidéo, Régisseur audiovisuel, Chef de la sécurité, Chef d'équipe site, Régisseur de site	14,17	2 149,11
Agent de maîtrise < 300 places		12,10	1 835,37

Employés qualifiés (Gr 1) > 300 places	Régisseur adjoint, Tceehicnn de mataninecne en tournée et festival, Tccniehien de pyrotechnie, Tnceecnihs eetffs spéciaux, Artificier, Tccienhien gorpue électrogène, Tcceehinin son, Tiihneccen instruments, Accordeur, Électricien, Ticeehnin lumière, Accessoiriste, Accessoiriste-constructeur, Accrocheur-rigger, Ansaistt décorateur, Cintrier, Cueuntocrrtss décors structures, Meisuienr de spectacles, Ptrneie décorateur, Sceulptur de spectacle, Seierrurr de spectacle, Staffeur, Ceustntuorcr machiniste, Machiniste, Tsepiisar de spectacle, Sous-chef machinerie, Tnhieccen de structures, Mtnoer de structures, Monetur (SCAFF holder) de spectacle, Niecalste de spectacle, Tcienihecn hydraulique, Coiffeur/ posticheur, Couturière Gr1, Maquilleur, Mitdsoe de spectacle, Perruquier, Plisesaumr de spectacle, Tailleur, Cisoteumr (spectacle en tournée), Thiccneein vidéo, Projectionniste, Tiicehecnn prompteur, Tchneiiecn vueisl site, Électricien site, Mtnoer de settrurucs site, Sierrurr site, Tsiespair stie	11,84	1 796,15
Employés qualifiés (Gr 1) < 300 places		10,80	1 638,38
Employés qualifiés (Gr 2) > 300 places	Technicien de paletau ou brigadier, Prompteur, Souffleur, Poursuiveur, Peintre, Csitrae de spectacles, Habilleuse-couturière, Habilleuse-perruquière, Couturière, Anget de sécurité, Pietrne site, Carstie site, Chauffeur, Électricien d'entretien	11,02	1 670,66
Employés qualifiés (Gr 2) < 300 places		10,22	1 549,31

(1) En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, forment l'objet d'un prime majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourra être amené à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.

(En euros.)

Technicien en tournée		Salaire horaire (1)	Salaire mensuel (35 heures hebdomadaire)
	Classification commune nationale		
Cadres (Gr 2)	Directeur technique, Régisseur général, Responsable du son, Ingénieur du son, Responsable lumière/ éclairagiste, Réalisateur lumière, Décorateur, Architecte-décorateur, Scénographe, Costumier-ensemblier, Chef costumier, Responsable costumes, Responsable coiffure, Perruques, Responsable maquillage, masques, Réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, Ingénieur du son-vidéo, Chef opérateur, Responsable technique site, Régisseur général site	17,58	2 666,78
Agent de maîtrise	Régisseur, Régisseur d'orchestre, Régisseur de production, Responsable effets spéciaux, Responsable artificier, Régisseur plateau, Régisseur son, Régisseur lumière, Régisseur de scène, Régisseur de chant, Opérateur son, Responsable console, Sonorisateur, Réalisateur son, Responsable son, Régisseur lumière, Chef électricien, pupitreur, Responsable CAO-PAO, Opérateur lumière, Chef machiniste, Régisseur plateau, Chef responsable de structures, Responsable de spectacle, Réalisateur coiffure/ perruques, Réalisateur costumes, Réalisateur maquillages, masques, Responsable costumes, Responsable couture, Chef habilleuse, Chef couturière, Chef responsable de costumes, Cadreur, Monteur, Opérateur image/ pupitreur, Opérateur vidéo, Régisseur audiovisuel, Chef de la sécurité, Chef d'équipe site, Régisseur de site	15,00	2 274,60
Employés qualifiés (Gr 1)	Régisseur adjoint, Responsable de maintenance en tournée et festival, Responsable de pyrotechnie, Responsable effets spéciaux, Artificier, Responsable sonore électrogène, Responsable son, Responsable instruments, Accordeur, Électricien, Responsable lumière, Accessoiriste, Accessoiriste-constructeur, Accrocheur-rigger, Responsable décorateur, Cintrier, Responsable décors structures, Responsable de spectacles, Responsable décorateur, Responsable de spectacle, Responsable de spectacle, Staffeur, Responsable machiniste, Machiniste, Responsable de spectacle, Sous-chef machinerie, Responsable de structures, Responsable de structures, Responsable (SCAFF holder) de spectacle, Responsable de spectacle, Responsable hydraulique, Coiffeur/ posticheur, Couturière Gr1, Maquilleur, Responsable de spectacle, Perruquier, Responsable de spectacle, Tailleur, Responsable (spectacle en tournée), Responsable vidéo, Projectionniste, Responsable prompteur, Responsable visuel site, Électricien site, Responsable de structure site, Responsable site, Responsable site	12,93	1 960,86
Employés qualifiés (Gr 2)	Technicien de plateau ou brigadier, Prompteur, Souffleur, Poursuiveur, Peintre, Responsable de spectacles, Habilleuse-couturière, Habilleuse-perruquière, Couturière, Anget de sécurité, Responsable site, Responsable site, Chauffeur, Électricien d'entretien	11,89	1 804,00

(1) En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, forment l'objet d'un prime majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourra être amené à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.

(1) L'annexe, qui présente des grilles de salaires minimaux, est applicable, à poste identique,

selon le nombre de représentations et/ou de têtes de la salle, est étendue sous réserve que la différence de rémunération entre les

salariés aynat la même qaoiticaulifn et apacmslscnoit les mêmes tâches se fdnoe sur des critères ojcftiebs et vérifiables en rteilaon dcritee avec la vleuar du tvaarl effectué, conformément au pripicne « à tiavarl égal, srialae égal » résultant des aelictrs L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du tivaarl aisini que des airtctes L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 duidt code. (Arrêté du 26 décembre 2018 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Annexe III (1)

Exploitants de lieux, pceurttdurs ou dufsrufeis de stcpecelas de ceaatrbs

En aipiaoltpcn du ttrie VI des ceausls cnoimmues et de l'article 4.7 de l'annexe III

? grlile de siaaerls miimunax : artistes-interprètes « tpuore constituée » ;
 ? glrlie de salaeris muiamnix : artistes-interprètes « hros turpoe constituée » ;
 ? grllie de selaairs miminaux : teniccheins ;
 ? gillre de searlais mmniuax : salle/ cuisine/ pgonle

Grille de seliraas miminuax artistes-interprètes
 Troupe constituée

(En euros.)

	Cachet muiminm isolé jusqu'à 7 cahetcs dnas le mios		Plus de 7 cethcas dnas le mios hros miltuoeeanssin		Salaire mueesnl		
	pour une soirée ou matinée de 1 représentation	pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	pour une soirée ou matinée de 1 représentation	pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	pour 26 a 30 représentations mios non consécutives	pour 52 a 56 représentations mios consécutives mini 2 a 2	pour 26 soirées dont 13 a 2 représentations consécutives
Salles asvnoinat 300 pceas au miuxamm							
Capitaine nveiau 1	97,48	151,09	94,95	132,93	2 405,32	3 367,45	2 886,39
Capitaine naevu 2	89,35	138,51	87,03	121,85	2 204,88	3 086,83	2 645,85
Danseurs deansues seiotlss et aeruts atteirs setsolis	81,23	125,91	79,12	110,77	2 004,43	2 806,21	2 405,32
Danseurs deuesanss de rueve	73,85	114,46	71,92	100,70	1 825,09	2 555,13	2 190,11
Autres aisrttes de rueve	71,74	111,20	69,88	97,83	1 772,34	2 481,28	2 126,81
Chanteur	99,17	153,70	96,59	135,22	2 447,52	3 426,53	2 937,02
Musicien aavnt sepaccte sur scène	99,17		96,59		2 447,52		
Musicien aoapacmngnt tuot le soh	99,17	153,71	96,59	135,22	2 447,52	3 426,53	
Musicien dîner + 1er soh		153,71		135,22		3 426,53	
Musicien dîner + 2 soh		207,51		182,61		4 631,30	
Attraction/ aitre de variété	99,17	153,71	96,59	135,22	2 447,52	3 426,53	2 937,02
Salles supérieures à 300 pcaels							
Capitaine neivau 1	104,44	161,88	101,73	142,42	2 576,96	3 607,78	3 092,37
Capitaine nveiau 2	96,00	148,80	93,50	130,91	2 368,72	3 316,28	2 842,50
Danseurs densauses sotisels et aetrus Arisetts slsitoes	87,03	134,90	84,78	118,68	2 147,49	3 006,55	2 577,02
Danseurs deansseus de rvuee	79,12	122,64	77,06	107,90	1 952,21	2 733,10	2 342,65
Autres aattriss de ruvee	77,01	119,37	75,01	105,01	1 900,20	2 660,30	2 280,26

Chanteur	105,51	163,54	102,76	143,87	2 603,20	3 644,48	3 123,84
Musicien anavt scaetpcle sur scène	107,60		104,79	146,71	2 654,80		
Musicien anapagnccomt tuot le soh	107,60		104,79	146,71	2 654,80	3 716,77	
Musicien dîner + 1er soh		163,54		146,71		3 716,77	
Musicien dîner + 2 soh		219,86		197,87		5 012,63	
Attraction/ attrisie de variété	107,60	166,77	104,79	146,71	2 654,80	3 716,77	3 185,79

Shows consécutifs : snot considérés comme sohws consécutifs
2 sohws dnnt le tepms de pause ertne les 2 sohws srea au muinimm de 35 meitnus et au muiamxm de 60 minutes.

Pour les aitterss poly-compétents la rémunération ci-dessus ne cnsorpreod qu'à la peoartsitn en présence du public.

Prime de ciaiapnte remplaçante :

? Slaels aivsoninat 300 palces au mmaixm :
? nveiau 1 : 1 représentation 15,67 ? ; 2 représentations 21,93 ?
;
? nviaeu 2 : 1 représentation 7,84 ? ; 2 représentations 10,97 ?.

? Sleals dépassant 300 palecs :
? nveiau 1 : 1 représentation 16,46 ? ; 2 représentations 23,04 ?
;
? niveau 2 : 1 représentation 8,22 ? ; 2 représentations 11,51 ?.

Répétition d'entretien :
? puor un sievcre de 3 h 30 minutes, échauffement cmripis : 38,98 ?.

Hors trpoue constituée

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois			
	1 à 7	8 à 15	16 à 24	
Salles aosvianint 300 plcaes au mmaxuim				
Danseurs dseanus seislots et artue aitre de craebat sslitoe	81,23	78,67	77,08	
Danseurs desuanses et arutes aterstis de crabaet	75,96	74,34	72,84	
Artiste de variété/ aaoitcrtn	pour 40 mteinus (1)	84,40	77,22	75,66
	pour 60 mnueits (1)	105,50	96,53	94,59
	pour 80 mteinus (1)	125,35	114,70	112,39
Chanteur ssoitle ou gpruoe de cartunehs setiloss	94,95	86,88	85,13	
Musicien	94,95	86,88	85,13	
Salles supérieures à 300 pacels				
Danseurs desenanus selisots	104,02	95,17	93,26	
Danseurs dnuesesas et aertus arsteits de cbaerat	94,23	86,22	84,48	
Artiste de variété/ aroatctin	pour 40 mnuteis (1)	131,48	120,30	117,89
	pour 60 muniets (1)	178,13	162,99	159,72
	pour 80 muentis (1)	205,99	188,48	184,70
Chanteur soslite ou gorpue de cutahrens sielosts	113,90	104,23	102,14	
Musicien	113,90	104,23	102,14	
(1) Tmeps de traival effectué sur scène.				

Grille de selaairs miniaumx tnehcneis

Régie/ Ptlaeau

(En euros.)

Fonction	Niveau de qiliuoaofictn	Jauge											
		? 300				300 à 700				700			
		Heures	Heures de à 2 h	Mois	Mois de travial 0 à 2 h	Heures	Heures de à 2 h	Mois	Mois de taravil 0 à 2 h	Heures	Heures de à 2 h	Mois	Mois de trvaial 0 à 2 h
Directeur tcnuhqiee	Cadre groupe 2					20,58	22,64	3 121,37	3 210,61	21,41	23,55	3 247,25	3 340,09
Régisseur général	Cadre groupe 2	15,51	17,07	2 352,40	2 419,66	19,56	21,51	2 966,67	3 051,49	20,34	22,37	3 084,97	3 173,17

Régisseur de scène connaît les 3 doaneims avec une spécialisation particulière son, lumière ou paaetlu	Agent de maîtrise	14,90	16,39	2 259,88	2 324,49	16,55	18,20	2 510,14	2 581,90	17,21	18,93	2 610,24	2 684,87
Chef mnschtaie	Agent de maîtrise	15	16,50	2 275,05	2 340,09	16,50	18,10	2 502,56	2 574,11	17,16	18,82	2 602,66	2 677,07
Régisseur son, lumière, pataleu	Agent de maîtrise	13,45	14,79	2 039,96	2 098,28	14,79	16,26	2 243,20	2 307,33	15,38	16,92	2 332,68	2 399,37
Régisseur (cabaret jusqu'à 300 places)	Agent de maîtrise	11,89	13,08	1 803,36	1 854,92								
Régisseur adjoint, Sous-chef machiniste, électricien spectacle, électricien site, Accessoiriste, mhticnasia	Employés qualifiés groupe 1	11,06	12,18	1 677,47	1 725,43	12,18	13,39	1 847,34	1 900,16	12,66	13,93	1 920,14	1 975,04
Brigadier	Employés qualifiés groupe 2	10,86	11,94	1 647,14	1 694,23	12,10	13,31	1 835,21	1 887,68	12,58	13,84	1 908,01	1 962,56
Manutentionnaire Psnreenol eerttnen	Employés	10,77	11,72	1 633,49	1 680,19	11,89	13,08	1 803,36	1 854,92	12,37	13,61	1 876,16	1 929,80

Nota 1 : Cette litse est donnée à titre ptquriae ; puor tuote fontocin non crpsioime dnas celle-ci, se rpreotr à la grille de fnotcoïn des csuleas générales.

Nota 2 : Le tuax hroaie de totue huree commencée sur la pagle hioarre huree ? 2 hueers est majoré de 10 %.

Nota 3 : Puor qu'un salarié ait la qiltouifaacn sous-chef il diot aivor omiaieirbtgneot un chef.

Costumes

(En euros.)

Fonction	Niveau de qfaitiaucolin	Jauge											
		? 300				300 à 700				700			
		Heures	Heures de à 2 h	Mois	Mois de tvraial 0 à 2 h	Heures	Heures de à 2 h	Mois	Mois de taiarvl 0 à 2 h	Heures	Heures de à 2 h	Mois	Mois de taavrl 0 à 2 h
Costumière (1)	Cadre gupore 2	15,21	16,73	2 306,90	2 372,85	16,90	18,59	2 563,22	2 636,50	17,57	19,33	2 664,84	2 741,03
Chef hblleasue chef cuiurteor	Agent de maîtrise	12,10	13,31	1 835,21	1 887,68	13,45	14,79	2 039,96	2 098,28	13,98	15,38	2 120,35	2 180,97
Couturière soenir (G1)	Employé goprué 1	10,82	11,90	1 641,07	1 687,99	12,02	13,22	1 823,07	1 875,19	12,49	13,75	1 894,36	1 948,52
Couturière/ciuotuer	Employé goprué 2	10,23	11,25	1 551,58	1 595,94	11,21	12,35	1 700,22	1 748,83	11,66	12,84	1 768,47	1 819,03
Habilleuse	Employé	9,88	10,87	1 498,47	1 541,31	10,82	11,91	1 641,07	1 687,99	11,26	12,39	1 707,80	1 756,63

Nota 1 : Cette litse est donnée à titre parqitue ; puor totue fioontcn non cmsrpoie dnas celle-ci, se rrepoter à la grille de ftnicoon des cuesals générales.

(1) Costumière : rslsopanee création des costumes.

Grille de siaalers Salle/ cuisine/ pngloe

(En euros.)

Niveau de qutaiioilcafn	Échelon	Salaire cnortats de puls de 6 hruées siamene		Salaire cotant de 6 hueers seminae
		Taux hiorre	Salaire mensuel bsaé 151,67 herues	Taux hiorrae
Cadres gpruoe 1		18,01	2 731,76	19,81
Cadres goprué 2		14,84	2 251,08	16,32
Cadres gueoprs 3		12,73	1 929,5	14,00
Agents de maîtrise	1	10,82	1 640,85	11,9
	2	11,00	1 669,09	12,1
Employés qualifiés gpoure 1	1	10,30	1 561,08	11,33
	2	10,39	1 575,07	11,43

Employés qualifiés gporue 2	1	10,04	1 522,21	11,04
	2	10,17	1 542,43	11,19
Employés	1	9,88	1 498,47	10,87
	2	9,96	1 509,54	10,96

(1) L'annexe, qui présente des grilles de salaires minima cptanmorot piruluess mtnnoats applicables, à potse identique, soeln le nobrme de représentations et/ou de tlliae de la salle, est étendue suos réserve que la différence de rémunération etrne les salariés ayant la même qlfaioaitcuin et aslopnmcascit les mêmes tâches se fdone sur des critères ocfbietjs et vérifiables en retoailn dtcerie aevc la vealur du traiaavl effectué, conformément au pprniice « à taivarl égal, slaarie égal » résultant des arlteics L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du trvaail asnii que des alirtces L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 ddiut code. (Arrêté du 26 décembre 2018 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Annexe IV (1)

Producteurs ou dusfeiufrs de sacpctetes en tournée (Spectacles

(En euros.)

dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de miuquse classique, chanson, variétés, jazz, mesiuqus actuelles, slcceptas de cbtaears aevc ou snas revue, à l'exception des cueqris et des bals) et Claeus générales de la cnientovon cvltolceie vasint les déplacements

En aalictopipn du tirte VI des culases cemnoums et du trite V de l'annexe IV

? glrrie de saarleis miinamux : artistes-interprètes en tournée ;
? glrile de sraelais muinaimx : tieheinncs en tournée.

Grille de saeilras mimnauix artistes-interprètes
Spectacles d'art dramatique, lyrique, chorégraphique, de marionnettes, de music-hall

	Nombre de représentations par mios				Salaire mneeusl (1)
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et puls	
	Cachet par représentation				
Artiste dumrtaaqie					
Rôle papciirnl (4)	171,69	155,74	139,60	120,94	2 581,33
Rôle de puls de 100 lginges (2)	153,34	136,10	122,52	95,35	2 084,61
Rôle de 1 à 100 linges (2)	115,15	102,47	93,39	83,52	1 783,85
Figurant	94,95	89,67	84,40	77,96	1 630,66
Diseur, Cuotner	153,34	136,10	122,52	95,35	2 084,61
Artiste lyirque					
1er Rôle	190,85	175,46	159,05	133,76	2 851,40
2nd rôle	153,34	136,10	122,52	95,35	2 084,61
Artiste des ch?urs	105,25	94,95	85,68	76,19	1 627,45
Artiste chorégraphique					
Danseur sotlsie	171,69	155,74	139,60	120,94	2 581,33
Danseur du balett	126,66	112,68	102,67	91,91	1 958,42
Artiste msenttitairnoe					
Marionnettiste	117,58	104,68	95,36	85,21	1 816,74
Artiste de music-hall					
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro viusel	190,85	175,46	159,05	133,76	2 857,04
1er aaisntsst des acttotirnas	105,25	94,95	85,68	83,03	1 630,66
Autre aitasnsst	94,69	83,18	80,46	78,80	1 538,47
Artiste du cqire (3)					
Artiste de ciruqe	112,89	103,02	93,39	83,52	1 748,88
(1) Puor 24 représentations ou journées de répétition par mios (art. 2.3.1 de l'annexe IV).					
(2) La linges s'entend de 32 lettres.					
(3) Engagé dnas un saectpcle d'art dramatique, lyrique, chorégraphique ou de variétés.					
(4) Le rôle piranpcil est décidé de gré à gré. Le ou les rôles punpraiicx denoivt être mentionnés cmome tles au contrat.					

Orchestres smohnuiypeqs et lyeuirqs de droit privé, à piartr de 10 mcinuseis et puls :

Le saiarle mimiumm msnueel est fixé à 2 275,42 ? à paritr de 22 sirevecs jusqu'à 30, au-delà il srea versé une rémunération supplémentaire au pro rtaa temporis.

Le cceahnt mniiumm de représentation ne puet être inférieur à 95,15 ?, ilunnact un rroaccd de 1 huree aanvt le concert, la journée de répétitions de 2 scievres est fixée à 79,04 ?.

