
Artistique (entreprises artistiques et culturelles)

BROCHURE JO 3226

IDCC 1285

Convention collective nationale du 1^{er} janvier 1984 mise à jour par avenant du 20 février 2009

(V. également Audiovisuel, cinéma, publicité, loisirs et spectacle (Accords nationaux))

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles (Syndecac) ;

Syndicat national des directeurs des théâtres publics SNDTP ;(adhésion du 12 juin 1995).

Syndicat national des orchestres et théâtres lyriques subventionnés de droit privé (SYNOLYR).(adhésion à compter du 1er janvier 2002 par lettre du 1er mars 2002).

Chambre professionnelle des directeurs d'opéra (CPDO)(adhésion à compter du 1er janvier 2002 par lettre du 11 juin 2002).

Union des syndicats des Artistes Interprètes Créateurs et Enseignants de la Musique, de la Danse, de l'Art dramatique et des Arts plastiques (AICE)(adhésion par lettre du 11 juin 2003).

Syndicat national des petites et moyennes structures non lucratives de musiques actuelles (SMA)(Adhésion par lettre 24 oct. 2005).

PROFEVIS, syndicat professionnel des ensembles vocaux et instrumentaux spécialisés(Adhésion par lettre 17 déc. 2005).

Syndicat(s) de salarié(s) :

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

Syndicat national des professionnels du théâtre et de l'action culturelle (Synptac-CGT) ;

Syndicat français des artistes interprètes (SFA-CGT);

Syndicat indépendant des artistes-interprètes (SIA)

Syndicat national libre des acteurs (CISL-FO)

Fédération des syndicats des arts, des spectacles, de l'audiovisuel et de la presse Force ouvrière (FASAP-FO)

Fédération des travailleurs de l'information, de l'audiovisuel et de l'action culturelle (FTIAAC-CFDT) ;

Syndicat national des professions artistiques et culturelles (Synapac-CFDT) ;

Syndicat des artistes du spectacle (Sydas-CFDT) ;

CFTC

Syndicat des artistes interprètes et enseignants de la musique et de la danse de Paris Ile de France (SAMUP)

UNSA Spectacle et Communication (Adhésion par lettre du 11 septembre 2003) ;

UNSA/SNAPSA (Sections SACEM et SACD) (Adhésion par lettre du 19 septembre 2003)

Fédération nationale SAMUP (FNS) ;

Syndicat national autonome de l'industrie cinématographique et des spectacles (SNAICS)

CFTC SCSL

CLAUSES GÉNÉRALES

Titre I

Dispositions générales

Mod. par Avenant 17 juill. 1997, étendu par arr. 12 juin 1998, JO 23 juin

Article I-1

Champ d'application

Mod. par Accord 28 mars 2018, étendu par arr. 17 avr. 2019, JO 25 avr., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

Forces musicales ;

FSICPA.

Syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FNSAC CGT.

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

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

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

Sont exclus de ce champ d'application :

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

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

Article I.2

Durée, révision, dénonciation

Mod. par Accord 3 mars 2014, étendu par arr. 10 juill. 2014, JO 18 juill., applicable à sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SCC ;

SYNAVI ;

PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC ;

FNSAC.

La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

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

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, la convention collective continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 3 ans à compter du dépôt de la dénonciation.

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

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

À défaut, toute demande de révision fera l'objet d'une notification à l'ensemble des signataires par lettre recommandée avec accusé de réception. Elle sera accompagnée des motifs invoqués à l'appui et des propositions de modifications.

Elle sera obligatoirement examinée dans un délai de 3 mois, à partir du jour de la notification.

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

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

Article I.3 Droits acquis

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

À l'expiration de la présente convention, le sort des avantages nés de celle-ci sera régi par l'article L. 132-8 du Code du Travail.

Article I.4 Négociations

Mod. par Accord 8 janv. 2015, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable dès sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SCC ;

SYNAVI ;

PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC ;

FNSAC.