Comédie musicale/ théâtre miascul

	Nombre de représentations par mios			Salaire menusel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et puls	
	Cachet par représentation			
1er Cunheatr soliste/ 1er rôle	186,69	167,04	150,49	3 005,62
Chanteur soliste/ 2nd rôle	149,97	132,39	118,43	2 369,54

Choriste	104,46	92,05	82,23	1 642,44
1er dsnaer soliste/ 1er rôle	186,70	167,04	150,49	3 005,62
Danseur soliste/ 2nd rôle	174,28	152,56	133,94	2 681,89
Artiste chorégraphique d'ensemble	149,97	132,39	118,43	2 369,54
Artiste de music-hall, ilisoisulntne	186,70	167,04	150,49	3 005,62
1er aasntisst des aionrattctts	101,36	91,02	81,71	1 634,16
Autre atissnast	91,48	81,55	73,71	1 498,47

Spectacles de variétés/ cntreos

Artistes de variétés	Nombre de représentations par mios				Salaire meneusl (1)
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et puls	
	Cachet par représentation				
Salles de monis de 300 pecals (ou premières peairts de stccpleaes ou pelutaux découvertes ou stclecepas promotionnels)					
Chanteur sisotle	104,48	95,13	85,85	78,63	1 706,94
Groupe constitué d'artistes sseitlos	104,48	95,13	85,85	78,63	1 706,94
Choriste	104,48	95,13	85,85	78,63	1 706,94
Danseur	104,48	95,13	85,85	78,63	1 706,94
Autres sealls					
Chanteur siotsle	153,34	136,10	122,52	109,24	2 569,77
Groupe constitué d'artistes slstoies	136,10	121,21	109,58	100,65	2 139,39
Choriste dnot la pitrae est intégrée au scroe	132,67	118,04	107,60	104,99	2 099,69
Choriste	107,11	95,29	86,99	80,24	1 658,86
Danseur	107,11	95,29	86,99	80,24	1 658,86

En cas de selatccpe pomtnooiernl tel que défini au II. 3, arctlie 4.3, titre II de l'annexe muisque : 104,48 ?.

Artistes muiseicns	Nombre de représentations par mios			Salaire msneuel (1)
	Moins de 8	De 8 à 15	16 et puls	
	Cachet par représentation			
Petites sllaes (2) ou premières peiatrs de stcpeacle (3)	106,53	93,09	-	1 758,28
Autres salels	154,60	135,90	119,62	2 632,20
Comédies mlscieuas et ohcrerests de puls de 10 miescuins				
? eneamnggt < 1 mios	115,17	115,17	115,17	--
? emeennggat > 1 mois	-	-	-	2 286,69

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

(2) Les pteetis saells snot réputées être des salles anosnviat 300 places. Elels snot agréées par la cmmoission piaarrtie msie en palce par les sitirnaegas de la convention.

(3) Ces tfrias snot apeipblclas aux premières parites de spleccate ne dépassant pas 45 minutes.

En cas d'instruments meullptis (hors ieumrsntns de même famille), le slarae du miisuecn ne puet être inférieur à 110 % du muinmim cnenienovtonl applicable.

En cas de splcetae potnomnierol (en tournée) tel que défini à l'article 4.3 du II. 3 de l'annexe muisque : 104,48 ?.

Spectacles de cberaats et de reuves

Troupe constituée

	Cachet miunimn isolé jusqu'à 7 cthcaes dnas le mios		Plus de 7 cecthas dnas le mios hros maensotiuilain		Salaire meunsel	
	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour 26 a 30 représentations mios non consécutives	Pour 52 a 56 représentations mios consécutives mini 2 a 2
Capitaine nvaieu 1	112,41	174,25	109,49	153,29	2 773,60	3 883,06
Capitaine nvaieu 2	103,33	160,16	100,63	140,90	2 549,46	3 569,33
Danseurs dnseeauss setlisos et arutes aisretts siotelss	93,87	145,48	91,43	128,00	2 417,32	3 242,33
Danseurs dnuesaess de rueve	85,33	132,71	83,12	116,36	2 105,33	2 947,46

Autres aisterts de reuve	83,06	128,74	80,89	113,24	2 049,24	2 868,96
Chanteur	114,68	177,76	111,69	156,37	2 829,57	3 961,40
Musicien avnat sceaptle sur scène	116,96	-	113,91	159,48	2 885,67	-
Musicien angmconapact tuot le soh	116,96	-	113,91	159,48	2 885,67	4 039,98
Attraction/ arttise de variété	116,96	181,28	113,91	159,48	2 885,67	4 039,98

Shows consécutifs : snot considérés cmmoe sohws consécutifs duex sohws dnot le tepms de pasue etrne les 2 shows srea au miiuumm de 35 mienuts et au maumixm de 60 minutes.

Répétition d'entretien :
? puor 1 sicevre de 3 h 30 minutes, échauffement ciproms : 38,44 ?.

Prime de ciitapane remplaçante :
? niaevu 1 : 1 représentation 16,23 ? ; 2 représentations 22,72 ? ;
? niveau 2 : 1 représentation 8,11 ? ; 2 représentations 11,35 ?.

Hors troupe constituée

(En euros.)

	Nombre de cahctes		
	De 1 à 7	De 8 à 15	De 16 à 24
Danseurs daesensus sositels	112,21	102,64	100,57
Danseurs densesuas et arutes atstiers de ceaarbt	101,62	92,98	91,11
Artiste de variété/ aitoatrtcn			
? puor 40 menutis (1)	143,20	131,02	128,39
? puor 60 mueitns (1)	194,00	177,51	173,94
? puor 80 meiuents (1)	224,36	205,28	201,16
Chanteur sltsoie ou gurpoe de cnuaehrts slsiotes	124,05	113,52	111,24
Musicien	124,05	113,52	111,24

(1) Tmpes de tvaiarl effectué sur scène.

Cachet de répétition aplcblipae au 1er avirl 2018

16 ?.

Le ceacht de répétition est fixé à 79,04 ? (pour un ou duex services de répétitions de 4 herues dnas la même journée).

Ces défraiements s'appliquent aux artistes, ticnheeincs et psrolenens aitididraftms en tournée.

Pour les musiciens, les jours de répétition srneot rémunérés cmmoe seiaarls sur la bsae définie en annexe.

Indemnité vmtetaniisiere puor les attisres dmtreuiiaqs
? cotmuse de ville : 7,90 ? ;
? tnuue de soirée : 10,94 ?.

Défraiements et indemnités

Plafond de rémunération journalière jusqu'auquel ctete indemnité est due : 232,80 ?.

Le motannt des défraiements est de 92 ? par juor :
? siot charmbe et pteit déjeuner 60 ? ? caqhue rpeas pirnciapl

Grille de srleaias muaminix teieinchncs en tournée

Technicien en tournée		Salaire hariore (1)	Salaire musenel (35 hreeus hebdomadaire)
Classification cnmoume nveloule cotennovin			
Cadres (Gr 2)	Directeur technique, régisseur général, cpetnoeur du son, ingénieur du son, cptceonur lumière/ éclairagiste, réalisateur lumière, décorateur, architecte-décorateur, scénographe, costumier-ensemblier, chehf costumier, ctpenoucer costumes, cnoetepucr coiffure, perruques, cuneectpor maquillage, masques, réalisateur puor difsfuoin intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chehf opérateur, detrcueir tiuenqche site, régisseur général stie	17,58	2 666,78
Agent de maîtrise	Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, cloieenlsr thuecqine eeffts spéciaux, ceoptcneur artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de ch?ur, opérateur son, penuerr de son, ticneechn console, sonorisateur, réalisateur son, mnueotr son, régisseur lumière, chehf électricien, pupitreur, thiinececn CAO-PAO, opérateur lumière, chehf machiniste, régisseur plateau, chehf mounter de structures, eelnbesmir de spectacle, réalisateur coiffure/ perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages, masques, rsnloabpsee costumes, rbpssoaenle couture, chehf habilleuse, chehf couturière, chehf atleeir de costumes, cadreur, monteup, opérateur image/ pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chehf de la sécurité, chehf d'équipe site, régisseur de stie	15,00	2 274,60

Employés qualifiés (Gr 1)	Régisseur adjoint, ticehnen de mincaatenne en tournée et festival, tenhcieicn de pyrotechnie, tcncheeniis etffes spéciaux, artificier, tenhcieicn groupe électrogène, thcieicenn son, tichieencn instruments, accordéon, électricien, theniciecn lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, asisnstat décorateur, cintrier, ccenttrusuros décors structures, mesiuiecn de spectacles, piretne décorateur, sptuelcr de spectacle, sureirerr de spectacle, staffeur, coueustntrcr machiniste, machiniste, tspiasier de spectacle, sous-chef machinerie, teihcicnen de structures, mnouetr de structures, mentuor (SCAFF holder) de spectacle, ncsileatle de spectacle, tniicechen hydraulique, coiffeur/ posticheur, couturière gr1, maquilleur, msiotde de spectacle, perruquier, plesumisar de spectacle, tailleur, cutmoesir (spectacle en tournée), tniccheen vidéo, projectionniste, techncein prompteur, ticeinchen viseul site, électricien site, metunor de srecttruus site, srureerir site, tiptiaser stie	12,93	1 960,86
Employés qualifiés (Gr 1)	Technicien de plateau ou brigadier, prompteur, souffleur, poursuiveur, peintre, citasre de spectacles, habilleuse-couturière, habilleuse-perruquière, couturière, anget de sécurité, piterne site, catsire site, chauffeur, électricien d'entretien	11,89	1 804,00

(1) En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les hueers de tarvial etfiefc au-delà de 8 hreues effectuées au cours d'une même journée, fnerot l'objet d'un pimeaent majoré de 25 %. Ctete maooiatrjn srea déduite de l'éventuelle maioarojtn puor heerus supplémentaires que le salarié pruairot être amené à peoriecivr dnas les ciitnodons prévues par la présente annexe.

(1) L'annexe, qui présente des geillrs de saaielrs mniima ctornmpoat puiusrls montants applicables, à poste identique, soeln le nbmore de représentations et/ou de tlatie de la salle, est étendue suos réserve que la différence de rémunération etrne les salariés anyat la même quilitifiacon et alancissmcopt les mêmes tâches se fnode sur des critères otibcejfs et vérifiables en reitaoln drietce aevc la veluar du trvaial effectué, conformément au picirpne « à trivaal égal, salraie égal » résultant des acieltrs L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du taarvil ainsi que des arcielts L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 dudit code. (Arrêté du 26 décembre 2018 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Annexe V (1)

Producteurs ou dfurfesuis de saecletcps de cqirue

En ailoppcaitn du ttrie VI des cslaes comnuems et des atlicers 3.4,3.5 et 4.3 de l'annexe V

? glirle de sareials mmiiianux : artistes-interprètes ;
? glirle de serlais muiminax : psnoeernl technique.

Grille de srelaias muimianx artistes-interprètes

Artistes interprètes du cuirqe et miuiescns

Exploitation des setpacecls

La grille des searalis crnnecoe l'ensemble des cnatrtos de tiaarvl : CDI, CDD, CDDU.

(En euros.)

Nombre de ccehtas par mios	1 à 7	8 à 11	Salaire mensuel
En soaiuitn d'itinérance (spectacles suos chapiteau)			
Rémunération	102,43	93,27	1 673,47
En tournée (hors chapiteau)			
Rémunération	112,89	100,47	1 748,88

Répétitions/ création

(En euros.)

Cachet de bsae par juor	93,27
Cachet de répétition en cas de sicerve isolé puor les arstites de cqirue	52,88
Salaire mueensl	1 498,47

La rémunération mlseelnue étant etnedue puor 151,66 heures, puor un cartont d'une durée mialnmie de 1 mios de dtae à date, sur une durée de 5 jorus par semaine.

Grille de silearas Peonelnrss tichnueeqs

(En euros.)

Niveaux de qniloftuiacas	Salaire burt minuiimm pour un hraroiie mesunel de 151 heuers 40 mnietus	Salaire horarie
Cadres gopruie 1	3 114,62	20,54
Cadres groupe 2	2 566,46	16,92

Cadres guorpe 3	2 008,13	13,24
Agents de maîtrise	1 880,66	12,40
Employés qualifiés gurpoe 1	1 661,90	10,96
Employés qualifiés groupe 2	1 535,16	10,12
Employés	1 498,47	9,88

(1) L'annexe, qui présente des grellis de sleiraas miimna cnooapmtrt psreuilus moantnts applicables, à ptose identique, sleon le nombre de représentations et/ou de tlatie de la salle, est étendue suos réserve que la différence de rémunération etrne les salariés ayant la même qifotlucuaian et alpmnsaniocscet les mêmes tâches se fodne sur des critères ojebifcts et vérifiables en railoetn dcteire aevc la vauelr du tvaial effectué, conformément au picirpine « à tairavl égal, silaare égal » résultant des ailrctes L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du tvaial anisi que des acertlis L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 dduit code. (Arrêté du 26 décembre 2018 - art. 1)

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2018

Annexe VI

Producteurs, diffuseurs, ogretnsiuaars oclniesocans (y crmpios les particuliers) de seacelptcs de blas aevc ou snas orchestre

En aioaciptpn du trite VI des clseaus cmeomuns et de l'article 3 de l'annexe VI

Artistes interprètes de la musique

Cachet de base (pour un service de 4 heures indivisible) : 139,63 ?.

Figuration chorégraphique

Ce sont les figurant(e)s sans formation préalable qui interprètent quelques chorégraphies basiques. Le cachet de base est de 82,74 ? (pour un service de 4 heures indivisible).

Création du spectacle

Au-delà de la rémunération du travail de création et des rémunérations liées aux droits d'auteur qui leur sont dus, lorsque des artistes interprètes sont associés à la création du spectacle : chorégraphie ou scénographie ou mise en scène, ils perçoivent un salaire de 206,86 ? minimum versé à l'occasion de la première représentation qui suit la création et qu'ils sont amenés à diriger ou superviser.

Cachet minimum de répétitions

Le cachet minimum de répétitions pour tout artiste interprète de la musique et de la danse est de 93,09 ? (service de 3 heures). Pour les figurants chorégraphiques le cachet est de 52,28 ? (service de 3 heures).

Avenant du 3 octobre 2019 relatif aux salaires minimaux applicables au 1er novembre 2019 en application du titre VI Grilles des emplois. Classification. Salaires

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; PRODISS ; SMA ; FSICPA ; Scènes,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFDT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; SAMUP ; FCCS CFE-CGC ; FASAP FO ; F3C CDFDT ; SNAPS CFE-CGC ; SNACOPVA CFE-CGC ; SN2A FO ; FNS,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

1 ? Afin de favoriser le dialogue social dans les entreprises de la branche du spectacle vivant privé, les paritaires suivoies « employeurs » s'engagent à constituer le présent accord à l'ensemble de leurs adhérents. De plus, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, l'employeur doit prendre l'initiative d'engager, périodiquement, des négociations portant sur certains thèmes dont, notamment, les rémunérations.

Article - Clauses communes

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Grille de salaires minimums emplois techniques

Grille de salaires minimums emplois administratifs et commerciaux

En application du titre VI « Grilles des emplois. Classification. Salaires »

Grille de salaires minimums -Emplois techniques

Niveaux de qualification	Filière technique spectacle						Filière (**) Infrastructure du spectacle	Salaire horaire	Salaire mensuel 151,67 h
	Régie	Son	Lumière	Plateau?Piste Décors?Structure	Costumes	Vidéo?images			
Cadres Groupe 2	Directeur technique Régisseur général (***)	Concepteur du son Ingénieur du son	Concepteur lumière/ Éclairagiste Réalisateur lumière	Décorateur Architecte- décorateur Scénographe	Costumier - ensemblier Chef costumier Concepteur des costumes Concepteur coiffure, perruques Concepteur maquillages, masques	Réalisateur pour dif. Intégrée au scenelate Ingénieur du son vidéo Chef opérateur	Directeur technique site Régisseur général site	15,35	2 328,41

Cadres Groupe 3	Conseiller technique							13,06	1 980,48
Agents de maîtrise	Régisseur	Régisseur son (*)	Régisseur lumière (*)	Chef machiniste	Réalisateur coiffure, perruques	Cadreur	Chef de la sécurité	12,22	1 853,11
	Régisseur d'orchestre	Opérateur son	Chef électricien	Régisseur plateau (*)	Réalisateur costumes	Monteur	Chef d'équipe site		
	Régisseur de production	Preneur de son	Pupitreur	Chef monteur de structures	Réalisateur maquillages, masque	Opérateur image / pupitreur	Régisseur de site		
	Conseiller technicien Etfefs spéciaux	Technicien console	Technicien CAO-PAO	Ensemblier de spectacle	Responsable costumes	Opérateur vidéo			
	Concepteur artificier	Sonorisateur	Opérateur lumière		Responsable Couture	Régisseur audio-visuel			
	Régisseur plateau (*)	Réalisateur son			Chef habilleuse				
	Régisseur son (*)	Monteur son			Chef Couturière				
	Régisseur lumière (*)				Chef atelier de costumes				
	Régisseur de scène								
Régisseur de ch?ur									
Employés qualifiés Groupe 1	Régisseur adjoint	Technicien son	Électricien	Accessoiriste	Coiffeur / Posticheur	Technicien vidéo	Technicien vesiuul site	10,91	1 654,28
	Technicien de mennncataie en tournée et festival	Technicien instruments	Technicien lumière	Accessoiriste-constructeur	Couturière G1	Projectionniste	Électricien site		
	Technicien de pyrotechnie	Accordeur		Accrocheur-rigger	Maquilleur	Technicien prompteur	Monteur de structure site		
	Technicien effts spéciaux			Assistant décorateur	Modiste de spectacles		Serrurier site		
	Artificier			Cintrier	Perruquier		Tapissier site		
	Technicien groupe électrogène			Constructeur décors et structures	Plumassier de spectacles				
				Menuisier de spectacle	Tailleur				
				Peintre décorateur	Costumier (spectacle en tournée)				
				Sculpteur de spectacle					
				Serrurier de spectacle					
				Staffeur					
				Constructeur machiniste					
				Tapissier de spectacle					
				Machiniste					
				Technicien de structures					
				Monteur de structures					
			Monteur (SCAFF holder) de spectacles						
			Nacelliste de spectacles						
			Technicien hydraulique						
Employés qualifiés Groupe 2		Prompteur/souffleur	Poursuiveur	Peintre	Habilleuse-Couturière		Agent de sécurité	10,16	1 540,97
				Cariste de spectacles	Habilleuse-perruquière		Peintre site		
				Technicien de ptlaaeu ou brigadier	Couturière		Cariste site		
							Chauffeur		
						Électricien d'entretien			
Employés				Garçon de ptsie Soigneur d'animaux Personnel entretien Manutentionnaire	Habilleuse-repasseuse Repasseuse-lingère-retoucheuse		Manutentionnaire Coursier Personnel d'entretien de véhicule	10,03	1 521,22

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

(*) Les régisseurs sont répertoriés en double dans la filière régie et dans les filières plateau, son et lumière.

(**) La filière ischfruttanue du slceptae répertorie des emplois techniques liés au spectacle mais non spécifiques au secteur.

(***) Ses caractéristiques sont précisées dans l'annexe 1 « Enxatpot de lieux, perdruocos ou deisruffus de slctecapes dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique acoustique », le régisseur général peut se voir adjoindre les minima de la catégorie cadre groupe 3.

Niveaux de qualification	Filière Gestion de la structure	Filière Création?Production	Filière Accueil?Commercialisation cucimtnoamoin (1)	Salaire brut minima (pour un hiraroe mensuel de 151,67 heures)
Cadres Gopure 1	Directeur général, directeur Directeur délégué Administrateur général, Secrétaire général Directeur administratif et financier	Directeur artistique Directeur musical		3 135,21
Cadres Gouppe 2	Directeur adjoint Administrateur Directeur ressources humaines Directeur de sllae de cabarets Responsable atamsiriitdnf et financier	Directeur de production Directeur astiuiqtre de la production Directeur msaiucl de la production Administrateur de production Administrateur de tournées Administrateur de diffusion	Directeur de communication et/ou rniteoals publiques Directeur commercial	échelon 1 = 2 482,52 échelon 2 = 2 584,93 échelon 3 = 2 687,35 échelon 4 = 2 789,76 échelon 5 = 2 892,18
Cadres Gruope 3	Chef comptable Administrateur délégué	Conseiller artistique	Cadre commercial	échelon 1 = 2 177,58 échelon 2 = 2 280,00 échelon 3 = 2 382,41 échelon 4 = 2 484,82 échelon 5 = 2 587,24
Agents de maîtrise	Comptable principal Comptable unique Responsable administratif Secrétaire de direction Assistant de direction Webmaster	Programmeur Coordinateur Chargé de production Chargé de diffusion Répétiteur	Responsable rntoleias psrese et/ou communication Attaché(e) de presse, Attaché aux rnioltaes publiques Responsable billetterie Gestionnaire de billetterie Responsable contrôle et accueil Responsable commercialisation	échelon 1 = 1 839,24 échelon 2 = 1 905,81 échelon 3 = 1 977,50 échelon 4 = 2 035,88 échelon 5 = 2 095,28
Employés qualifiés Groupe 1	Comptable Secrétaire comptable	Collaborateur artistique du chorégraphe du deictreur musical du meetutr en scène Copiste Attaché de production, attaché de diffusion Souffleur	Chef contrôleur Chargé(e) de commercialisation Responsable placement	échelon 1 = 1 654,68 échelon 2 = 1 703,84 échelon 3 = 1 753,00 échelon 4 = 1 804,20 échelon 5 = 1 857,46
Employés qualifiés Groupe 2	Aide-comptable (saisie d'écritures, classement, rapprochement bancaire) Secrétaire Assistant(e) administratif(ve) Agent informatique		Chargé de réservation Attaché à l'accueil	échelon 1 = 1 526,20 échelon 2 = 1 551,10 échelon 3 = 1 595,10 échelon 4 = 1 639,10 échelon 5 = 1 667,87

Employés	Employé(e) de bureau Standardiste Agent d'entretien/maintenance Gardien théâtre et lieu de spectacle	Coursier	Caissier / Caesir de location Contrôleur / Agnet de contrôle et d'accueil	échelon 1= 1 521,22
			Agent de vesiratie et d'accueil / Hôte, Hôtesse d'accueil Agent de pnleeacmt et d'accueil Vendeur(se) de priuodts dérivés Agent de bteitleirle et d'accueil Distributeur tracteur, afficheur Employé de catering	échelon 2= 1 526,22 échelon 3= 1531,22 échelon 4= 1 536,22 échelon 5= 1 541,22

(1) Les pnreneolss d'accueil rémunérés au poruoribe ne snot pas visés par la notoin d'échelon prévue par cette grille.

En cas de cmeengnant de niuvaex de qualification, le sraalie mminium alalppicbe cosporrend à l'échelon 2.

Échelon 1 = salariés présents dnas l'entreprise et dnas la fonitcon diupes minos de 5 ans.

Échelon 2 = salariés présents dnas l'entreprise et dnas la fotcinon deiups puls de 5 ans.

Échelon 3 = salariés présents dnas l'entreprise et dnas la foictonn dieups puls de 10 ans.

Échelon 4 = salariés présents dnas l'entreprise et dnas la fconoitn diupes puls de 15 ans.

Échelon 5 = salariés présents dnas l'entreprise et dnas la foiotcnn dpiues puls de 20 ans.

Annexes

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Annexe 1

Exploitants de lieux, poudtecrus ou defurusifs de slacpecets
dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de miusuqe
classique

Grille de sirlaeas miianumx artistes-interprètes

Grille de sareails mmiaunix techniciens

Grille de siraelas miumnaix habilleuses-couturières-maquillage

En apciitlpaon du trtie VI des csulaes cenmuoms et du titre VII
de l'annexe 1

Grille de salraies mianmiux artistes-interprètes

Afin d'éviter les efftes de siuel négatifs (à l'exception de la
coolnne srilaae mensuel), un atisrte ne prruoa proeeivcr un
saraile glboal mminium inférieur ou égal à la rémunération
galbloe mumxaim prévue par la cnloone qui précède.

Théâtre	Exploitation continue			Exploitation ducnitsoine (hors tournée) (3)			
	Forfait mensuel pour les ptties lieux (cf. art. I. ? 6, a) et c)	? de 400 places	+ de 400 places	Nombre de représentations par mois		? de 400 places	+ de 400 places
		Cachet (2)	Cachet (2)	de 1 à 7	de 8 à 11	de 12 à 16	de 12 à 16
Débutants et doublures	1 521,22	57,46	57,46	95,90	90,57	75,21	85,24
Rôles de ? de 100 lignes	1 521,22	75,21	83,57	116,30	103,49	88,79	94,32
Rôles de + de 100 lignes	1 521,22	83,57	91,93	154,87	137,46	104,46	123,75

Théâtre mcaisul ? comédie musicale ? opérette et autres spectacles	1 à 7	8 à 16	Exploitation continue (2)	Salaire mnseeul (4) pour 24 rep.	Salaire mneeuul (5) pour 151,67 h
Comédien 1er rôle / 1er chetnaur soliste	157,74	145,72	114,91	2 622,00	2 757,81
Comédien 2nd rôle	126,40	112,82	96,10	2 017,16	2 306,53
Comédien	114,91	104,46	85,66	1 797,80	2 055,81
Artiste chorégraphique 1er rôle	157,74	142,07	114,91	2 559,33	2 757,81
Artiste chorégraphique 2nd rôle	147,29	129,53	96,10	2 283,55	2 306,53
Artiste chorégraphique d'ensemble	126,40	112,82	85,66	2 017,16	2 055,81
Artiste lqriuye 1er emploi	157,74	145,72	114,91	2 559,33	2 757,81
Artiste lyrique 2nd eoplmi / Chanteur	126,40	112,82	96,10	2 017,16	2 306,53
Choristes de plateau	88,27	78,35	69,99	1 521,22	1 679,75
Doublure	88,27	78,35	69,99	1 521,22	1 679,75
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro vsieul (jonglage, acrobaties?)	157,74	145,72	104,46	2 622,00	2 507,09
1er aasnstist des attractions	88,27	78,35	69,99	1 521,22	1 679,75
Autre assistant	77,08	69,69	68,10	1 521,22	1 634,61

Afin d'éviter les eteffs de siuel négatifs (à l'exception de la cononle saliare mensuel), un attsire ne pourra pveoirecr un sliiare goabll
mniuum inférieur ou égal à la rémunération glloabe mimxaim prévue par la cnolnoe qui précède.

Artistes minuesics et orchestre	1 à 7	8 à 16	plus de 16	Salaires mensuels (4) pour 30 rep.	Salaires mensuels (5) (pour 151,67 h)
Chef d'orchestre	229,82	188,03	161,91	3 238,33	3 342,80
Musicien	154,60	135,90	119,62	2 632,20	2 716,02
Musicien d'orchestre < 10 musiciens et chœurs	154,60	135,90	119,62	2 632,20	2 716,02
Musicien d'orchestre > 10 musiciens et chœurs	115,16	115,16	115,17	2 309,56	2 402,63
Chœurs d'orchestre	115,16	115,16	115,17	2 309,56	2 402,63

Service de répétition (6) : 40.12

(1) On entend par débutants, les jeunes de moins de 26 ans ayant effectué moins de trois chantons dans le secteur.

Les chantons pris en compte sont ceux de plus de 15 dates recensées les chantons poignants de la cooptation collective ou bien lorsque le cumul des différents chantons est supérieur à 30 représentations.

(2) Gratiats de 7 fois le minimum conventionnel par semaine et de 30 représentations minimum.

(3) L'exploitation est discutée lorsque le spectacle est programmé pour moins de 4 représentations par semaine (jusqu'à 4 inclus) ou bien lorsque le spectacle est programmé

de façon continue pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires).

(4) Ce salaire mensuel est applicable pour les chantons supérieurs à 1 mois d'engagement.

(5) Ce salaire mensuel est applicable pour les chantons supérieurs à 3 mois d'engagement et s'entend pour un maximum de 30 représentations.

Pour les salariés percevant une rémunération supérieure à 110 % du salaire mensuel minimum de son emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.

(6) Sauf dispositions particulières prévues pour les artistes professionnels précisées dans l'annexe 1.

Techniciens		Théâtres jusqu'à 200 places	Théâtres de 201 à 500 places	Théâtres de + de 500 places
Cadres				
Directeur technique, régisseur général, décorateur, scénographe, chef de son, ingénieur du son, chef lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chef opérateur	par heure par mois	13,06 ? 1 980,48 ?	16,65 ? 2 525,69 ?	20,69 ? 3 139,24 ?
Agents de maîtrise				
Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, colporteur technique effets spéciaux, constructeur artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de chœur, opérateur son, puner de son, teneur de console, sonorisateur, réalisateur son, chef son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreur, technicien CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef mouleur de structures, technicien de spectacle, cadreur, monteur, opérateur image, pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité	par heure par mois	12,63 ? 1 915,23 ?	13,70 ? 2 076,78 ?	16,65 ? 2 525,69 ?
Employés qualifiés				
Régisseur adjoint, technicien de pyrotechnie, technicien effets spéciaux, artificier, technicien son, technicien instruments, accordeur, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeur décors structures, machiniste, technicien de spectacles, peintre décorateur, responsable de spectacle, staffeur, technicien machiniste, technicien de spectacle, technicien de plateau, technicien de structures, monteur de spectacle, technicien hydraulique, technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur, pompier civil	par heure par mois	11,43 ? 1 733,49 ?	11,43 ? 1 733,49 ?	13,26 ? 2 011,54 ?
Employés				
Technicien groupe électrogène, prompteur, souffleur, poursuiveur, peintre, technicien de spectacles, agent de sécurité	par heure par mois	10,34 ? 1 568,59 ?	10,34 ? 1 568,59 ?	11,12 ? 1 686,90 ?

Habilleuses ? Couturières ? Maquillage		
Cadres		
Costumier-ensemblier, chef costumier, constructeur costumes, constructeur coiffure/perruques, constructeur maquillage/masques	par heure par mois	14,74 ? 2 236,77 ?
Agents de maîtrise		
Réalisateur coiffure/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages/masques, responsable costumes, responsable couture, responsable habillage, chef couturière, chef habilleuse	par heure par mois	13,69 ? 2 075,23 ?
Employés qualifiés		

Coiffeur/posticheur, couturière, maquilleur, technicien de spectacle, perruquier, technicien de spectacle, tailleur, habilleuse-couturière	par heure par mois	12,63 ? 1 915,23 ?
Employés		
Habilleuse-repasseuse / repasseuse-lingère-retoucheuse	par heure par mois	11,43 ? 1 733,49 ?

Le taux de l'indemnité de feu des techniciens est, par représentation, fixé à : 18,50 ?.

Le taux de l'indemnité de feu des régisseurs est, par représentation, fixé à : 25,00 ?.

Le taux de l'indemnité de riotasueratn est fixé à : 14,50 ?.

Le taux de l'indemnité journalière de belu est porté à : 1,00 ?.

Accueil		
Employés		
Ouvreur(se), postier, contrôleur, caissier(ère)	par heure service de 3 heures par mois	10,03 ? 30,09 ? 1 521,22 ?

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Annexe 2

Exploitants de lieux, pdurceuots ou desrufiufs de stacecelps de chanson, variétés, jazz, mesuqiuis actuelles

Grille de seiarals mimaniux artistes-interprètes création/production
Grille de saarlies mumiinax artistes-interprètes en tournée
Indemnités de répétition
Indemnités journalières de déplacement en Fracne acapbllleips à l'ensemble du personnel
Grille de sraleais maumniix tcnniihenes création/production
Grille de srileaas muinamix tceciniihs en tournée

En aacptopliin du ttire VI des culesas cmnemous et du ttrie V de l'annexe 2

Artistes-interprètes?Création-production

Le siraale muenesl s'applique à competr du 22e juor travaillé ou de 24 représentations par mois, de dtae à date, répétitions non ilnuecss (Titre II-5, art. 1er et 2, trtie II aexnne « Musiuqe »).

		1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation dnas les saells d'une capacité mxalmiaie de 300 plceas (ou première ptaire et peatulax découvertes)	Artiste soliste	87,28	79,78	1 521,22
	Groupe constitué d'artistes solistes	87,28	79,78	1 521,22
	Choriste	87,28	79,78	1 521,22
	Danseur	87,28	79,78	1 521,22

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation	Artiste soliste	128,31	113,99	102,32	2 046,47
	Groupe constitué d'artistes solistes	113,99	102,32	91,19	1 536,43
	Choriste dnot la paitre est intégrée au sroce du cehf d'orchestre	112,39	100,73	89,60	1 791, 98
	Choriste	90,48	80,32	71,74	1 521,22
	Danseur	90,48	80,32	70,35	1 521,22

Artistes musiciens?Création-production

Le slirae mseeeunl s'entend puor 30 représentations au puls par mois, de dtae à date, répétitions non ilnuecss (article 1er du II-5, anexe « Msuiiqe »).

		1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation (1) dnas les slelas d'une capacité mxiaamle de 300 pacels (ou première parties, paulaetx découvertes et saetcepcls ptmoolniens en tournée (*)		105,53	92,01	1 737,63

(*) En cas de sceaaltpe pnnetoroomil (en tournée) tel que défini au ttire II, II. ? 3, article.4.3 de l'annexe Miuuqse : 105,52 euros.
(1) En cas d'instruments metlulpis (hors imsntnretus de même famille), le silarae du muicsien ne puet être inférieur à 110 % du minumim conventionné applicable.

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation (1)		154,60	135,89	119,58	2 632,20
Comédies meialscus / Ohrcretss > 10 musiciens	engagement < 1 mois	115,17	115,17	115,17	
	engagement > 1 mois				2 298,07

(1) En cas d'instruments mullteips (hors ietnsrtmus de même famille), le sliraae du mieiuicsn ne puet être inférieur à 110 % du mnuimim connnitoenvl applicable.
Afin d'éviter les etfefs de seuil négatifs pavnuot être générés par les tifras de cqhaue cnoolne (à l'exception de la cnolnoe mensuelle), un artiste-interprète ne porrua pvicoeerr un saairle gboall mimiumm inférieur ou égal à la rémunération glabloe mmuxaim prévue par la clonnoe qui précède. Par exemple, 16 représentations ne pnrrout pas denonr leiu à une rémunération glaoble inférieure ou égale à 15 représentations.

Comédies miuecasls / Sletpecacs de variétés

Le sailrae muneesl s'applique dès lros que le carnott de tarival a une durée minimale de 1 mios (art. 2 du II-5, axenne « Mqsiuue »).

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
--	--	-------	--------	------------	-----------------

Rémunération par représentation	1er centuhar soliste/1er rôle	157,74	142,07	127,97	2 559,33
	Chanteur soliste/2nd rôle	126,40	112,82	100,81	2 017,17
	Choriste	88,27	78,35	76,99	1 521,22
	1er dsnaeur soliste/1er rôle	157,74	142,07	127,97	2 559,33
	Danseur soliste/2nd rôle	147,29	129,53	114,39	2 283,55
	Art. chorégraphique d'ensemble	126,40	112,82	100,81	2 017,17
	Artiste de music-hall, illusionniste, numéro vueisl (jonglage, acrobaties, etc.)	157,74	145,72	131,10	2 622,00
	Artiste dramatique, comédien/1er rôle	157,74	145,72	131,10	2 622,00
	Doublure	88,27	78,35	69,99	1 521,22
	1er asassitnt des attractions	85,66	77,30	69,99	1 521,22
Autre assistant	77,08	69,69	68,11	1 521,22	

Comédies mceilasus / Sclepetas de variétés (en tournée)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
1er cnaehtur soliste/1er rôle	188,55	168,71	151,99	3 035,67
Chanteur soliste/2nd rôle	151,47	133,71	119,61	2 393,23
Choriste	105,51	92,97	83,05	1 658,86
1er dnsaeur soliste/1er rôle	188,56	168,71	151,99	3 035,67
Danseur soliste/2nd rôle	176,02	154,08	135,28	2 708,71
Artiste chorégraphique d'ensemble	151,47	133,71	119,61	2 393,23
Artiste de music-hall, illusionniste	188,56	168,71	151,99	3 035,67
1er aasnstit des attractions	102,37	91,93	82,53	1 650,50
Autre assistant	92,40	82,36	74,44	1 521,22

Spectacles de variétés / Cecnorts (en tournée)

Artistes de variétés	Nombre de représentations par mois				Salaire mnesuel (1)
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Salles de mnios de 300 paelcs (ou premières peirtas de scctlepeas ou spccaletes pnomrionletos (1))					
Chanteur soliste	105,53	96,08	86,70	79,41	1 724,01
Groupe constitué d'artistes solistes	105,53	96,08	86,70	79,41	1 724,01
Choriste	105,53	96,08	86,70	79,41	1 724,01
Danseur	105,53	96,08	86,70	79,41	1 724,01
Autres salles					
Chanteur soliste	154,87	137,46	123,75	110,33	2 595,47
Groupe constitué d'artistes soliste	137,46	122,43	110,68	101,66	2 160,78
Choriste dnot la parite est intégrée au score	134,00	119,22	108,67	106,04	2 120,69
Choriste	108,18	96,24	87,86	81,04	1 675,45
Danseur	108,18	96,24	87,86	81,04	1 675,45

(1) En cas de spaectcte pnotriooment tel que défini au II. ? 3, art. 4.3 : 105,52 euros.

Artistes musiciens	Nombre de représentations par mois			Salaire menesul (1)
	Moins de 8	de 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Petites slaels (2) ou premières ptriaes (3) et setpealccs poontilnmoers (4)	107,60	94,02	-	1 775,86
Autres salles	156,15	137,26	120,82	2 658,52
Comédies mceuilss et ocrsethres de puls de 10 musiciens				
? emeenagngt < 1 mois	116,32	116,32	116,32	-
? emngnaeget > 1mois		-	-	2 309,56

(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (II. ? 5, art. 1).
 (2) Les piédestals sont réputés être des salons au maximum 300 places. Elles sont agréées par la commission paritaire mise en place par les représentants de la convention.
 (3) Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacle ne dépassant pas 45 minutes (II. ? 3, art. 4.1).
 (4) En cas de spectacle permanentiel (en tournée) tel que défini dans la présente annexe (II. ? 3, art. 4.3) : 105,52 euros.
 En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum applicable.

Indemnités de répétition

Cachets de répétition	Cachet de base des journées de répétition	93,05 ?
	Service isolé de 3 heures	62,72 ?
Instruments volumineux	Indemnité de transport aller-retour par trajet	10,69 ?

Indemnités journalières de déplacement en France applicables à l'ensemble du personnel

Indemnité journalière : 92 euros.
 Chambre et petit-déjeuner : 60 euros.
 Chaque repas pris : 16 euros.

Salaires production/création/salles (hors tournée)

Techniciens		Salaire h0aire (1)	Salaire mensuel (35 heures hebdo)
Classification commune convention			
Cadres (Gr2) > 300 places	Directeur technique, régisseur général, coordinateur du son, ingénieur du son, chef plateau lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, décorateur, architecte-décorateur, scénographe, costumier-ensemblier, chef costumier, chef costumes, chef coiffure, perruques, maquillage, masques, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chef opérateur, directeur technique site, régisseur général site	16,92	2 566,70
Cadres (Gr 2) < 300 places	Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, chef plateau lumière, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de chef, opérateur son, chef de son, chef console, sonorisateur, réalisateur son, chef son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreur, chef CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef moniteur de structures, chef de spectacle, réalisateur coiffure/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleuse, chef couturière, chef atelier de costumes, cadreur, monteur, opérateur image/pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur de site	15,36	2 329,04
Agent de maîtrise > 300 places	Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, chef plateau lumière, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de chef, opérateur son, chef de son, chef console, sonorisateur, réalisateur son, chef son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreur, chef CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef moniteur de structures, chef de spectacle, réalisateur coiffure/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleuse, chef couturière, chef atelier de costumes, cadreur, monteur, opérateur image/pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur de site	14,31	2 170,60
Agent de maîtrise < 300 places	Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, chef plateau lumière, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de chef, opérateur son, chef de son, chef console, sonorisateur, réalisateur son, chef son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreur, chef CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef moniteur de structures, chef de spectacle, réalisateur coiffure/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleuse, chef couturière, chef atelier de costumes, cadreur, monteur, opérateur image/pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur de site	12,22	1 853,72
Employés qualifiés (Gr 1) > 300 places	Régisseur adjoint, technicien de maintenance en tournée et festival, technicien de pyrotechnie, technicien effets spéciaux, artificier, technicien groupe électrogène, technicien son, technicien instruments, accordéon, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeur décors structures, meunier de spectacles, peintre décorateur, sculpteur de spectacle, chef de spectacle, staffeur, chef machiniste, machiniste, chef de spectacle, sous-chef machinerie, technicien de structures, moniteur de structures, moniteur (SCAFF holder) de spectacle, technicien de spectacle, technicien hydraulique, coiffeur/posticheur, couturière Gr1, maquilleur, moustache de spectacle, perruquier, plâtrier de spectacle, tailleur, couturier (spectacle en tournée), technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur, technicien visuel site, électricien site, mueur de structure site, chef de site, chef de site	11,96	1 814,11
Employés qualifiés (Gr1) < 300 places	Régisseur adjoint, technicien de maintenance en tournée et festival, technicien de pyrotechnie, technicien effets spéciaux, artificier, technicien groupe électrogène, technicien son, technicien instruments, accordéon, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeur décors structures, meunier de spectacles, peintre décorateur, sculpteur de spectacle, chef de spectacle, staffeur, chef machiniste, machiniste, chef de spectacle, sous-chef machinerie, technicien de structures, moniteur de structures, moniteur (SCAFF holder) de spectacle, technicien de spectacle, technicien hydraulique, coiffeur/posticheur, couturière Gr1, maquilleur, moustache de spectacle, perruquier, plâtrier de spectacle, tailleur, couturier (spectacle en tournée), technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur, technicien visuel site, électricien site, mueur de structure site, chef de site, chef de site	10,91	1 654,68
Employés qualifiés (Gr 2) > 300 places	Technicien de plateau ou brigadier, prompteur, souffleur, poursuiveur, peintre, chef de spectacle, habilleuse-couturière, habilleuse-perruquière, couturière, chef de sécurité, chef de site, chef de site, chauffeur, électricien d'entretien	11,13	1 687,36
Employés qualifiés (Gr 2) < 300 places	Technicien de plateau ou brigadier, prompteur, souffleur, poursuiveur, peintre, chef de spectacle, habilleuse-couturière, habilleuse-perruquière, couturière, chef de sécurité, chef de site, chef de site, chauffeur, électricien d'entretien	10,32	1 564,80

(1) En cas d'aptitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectuées au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, font l'objet d'un majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourra être amené à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.