I.4.1

(Accord 8 janv. 2015, étendu) - Négociations annuelles de branche

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

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

I.4.2 **Négociations annuelles d'entreprise**

Conformément aux articles L. 132-27, L. 132-28 et L. 132-29 du Code du Travail, chaque employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail. À défaut d'une initiative de ces derniers depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai fixé à l'article L. 132-28 ; la demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

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

Article I-5 **Dialogue social**

(Abrogé par Accord 4 mai 2018, non étendu)

Mod. par Avenant 22 févr. 2010, étendu par arr. 23 mars 2011 JO 7 avr.

Mod. par Accord, 2 janv. 2012 étendu par arr. 13 août 2012, JO 21 août applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SCC ;

SYNAVI ;

PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPAC CFDT ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

SNM FO ;

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

SNAPS CGC ;

SNSV FO ;

FS CGT.

Mod. par Accord 8 janv. 2015, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable dès sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SCC ;

SYNAVI ;

PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC ;

FNSAC.

Mod. par Accord 4 avr. 2018, étendu par arr. 17 avr. 2019, JO 25 avr., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

*PROFEDIM ;
Forces Musicales ;
FSICPA.
Syndicat(s) de salariés :
SFA CGT ;
SNAM CGT ;
SYNPTAC CGT ;
FNSAC CGT.*

I-5.1 Négociation des accords d'entreprise

a Négociation avec un ou des délégués syndicaux (Accord, 2 janv. 2012 étendu)

Lorsqu'un ou des délégués syndicaux ont été désignés par les syndicats représentatifs dans le champ de la convention collective (Termes exclus de l'extension par arr. 13 août 2012, JO 21 août), il (ils) dispose(nt) d'une exclusivité de négociation des accords de travail au sein de l'entreprise.

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

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

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

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

b Négociation avec un élu, ou des élus du personnel

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

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

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

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

c (Accord 8 janv. 2015, étendu) - Négociation avec un ou plusieurs salariés mandatés

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

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

I-5.2 Contenu des accords d'entreprise

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

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

I-5.3
(Art. supprimé par Accord 4 avr. 2018, étendu) - Validation des accords d'entreprise

I-5.4
Moyens et protection

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

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

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

Article I.6
Commission Paritaire Permanente de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

(Voir également Accord du 3 octobre 2018)

Mod. par Accord 4 avr. 2018, étendu par arr. 17 avr. 2019, JO 25 avr., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

Forces Musicales ;

FSICPA.

Syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FNSAC CGT.

I-6
Missions de la CPPNI, instance paritaire de branche

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

A
Mission de négociation

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

— Calendrier de réunions

Afin d'assurer sa mission, la CPPNI définit annuellement son calendrier de réunions dont le nombre ne peut être inférieur à trois par an.

— Négociations de branche obligatoires

Conformément aux textes en vigueur, les partenaires sociaux peuvent engager une négociation définissant le calendrier, la périodicité les thèmes et les modalités des négociations de branche rendues obligatoires en vertu des textes en vigueur. À défaut d'accord, les dispositions supplétives des articles L. 2241-8 à L. 2241-19 du code du travail s'appliquent.

— Modalités des demandes d'ouverture de négociations

Une demande d'ouverture de négociations peut intervenir à tout moment de la part d'une ou plusieurs organisations syndicales ou d'employeurs représentatives dans la branche.

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

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

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

La CPPNI prend ses décisions selon les principes du paritarisme tels que définis par les textes en vigueur, et elle

est souveraine pour organiser en son sein ses travaux dans le cadre de la commission définie ci-après :

— Commission paritaire

La CPPNI exerce sa mission de négociation en Commission paritaire (CP).

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

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

B

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

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

— effectuer une veille sur les conditions de travail et d'emploi,

— collecter auprès des employeurs les procès-verbaux de carence ou d'élection des représentants du personnel. À ce titre, il est précisé que les entreprises sont tenues de transmettre au FCAP, copie des procès-verbaux d'élection des représentants du personnel ou de carence.