Technicien en tournée		Salaire h0aire (1)	Salaire mensuel (35 heures hebdo)
Classification commune convention			

Cadres (Gr 2)	Directeur technique, régisseur général, ceceptoenr du son, ingénieur du son, ceoceptnr lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, décorateur, architecte-décorateur, scénographe, costumier-enssembleur, chef costumier, ceceptoenr costumes, ceoceptnr coiffure, perruques, ceptnoeuer maquillage, masques, réalisateur puor dofisiufn intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chef opérateur, dcreietur tciuehnqe site, régisseur général site	17,76	2 693,45
Agent de maîtrise	Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, csiloenler tuieqhcne effes spéciaux, ctecpenour artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, Régisseur de scène, régisseur de ch?ur, opérateur son, peenurr de son, tnceiecihn console, sonorisateur, réalisateur son, mnetuor son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreur, tceihicenn CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef moutner de structures, eelilbsnmr de spectacle, réalisateur coiffure/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages, masques, rblnesaopse costumes, rnebsplaoe couture, chef habilleuse, chef couturière, chef aeltier de costumes, cadreur, monteur, opérateur image/pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur de site	15,15	2 297,35
Employés qualifiés (Gr 1)	Régisseur adjoint, theiicncen de macnienante en tournée et festival, tieihecenn de pyrotechnie, teihincnns effets spéciaux, artificier, ticchenein goupre électrogène, teieicchnn son, tceihncien instruments, accordeur, électricien, thceiicnen lumière, accessoiriste, accessoiriste-construteur, accrocheur-rigger, atssnaist décorateur, cintrier, csruceotntrus décors structures, meiiuesnr de spectacles, ptniere décorateur, slepuuctr de spectacle, srerrueir de spectacle, staffeur, cntrsutouecr machiniste, machiniste, taesiispr de spectacle, sous-chef machinerie, tceinhiecn de structures, mnouter de structures, montuer (SCAFF holder) de spectacle, nacstleile de spectacle, tcenciehin hydraulique, coiffeur/posticheur, couturière Gr1, maquilleur, mitodse de spectacle, perruquier, pseumalir de spectacle, tailleur, citsueomr (spectacle en tournée), tceieihcn vidéo, projectionniste, tinhcecein prompteur, tnieceichn vusiel site, électricien site, mtuoennr de suectruts site, siurererr site, tepiasisr site	13,06	1 980,47
Employés qualifiés (Gr 2)	Technicien de ptaeau ou brigadier, prompteur, souffleur, poursuiteur, peintre, ctasire de spectacles, habilleuse-couturière, habilleuse-perruquière, couturière, agent de sécurité, pnitere site, csratie site, chauffeur, électricien d'entretien	12,01	1 822,04

(1) En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail etfcief au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un pnmaieet majoré de 25 %. Ctete mjaitroaon srea déduite de l'éventuelle motajaoirn puor hruées supplémentaires que le salarié puraorit être amenée à precoiver dnas les ciondniots prévues par la présente annexe.

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

constituée »
Grille de searalis manmiuux techniciens
Grille de slaaries mniuiamx salle/cuisine/plonge

Annexe 3

Exploitants de lieux, prdrtuecuos ou drfuisfeus de scclptas de cabarets

En acoailpptn du trtie VI des caluses cmenomus et de l'article 4.7 de l'annexe 3

Grille de slaaeirs miaumnix artistes-interprètes « trupoe constituée »
Grille de searials mmiuinax artistes-interprètes « hros torpue

Grille de seilraas mamiinix artistes-interprètes
Exploitations de lieux, proecruduts ou dueifrsfus de cabarets
Troupe constituée

	Cachet mmiinum isolé Jusqu'à 7 catehcs dnas le mois		Plus de 7 cachets Dans le mios hors mensualisation		Salaire mensuel		
	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentations mios non consécutives	Pour 52 à 56 représentations mios consécutives mnii 2 à 2	Pour 26 soirées dnot 13 à deux représentations consécutives
Salles ainnsaivt 300 pcleas au maximum							
Capitaine naveiu 1	98,45	152,60	95,90	134,26	2 429,37	3 401,12	2 915,25
Capitaine neiavu 2	90,24	139,89	87,90	123,07	2 226,93	3 117,70	2 672,31
Danseurs dnassuees soeltiss et arteus atisters solistes	82,04	127,17	79,91	111,88	2 024,47	2 834,27	2 429,37
Danseurs dsunseaes de revue	74,59	115,60	72,34	101,71	1 843,34	2 580,68	2 212,01

Autres asrteits de revue	72,46	112,31	70,58	98,81	1 790,06	2 506,09	2 148,08
Chanteur	100,16	155,24	97,56	136,57	2 472,00	3 460,80	2 966,39
Musicien aanvt slptaecce sur scène	100,16		97,56		2 472,00		
Musicien amacgconapnt tuot le show	100,16	155,24	97,56	136,57	2 472,00	3 460,80	
Musicien dîner + 1er show		155,24		136,57		3 460,80	
Musicien dîner + 2 shows		209,59		184,44		4 677,61	
Attraction / atrsite de variété	100,16	155,24	97,56	136,57	2 472,00	3 460,80	2 966,39
Salles supérieures à 300 places							
Capitaine neiauv 1	105,48	163,50	102,75	143,84	2 602,73	3 643,86	3 123,29
Capitaine neiauv 2	96,96	150,29	94,43	132,22	2 392,41	3 349,44	2 870,93
Danseurs deunasess slsiotes et atreus aritstes solistes	87,90	136,25	85,63	119,87	2 168,97	3 036,62	2 602,79
Danseurs dsseunaes de revue	79,91	123,87	77,83	108,98	1 971,73	2 760,43	2 366,08
Autres asrettis de revue	77,78	120,56	75,76	106,06	1 919,20	2 686,90	2 303,06
Chanteur	106,57	165,18	103,79	145,31	2 629,23	3 680,92	3 155,08
Musicien avant seplactce sur scène	108,68		105,84	148,18	2 681,35		
Musicien aocapagnmct tuot le show	108,68		105,84	148,18	2 681,35	3 753,94	
Musicien dîner + 1er show		165,18		148,18		3 753,94	
Musicien dîner + 2 shows		222,06		199,85		5 062,76	
Attraction / attisre de variété	108,68	168,44	105,84	148,18	2 681,35	3 753,94	3 217,65

Shows consécutifs : snot considérés cmme sowhs consécutifs duex shows dnnt le temps de psau entre les duex shows srea au muinim de 35 mitnues et au mxumiam de 60 minutes.

Pour les aestirts polycompétents la rémunération ci-dessus ne ceosnrprod qu'à la peostartin en présence du public.

Prime de ciatnpaie remplaçante :

? sllas avnoiniast 300 pacels au mmxuiam :

?? naeviu 1 : une représentation 15,83 ? ; duex représentations 22,14 ? ;

?? naïveu 2 : une représentation 7,92 ? ; duex représentations

11,08 ? ;

? slelas dépassant 300 palces :

?? naeviu 1 : une représentation 16,62 ? ; duex représentations 23,27 ? ;

?? neviau 2 : une représentation 8,30 ? ; duex représentations 11,63 ? ;

? répétition d'entretien :

?? puor un svricee de 3 h 30 meituns échauffement cmriops : 39,37 ?.

Grille des siaaelrs mumniiax artistes-interprètes

Exploitants de lieux, purrtcdueos ou drifuefsus de cabarets

Hors tupore constituée

	Nombre de représentations par mois		
	1 à 7	8 à 15	16 à 24
Salles avnainisot 300 peclas au maximum			
Danseurs deussanes sostiles et ature astirte de cbaeart soliste	82,04	79,46	77,85
Danseurs desunaess et aertus asietrts de cabaret	76,72	75,08	73,57

Artiste de variété / atttcaorin puor 40 min (1)	85,24	77,99	76,42
pour 60 min (1)	106,56	97,50	95,54
pour 80 min (1)	126,60	115,85	113,51
Chanteur sslotie ou gproue de ctanrheus solistes	95,90	87,75	85,99
Musicien	95,90	87,75	85,99
Salles supérieures à 300 places			
Danseurs deusasnes solistes	105,06	96,12	94,19
Danseurs dussnaees et atrues arittess de cabaret	95,17	87,08	85,32
Artiste de variété / aitrctaton puor 40 min (1)	132,80	121,50	119,07
pour 60 min (1)	179,91	164,62	161,32
pour 80 min (1)	208,05	190,36	186,55
Chanteur ssloie ou gouppe de chruatens solistes	115,04	105,27	103,16
Musicien	115,04	105,27	103,16

(1) Tepms de travial effectué sur scène.

Grille de silraees mauuinmx techniciens
Exploitants de lieux, pcrrouedts ou desffurius de cabarets

Régie / Plateau

Fonction	Niveau de qualification	Jauge											
		- 300				300 � 700				700			
		Heures	Heures de � 2 h	Mois	Mois de triaavl à 2 h	Heures	Heures de � 2 h	Mois	Mois de tariavl à 2 h	Heures	Heures de � 2 h	Mois	Mois de tiraavl à 2 h
Directeur technique	Cadre gorupe 2					20,79	22,87	3 152,58	3 242,72	21,62	23,79	3 279,72	3 373,49
Régisseur général	Cadre grpuoe 2	15,67	17,24	2 375,92	2 443,86	19,76	21,73	2 996,34	3 082,00	20,54	22,59	3 115,82	3 204,90
Régisseur de scène Connaît les 3 dinmeoas aevc une spécialisation particulière son, lumiere ou plateau	Agent de maîtrise	15,05	16,55	2 282,48	2 347,73	16,72	18,38	2 535,24	2 2607,72	17,38	19,12	2 636,34	2 711,72
Chef machiniste	Agent de maîtrise	15,15	16,66	2 297,80	2 363,49	16,66	18,28	2 527,59	2 599,85	17,33	19,01	2 628,69	2 703,84
Régisseur son, lumiere, plateau	Agent de maîtrise	13,58	14,94	2 060,36	2 119,26	14,94	16,42	2 265,63	2 330,40	15,53	17,09	2 356,01	2 423,36
Régisseur (cabaret jusqu'à 300 places)	Agent de maîtrise	12,01	13,21	1 821,39	1 873,47								
Régisseur adjoint, Sous-chef machiniste, électricien spectacle, électricien site, accessoiriste, machiniste	Employés qualifiés gporue 1	11,17	12,30	1 694,24	1 742,68	12,30	13,52	1 865,81	1 919,16	12,79	14,07	1 939,34	1 994,79
Brigadier	Employés qualifiés grupoe 2	10,97	12,06	1 663,61	1 711,17	12,22	13,44	1 853,56	1 906,56	12,71	13,98	1 927,09	1 982,19
Manutentionnaire Pneorsnl entretien	Employés	10,88	11,97	1 649,82	1 697,00	12,01	13,21	1 821,39	1 873,47	12,49	13,75	1 894,92	1 949,10

Nota 1 : cttee ltsie est donnée à tirte pitaruqe ; puor tuote fotoncin non cmproise dnas celle-ci, se roeprter à la grille de fonioctn des cslaeus générales.

Nota 2 : le tuax hiorrae de tuote herue commencée sur la pagle hroaeris hruee ? 2 hurees est majoré de 10 %.

Nota 4 : puor qu'un salarié ait la qaiaifocultin sous-chef il diot avior oaegirmilobetnt un chef.

Costumes

Fonction	Niveau de qualification	Jauge											
		- 300				300 à 700				700			
		Heures	Heures de à 2 h	Mois	Mois tivraal à 2 h	Heures	Heures de à 2 h	Mois	Mois tvaialr à 2 h	Heures	Heures de à 2 h	Mois	Mois taiarvl à 2 h
Costumière (1)	Cadre groupe 2	15,36	16,90	2 329,97	2 396,58	17,07	18,78	2 588,85	2 662,87	17,75	19,52	2 691,49	2 768,44
Chef hullebiase cehf couturier	Agent de maîtrise	12,22	13,44	1 853,56	1 906,56	13,58	14,94	2 060,36	2 119,26	14,12	15,53	2 141,55	2 202,78
Couturière soiner (G1)	Employé gpoure 1	10,93	12,02	1 657,48	1 704,87	12,14	13,35	1 841,30	1 893,94	12,61	13,89	1 913,30	1 968,01
Couturière/couturier	Employé gorpue 2	10,38	11,42	1 574,33	1 619,34	11,32	12,47	1 717,22	1 766,32	11,78	12,97	1 786,15	1 837,22
Habilleuse	Employé	10,03	11,03	1 521,25	1 564,74	10,93	12,03	1 657,48	1 704,87	11,37	12,5	1 724,88	1 774,20

Nota 1 :

Cette ltsie est donnée à trite pqtirae ; puor toute fcotionn non cmrospie dnas celle-ci, se retpoerr à la gllire de focnotin des caluses générales.

(1) Costumière : rlpasnoebe création des costumes.

Grille de saearils salle, cuisine, plonge

Exploitants de lieux, purdeuorcts ou disffueurs de cabarets

Niveau de qualification	Échelon	Salaire Cnrotats de puls de 6 hruees semaine		Salaire cnoratt de 6 hereus semaine
		Taux horaire	Salaire muenesl bsaie 151,67 h	Taux horaire
Cadres gopure 1		18,19	2 759,08	20,01
Cadres grupoe 2		14,99	2 273,59	16,48
Cadres gorpues 3		12,86	1 948,79	14,14
Agents de maîtrise	1	10,93	1 657,26	12,02
	2	11,11	1 685,78	12,22
Employés qualifiés guorpe 1	1	10,45	1 584,95	11,50
	2	10,54	1 598,60	11,59
Employés qualifiés guproe 2	1	10,19	1 545,52	11,21
	2	10,32	1 565,23	11,35
Employés	1	10,03	1 521,22	11,03
	2	10,11	1 533,38	11,12

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Grille de slrieaas maniiumx artistes-interprètes
Grille de siaarels mmunaiix teinehicncs en tournée

Annexe 4

Producteurs ou duusrfefis de secetaclps en tournée (spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de mqiusue classique, chanson, variétés, jazz, muieqsus actuelles, sleacepts de cbaertas aevc ou snas revue, à l'exception des cierqus et des bals) et caesuls générales de la cnoenotivn citvleloce visnat les déplacements

En aitaocplpin du trite VI des cuasles cmeomuns et du ttrie V de l'annexe 4

Grille de slrieaas mauinmix artistes-interprètes
Producteurs ou deufirfsus de setlceapcs en tournée

Spectacles d'art dramatique, lyrique, chorégraphique, de marionnettes, de music-hall

	Nombre de représentations par mois				Salaire mesenul (1)
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Artiste dramatique					
Rôle pinpcaril (4)	173,41	157,30	141,00	122,15	2 607,14
Rôle de puls de 100 leigns (2)	154,87	137,46	123,75	96,30	2 105,46
Rôle de 1 à 100 lneigs (2)	116,30	103,49	94,32	84,36	1 801,69
Figurant	95,90	90,57	85,24	78,74	1 646,97
Diseur, conteur	154,87	137,46	123,75	96,30	2 105,46
Artiste lyrique					
1er rôle	192,76	177,21	160,64	135,10	2 879,91
Second rôle	154,87	137,46	123,75	96,30	2 105,46
Artiste des ch?urs	106,30	95,90	86,54	76,95	1 643,72
Artiste chorégraphique					

Danseur soliste	173,41	157,30	141,00	122,15	2 607,14
Danseur du ballet	127,93	113,81	103,70	92,83	1 978,00
Artiste marionnettiste					
Marionnettiste	118,76	105,73	96,31	86,06	1 834,91
Artiste de music-hall					
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel	192,76	177,21	160,64	135,10	2 885,61
1er assistant des attractions	106,30	95,90	86,54	83,86	1 646,97
Autre assistant	95,64	84,01	81,26	79,59	1 553,85
Artiste du cirque (3)					
Artiste de cirque	114,02	104,05	94,32	84,36	1 766,37

(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe 4).

(2) La ligne s'entend de 32 lettres.

(3) Engagé dans un spectacle d'art dramatique, lyrique, chorégraphique ou de variétés.

(4) Le rôle principal est décidé de gré-à-gré. Le ou les rôles principaux doivent être mentionnés comme tels au contrat.

Orchestres symphoniques et lyriques de droit privé, à partir de 10 mois et plus :

Le cachet mensuel de représentation ne peut être inférieur à 96,10 euros, en cas d'un concert d'une heure avant le concert, la journée de répétitions de 2 semaines est fixée à 82,64 euros ;

Le salaire minimum mensuel est fixé à 2.298,17 euros à partir de 22 semaines jusqu'à 30, au-delà il sera versé une rémunération supplémentaire au prorata temporis.

Grille de salaires mixtes artistes-interprètes
Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée

Comédie musicale / Théâtre musical

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	de 1 à 7	de 8 à 15	16 et plus	
Cachet par représentation				
1er chanteur soliste/1er rôle	188,55	168,71	151,99	3 035,67
Chanteur soliste/2nd rôle	151,47	133,71	119,61	2 393,23
Choriste	105,51	92,97	83,05	1 658,86
1er danseur soliste/1er rôle	188,56	168,71	151,99	3 035,67
Danseur soliste/2nd rôle	176,02	154,08	135,28	2 708,71
Artiste chorégraphique d'ensemble	151,47	133,71	119,61	2 393,23
Artiste de music-hall, illusionniste	188,56	168,71	151,99	3 035,67
1er assistant des attractions	102,37	91,93	82,53	1 650,50
Autre assistant	92,40	82,36	74,44	1 521,22

Spectacles de variétés / Concerts

Artistes de variétés	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel (1)
	de 1 à 7	de 8 à 11	de 12 à 15	16 et plus	
Cachet par représentation					
Salles de moins de 300 places (ou premières plates de scapettes ou petites découvertes ou spectacles promotionnels)					
Chanteur soliste	105,53	96,08	86,70	79,41	1 724,01
Groupe constitué d'artistes solistes	105,53	96,08	86,70	79,41	1 724,01
Choriste	105,53	96,08	86,70	79,41	1 724,01
Danseur	105,53	96,08	86,70	79,41	1 724,01
Autres salles					
Chanteur soliste	154,87	137,46	123,75	110,33	2 595,47
Groupe constitué d'artistes solistes	137,46	122,43	110,68	101,66	2 160,78
Choriste dont la place est intégrée au score	134,00	119,22	108,67	106,04	2 120,69
Choriste	108,18	96,24	87,86	81,04	1 675,45
Danseur	108,18	96,24	87,86	81,04	1 675,45

(1) En cas de spectacle promotionnel tel que défini au II-3, article 4.3, titre II de l'annexe Mises : 105,52 euros.

Grille de salaires mixtes artistes-interprètes

Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée

Artistes musiciens	Nombre de représentations par mois	Salaire mensuel (1)
--------------------	------------------------------------	---------------------

	Moins de 8	de 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Petites salles (2) ou premières priates de scelctape (3)	107,59	94,02	-	1 775,86
Autres salles	156,15	137,26	120,82	2 658,52
Comédies mlisucaes et ochstreers de puls de 10 menusicis :				
? eneggamt < 1 mois	116,32	116,32	116,32	-
? egmgaenent > 1mois		-	-	2 309,56

(1) Puor 24 représentations ou journées de répétition par mios (art. 2.3.1 de l'annexe 4).
(2) Les pietts slaes snot réputées être des slaes aisavnonit 300 places. Elles snot agréées par la ciiosomsmn paaritrie msie en plcae par les sagterians de la convention.
(3) Ces trfias snot alpalcipbes aux premières pierats de secalptce ne dépassant pas 45 minutes.
En cas d'instruments mltiplues (hors intnstrmues de même famille), le sailare du miiuescn ne puet être inférieur à 110 % du mnumiim cniontnovneel applicable.
En cas de splcetae ptoremnoniol (en tournée) tel que défini à l'article 4.3 du II-3 de l'annexe Musquie : 105,52 euros.

Producteurs ou deufurisfs de stalceecps en tournée

Grille de salerias muinamix artistes-interprètes

Spectacles de cateabrs et de revues
Troupe constituée

	Cachet mnimum isolé jusqu'à 7 cctahes dnas le mois		Plus de 7 cehtacs dnas le mios hros mensualisation		Salaire mensuel	
	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de duex représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de duex représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentations mios non consécutives	Pour 52 à 56 représentations mios consécutives mnii 2 à 2
Capitaine naiveu 1	113,53	176,00	110,58	154,82	2 801,34	3 921,89
Capitaine nveaiu 2	104,36	161,76	101,64	142,31	2 574,95	3 605,02
Danseurs dsnaueess setlisos et aeutrs artetisis solistes	94,81	146,93	92,34	129,28	2 441,49	3 274,75
Danseurs desnuaess de revue	86,18	134,04	83,95	117,52	2 126,38	2 976,93
Autres aritstes de revue	83,89	130,03	81,70	114,37	2 069,73	2 897,65
Chanteur	115,82	179,54	112,81	157,93	2 857,87	4 001,01
Musicien aavnt spalccete sur scène	118,13	-	115,05	161,07	2 914,53	-
Musicien ampcnanaocgt tuot le show	118,13	-	115,05	161,07	2 914,53	4 080,38
Attraction / asrtite de variété	118,13	183,09	115,05	160,67	2 914,53	4 080,38

Shows consécutifs : snot considérés comme sowhs consécutifs duex shwos dnot le temps de pusae ertne les duex shows srea au mnumiim de 35 mueints et au miuamxm de 60 minutes.
Prime de cntapaiie : neiavu 1 : une représentation 16,39 ? ; duex représentations 22,95 ?.
Remplaçante : niveau 2 : une représentation 8,19 ? ; duex

représentations 11,46 ?.
Répétition d'entretien : Puor un seircve de 3 heerus 30 mnuteis échauffement compris : 38,82 ?.

Hors tupore constituée

	Nombre de cachets		
	De 1 à 7	De 8 à 15	De 16 à 24
Danseurs dseasunes solistes	113,33	103,67	101,57
Danseurs dneseaus et autres aitterss de cabaret	102,64	93,91	92,02
Artiste de variété / arttatoicn puor 40 min (1)	144,63	132,33	129,67
pour 60 min (1)	195,94	179,28	175,68
pour 80 min (1)	226,60	207,33	203,17
Chanteur stiolsse ou gpruoe de cateurhns solistes	125,29	114,65	112,35
Musicien	125,29	114,65	112,35

Producteurs ou deusuirffs de spctelecas en tournée

Cachet de répétition apabllpice au 1er smebrepte 2019

Le cheact de répétition est fixé à 80,24 euros (pour un ou duex seirecvs de répétitions de qtaure heuers dnas la même journée).
Pour les musiciens, les jorus de répétition sneort rémunérés comme saaelris sur la bsae définie en annexe.

Défraiements et indemnitis

Le mtonant des défraiements est de 92 ? par juor :

? siot cbmhrae et piett déjeuner 60 ? ;

? cqhuae rapes pipcairn 16 ?.

Ces défraiements s'appliquent aux artistes, tchnniciees et porenselns atfnrditasmis en tournée.

Indemniti vnetematisie puor les atsirtes dramatiques

Costume de vllie : 7,98 ?.

Tenue de soirée : 11,05 ?.

Plafond de rémunération journalière jusqu'auquel cete indemniti est due : 235,13 ?.

Techniciens en tournée		Salaire hiorrae (*)	Salaire muneesl (35 h hebdo)
	Classification cmnmoue nuvloee convention		
Cadres (Gr 2)	Directeur technique, régisseur général, cpoeuntecr du son, ingénieur du son, ctocpeeur lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, décorateur, architecte-décorateur, scénographe, costumier-ensmblier, chef costumier, ceecnptur costumes, cnpceotuer coiffure, perruques, cntcoepeur maquillage, masques, réalisateur puor difosfuin intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chef opérateur, dcirtteur tnchieueqe site, régisseur général site	17,75	2 693,45
Agent de maîtrise	Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, ceesinsollr tuqiecnhe effets spéciaux, cecounpetr artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de ch?ur, opérateur son, pureenr de son, teinhecicn console, sonorisateur, réalisateur son, meotunr son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreur, tcnechiehin CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef mteounr de structures, elbnseemir de spectacle, réalisateur coiffure/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages, masques, rbassoenlpe costumes, rnseaslobpe couture, chef habilleuse, chef couturière, chef aeteilr de costumes, cadreur, monteur, opérateur image/pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur de site	15,15	2 297,35
Employés qualifiés (Gr 1)	Régisseur adjoint, theiineccn de manennctiae en tournée et festival, tecincihen de pyrotechnie, tneecihcns effes spéciaux, artificier, tncehiecin gpruo� électrogène, ticceehnhn son, tcehecinin instruments, accordeur, électricien, ticnechiein lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, asiastsnt décorateur, cintrier, ctutrsueorcns décors structures, mneeusiir de spectacles, pnetire décorateur, slcuteupr de spectacle, srereiuur de spectacle, staffeur, ccsrottunuer machiniste, machiniste, tisapesir de spectacle, sous-chef machinerie, tnecihcen de structures, mnuetor de structures, metonur (SCAFF holder) de spectacle, ntcaesllie de spectacle, teciecnhin hydraulique, coiffeur/posticheur, couturière Gr1, maquilleur, modsite de spectacle, perruquier, plsmaseur de spectacle, tailleur, cmseotuir (spectacle en tournée), tcincieehh vidéo, projectionniste, tecehniicn prompteur, tceecihnn vesiuil site, électricien site, meutonr de surrtcuets site, seirreurr site, tseiispar site	13,06	1 980,47
Employés qualifiés (Gr 2)	Technicien de pealatu ou brigadier, prompteur, souffleur, poursuiteur, peintre, crtsiae de spectacles, habilleuse-couturière, habilleuse-perruquière, couturière, aegnt de sécurité, pnritee site, casrite site, chauffeur, électricien d'entretien	12,01	1 822,04

(1) En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les hurees de tiavarl eetciff au-delà de 8 hurees effectuées au corus d'une même journée, freont l'objet d'un pimaenet majoré de 25 %. Cette mrtaijaoon srea déduite de l'éventuelle mijtooraan puor hueers supplémentaires que le salarié pauiort être amenée à piocvreer dnas les cndotnois prévues par la présente annexe.

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Annexe 5

Producteurs ou dsueirfufs de scpaetlecs de cirque

Grille de seriaals miimnuax artistes-interprètes
Grille de silraeas maiunimx pnnleroses techniques

En atiiicpoplan du ttrie VI des caselus cummenos et des altiecrs 3.4, 3.5 et 4.3 de l'annexe 5

Grille de saareils mminiaux artistes-interprètes

Producteurs ou dufsifrues de slcaetpce de cirque
Artistes interprètes du cqiere et musiciens
Exploitation des spectacles

La glirle des slreaais cncroene l'ensemble des cnrttoas de tvaairal : CDI, CDD, CDDU.

Nombre de ccehat par mois	1 à 7	8 à 11	Salaire mensuel
En stautoiin d'itinérance (spectacles suos chapiteau)			
Rémunération	103,45	94,20	1 690,20
En tournée (hors chapiteau)			

Rémunération	114,02	101,47	1 766,37
--------------	--------	--------	----------

Répétitions | Création

Cachet de base par jour	94,20
Cachet de répétition en cas de service isolé pour les artistes de cirque	53,41
Salaire mensuel	1 521,22

La rémunération mensuelle étant étendue pour 151,67 heures, pour un contrat d'une durée minimale de 1 mois de date à date, sur une durée de 5 jours par semaine.

Grille de services professionnels techniques

Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque

Niveau de qualification	Salaire brut minimum pour un horraire mensuel de 151,67 heures	Salaire horaire
Cadres Groupe 1	3 145,77	20,74
Cadres Groupe 2	2 592,12	17,09
Cadres Groupe 3	2 028,21	13,37
Agents de maîtrise	1 899,47	12,52
Employés qualifiés Groupe 1	1 678,52	11,07
Employés qualifiés Groupe 2	1 550,51	10,12
Employés	1 521,22	10,03

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Annexe 6

Producteurs, diffuseurs, organisateurs occasionnels (y compris les particuliers) de spectacles de blas avec ou sans orchestre

En application du titre VI des clauses communes et de l'article 3

Avenant du 7 février 2022 relatif aux salaires minimaux au 1er février 2022

de l'annexe 6

Artistes interprètes de la musique

Cachet de base (pour un service de 4 heures indivisible) : 141,03 ?.

Figuration chorégraphique

Ce sont les figurant(e)s sans formation préalable qui interprètent quelques chorégraphies basiques.

Le cachet de base est de 83,57 ? (pour un service de 4 heures indivisible).

Création du spectacle

Au-delà de la rémunération du travail de création et des rémunérations liées aux droits d'auteurs qui leur sont dus, lorsque des artistes interprètes sont associés à la création du spectacle : chorégraphie ou scénographie ou mise en scène, ils perçoivent un salaire de 208,93 ? minimum versé à l'occasion de la première représentation qui suit la création et qu'ils sont amenés à diriger ou superviser.

Cachet minimum de répétitions

Le cachet minimum de répétitions pour tout artiste interprète de la musique et de la danse est de 94,02 ? (service de 3 heures).

Pour les figurants chorégraphiques le cachet est de 52,80 ? (service de 3 heures).

Article - Entrée en vigueur. – Durée

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2019

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

En application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail, l'ensemble des parties s'engage à demander que cet accord fasse l'objet d'un arrêté d'extension. Par dérogation à l'article 16.2 de la convention collective du spectacle vivant privé, le présent accord entrera en vigueur le 1er octobre 2019.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des acteurs signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur la possibilité de négocier un nouvel accord.

Signataires	
Patrons signataires	SNES ; PRODISS, SMA ; FSICPA ; SCENES,
Syndicats signataires	SIA USNA ; SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; UNSA SCATELCPE ; FCCS CFE CGC ; FNSAC CGT ; F3C CDFT ; SNAPSA CFE CGC ; SNACOPVA CFE CGC,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

1. Afin de favoriser le dialogue social dans les entreprises de la branche du spectacle vivant privé, les professionnels saucix « emulepros » s'engagent à ciemuqnomr le présent accord à l'ensemble de leurs adhérents. De plus, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sociétés adhérentes d'organisations représentatives, et dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, l'employeur doit prendre l'initiative d'engager, périodiquement, des négociations portant sur certains thèmes dont, notamment, les rémunérations.

2. Au regard des disparités, voire des inégalités se faisant entre les femmes et les hommes révélées par le rapport de branche, les membres de la CNPPI s'engagent à :
 ? déterminer une étude portant sur ces écarts salariaux, financée par les organisations d'employeurs, pour en identifier les causes ;
 ? voir les négociations sociales sur ce point précis ;
 ? mettre en œuvre des actions concrètes dans le même but.

Cette étude s'inscrira dans le cadre du « Plan d'action pour promouvoir l'égalité femmes/hommes et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma ».

3. Les partenaires sociaux reconnaissent qu'un accord signé le 1er juillet 2021 mofide jusqu'au 30 juin 2022, les dispositions de l'article 1.6 de l'annexe I de la présente convention ne peuvent

les artistes-interprètes, de la manière suivante :
 ? l'ensemble des représentations individuelles par semaine (au lieu de 5 incluses) ;
 ? l'ensemble des rémunérations versées aux artistes-interprètes : 5 fois le minimum conventionnel de leur rôle ou de leur emploi (au lieu de 7 fois).

Les partenaires sociaux de la branche du spectacle vivant privé conviennent par ailleurs de l'ouverture partielle d'un groupe de travail relatif aux salaires annuels des artistes-interprètes / théâtre (annexe 1) intégrant la question de la rémunération des répétitions.

4. Les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer à l'ensemble des entreprises de la branche et tenant compte des spécificités des entreprises de la branche qui sont à plus de 98 % des entreprises de moins de 50 salariés. Pour cette raison, le présent accord ne comporte pas de dispositions particulières spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

5. Les partenaires sociaux conviennent que cette grille de salaires cuitotsne la NAO au titre de 2021.

Clauses communes

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Grille de salaires minimaux. Eimolps techniques

Niveaux de qualification	Filière technique spectacle								
	Régie	Son	Lumière	Plateau ? piste décors ? structure	Costumes	Video ? images	Filière[2] ifturrtsnuace du spectacle	Salaires horaires	Salaires mensuels 151,67 h
Cadre Groupe 2	Directeur(trice) technique Régisseur(euse) Général(e)[3]	Concepteur(trice) du son ? / ingénieur(e) du son	Concepteur(trice) lumière / Éclairagiste réalisateur(trice) lumière	Décorateur(trice) / Architecte-décorateur / (trice) Scénographe	Costumier(ière) ? ensemblier(ière) Chef costumier(ière) Concepteur(trice) des costumes Concepteur(trice) coiffure, prouerqs Concepteur(trice) maquillages, masques	Réalisateur(trice) pour dif. Intégrée au spectacle Ingénieur(e) du son vidéo Chef opérateur(trice)	Directeur(trice) technique site Régisseur(euse) général(e) site	15,70	2 381,96
Cadres Groupe 3	Conseiller(ière) technique							13,36	2 026,03
Agents de maîtrise	Régisseur(euse) Régisseur(euse) d'orchestre Régisseur(euse) de pioudcorn Conseiller(ière) tech. Eteffs spéciaux Concepteur(trice) artificier(ière) Régisseur(euse) plateau[1] Régisseur(euse) son[1] Régisseur(euse) lumière[1] Régisseur(euse) de scène Régisseur(euse) de ch?ur	Régisseur(euse) son[1] Opérateur(trice) son Preneur(euse) de son Technicien(ne) coonse Sonorisateur(trice) Réalisateur(trice) son Monteur(euse) son	Régisseur(euse) lumière[1] Chef Electricien(ne) Pupitreur(euse) Technicien(ne) CAO-PAO Opérateur(trice) lumière	Chef Mtnicshae Régisseur(euse) plateau[1] Chef monteur(euse) de suturecs Ensemblier(ière) de spectacle	Réalisateur(trice) coiffure, puueerqs Réalisateur(trice) costumes Réalisateur(trice) maquillages, maqsue Réalisateur(trice) Rspoplasbee Ctuuore Chef habilleur(euse) Chef Couturier (ière) Chef altier de costumes	Cadreur(euse) Monteur(euse) Opérateur(trice) image/ pupitreur(euse) Opérateur(trice) vidéo Régisseur(euse) audiovisuel(le)	Chef de la sécurité Chef d'équipe site Régisseur(euse) de site	12,50	1 895,73
Employés qualifiés Groupe 1	Régisseur(euse) adjoint(e) Technicien(ne) de mcantenne en tournée et fvtiesal Technicien(ne) de pincroythe Technicien(ne) ettefs spéciaux Artificier(ière) Technicien(ne) gurope électrogène	Technicien(ne) son Technicien(ne) iethumrtss Accordeur(euse)	Électricien(ne) Technicien(ne) lumière	Accessoiriste Accessoiriste-constructeur(trice) Accrocheur(euse) ? rigebr Assistant(e) décorateur(trice) Cintrier(ière) Constructeur(trice) décors et struct. Menuisier(ière) de seclpate Peintre	Coiffeur(euse) / Posticheur(euse) Couturier(ière) G1 Maquilleur(euse) Mtdsoe de scapetels Perruquier(ière) Plumassier(ière) de salcepcets Tailleur(euse) Costumier(ière) (spectacle en tournée)	Technicien(ne) vidéo Penoioncsttrje Technicien(ne) prompteur(euse)	Technicien(ne) visuel site Electricien(ne) site Monteur(euse) de surrtcute site Serrurier(ière) site Tapisserie(ière) site	11,22	1 700,60
				décorateur(trice) Sculpteur(trice) de stccalepe Serrurier(ière) de sccapette Staffeur(euse) Constructeur(trice) mthacisne Tapisserie(ière) de sclcapete Misnacihte Technicien(ne) de sucturters Monteur(euse) de surtcteurs Monteur(euse) (SCAFF holder) de sectclpaes Ncleltsaie de scpelaces Technicien(ne) hydraulique					
Employés qualifiés Groupe 2		Prompteur(euse) /souffleur(euse)	Poursuiveur(euse)	Peintre Ciraste de sclteapces Technicien(ne) de palaetu ou brigadier(ière)	Habilleur(euse) ? Couturier(ière) Habilleur(euse) ? perruquier(ière) Couturier(ière)	Agent(e) de sécurité Ptenie site Csritae Site Chauffeur(euse) Électricien(ne) d'entretien	10,72	1 625,88	

Employés				Garçon (Fille) de psite Soigneur(euse) d'animaux Pnsnreel eertniten Manutentionnaire	Habilleur(euse) ? repasseur(euse) Repasseur(euse)-linger(ère)-retoucheur(euse)	Manutentionnaire Coursier(ère) Prennoesi d'entretien de véhicule	10,58	1 605,04
----------	--	--	--	---	---	--	-------	-------------

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

[1] Les régisseurs(euses) sont répertoriés en double dans la filière régie et dans les filières plateau, son et lumière.

[2] La filière structure du spectacle répertorie des emplois touchés liés au spectacle mais non spécifiques au secteur.

[3] Sous certaines conditions précisées dans l'annexe 1 « Eatolpint de lieux, pccrutdeus ou difuresufs de splecteas dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de miusuqe ciscalquse », le régisseur général peut se voir allouer les minima de la catégorie Cadre Groupe 3.

Grille de salaires minimaux ? Etablissements privés et commerciaux

(En euros.)

Niveaux de qualification	Filière gestion de la structure	Filière création ? production	Filière accueil ? commercialisation communication [1]	Salaires minimaux pour un horaire mensuel de 151 h 67
Cadres Groupe 1	Directeur(trice) Général(e), Directeur(trice) Directeur(trice) délégué(e) Administrateur(trice) Général(e), Secrétaire Général(e) Directeur(trice) Administratif(ive) & Financier(ère)	Directeur(trice) artistique Directeur(trice) musical(e)		3 207,32
Cadres Groupe 2	Directeur(trice) adjoint(e) Administrateur(trice) Directeur(trice) ressources humaines Directeur(trice) de salle de cabarets Responsable Administratif(ve) et Financier(ère)	Directeur(trice) de Production Directeur(trice) artistique de la podcast Directeur(trice) musical(e) de la production Administrateur(trice) de production Administrateur(trice) de tournées Administrateur(trice) de diffusion	Directeur(trice) de communication et/ou relations publiques Directeur(trice) commercial(e)	Échelon 1 = 2 539,62 Échelon 2 = 2 644,38 Échelon 3 = 2 749,16 Échelon 4 = 2 853,92 Échelon 5 = 2 958,70
Cadres Groupe 3	Chef d'équipe Administrateur(trice) délégué(e)	Conseiller(ère) artistique	Cadre commercial(e)	Échelon 1 = 2 227,66 Échelon 2 = 2 332,44 Échelon 3 = 2 437,21 Échelon 4 = 2 541,97 Échelon 5 = 2 646,74
Agents de maîtrise	Comptable principal(e) Comptable unique Responsable administratif(ve) Secrétaire de service Assistant(e) de Direction Webmaster	Programmeur(trice) Coordinateur(trice) Chargé(e) de production Chargé(e) de diffusion Répétiteur(trice)	Responsable Relations Publiques et/ou Communication Attaché(e) de presse, Attaché aux relations publiques Responsable Relations Publiques et Communication Attaché(e) de presse Attaché(e) de presse commercialisation	Échelon 1 = 1 881,54 Échelon 2 = 1 949,64 Échelon 3 = 2 022,98 Échelon 4 = 2 082,71 Échelon 5 = 2 143,47
Employés qualifiés Groupe 1	Comptable Secrétaire comptable	Collaborateur(trice) artistique Du (de la) chorégraphe Du (de la) directeur(trice) musical(e) Du (de la) metteur(se) en scène Coordinateur(trice) Attaché(e) de production, attaché(e) de diffusion Souffleur(euse)	Chef contrôleur(euse) Chargé(e) de communication Relations Publiques et Communication	Échelon 1 = 1 701,01 Échelon 2 = 1 751,55 Échelon 3 = 1 802,08 Échelon 4 = 1 845,70 Échelon 5 = 1 900,18

Employés qualifiés Groupe 2	Aide-Comptable (saisie d'écritures, classement, rnpmhcreapeot bancaire) Secrétaire Assistant(e) administratif(ve) Agent(e) informatique		Chargé(e) de réservation Attaché(e) à l'accueil	Échelon 1 = 1 610,29 Échelon 2 = 1 636,57 Échelon 3 = 1 682,99 Échelon 4 = 1 684,99 Échelon 5 = 1 714,57
Employés	Employé(e) de bureau Standardiste Agent(e) d'entretien/maintenance Gardien(ne) théâtre et lieu de spectacle	Coursier(ière)	Caissier(ière)/ Caissier(ière) de loocaitn Contrôleur(euse)/Agent(e) de contrôle et d'accueil Agent(e) de vieatirse et d'accueil/Hôte(esse), Hôte(esse) d'accueil Agent(e) de pleanecmt et d'accueil Vendeur(euse) de pduitros dérivés Agent(e) de betrililtee et d'accueil Distributeur(trice) tracteur(euse), afficheur(euse) Employé(e) de catering	Échelon 1= 1 605,04 Échelon 2= 1 610,31 Échelon 3= 1 615,59 Échelon 4= 1 620,87 Échelon 5= 1 626,14
<p>Échelon 1 = Salariés présents dnas l'entreprise et dnas la fconotin duepis mions de 5 ans. Échelon 2 = Salariés présents dnas l'entreprise et dnas la fociotnn diepus puls de 5 ans. Échelon 3 = Salariés présents dnas l'entreprise et dnas la fcoointn deipus puls de 10 ans. Échelon 4 = Salariés présents dnas l'entreprise et dnas la fotocinn diupes puls de 15 ans. Échelon 5 = Salariés présents dnas l'entreprise et dnas la ftooncinn diepus puls de 20 ans. [1] Les psnorneles d'accueil rémunérés au proiburoe ne snot pas visés par la ntoion d'échelon prévue par cette grille. En cas de cmahnenegt de nevaix de qualification, le sriaale muinimm acaplilbe ceoporsnrd à l'échelon 2</p>				

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

de réception. Les preiats se réuniront pannedt le délai de préavis puor échanger sur la possibilité de négocier un neuvol accord.