— collecter auprès des employeurs tous les accords d'entreprise ou d'établissement ; elle accuse réception des accord collectifs qui lui sont transmis en vertu d'une disposition législative. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise ou d'établissement au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables ;

— rédiger un rapport annuel d'activité versé ensuite sur la base de données nationales mentionnée à l'article L.2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus lui ayant été transmis, plus particulièrement dans le cadre du titre II, des chapitres I^{er} et III du titre III et des titres IV et V du livre I^{er} de la troisième partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ; y formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

— rédiger un bilan annuel de la négociation collective d'entreprise ; ce bilan est réalisé par thème de négociation, par taille d'entreprise, et distingue selon quelles modalités de négociation les accords ont été conclus ;

— rendre un avis, à la demande d'une juridiction, sur les difficultés qui pourraient surgir dans l'interprétation de la Convention collective des entreprises artistiques, culturelles et de ses avenants ;

— examiner tout conflit collectif qui pourrait surgir à l'occasion de l'interprétation d'une clause, étudier tout litige individuel résultant de l'application de la présente convention si aucune solution n'a été apportée au niveau de l'entreprise, donner son avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention, annexes et avenants compris, sans préjudice des avis rendus à la demande d'une juridiction, et examiner toute difficulté d'application résultant de la mise en œuvre de la présente convention, à la demande d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs. Les avis ainsi rendus sont anonymisés et publiés sur le site du FCAP. La commission se voit transmettre les dossiers en cours d'examen de l'ancienne CNPCIV. Les demandes d'interprétation sont adressées par lettre motivée ou courrier électronique motivé à la présidence en exercice, qui se charge de convoquer la commission qui se réunit dans le mois suivant la réception de la lettre ou du courrier électronique ;

— prendre l'initiative à une majorité d'un tiers des organisations syndicales représentatives et d'un tiers des organisations patronales représentatives dans la branche, d'émettre des préconisations ou des recommandations et, plus généralement, de formuler des observations sur toute question concernant la concurrence dans la branche des entreprises artistiques et culturelles. Les préconisations, recommandations et observations ainsi formulées sont rendues publiques. Elles font l'objet d'une publication sur le site du FCAP ;

— rédiger et mettre à disposition des entreprises de la branche des entreprises artistiques et culturelles des accords-type, des guides pratiques et, plus généralement, tout document qu'elle juge utile dans le cadre de sa mission de régulation de la concurrence dans la branche des entreprises artistiques et culturelles. Ces documents font l'objet d'une publication sur le site du FCAP.

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

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

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

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

C

Composition de la CPPNI

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

D

Modalités de fonctionnement de la CPPNI

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

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

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

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

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

E

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

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

Article I.7

(Accord 4 avr. 2018, étendu) Participation à la commission de négociation ainsi qu'à la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation

Mod. par Accord 8 janv. 2015, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable dès sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SCC ;

SYNAVI ;

PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC ;

FNSAC.

Mod. par Accord 4 avr. 2018, étendu par arr. 17 avr. 2019, JO 25 avr., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

Forces Musicales ;

FSICPA.

Syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

*SNAM CGT ;
SYNPTAC CGT ;
FNSAC CGT.*

I-7.1 Droit d'absence

Le temps passé par les salariés dûment mandatés par leurs organisations syndicales et convoqués dans le cadre d'une saisine de conciliation pour participer aux commissions visées ci-dessus et pour les parties concernées est considéré comme temps d'absence autorisé, ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire et demeure assimilé à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Les salariés concernés sont tenus d'informer leur employeur au moins sept jours avant la date de chaque réunion ordinaire.

I-7.2 Indemnisation des frais de déplacement

(Accord 4 avr. 2018, étendu) L'indemnisation des frais de déplacement aux commissions de négociation et aux Commissions paritaires permanentes de négociation et d'interprétation prévues dans le cadre de l'aide au paritarisme (article II.2) sera celle prévue à l'article concernant les déplacements et les tournées. Ces dispositions concernent également les parties convoqués dans le cadre d'une saisine de conciliation.