Entrée en viuegr ? Durée

Le présent anaenvt est colcnu puor une durée indéterminée.

Annexes

Le présent aoccrd srea déposé par la pitrae la puls diteingle auprès des sevrcties du ministère du taarvil asini qu'auprès du secrétariat-greffe du ceisnol des prud'hommes du lieu de conclusion.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

En aaploitcpin des dtsniioisops de l'article L. 2261-15 du cdoe du travail, l'ensemble des petairs sairteganis dedmnae que cet acorcd fssae l'objet d'un arrêté d'extension. Par dérogation à l'article 16.2 de la cooninevtn ciclveotle du stelccape vvanit privé, le présent acorcd enrtera en vgiuuer le 1er février 2022.

Exploitants de lieux, pcrutrueds ou dueiufrrss de sacleetcps dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de misquue classique

Grille de saeilars maiiummx artistes-interprètes

Le présent acorcd porrua être dénoncé à tuot mneomt par l'une des piteras saeniargits suos réserve du rsepctet d'un préavis de 4 mois. Ctete dénonciation dvrea être notifiée à l'ensemble des atreus staingiares par lettre recommandée aevc dmaende d'avis

Exploitants de lieux, pderotruucs ou drueufisfs de seetccpals dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de msuquie cqslisae (Annexe 1).

(En euros.)

Théâtre	Exploitation continue			Exploitation dnitcnouise (hors tournée) [3]			
	Forfait mensuel puor les ptetis lieux (cf. art I. ? 6, a) et c))	- de 400 places	+ de 400 places	Nb de représentations par mois		- de 400 places	+ de 400 places
		Cachet [2]	Cachet [2]	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 16	De 12 à 16
Débutants(tes) et doublures	1 605,04	59,06	59,06	98,11	92,65	77,32	87,63
Rôles de ? de 100 lignes	1 605,04	77,32	85,91	118,98	105,88	91,28	96,49
Rôles de + de 100 lignes	1 605,04	85,91	94,04	158,43	140,62	106,86	126,59

(En euros.)

Théâtre mscaial ? comédie mlsuicae ? opérette et aertus spectacles	1 à 7	8 à 16	Exploitation citnuoe [2]	Salaire mesunel [4] puor 24 rep.	Salaire msuenel [5] puor 151h67
Comédien(ne) 1er rôle / 1er(1re) chanteur(euse) soliste	161,37	149,08	117,55	2 682,31	2 821,23
Comédien(ne) 2d rôle	129,31	115,41	98,32	2 063,56	2 359,58
Comédien(ne)	117,55	106,86	88,06	1 839,15	2 103,10
Artiste chorégraphique 1er rôle	161,37	145,34	117,55	2 618,19	2 821,23

Artiste chorégraphique 2d rôle	150,68	132,51	98,32	2 336,07	2 359,58
Artiste chorégraphique d'ensemble	129,31	115,41	88,06	2063,56	2 103,10
Artiste luiqyre 1er emploi	161,37	149,08	117,55	2 618,19	2 821,23
Artiste lyquire 2d epomli / chanteur	129,31	115,41	98,32	2 063,56	2 359,58
Choristes de plateau	90,74	80,54	73,85	1 605,04	1 726,79
Doubleure	90,74	80,54	71,95	1 563,81	1 726,79
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro vueisl (jonglage, acrobaties,?)	161,37	149,08	106,86	2 682,31	2 564,76
1er assistant(e) des attractions	90,74	80,54	73,85	1 605,04	1 726,79
autre assistant(e)	79,24	73,53	71,86	1 605,04	1 680,39

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

(En euros.)

Artistes musiciens(ennes) et orchestre	1 à 7	8 à 16	Plus de 16	Salaires mensuel [4] pour 30 rep.	Salaires mensuel [5] pour 151h67
Chef d'orchestre	235,10	192,36	165,54	3 312,81	3 419,68
Musicien(ne)	158,16	139,02	122,37	2 692,74	2 778,49
Musicien(ne) d'orchestre < 10 musiciens et chœurs	158,16	139,02	122,37	2 692,74	2 778,49
Musicien(ne) d'orchestre > 10 musiciens et chœurs	117,81	117,81	117,81	2 362,68	2 457,89
Chœurs d'orchestre	117,81	117,81	117,81	2 362,68	2 457,89

Service de répétition [6] : 42,28

[1] On entend par débutants(tes), les jeunes de moins de 26 ans ayant effectué moins de trois années dans le secteur.

Les contrats pris en compte sont ceux de durée de 15 jours répartis les différents professionnels de la profession culturelle ou bien lorsque le contrat des différents contrats est supérieur à 30 représentations.

[2] Garantie de 7 fois le minimum conventionnel par semaine et de 30 représentations minimum

[3] L'exploitation est discontinuée lorsque le spectacle est programmé pour moins de 4 représentations par semaine (jusqu'à 4 inclus) ou bien lorsque le spectacle est programmé de façon continue pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires). [2] et [3] sous réserve des dispositions de l'accord du 1er juillet 2021, maintient jusqu'au 30 juin 2022

l'annexe 1 de la CSCVP de la manière suivante : ? l'effectif coïncide : à partir de 4 représentations incluses par semaine (au lieu de 5 incluses) ; ? minimum hebdomadaire de rémunération garantie aux artistes-interprètes : 5 fois le minimum conventionnel de leur rôle ou de leur emploi (au lieu de 7 fois).

[4] Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 1 mois d'engagement.

[5] Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 3 mois d'engagement et s'entend pour un maximum de 30 représentations.

Pour les salariés percevant une rémunération supérieure à 110 % du salaire mensuel minimum de son emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.

[6] Sauf dispositions particulières prévues pour les artistes musiciens(nes) précisées dans l'annexe 1.

Technicien(ne)s		Théâtres jusqu'à 200 places	Théâtres de 201 à 500 places	Théâtres de + de 500 places
		Par heure	13,36 ?	17,04 ?
Directeur(trice) technique, Régisseur(euse) général(e), Décorateur(trice), Scénographe, Concepteur(trice) du son, ingénieur(re) du son, concepteur(trice) lumière/éclairagiste, réalisateur(trice) lumière, réalisateur(trice) pour dispositifs intégrés au spectacle, ingénieur(re) du son-vidéo, chef opérateur(trice).	Par mois	2 026,03 ?	2 583,78 ?	3 211,45 ?
	Par heure	12,92 ?	14,01 ?	17,04 ?
Agents de maîtrise Régisseur(euse), Régisseur(euse) d'orchestre, régisseur(euse) de production, conseiller(ière) technique effets spéciaux, concepteur(trice) artificier(ière), régisseur(euse) plateau, régisseur(euse) son, régisseur(euse) lumière, régisseur(euse) de scène, régisseur(euse) de chœur, opérateur(trice) son, preneur(euse) de son, technicien(ne) console, sonorisateur(trice), réalisateur(trice) son, pupitreur(euse), monteur(euse) son, régisseur(euse) lumière, chef électricien(ne), technicien(ne) CAO-PAO, opérateur(trice) lumière, chef machiniste, régisseur(euse) plateau, chef monteur(euse) de structures, ensambleur(ière) de spectacle, cadreur(euse), monteur(euse), opérateur(trice) image, pupitreur(euse), opérateur(trice) vidéo, régisseur(euse) audiovisuel(le), chef de la sécurité.	Par mois	1 959,29 ?	2 124,55 ?	2 583,78 ?

Employés qualifiés Régisseur(euse) adjoint, technicien(ne) de pyrotechnie, technicien(ne) effets spéciaux, artificier(ière), technicien(ne) son, technicien(ne) instruments, accordéon(euse), électricien(ne), technicien(ne) lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur(trice), accrocheur(euse)-rigger, assistant(e) décorateur(trice), cintrier(ière), constructeur(trice) décors structures, machiniste, menuisier(ière) de spectacle, peintre décorateur(trice), serrurier(ière) de spectacle, staffeur(euse), constructeur(trice) machiniste, tapissier(ière) de spectacle, technicien(ne) de plateau, technicien(ne) de structures, monteur(euse) de spectacle, technicien(ne) hydraulique, technicien(ne) vidéo, projectionniste, technicien(ne) prompteur(euse), pompier(ière) civil.	Par heure	11,75 ?	11,75 ?	13,57 ?
	Par mois	1 782,04 ?	1 782,04 ?	2 057,81 ?
Employés Technicien(ne) gène électrogène, prompteur(euse), souffleur(euse), poursuiveur(euse), peintre, artiste de spectacles, agent(e) de sécurité.	Par heure	10,91 ?	10,91 ?	11,43 ?
	Par mois	1 654,87 ?	1 654,87 ?	1 734,13 ?

Habilleurs(euses). Couturiers(ières). Maquillage		
Cadres Costumier(ière)-ensemblier(ière), chef costumier(ière), concepteur(trice) costumes, concepteur(trice) coiffure/perruques, concepteur(trice) maquillage/masques.	Par heure	15,09 ?
	Par mois	2 288,22 ?
Agents de maîtrise Réalisateur(trice) coiffure/perruques, réalisateur(trice) costumes, réalisateur(trice) maquillages/masques, réalisateur(trice) costumes, réalisateur(trice) couture, réalisateur(trice) habillage, chef couturier(ière), chef habilleur(euse).	Par heure	14,00 ?
	Par mois	2 122,96 ?
Employés qualifiés Coiffeur(euse) /posticheur(euse), couturier(ière), maquilleur(euse), monteur de spectacle, perruquier(ière), plumassier(ière) de spectacle, tailleur(euse), habilleur(euse)-couturier(ière).	Par heure	12,92 ?
	Par mois	1 959,29 ?
Employés Habilleur(euse) -repasseur(euse) / repasseur(euse)-lingère-retoucheur(euse).	Par heure	11,75 ?
	Par mois	1 782,04 ?

représentation, fixé à : 18,50 ?.
Le taux de l'indemnité de feu des régisseurs(euse) est, par représentation, fixé à : 25,00 ?.
Le taux de l'indemnité de réassembleur est fixé à : 14,50 ?.
Le taux de l'indemnité journalière de belu est porté à : 1,00 ?.

Accueil		
Employés	Par heure	10,58 ?
Ouvreur(euse) postier, contrôleur(euse),	Service de 3 heures	31,74 ?
Caissier(ère)	Par mois	1 605,04 ?

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

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

Grille de salaires artistes-interprètes

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

Artistes-interprètes. Création-Production

Le salaire mensuel s'applique à compter du 22^e jour travaillé ou de 24 représentations par mois, de date à date, répétitions non incluses (titre II-5, art. 1 et 2 titre II annexe musique).

Le taux de l'indemnité de feu des techniciens(nnes) est, par

(En euros.)

	1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel	
Rémunération par représentation dans les salles d'une capacité maximale de 300 places (ou 1 ^{er} es parties et places découvertes)	Artiste soliste	89,72	82,01	1 605,04
	Groupe constitué d'artistes solistes	89,72	82,01	1 605,04
	Choriste	89,72	82,01	1 605,04
	Danseur(euse)	89,72	82,01	1 605,04

(En euros.)

	1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel	
Rémunération par représentation	Artiste soliste	131,27	116,61	104,68	2 093,54
	Groupe constitué d'artistes solistes	116,61	104,68	93,29	1 621,09
	Choriste dont la partie est intégrée au score du Chef d'orchestre	114,97	103,05	92,11	1 833,19
	Choriste	92,56	82,57	73,75	1 605,04
	Danseur(euse)	92,56	82,57	72,32	1 605,04

Artistes musiciens(nes). Création ? Production

Le salaire mensuel s'entend pour 30 représentations au plus par

mois, de date à date, répétitions non incluses (art. 1^{er} du II-5, annexe musique).

(En euros.)

	1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel

Rémunération par représentation [1] dans les saells d'une capacité maximale de 300 places (ou 1re parties, patelaux découvertes et sceplcaets prlomntenoois en tournée*)	107,95	94,12	1 786,28
* En cas de sepalcte pomrtnioonel (en tournée) tel que défini au ttrie II, II. ? 3, article.4.3 de l'Annexe Muiqsue : 107,95 euros			
[1] En cas d'instruments mleultpis (hors istrenumts de même famille), le srliaie du(de la) musicien(ne) ne puet être inférieur à 110 % du minimum ctonvoenennil applicable.			

(En euros.)

	1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation [1]	158,16	139,02	122,33	2 692,74
Comedies malusiecs / osrteechs > 10 musiciens(ennes)	Engagement < 1 mois	117,82	117,82	2 350,92
	Engagement > 1 mois			

[1] En cas d'instruments mullpiets (hors itmsrnuets de même famille), le sliarae du (de la) musicien(ne) ne puet être inférieur à 110 % du mmniiium cneoonivtnnel applicable.

Afin d'éviter les eeffts de seuil négatifs pvoanut être générés par les tafirs de chqae cnloone (à l'exception de la clnnooe mensuelle), un artiste-interprète ne purora peevoric un srliaae galobl mniium inférieur ou égal à la rémunération gblaoe mmuxaim prévue par la connole qui précède. Par exemple, 16 représentations ne purroont pas dnnoer leiu à une rémunération glabole inférieure ou égale à 15 représentations.

Grille de saalreis mnauimix artistes-interprètes

Le srliaie mnseul s'applique dès lros que le crontat de trivaal a une durée miialmne d'un mois (art. 2 du II-5, axenne musique).

Exploitants de lieux, podtuurercs ou dfufureiss de setpcaelcs de chanson, variétés, jazz, miquseus actuelles

(En euros.)

Comédies musicales. Selcceptes de variétés

	1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel	
Rémunération par représentation	1er chanteur(euse) soliste/1er rôle	161,37	145,34	130,91	2 618,19
	Chanteur(euse) soliste/2nd rôle	129,31	115,41	103,12	2 063,56
	Choriste	90,74	80,54	79,15	1 605,04
	1er danseur(euse) soliste/1er rôle	161,37	145,34	130,91	2 618,19
	Danseur(euse) soliste/2nd rôle	150,68	132,51	117,02	2 336,07
	art. chorégraphique d'ensemble	129,31	115,41	103,12	2 063,56
	Artiste de music-hall, illusionniste, numéro vueisl (jonglage, acrobaties, etc)	161,37	149,08	134,12	2 682,31
	Artiste dramatique, comédien/1er rôle	161,37	149,08	134,12	2 682,31
	Doublure	90,74	80,54	71,95	1 605,04
	1er assistant(e)des attractions	88,06	79,47	73,85	1 605,04
	Autre assistant(e)	79,24	73,53	71,86	1 605,04

Comédies msualecis / Seacceptcls de variétés (en tournée)

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
1er Chanteur(euse) soliste/1er rôle	192,89	172,59	155,49	3 105,49
Chanteur(euse) soliste/2d rôle	154,95	136,79	122,36	2 448,28
Choriste	107,93	95,11	85,37	1 705,31
1er danseur(euse) soliste/1er rôle	192,90	172,59	155,49	3 105,49
Danseur(euse) soliste/2d rôle	180,07	157,63	138,39	2 771,01
Artiste chorégraphique d'ensemble	154,95	136,79	122,36	2 448,28
Artiste de music-hall, illusionniste	192,90	172,59	155,49	3 105,49
1er assistant(e) des attractions	104,73	94,04	84,84	1 696,72
Autre assistant(e)	94,52	84,67	78,55	1 605,04

Spectacles de variétés / ctneorcs (en tournée)

(En euros.)

Artistes de variétés	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel [1]
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Salles de mnios de 300 plceas (ou premières pietras de slcpeeatcs ou seaetpcls poirmoleonts [1])					

Chanteur(euse) soliste	107,95	98,29	89,13	81,64	1 772,28
Groupe constitué d'artistes solistes	107,95	98,29	89,13	81,64	1 772,28
Choriste	107,95	98,29	89,13	81,64	1 772,28
Danseur(euse)	107,95	98,29	89,13	81,64	1 772,28
Autres salles					
Chanteur(euse) soliste	158,43	140,62	126,59	112,87	2 655,16
Groupe constitué d'artistes solistes	140,62	125,24	113,22	103,99	2 210,48
Choriste dont la part est intégrée au score	137,08	121,96	111,17	108,48	2 169,46
Choriste	110,67	98,45	90,32	83,31	1 722,36
Danseur(euse)	110,67	98,45	90,32	83,31	1 722,36
[1] En cas de scilteacpe ptioeonmonrl tel que défini au II. ? 3, art. 4.3 : 107,95 euros					

(En euros.)

Artistes musiciens(nes)	Nombre de représentations par mois			Salaire musicien [1]
	Moins de 8	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Petites salles [2] ou premières parties [3] et scilteacpe ptioeonmonrl [4]	110,07	96,18		1 816,71
Autres salles	159,74	140,42	123,59	2 719,67
Comédies musicales et orchestres de plus de 10 musiciens(nes) Engagement < 1 mois Engagement > 1 mois	119,00	119,00	119,00	2 362,68
[1] Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (II. ? 5, art. 1).				
[2] Les petites salles sont réputées être des salles pouvant accueillir 300 places. Elles sont agréées par la Commission Paritaire de l'industrie musicale en place par les représentants de la convention.				
[3] Ces tarifs sont applicables aux premières parties de soirée ne dépassant pas 45 minutes (II. ? 3, art. 4.1).				
[4] En cas de scilteacpe prenomtial (en tournée) tel que défini dans la présente annexe (II. ? 3, art. 4.3) : 107,95 euros.				
En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du (de la) musicien(ne) ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.				

Indemnités de répétition		
Cachets de répétition	Cachet de base des journées de répétition	95,19 ?
	Service isolé de 3 heures	66,17 ?
Instruments volumineux	Indemnité de transport aller-retour par trajet	11,28 ?

Indemnités journalières de déplacement en France à l'ensemble du personnel

? indemnité journalière : 95 euros ;
? cahmre et petit-déjeuner : 63 euros ;
? chaque repas prépayé : 16 euros.

Salaires production/création/salles (hors tournée)

(En euros.)