Article I.8

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

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

Article I.9

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

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

Article I.10 Adhésion

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

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

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

Article I.11 Recours devant la commission

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

Mod. par Accord 4 avr. 2018, étendu par arr. 17 avr. 2019, JO 25 avr., applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

*Organisation(s) patronale(s) :
SYNDEAC ;
SNSP ;
SMA ;
PROFEDIM ;*

*Forces Musicales ;
FSICPA.
Syndicat(s) de salariés :
SFA CGT ;
SNAM CGT ;
SYNPTAC CGT ;
FNSAC CGT.*

(Accord 4 avr. 2018, étendu) En cas de conflit (individuel ou collectif) au sein d'une entreprise, mettant en jeu l'interprétation de la convention collective, les signataires de la présente convention, s'engagent à saisir la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation, pour tenter d'apporter une solution au conflit, préalablement à tout recours en justice.

Titre II

Liberté d'opinion - Droit syndical

Mod. par Avenant 17 juill. 1997, étendu par arr. 12 juin 1998, JO 23 juin

Article II.1

Liberté d'opinion et liberté civique

Mod. par Avenant 10 mars 1998, étendu par arr. 12 juin 1998, JO 23 juin

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

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

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

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

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

Article II-2

Aide au paritarisme

Mod. par Avenant 17 nov. 2023, étendu par arr. 6 févr. 2025, JO 20 févr., applicable à compter du 1^{er} avr. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

*Organisations patronales :
SYNDEAC ;
SNSP ;
SMA ;
PROFEDIM ;
LFM-Opéras et Orchestres réunis ;
FSICPA.
Syndicat(s) de salariés :
FNSAC-CGT ;
F3C-CFDT ;
SFA-CGT ;
SNAM-CGT.*

II.2.1

Finalités

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

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

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

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

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

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

- étude dans l'intérêt de la branche ou prestations extérieures pour le développement d'outils à destination des entreprises et des salariés, (à l'exception du rapport de branche qui est à la charge des employeurs) ;
- les frais de fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ;
- les frais relatifs à la négociation annuelle des salaires ;
- les frais de secrétariat, de logiciels nécessaires au fonctionnement et à la transition numérique du FCAP et des activités de la branche ;
- la part de financement de la commission paritaire nationale emploi-formation dans le spectacle vivant incombant uniquement aux entreprises relevant de la présente convention, pour un montant maximal de 0,0125 % de la masse salariale

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

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

Pour les syndicats de salariés, la part du solde de ce fonds sera répartie entre les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention au prorata de la représentativité de chaque organisation syndicale, telle que définie par la loi et déterminée par les arrêtés du ministre du travail.

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

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

II.2.2

Statuts du fonds commun d'aide au paritarisme

Article 1^{er} : Création de l'association du FCAP

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

Article 2 : Durée

La durée de cette association est illimitée.

Article 3 : Siège

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

Article 4 : Objet de l'association

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

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

Article 5 : Membres de l'association

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

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

Article 6 : Composition du comité de gestion*

L'association est administrée par un comité de gestion. Le comité de gestion est composé comme suit :

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

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

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

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

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

Article 7 : Fonctionnement du comité de gestion

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

- le fonctionnement de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation
- la négociation annuelle des salaires ;
- la part de financement de la commission nationale paritaire emploi-formation dans le spectacle vivant incombant aux entreprises relevant de la convention collective nationale.

Cette répartition s'effectuera selon les termes de l'article II.2 «Aide au paritarisme» de ladite convention collective.

Il est tenu un procès-verbal de toutes les séances du comité de gestion approuvé par les membres du comité de gestion lors du comité suivant.

Article 8 : Habilitation pour la collecte

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

Article 9 : Composition, durée de mandat et pouvoir bancaire du bureau

Le bureau de l'association est composé d'un président et d'un trésorier désignés au sein du comité de gestion.

Ces postes seront occupés alternativement par un représentant des organisations d'employeurs et par un représentant des syndicats professionnels représentatifs de salariés.

Les titulaires des postes de président et de trésorier doivent être issus de collèges différents. La durée de leur mandat est de 1 an.