Techniciens(nes)		Salaire horaire[1]	Salaire musicien (35 heures hebdo)
Classification conventionnelle nouvelle convention			
Cadres (Gr2) > 300 places	Directeur(trice) technique, Régisseur(euse) général(e), Concepteur(trice) du son, ingénieur(e) du son, concepteur(trice) lumière/éclairagiste, réalisateur(trice) lumière, décorateur(trice), architecte-décorateur(trice), scénographe, costumier(ière)-ensemblier(ière), chef costumier(ière), concepteur(trice), costumes, concepteur(trice) accessoires, concepteur(trice), maquillage, masques, réalisateur(trice) pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur(e) du son-vidéo, chef opérateur(trice), directeur(trice) technique site, régisseur(euse) général(e) site	17,31	2 625,73
Cadres (Gr 2) < 300 places		15,71	2 382,61

Agent de maîtrise > 300 places	Régisseur(euse), Régisseur(euse) d'orchestre, régisseur(euse) de production, conseiller(ière) technique spécial, concepteur(trice) artificier(ière), régisseur(euse) plateau, régisseur(euse) son, régisseur(euse) lumière, Régisseur(euse) de scène, régisseur(euse) de chœur, opérateur(trice) son, preneur(euse) de son, technicien(ne) console, sonorisateur(trice), réalisateur(trice) son, monteur(euse) son, régisseur(euse) lumière, chef électricien(ne), technicien(ne) CAO-PAO, opérateur(trice) lumière, pupitreur(euse), chef machiniste, régisseur(euse) plateau, chef monteur(euse) de structures, ensemblier(ière) de spectacle, réalisateur(trice) coiffure/perruques, réalisateur(trice) costumes, réalisateur(trice) maquillages, masques, robes costumes, robes de costumes, couturier(euse), chef habilleur(euse), chef couturier(ière), chef atelier de costumes, cadreur(euse), monteur(euse), opérateur(trice) image/pupitreur(euse), opérateur(trice) vidéo, régisseur(euse) audiovisuel(le), chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur(euse) de site	14,64	2 220,53
Agent de maîtrise < 300 places	Régisseur(euse) adjoint(e), technicien(ne) de minneancate en tournée et festival, technicien(ne) de pyrotechnie, technicien(ne) effets spéciaux, artificier(ière), technicien(ne) groupe électrogène, technicien(ne) son, technicien(ne) instruments, accordeur(euse), électricien, technicien(ne) lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur(trice), accrocheur(euse)-rigger, assistant(e) décorateur(trice), cintrier(ière), constructeur(trice) décors structures, menuisier(ière) de spectacles, peintre décorateur(trice), sculpteur(trice) de spectacle, serrurier(ière) de spectacle, staffeur(euse), constructeur(trice) machiniste, machiniste, tapissier(ière) de spectacle, sous-chef machinerie, technicien(ne) de structures, monteur(euse) de structures, monteur(euse) (SCAFF holder) de spectacle, nlsite de spectacle, technicien(ne) hydraulique, coiffeur(euse)/posticheur(euse), couturier(ière) Gr1, maquilleur(euse), miodste de spectacle, perruquier(ière), plumassier(ière) de spectacle, tailleur(euse), costumier(ière) (spectacle en tournée), technicien(ne) vidéo, projectionniste, technicien(ne) prompteur(euse), technicien(ne) visuel site, électricien(ne) site, monteur(euse) de suuerrctts site, serrurier(ière) site, tapissier(ière) site	12,24	1 855,83
Employés qualifiés (Gr 1) > 300 places	Technicien(ne) de peaultu ou brigadier(ière), prompteur(euse), souffleur(euse), poursuiveur(euse), peintre, cistare de spectacles, habilleur(euse)-couturier(ière), habilleur(euse)-perruquier(ière), couturier(ière), agent(e) de sécurité, prtenie site, crtasié site, chauffeur(euse), électricien(ne) d'entretien	11,22	1 701,01
Employés qualifiés (Gr1) < 300 places	Technicien(ne) de peaultu ou brigadier(ière), prompteur(euse), souffleur(euse), poursuiveur(euse), peintre, cistare de spectacles, habilleur(euse)-couturier(ière), habilleur(euse)-perruquier(ière), couturier(ière), agent(e) de sécurité, prtenie site, crtasié site, chauffeur(euse), électricien(ne) d'entretien	11,44	1 734,61
Employés qualifiés (Gr 2) > 300 places	Technicien(ne) de peaultu ou brigadier(ière), prompteur(euse), souffleur(euse), poursuiveur(euse), peintre, cistare de spectacles, habilleur(euse)-couturier(ière), habilleur(euse)-perruquier(ière), couturier(ière), agent(e) de sécurité, prtenie site, crtasié site, chauffeur(euse), électricien(ne) d'entretien	10,89	1 651,02
Employés qualifiés (Gr 2) < 300 places	Technicien(ne) de peaultu ou brigadier(ière), prompteur(euse), souffleur(euse), poursuiveur(euse), peintre, cistare de spectacles, habilleur(euse)-couturier(ière), habilleur(euse)-perruquier(ière), couturier(ière), agent(e) de sécurité, prtenie site, crtasié site, chauffeur(euse), électricien(ne) d'entretien		

[1] En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, forment l'objet d'un prime majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le(la) salarié(e) pourra être amené à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.

(En euros.)

Techniciens(nes) en tournée		Salaire horaire [1]	Salaire mensuel (35 h hebdo)
	Classification conventionnelle		
Cadres (Gr 2)	Directeur(trice) technique, Régisseur(euse) général(e), concepteur(trice) du son, ingénieur(e) du son, concepteur(trice) lumière/éclairagiste, réalisateur(trice) lumière, décorateur(trice), architecte-décorateur(trice), scénographe, costumier(ière)-ensemblier(ière), chef costumier(ière), concepteur(trice) costumes, concepteur(trice) coiffure, perruques, concepteur(trice) maquillage, masques, réalisateur(trice) pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur(e) du son-vidéo, chef opérateur(trice), directeur(trice) technique site, régisseur(euse) général(e) site	18,16	2 755,40
Agent de maîtrise	Régisseur(euse), Régisseur(euse) d'orchestre, régisseur(euse) de production, conseiller(ière) technique spécial, concepteur(trice) artificier(ière), régisseur(euse) plateau, régisseur(euse) son, régisseur(euse) lumière, régisseur(euse) de scène, régisseur(euse) de chœur, opérateur(trice) son, preneur(euse) de son, technicien(ne) console, sonorisateur(trice), réalisateur(trice) son, monteur(euse) son, régisseur(euse) lumière, chef électricien(ne), technicien(ne) CAO-PAO, opérateur(trice) lumière, pupitreur(euse), chef machiniste, régisseur(euse) plateau, chef monteur(euse) de structures, ensemblier(ière) de spectacle, réalisateur(trice) coiffure/perruques, réalisateur(trice) costumes, réalisateur(trice) maquillages, masques, robes costumes, robes de costumes, couturier(euse), chef habilleur(euse), chef couturier(ière), chef atelier de costumes, cadreur(euse), monteur(euse), opérateur(trice) image/pupitreur(euse), opérateur(trice) vidéo, régisseur(euse) audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur(euse) de site	15,50	2 350,19

Employés qualifiés (Gr 1)	Régisseur(euse) adjoint, technicien(ne) de mannequinat en tournée et festival, technicien(ne) de pyrotechnie, technicien(ne) effets spéciaux, artificier(ière), technicien(ne) groupe électrogène, technicien(ne) son, technicien(ne) instruments, accordéon(euse), électricien(ne), technicien(ne) lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur(trice), accrocheur(euse)-rigger, assistant(e) décorateur(trice), cintrier(ière), constructeur(trice) décors structures, menuisier(ière) de spectacles, peintre décorateur(trice), sculpteur(trice) de spectacle, serrurier(ière) de spectacle, staffeur(euse), constructeur(trice) machiniste, machiniste, tapissier(ière) de spectacle, sous-chef machinerie, technicien(ne) de structures, monteur(euse) de structures, monteur(euse) (SCAFF holder) de spectacle, technicien(ne) hydraulique, coiffeur(euse)/posticheur(euse), couturier(ière) Gr1, maquilleur(euse), metteur de spectacle, perruquier(ière), plumassier(ière) de spectacle, tailleur(euse), costumier(ière) (spectacle en tournée), technicien(ne) vidéo, projectionniste, technicien(ne) prompteur(euse), technicien(ne) visuel site, électricien(ne) site, monteur(euse) de structures site, serrurier(ière) site, tapissier(ière) site	13,36	2 026,02
Employés qualifiés (Gr 2)	Technicien(ne) de plateau ou brigadier(ière), prompteur(euse), souffleur(euse), poursuiveur(euse), peintre, citrateur de spectacles, habilleur(euse)-couturière, habilleur(euse)-perruquier(ière), couturier(ière), agent(e) de sécurité, peintre site, citrateur site, chauffeur(euse), électricien(ne) d'entretien	12,29	1 863,95

[1] En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectuées au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, forment l'objet d'un prime majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le(la) salarié(e) pourra être amené à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de cabarets

Troupe constituée

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabarets

(En euros.)

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

	Cachet minimum isolé jusqu'à 7 spectacles dans le mois		Plus de 7 spectacles dans le mois hors mensualisation		Salaire mensuel		
	Pour une soirée ou matinée de une représentation.	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives.	Pour une soirée ou matinée de une représentation.	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives.	Pour 26 à 30 représentations mois non consécutives.	Pour 52 à 56 représentations mois consécutives mnii 2 à 2.	Pour 26 soirées dont 13 à deux représentations consécutives.
Salles inférieures à 300 places au maximum							
Capitaine niveau 1	100,71	156,11	98,11	137,35	2 485,25	3 479,35	2 982,30
Capitaine niveau 2	92,32	143,11	89,92	125,90	2 278,15	3 189,41	2 733,77
Danseurs(euses) solos et artistes solistes	84,34	130,73	82,15	115,01	2 081,16	2 913,63	2 497,39
Danseurs(euses) de revue	78,70	121,97	76,33	107,31	1 944,91	2 722,88	2 333,89
Autres artistes de revue	76,45	118,50	74,47	104,25	1 888,69	2 644,18	2 266,44
Chanteur(euse)	102,46	158,81	99,80	139,71	2 528,86	3 540,40	3 034,62
Musicien(ne) amateur spécialiste sur scène	102,46		99,80		2 528,86		
Musicien(ne) amateur participant au show	102,46	158,81	99,80	139,71	2 528,86	3 540,40	
Musicien(ne) dîner + 1er Show		158,81		139,71		3 540,40	
Musicien(ne) dîner + 2 Shows		214,41		188,68		4 785,20	
Attraction / artiste de variété	102,46	158,81	99,80	139,71	2 528,86	3 540,40	3 034,62
Salles supérieures à 300 places							

Capitaine niveau 1	107,91	167,26	105,11	147,15	2 662,59	3 727,67	3 195,13
Capitaine niveau 2	99,19	153,75	96,60	135,26	2 447,44	3 426,48	2 936,96
Danseurs(euses) solos et autres artistes solistes	90,36	140,07	88,03	123,23	2 229,70	3 121,65	2 675,67
Danseurs(euses) de revue	82,15	127,34	80,01	112,03	2 026,94	2 837,72	2 432,33
Autres artistes de revue	79,96	123,94	77,88	109,03	1 972,94	2 762,13	2 367,55
Chanteur(euse)	109,02	168,98	106,18	148,65	2 689,70	3 765,58	3 227,65
Musicien(ne) avant spectacle sur scène	111,18		108,27	151,59	2 743,02		
Musicien(ne) accompagnant tout le show	111,18		108,27	151,59	2 743,02	3 840,28	
Musicien(ne) dîner + 1er Show		168,98		151,59		3 840,28	
Musicien(ne) dîner + 2 Shows		227,17		204,45		5 179,20	
Attraction / artiste de variété	111,18	172,31	108,27	151,59	2 743,02	3 840,28	3 291,66

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

Pour les artistes polyvalents (tes) la rémunération ci-dessus ne s'applique qu'à la prestation en présence du public

Prime de participation remplaçant(e) :

Salles avoisinant 300 places au maximum

Niveau 1 : une représentation 16,27 ? ; deux représentations 22,76 ?

Niveau 2 : une représentation 8,14 ? ; deux représentations 11,39 ?

Salles dépassant 300 places

Niveau 1 : une représentation 17,08 ? ; deux représentations 23,92 ?

Niveau 2 : une représentation 8,53 ? ; deux représentations 11,96 ?

Répétition d'entretien :

Pour un service de 3 heures 30 minutes échauffement compris : 42,32 ?

Grille de salaires minimums artistes-interprètes

Exploitants de lieux, producteurs ou distributeurs de cabarets

Hors taxe constituée

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois		
	1 à 7	8 à 15	16 à 24
Salles avoisinant 300 places au maximum			
Danseurs(euses) solos et autres artistes de cabaret soliste	84,34	81,68	80,03
Danseurs(euses) et autres artistes de cabaret	78,87	77,18	75,63
Artiste de variété / artiste pour 40 min [1]	87,63	80,17	78,56
pour 60 min [1]	109,01	99,74	97,74
pour 80 min [1]	129,51	118,51	116,12
Chanteur(euse) solo ou groupe de chanteurs(euses) solistes	98,11	89,77	87,97
Musicien(ne)	98,11	89,77	87,97
Salles supérieures à 300 places			
Danseurs(euses) solistes	107,48	98,33	96,36
Danseurs(euses) et autres artistes de cabaret	97,36	89,08	87,28
Artiste de variété / artiste pour 40 min [1]	135,85	124,29	121,81
pour 60 min [1]	184,05	168,41	165,03
pour 80 min [1]	212,84	194,74	190,84
Chanteur(euse) solo ou groupe de chanteurs(euses) solistes	117,69	107,69	105,53
Musicien(ne)	117,69	107,69	105,53
[1] Temps de travail effectué sur scène			

Régie / plateau													
Fonction	Niveau de qualification	Jauge											
		-300				300 à 700				700			
		Heures	Heures de à 2h	Mois	Mois de taviarl à 2h	Heures	Heures de à 2h	Mois	Mois de taavril à 2h	Heures	Heures de à 2h	Mois	Mois de tairval à 2h
Directeur(trice) technique	Cadre goprue 2					21,27	23,40	3 226,02	3 318,25	22,12	24,34	3 354,94	3 450,86
Régisseur(euse) général(e)	Cadre gouppe 2	16,03	17,64	2 431,27	2 500,78	20,21	22,23	3 065,25	3 152,89	21,01	23,11	3 186,59	3 277,69
Régisseur(euse) de scène Connaît les 3 doaimens aevc une spécialisation particulière son, lumière ou plateau	Agent de maîtrise	15,40	16,93	2 335,72	2 402,50	17,10	18,80	2 593,56	2 2667,71	17,78	19,56	2 696,69	2 773,79
Chef machiniste	Agent de maîtrise	15,50	17,04	2 350,89	2 418,10	17,04	18,70	2 584,46	2 658,35	17,73	19,45	2 689,11	2 765,99
Régisseur(euse) son, lumière, plateau	Agent de maîtrise	13,89	15,28	2 106,70	2 166,93	15,28	16,80	2 317,52	2 383,78	15,89	17,48	2 410,04	2 478,94
Régisseur(euse) (cabaret jusqu'à 300 places)	Agent de maîtrise	12,29	13,51	1 864,02	1 917,31								
Régisseur(euse) adjoint, sous-chef machiniste, électricien(ne) spectacle, électricien(ne) site, accessoiriste, machiniste	Employés qualifiés gpuore 1	11,48	12,64	1 741,17	1 790,95	12,64	13,90	1 917,11	1 971,92	13,15	14,46	1 994,46	2 051,48
Brigadier(ière)	Employés qualifiés gorpue 2	11,28	12,40	1 710,84	1 759,75	12,56	13,82	1 904,98	1 959,44	13,07	14,37	1 982,33	2 039,00
Manutentionnaire ponesenrl entretien	Employés	11,18	12,31	1 695,67	1 744,15	12,35	13,58	1 873,12	1 926,67	12,84	14,14	1 947,44	2 003,12

Nota 1 : cttee ltsie est donnée à trite ptquiare ; puor tuote fotcionn non crsipome dnas celle-ci, se rrotpeer à la glilre de ftiooncn des cusleas générales

Nota 2 : le tuax hriaroe de totue hruee commencée sur la palge heoirras hreue ? 2 heuers est majoré de 10 %

Nota 4 : puor qu'un salarié ait la qfuaaictioin sous-chef il diot avior oeinmoegtclairbt un chef

Costumes													
Fonction	Niveau de qualification	Jauge											
		-300				300 à 700				700			
		Heures	Heures de à 2h	Mois	Mois tiraval à 2h	Heures	Heures de à 2h	Mois	Mois tiaarvl à 2h	Heures	Heures de à 2h	Mois	Mois triaavl à 2h
Costumier(ière)[1]	Cadre groupe 2	15,71	17,28	2 382,74	2 450,86	17,46	19,21	2 648,16	2 723,87	18,16	19,97	2 754,33	2 833,08
Chef habilleur(euse) chef couturier	Agent de maîtrise	12,50	13,75	1 895,88	1 950,08	13,89	15,28	2 106,70	2 166,93	14,44	15,89	2 190,11	2 252,73
Couturier(ière) soeinr (G1)	Employé Guproe 1	11,24	12,36	1 704,77	1 753,51	12,48	13,72	1 892,84	1 946,96	12,96	14,28	1 965,64	2 021,84

Couturier(ière)	Employé Gpuroe 2	10,95	12,04	1 660,61	1 708,09	11,64	12,82	1 765,44	1 815,91	12,11	13,33	1 836,72	1 889,23
Habilleur(euse)	Employé	10,58	11,64	1 605,36	1 651,26	11,53	12,69	1 748,76	1 798,76	11,99	13,19	1 818,52	1 870,51

Nota 1 : ctete lstie est donnée à ttire ptuarqe ; puor ttoue fctnioon non cimsproe dnas celle-ci, se rerropt à la gillre de fonotcn des culesas générales

[1] Costumière : reonpslbase création des costumes

Grille de seaairls salle?/?cuisine?/?plonge

Exploitants de lieux, prrudtuecos ou dfesurufis de cabarets

(En euros.)

Niveau de qualification	Échelon	Salaire catrnots de puls de 6 heuers semaine		Salaire crtoant de 6 hreeus semaine
		Taux horaire	Salaire mueesnl bsaee 151,67h	Taux horaire
Cadres gpuroe 1		18,61	2 822,52	20,47
Cadres gpore 2		15,33	2 325,06	16,86
Cadres gurepos 3		13,16	1 995,94	14,48
Agents de maitrise	1	11,24	1 704,74	12,36
	2	11,42	1 732,04	12,56
Employés qualifiés gpoure 1	1	11,03	1 672,89	12,13
	2	11,12	1 686,54	12,23
Employés qualifiés guopre 2	1	10,75	1 630,42	11,83
	2	10,89	1 651,65	11,98
Employés	1	10,58	1 604,64	11,64
	2	10,67	1 618,29	11,74

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

cureiqs et des bals)
et caselus générales de la cniovtnen ctcolivlee visant les déplacements

Producteurs ou drsueiuffs de seapltcecs en tournée

Grille de siaelars mumaiinx artistes-interprètes

(Spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de msique classique, chanson, variétés, jazz, miuseuqs actuelles, splteccas de ctbareas aevc ou snas revue, à l'exception des

Spectacles d'art dramatique, lyrique, chorégraphique, de marionnettes, de music-hall

	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel[1]
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Artiste dramatique					
Rôle principal[4]	177,40	160,92	144,24	124,96	2 667,10
Rôle de puls de 100 lignes[2]	158,43	140,62	126,60	98,51	2 153,89
Rôle de 1 à 100 lignes[2]	118,97	105,87	96,49	86,72	1 843,13
Figurant(e)	98,11	92,65	87,63	80,94	1 693,09
Diseur(euse), Conteur(euse)	158,43	140,62	126,60	98,51	2 153,89
Artiste lyrique					
1er rôle	197,19	181,29	164,33	138,21	2 946,15
Second rôle	158,43	140,62	126,60	98,51	2 153,89
Artiste des ch?urs	108,74	98,11	88,96	79,10	1 689,74
Artiste chorégraphique					
Danseur(euse) soliste	177,40	160,92	144,24	124,96	2 667,10
Danseur(euse) du ballet	130,87	116,43	106,09	94,97	2 023,49
Artiste marionnettiste					
Marionnettiste	121,49	108,16	98,53	88,47	1 877,11
Artiste de music-hall					
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel	197,19	181,29	164,33	138,21	2 951,98
1er Assistant(e) des attractions	108,74	98,11	88,96	86,21	1 693,09
Autre assistant(e)	97,84	86,36	83,54	81,82	1 639,47
Artiste du ciurqe [3]					
Artiste de cirque	116,64	106,44	96,49	86,72	1 807,00

[1] Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe 4)
 [2] La lettre s'entend de 32 lettres.
 [3] Engagé(e) dans un spectacle d'art dramatique, lyrique, chorégraphique ou de variétés.
 [4] Le rôle principal est décidé de gré à gré. Le ou les rôles principaux doivent être mentionnés comme tels au contrat.

Orchestres symphoniques et lyriques de droit privé, à partir de 10 membres et plus :
 Le cachet minimum de représentation ne peut être inférieur à 98,31 euros, incluant un créneau d'une heure avant le concert, la journée de répétitions de 2 semaines est fixée à 84,95 euros.
 Le salaire minimum mensuel est fixé à 2.351,03 euros à partir de 22 semaines jusqu'à 30, au-delà il sera versé une rémunération supplémentaire au prorata temporis.