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

Article 10 : Représentation de l'association en justice

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

Article 11 : Modification des statuts

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

II.2.3

Modalités de remboursement de frais

Membres du comité de gestion du FCAP et les membres de la CPPNI :

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

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

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

— dans les conditions et limites fixées au titre VIII de la convention collective et les tarifs fixés lors de chaque NAO ;

— à raison pour les organisations d'employeurs de 2 délégués maximum pour chaque organisation ;

— à raison pour les organisations de salariés de 8 délégués maximum issus d'une organisation regroupant sur son nom directement ou par affiliation, l'ensemble des fédérations et syndicats représentatifs au niveau national et dans la branche des entreprises artistiques et culturelles.

Article II.3

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant, la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

Compte tenu de la dispersion des établissements et de la nécessité d'une coordination indispensable à tous les niveaux, il est convenu qu'un salarié représentant chaque syndicat représentatif *au plan national (Termes exclus de l'extension par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc.)* pourra assister à deux assemblées générales par an de son organisation syndicale.

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

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

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

Article II.4

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

Afin de permettre l'exercice effectif du droit syndical, les sections des organisations syndicales représentatives *au plan national (Termes exclus de l'extension par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc.)* pourront organiser dans un temps qui, sauf circonstances exceptionnelles, n'excédera pas deux heures par mois, des réunions ouvertes ou non à l'ensemble du personnel. Le moment, le lieu et la durée de ces réunions seront fixés par accord, sous 24 heures, afin que soient respectés les impératifs de fonctionnement de l'entreprise entre délégués syndicaux et direction.

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

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

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

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

Article II.5

Aucune sanction ne sera prise pour fait de grève. Le droit de grève s'exerce dans le cadre de la loi du 11 février 1950, et conformément à l'article L. 521-1 du Code du Travail.

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

Article II.6 Délégués syndicaux

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

Mod. par Accord 24 juill. 2012, étendu par arr. 14 nov. 2013, JO 30 nov., applicable compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SCC ;

SYNAVI ;

PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

SNAPAC ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC ;

SNM FO ;

FNSAC ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

SNLA ;

SNAPS CGC ;

SNSV FO ;

SNACOPVA.

Mod. par Accord 20 juill. 2018, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable 15 jours à compter de la date de sa notification à l'ensemble des parties signataires⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

Forces musicales ;

FSICPA.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPAC CFDT ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FNSAC CGT ;

F3C CFDT.

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

II-6.1

Nombres de délégués(Accord 24 juill. 2012, étendu)

Le nombre de délégués syndicaux est fixé comme suit :

— dans les entreprises de 11 à 49 salariés : 1 délégué par organisation syndicale représentative dans l'entreprise, qu'il soit ou non délégué du personnel ;

— dans les entreprises de 50 salariés et plus, la législation en vigueur s'applique selon l'article L. 2143-3 du Code du travail.

II-6.2

Conditions de désignation

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

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

II-6.3

Heures de délégation

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

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

II-6.4

(Accord 20 juill. 2018, étendu) - Dispositions complémentaires

Dans les entreprises qui emploient moins de 11 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un représentant du personnel titulaire pour la durée de son mandat comme délégué syndical.

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

Article II.7

Exercice d'un mandat syndical

Lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement, après un an de présence, pour exercer un mandat syndical, il bénéficie, à l'expiration de son mandat, d'une priorité d'engagement dans un emploi identique pendant une durée d'un an. Cette demande de réemploi doit être faite, par lettre recommandée avec accusé de réception et présentée au plus tard dans les trois mois qui suivent l'expiration du mandat.

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

Article II.8

Absence pour raisons syndicales

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

- participation aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord au plan national et au plan régional au titre de la présente convention. Ces absences, qui doivent être justifiées par la production de la convocation précisant les lieux et dates des réunions, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire et demeurent assimilées à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés ;
- participation aux congrès nationaux : autorisation d'absence à concurrence de cinq jours rémunérés par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite et présentée une semaine à l'avance par leurs organisations syndicales ;
- exercice d'un mandat syndical électif : autorisation d'absence exceptionnelle rémunérée, fractionnable ou non, à concurrence de 5 jours par an, sur convocation écrite de leurs organisations syndicales, aux salariés membres des organismes nationaux, régionaux ou départementaux désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis.