Comédie musicale/?théâtre musical

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
1er Chanteur(euse) soliste/?1er rôle	192,89	172,59	155,49	3 105,49
Chanteur(euse) soliste/?2d rôle	154,95	136,79	122,36	2 448,28
Choriste	107,93	95,11	85,37	1 705,31
1er danseur(euse) soliste/?1er rôle	192,90	172,59	155,49	3 105,49
Danseur(euse) soliste/?2d rôle	180,07	157,63	138,39	2 771,01
Artiste chorégraphique d'ensemble	154,95	136,79	122,36	2 448,28
Artiste de music-hall, illusionniste	192,90	172,59	155,49	3 105,49
1er assistant(e) des attractions	104,73	94,04	84,84	1 696,72
Autre assistant(e)	94,52	84,67	78,55	1 605,04

Spectacles de variétés/?concerts

(En euros.)

Artistes de variétés	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel [1]
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Salles de moins de 300 places (ou premières parties de spectacles ou premières découvertes ou spectacles promotionnels)					
Chanteur(euse) soliste	107,95	98,29	89,13	81,64	1 772,28
Groupe constitué d'artistes solistes	107,95	98,29	89,13	81,64	1 772,28
Choriste	107,95	98,29	89,13	81,64	1 772,28
Danseur(euse)	107,95	98,29	89,13	81,64	1 772,28
Autres salles					
Chanteur(euse) soliste	158,43	140,62	126,59	112,87	2 655,16
Groupe constitué d'artistes solistes	140,62	125,24	113,22	103,99	2 210,48
Choriste dont la partie est intégrée au score	137,08	121,96	111,17	108,48	2 169,46
Choriste	110,67	98,45	90,32	83,31	1 722,36
Danseur(euse)	110,67	98,45	90,32	83,31	1 722,36
En cas de spectacle promotionnel tel que défini au II. 3, article 4.3, Titre II de l'Annexe Musique : 107,95 euros					

Artistes musicien(ne)s	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel [1]
	Moins de 8	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Petites salles [2] ou premières parties de spectacle [3]	110,07	96,18	-	1 816,71
Autres salles	159,74	140,42	123,59	2 719,67
Comédies musicales et orchestres de puls de 10				
Musiciens(nes)				-
Engagement < 1 mois	119,00	119,00	119,00	-
Engagement > 1 mois		-	-	2 362,68

[1] Puor 24 représentations ou journées de répétition par mios (art. 2.3.1 de l'annexe 4)
[2] Les pittees sleals snot réputées être des sllaes anvionsait 300 places. Elles snot agréées par la Comisiomsn Prartiaie msie en place par les sneraitgais de la convention.
[3] Ces tfiras snot abpileaclps aux premières peiarts de slccpatee ne dépassant pas 45 minutes.
En cas d'instruments muptiells (hors itunresmnts de même famille), le siaarle du (de la) musicien(ne) ne puet être inférieur à 110 % du mimuinm cnitovonneenl applicable.
En cas de secalcpte penrotionmol (en tournée) tel que défini à l'article 4.3 du II. ? 3 de l'Annexe Muqsuie : 107,95 euros

Spectacles de caeatbrs et de revues

Troupe constituée

(En euros.)

	Cachet minumim isolé jusqu'à 7 ccahtes dnas le mois		Plus de 7 ctchaes dnas le mios hros mensualisation		Salaire mensuel	
	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentations mios non consécutives	Pour 52 à 56 représentations mios consécutives mnii 2 à 2
Capitaine nvaieu 1	116,15	180,05	113,13	158,39	2 865,78	4 012,10
Capitaine niaveu 2	106,77	165,49	103,98	145,59	2 634,18	3 687,94
Danseurs(euses) ssilotes et ateurs atsierts solistes	97,00	150,31	94,47	132,26	2 497,65	3 350,07
Danseurs(euses) de revue	88,60	137,13	86,30	120,23	2 175,29	3 045,40
Autres atetsris de revue	86,24	133,03	83,99	117,01	2 117,34	2 964,30
Chanteur(euse)	118,49	183,67	115,41	161,57	2 923,61	4 093,04
Musicien(ne) avnat stlcpaece sur scène	120,85	-	117,70	164,78	2 981,57	-
Musicien(ne) angcaamnocpt tuot le show	120,85	-	117,70	164,78	2 981,57	4 174,23
Attraction?/?artiste de variété	120,85	187,31	117,70	164,778	2 981,57	4 174,23
Shows consécutifs : snot considérés cmmoes swhos consécutifs duex sohws dnot le tpmes de puase ertne les duex shwos srea au mnimum de 35 mieutns et au muiaxmm de 60 minutes						
Prime de cinapitae remplaçant(e) : ? neaviu 1 : une représentation 16,77 ? ; duex représentations 23,48 ? ; ? neivau 2 : une représentation 8,38 ? ; duex représentations 11,72 ?.						
Répétition d'entretien : puor un seicvre de 3 hereus 30 mnitues échauffement cmorips : 42,32 ?						

Hors trpuoe constituée

(En euros.)

	Nombre de cachets		
	De 1 à 7	De 8 à 15	De 16 à 24
Danseurs(euses) solistes	115,94	106,06	103,91
Danseurs(euses) et aeurts asirttes de cabaret	105,01	96,07	94,14
Artiste de variété?/?attraction puor 40 min [1]	147,96	135,38	132,66
Pour 60 min[1]	200,45	183,41	179,73
Pour 80 min[1]	231,82	212,10	207,85
Chanteur(euses) soltsie ou gruope de chanteurs(euses) solistes	128,18	117,29	114,94
Musicien(ne)	128,18	117,29	114,94
[1] Tepms de tairavl effectué sur scène			

? Cheact de répétition acplliabpe au 1er février 2022

Le ceahct de répétition est fixé à 84,56 euors (pour un ou duex siveevcs de répétitions de qarute hurees dnas la même journée).

Pour les musiciens(nes), les juors de répétition snoret rémunérés comme sieaarl sur la bsae définie en annexe.

? Défraiements et indemnités

Le mtanot des défraiements est de 95 ? par juor : snot chrabme

et pteit déjeuner 63 ? ? cqahue rapes pcniiapl 16 ?. Ces défraiements s'appliquent aux artistes, ticcneinhes et pselnnores asimintfidras en tournée.

? Indemnité vimsenactire puor les astetirs daearuqimts :
? ctsumoe de ville : 8,16 ? ;
? tenue de soirée : 11,30 ?.

Plafond de rémunération journalière jusqu'auquel ctete indemnité est due : 240,54 ?.

(En euros.)

Techniciens en tournée		Salaire horaire*	Salaire mensuel (35 h hebdo)
	Classification cummone nvlloue convention		
Cadres (Gr. 2)	Directeur(trice) technique, régisseur(euse) général, concepteur(trice) du son, ingénieur(e) du son, concepteur(trice) lumière/?/éclairagiste, réalisateur(trice) lumière, décorateur(trice), architecte-décorateur(trice), scénographe, costumier(ière)-ensemblier(ière), chef costumier(ière), concepteur(trice) costumes, concepteur(trice) coiffure, perruques, concepteur(trice) maquillage, masques, réalisateur(trice) pour duifosn intégrée au spectacle, ingénieur(e) du son-vidéo, chef opérateur(trice), directeur(trice) thueqince site, régisseur(euse) général(e) site	18,16	2 755,40
Agent de maîtrise	Régisseur(euse), régisseur(euse) d'orchestre, régisseur(euse) de production, conseiller(ière) thqieucne etfefs spéciaux, concepteur(trice) artificier(ière), régisseur(euse) plateau, régisseur(euse) son, régisseur(euse) lumière, régisseur(euse) de scène, régisseur(euse) de ch?ur, opérateur(trice) son, preneur(euse) de son, technicien(ne) console, sonorisateur(trice), réalisateur(trice) son, monteur(euse) son, régisseur(euse) lumière, chef électricien(ne), pupitreur(euse), technicien(ne) CAO-PAO, opérateur(trice) lumière, chef machiniste, régisseur(euse) plateau, chef monteur(euse) de structures, ensemblier(ière) de spectacle, réalisateur(trice) coiffure/perruques, réalisateur(trice) costumes, réalisateur(trice) maquillages, masques, rsnlbaeopse costumes, rrsolpnaebe couture, chef habilleur(euse), chef couturier(ière), chef aielter de costumes, cadreur(euse), monteur(euse), opérateur(trice) image/pupitreur(euse), opérateur(trice) vidéo, régisseur(euse) audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur(euse) de site	15,50	2 350,19
Employés qualifiés	Régisseur(euse) adjoint, technicien(ne) de mcntneaaaine en tournée et festival, technicien(ne) de pyrotechnie, technicien(ne) effets spéciaux, artificier(ière), technicien(ne) guproe électrogène, technicien(ne) son, technicien(ne) instruments, accordeur(euse), électricien(ne), technicien(ne) lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur(trice), accrocheur(euse)-rigger, assistant(e) décorateur(trice), cintrier(ière), constructeur(trice) décors structures, menuisier(ière) de spectacle, pritnee décorateur(trice), sculpteur(trice) de spectacle, serrurier(ière) de spectacle, staffeur(euse), constructeur(trice) machiniste, machiniste, tapissier(ière) de spectacle, sous-chef machinerie, technicien(ne) de structures, monteur(euse) de structures, monteur(euse) (SCAFF holder) de spectacle, nilectlsae de spectacle, technicien(ne) hydraulique, coiffeur(euse)/posticheur(euse), couturier(ière) Gr1, maquilleur(euse), mditsoe de spectacle, perruquier(ière), plumassier(ière) de spectacle, tailleur(euse), costumier(ière) (spectacle en tournée), technicien(ne) vidéo, projectionniste, technicien(ne) prompteur(euse), technicien(ne) vuesil site, électricien(ne) site, monteur(euse) de suetrtucrs site, serrurier(ière) site, tapissier(ière) site	13,36	2 026,02
Employés qualifiés (Gr. 2)	Technicien(ne) de patealu ou brigadier(ière), prompteur(euse), souffleur(euse), poursuiteur(euse), peintre, cirtsae de spectacles, habilleur(euse)-couturier(ière), habilleur(euse)-perruquier(ière), couturier(ière), agent(e) de sécurité, ptreine site, ctiasre site, chauffeur(euse), électricien(ne) d'entretien	12,29	1 863,95

[1] En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectuées au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, forment l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle matarooijn pour heures supplémentaires que le salarié pourra être amené à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

? Eipattixloon des spectacles

Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque

La grille des salaires concerne l'ensemble des contrats de travail : CDI, CDD, CDDU.

Grille de salaires pour artistes-interprètes

(En euros.)

Artistes interprètes du cirque et musicien(ne)s.

Nombre de cachet par mois	1 à 7	8 à 11	Salaire mensuel
En situation d'itinérance (spectacles sous chapiteau)			
Rémunération	105,83	96,37	1 729,07
En tournée (hors chapiteau)			
Rémunération	116,64	103,80	1 807,00

? Répétitions?/?création

(En euros.)

La rémunération mensuelle étant ennuetée pour 151,67 heures, pour un contrat d'une durée minimale d'un mois de date à date, sur une durée de 5 jours par semaine.

Cachet de base par jour	96,37
Cachet de répétition en cas de scievre isolé pour les artistes de cirque	56,35
Salaire mensuel	1 603,12

Grille de salaires pour techniciens

Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque

Niveaux de qualifications	Salaire brut minimum pour un horraire mensuel de 151 heures 67 minutes	Salaire horaire
Cadres Groupe 1	3218,12 ?	21,22 ?
Cadres Groupe 2	2651,74 ?	17,48 ?
Cadres Groupe 3	2074,86 ?	13,68 ?
Agents de maîtrise	1943,16 ?	12,81 ?
Employés Qualifiés Groupe 1	1725,52 ?	11,38 ?
Employés Qualifiés Groupe 2	1635,94 ?	10,68 ?
Employés	1605,04 ?	10,58 ?

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2022

Producteurs, diffuseurs, organisateurs occasionnels (y compris les particuliers) de spectacles de ballet ou d'orchestre

En application du titre VI des clauses générales et de l'article 3 de l'annexe 6

Artistes interprètes de la musique

Cachet de base (pour un service de 4h00 indivisible) : 144,27 ?.

Figuration chorégraphique

Ce sont les figurants(es) sans formation préalable qui interprètent quelques chorégraphies basiques.

Le cachet de base est de 85,91 ? (pour un service de 4 h 00 indivisible).

Création du spectacle

Au-delà de la rémunération du travail de création et des rémunérations liées aux droits d'auteurs qui leur sont dus, lorsque des artistes-interprètes sont associés à la création du spectacle : chorégraphie ou scénographie ou mise en scène, ils perçoivent un salaire de 213,74 ? minimum versé à l'occasion de la première représentation qui suit la création et qu'ils soient amenés à diriger ou superviser.

Cachet minimum de répétitions

Le cachet minimum de répétitions pour tout artiste interprète de la musique et de la danse est de 96,18 ? (service de 3 h 00).

Pour les figurants chorégraphiques le cachet est de 55,71 ? (service de 3 h 00).

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 26 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (n° 3090)

JORF n°0301 du 29 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012, les dispositions de l'avenant du 22 mars 2018 relatif aux salaires minimaux, à la convention collective susvisée.

Les annexes 1 à 5 qui présentent des grilles de salaires minima comportant plusieurs montants applicables, à poste identique, selon le nombre de représentations et/ou de taille de la salle, sont étendus sous réserve que la différence de rémunération entre les salariés ayant la même qualification et accomplissant les mêmes tâches se fonde sur des critères objectifs et vérifiables en relation directe avec la valeur du travail effectué, conformément au principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail ainsi que des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 dudit code.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 26 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/27, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (n° 3090)

JORF n°0302 du 30 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012, les dispositions de l'avenant du 6 septembre 2017 relatif au forfait en jours, à la convention collective susvisée.

Le paragraphe « Nombre de jours travaillés » de l'article VIII.11 de la convention collective susvisée tel que modifié par l'article 1 de l'avenant est étendu sous réserve qu'un accord d'entreprise précise l'impact, sur la rémunération des salariés, des absences, arrivées et départs en cours de période de référence, en application de l'article L. 3121-64, I, 4° du code du travail. A ce titre, l'accord pourrait par exemple prévoir une règle de calcul permettant de déterminer le salaire journalier du salarié, ou encore les modalités de régularisation de la rémunération du salarié quittant l'entreprise en cours de période de référence alors qu'il n'a pas bénéficié de l'ensemble des jours de repos auxquels il pouvait prétendre ou, au contraire, qu'il a bénéficié de plus de jours que ceux auxquels il pouvait prétendre.

Le paragraphe « Décompte des heures de délégation » de l'article VIII.11 de la convention collective susvisée tel que modifié par l'article 1 de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 2315-3 du code du travail dans sa rédaction issue du décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique.

Le paragraphe « Droit à la déconnexion des outils de communication à distance » de l'article VIII.11 de la convention collective susvisée tel que modifié par l'article 1 de l'avenant est étendu sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise, en application de l'article L. 3121-64, II, 3° ou, à défaut, par la fixation, par l'employeur lui-même, des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-65, II du code du travail.

La fixation des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion peut consister à instaurer des règles d'utilisation des outils numériques par les salariés (définition de plages habituelles de travail en dehors desquelles le salarié est présumé non connecté, rappel que les courriels sont envoyés en priorité pendant ces plages et qu'un courriel reçu en dehors n'appelle pas de réponse immédiate sauf situations d'urgence prédéfinies) ou encore à prévoir un paramétrage informatique des outils numériques contribuant à une déconnexion efficiente (message automatique informant le salarié qu'il s'apprête à envoyer un courriel en dehors des plages habituelles de travail et l'invitant à différer son envoi, intégration d'alertes dans la signature des courriels précisant au destinataire qu'il n'est pas tenu d'y répondre immédiatement s'il le reçoit pendant ses temps de repos, voire interruption des serveurs pendant ces plages et les jours de repos hebdomadaire). Une analyse périodique des volumes de connexions et de messages envoyés sur certaines plages horaires peut contribuer à identifier un usage trop intensif des technologies numériques, lié à une surcharge de travail, et mettre en œuvre des mesures de prévention et d'accompagnement adaptées.

Le cinquième alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/52, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 28 décembre 2018 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (n° 3090)

JORF n°0302 du 30 décembre 2018

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012, les dispositions de l'avenant du 12 octobre 2017 relatif à la garantie des frais de soins de santé, à la convention collective susvisée.

Au premier alinéa du nouvel article 1er du IV-3 du titre IV de l'annexe 2 de la convention collective susvisée tel que modifié par l'article 1er de l'avenant, les mots « dont la durée de présence dans l'entreprise est égale ou supérieure à 6 mois » sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

Les deux derniers alinéas du nouvel article 1er du IV-3 du titre IV de l'annexe 2 de la convention collective susvisée tel que modifié par l'article 1er de l'avenant sont exclus de l'extension en tant qu'ils contreviennent aux dispositions des articles L. 911-7 et D. 911-2 et suivants du code de la sécurité sociale.

Le nouvel article 3.1 du IV-3 du titre IV de l'annexe 2 de la convention collective susvisée tel que modifié par l'article I de l'avenant est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 911-7 du code de la sécurité sociale.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 28 décembre 2018.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur adjoint,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin

officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/1, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 15 février 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (n° 3090)

JORF n°0044 du 21 février 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012, les dispositions de l'accord du 25 avril 2018 relatif à la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Le premier alinéa de l'article XVI.5.2 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, tel que modifié par l'article 2 de l'accord, est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 15 février 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/46, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (n° 3090)

JORF n°0047 du 25 février 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les

salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012, les stipulations de l'avenant du 6 septembre 2017 relatif aux contrats à durée déterminée d'usage, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/52, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 25 mai 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (n° 3090)

JORF n°0135 du 3 juin 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012, les dispositions de l'avenant du 3 octobre 2019 relatif aux salaires minimaux, à la convention collective nationale susvisée.

L'avenant est étendu sous réserve de l'application des dispositions réglementaires portant fixation du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

A défaut d'accord prévu à l'article L. 2241-5 du code du travail, précisant la périodicité, les thèmes et les modalités de négociation dans cette branche, l'avenant est étendu sous réserve du respect de l'obligation de prendre en compte lors de la négociation sur les salaires, l'objectif d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ainsi que les mesures permettant de l'atteindre, en application des dispositions des articles L. 2241-8 et L. 2241-17 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 25 mai 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/6, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'avenants à la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (n° 3090)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012, les stipulations de :

- l'avenant du 18 décembre 2018 à l'avenant du 6 septembre 2017 à l'article VIII.11 des clauses communes de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant relatif au forfait jours, à la convention collective susvisée ;
- l'avenant du 18 décembre 2018 modifiant les dispositions de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, à la convention collective susvisée.

Le 3e alinéa de l'article 8.10 tel que modifié par l'article 1er de l'avenant susvisé est étendu sous réserve qu'un accord négocié au niveau de l'entreprise ou de l'établissement définisse avec précision la période de référence mentionnée à l'article L. 3121-44 du code du travail.

L'avant-dernier paragraphe de l'article 10.4 tel que modifié par l'article 1er de l'avenant susvisé, qui prévoit le report des congés dits « de droit », est exclu de l'extension comme étant contraire à la jurisprudence de la Cour de cassation (cass. soc. 16 décembre 1998 n° 96-43.323).

Article 2

L'extension des effets et sanctions des avenants susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits avenants.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République

française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte des avenants susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019/12, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 2 avril 2021 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (n° 3090)

JORF n°0087 du 13 avril 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012, les stipulations de l'avenant du 16 mai 2019 portant révision de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, à la convention collective susvisée.

L'article 2 est étendu sous réserve d'être entendu comme modifiant l'article 4-22 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 2 avril 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2020/6, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 21 mai 2021 portant

extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (n° 3090)

JORF n°0135 du 12 juin 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012, les stipulations de l'avenant du 24 novembre 2020 portant révision de l'avenant du 6 septembre 2017 relatif à l'article VII.3 sur les contrats à durée déterminée d'usage (liste des emplois), à la convention collective susvisée.

L'article 3 est étendu sous réserve du respect des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve que l'article L. 2261-5 visé soit entendu comme étant l'article L. 2261-24 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 21 mai 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Ramain

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/7, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc/.

Arrêté du 17 septembre 2021 portant extension d'un accord à la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (n° 3090)

JORF n°0228 du 30 septembre 2021

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012, les stipulations de l'accord du 1er juillet 2021 relatif à la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée, conclu dans le cadre de la convention collective

nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.
L'article 15 est étendu sous réserve du respect des dispositions
des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles
qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet
à compter de la date de publication du présent arrêté pour la
durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République
française.

Fait le 17 septembre 2021.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel
du ministère, fascicule conventions collectives n° 2021/30,
disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.