Article II.9

Congé de formation économique, sociale et syndicale

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

Article II-10

Représentant de section syndicale

Mod. par Accord 20 juill. 2018, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable 15 jours à compter de la date

de notification à l'ensemble des parties signataires⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

Forces musicales ;

FSICPA.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPAC CFDT ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FNSAC CGT ;

F3C CFDT.

— Dans les entreprises qui emploient moins de cinquante salariés, conformément à l'article L. 2142-1-4 du code du travail, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale pourront désigner, pour la durée de son mandat, un représentant élu du personnel comme représentant de la section syndicale.

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

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

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

— Dans les entreprises qui emploient cinquante salariés et plus, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale pourront désigner un représentant de la section syndicale dans les conditions prévues par le code du travail.

Titre III

Institutions représentatives du personnel

Mod. par Avenant 17 juill. 1997, étendu par arr. 12 juin 1998, JO 23 juin

Article III.1

Délégués du personnel

Mod. par Avenant 1^{er} mars 2002, étendu par arr. 22 août 2002, JO 5 sept.

Accord 3 juill. 2007, étendu par arr. 7 avr. 2008, JO 10 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

Mod. par Avenant 25 mai 2010, étendu par arr. 23 mars 2011 JO 7 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Accord 24 juill. 2012, étendu par arr. 14 nov. 2013, JO 30 nov., applicable compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SCC ;

SYNAVI ;

PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

SNAPAC ;

SFA CGT ;

*SNAM CGT ;
SYNPTAC ;
SNM FO ;
FNSAC ;
FC CFTC ;
F3C CFDT ;
SNLA ;
SNAPS CGC ;
SNSV FO ;
SNACOPVA.*

Mod. par Accord 20 juill. 2018, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable 15 jours à compter de la date de sa notification à l'ensemble des parties signataires⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*SYNDEAC ;
SNSP ;
SMA ;
PROFEDIM ;
Forces musicales ;
FSICPA.*

Syndicat(s) de salariés :

*SNAPAC CFDT ;
SFA CGT ;
SNAM CGT ;
SYNPTAC CGT ;
FNSAC CGT ;
F3C CFDT.*

III-1.1

(Accord 20 juill. 2018, étendu) - Désignation

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

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

L'élection des représentants du personnel aura lieu selon les modalités définies au Chapitre IV, du Titre I^{er}, du Livre Troisième du code du travail. Elle se déroulera à une date fixée en accord avec les organisations syndicales représentées dans l'entreprise, autant que possible entre le 1^{er} janvier et le 31 mars et quinze jours au moins avant l'expiration du mandat des délégués en exercice.

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

Le scrutin désignera a minima :

par extension de la loi,

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

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

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

III.1.2

Électorat et éligibilité des personnels en CDD

(Avenant 20 févr. 2009, étendu)

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

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

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

III-1.3

(Accord 20 juill. 2018, étendu) - Fonctionnement

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

— dans les entreprises d'au moins 50 salariés : lorsque les représentants du personnel exercent les attributions économiques du comité d'entreprise en l'absence de ce dernier et par suite de carence constatée aux dernières élections ils bénéficient d'un crédit d'heures de 20 heures par mois ;

— (*Al. exclu de l'extension par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.*) dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés en présence d'un CEC, dont les attributions sont définies à l'article III.2.2 et qu'il existe une délégation unique du personnel, le crédit d'heures du délégué du personnel est porté à 20 heures.

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

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

III-1.4

(Accord 20 juill. 2018, étendu) - Attributions

Au-delà des attributions particulières dans les divers domaines prévus par la loi ou la présente convention, les organisations signataires s'accordent pour souhaiter que les représentants élus du personnel soient largement associés à la définition de la politique et des orientations générales de l'entreprise. Les formes de cette concertation, compte tenu de la variété des statuts juridiques, sont à définir dans le cadre de chaque entreprise.

Attributions professionnelles des représentants élus du personnel

Conditions d'emploi et de travail :

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

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

Les représentants élus du personnel émettent un avis préalable sur l'élaboration ou la modification du règlement intérieur, la modification des horaires de travail, les dérogations éventuelles aux durées maximales du travail. Ils peuvent s'opposer à l'institution d'horaires individualisés et à celle d'horaires réduits.

Contribution à l'effort de construction :

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

Formation professionnelle et formation permanente et continue :

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

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

Hygiène et sécurité

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

Attributions économiques des représentants élus du personnel

Les représentants élus du personnel sont obligatoirement informés et consultés sur les matières concernant, d'une façon générale :

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

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

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

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

Rapport annuel

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales représentatives au plan national établiront d'un commun accord le cadre type d'un rapport qui sera fourni chaque année par la direction aux représentants élus du personnel et qui comprendra :

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

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

Formes et délais

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

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

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

Toutefois, ce délai est porté à :

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

Article III.2

Comité social et économique

Mod. par Avenant 1^{er} mars 2002, étendu par arr. 27 août 2002, JO 5 sept.

Mod. par Accord 20 juill. 2018, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable 15 jours à compter de la date de sa notification à l'ensemble des parties signataires⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

Forces musicales ;

FSICPA.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPAC CFDT ;

*SFA CGT ;
SNAM CGT ;
SYNPTAC CGT ;
FNSAC CGT ;
F3C CFDT.*

Mod. par Accord 31 oct. 2019, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*SYNDEAC ;
SNSP ;
SMA ;
PROFEDIM ;
Forces musicales ;
FSICPA.*

Syndicat(s) de salariés :

*SNAPAC CFDT ;
SFA CGT ;
SNAM CGT ;
SYNPTAC CGT ;
FNSAC CGT ;
F3C CFDT.*

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, le chef d'entreprise peut décider après avis des représentants du personnel que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise.

Article III.2.1

(Accord 31 oct. 2019, étendu) Comité social et économique dans les entreprises d'au moins 50 salariés

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

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

(Al. exclu de l'extension par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.) L'ensemble de ces contributions constitue une garantie des salaires minima hiérarchiques en application de l'article L. 2253-1 du code du travail.

Article III-2.2

(Accord 20 juill. 2018, étendu) - Comité social et économique conventionnel dans les entreprises de 11 à moins de 50 salariés

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

Sauf s'il a été constaté carence aux 2 tours des élections des représentants élus du personnel, un comité social et économique conventionnel est constitué au sein des entreprises d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés dont les moyens et les attributions sont précisés au sein d'un accord d'entreprise.

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

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

Cet expert est à la charge de l'employeur dans les seuls cas suivants :

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

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

Article III.3

Activités sociales dans les entreprises

Mod. par Avenant 20 février 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

Mod. par Accord 24 juill. 2012, étendu par arr. 14 nov. 2013, JO 30 nov., applicable compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SCC ;

SYNAVI ;

PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

SNAPAC ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC ;

SNM FO ;

FNSAC ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

SNLA ;

SNAPS CGC ;

SNSV FO ;

SNACOPVA.

Mod. par Accord 29 mai 2018, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable quinze jours à compter de la date de sa notification à l'ensemble des parties signataires⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

Forces musicales ;

FSICPA.

Syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FNSAC CGT.

Mod. par Accord 20 juill. 2018, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable 15 jours à compter de la date de sa notification à l'ensemble des parties signataires⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

Forces musicales ;

FSICPA.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPAC CFDT ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FNSAC CGT ;

F3C CFDT.

Mod. par Accord 31 oct. 2019, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

Forces musicales ;

FSICPA.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPAC CFTD ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FNSAC CGT ;

F3C CFTD.

Mod. par Accord, 22 sept. 2021, étendu par arr. 1^{er} avr. 2022, JO 3 mai, applicable quinze jours à compter de la date de sa notification à l'ensemble des parties signataires⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

Forces Musicales ;

FSICPA.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPAC CFTD ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FNSAC CGT ;

F3C CFTD.

Mod. par Avenant 27 sept. 2022, étendu par arr. 31 mars 2023, JO 13 avr., applicable dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa notification aux parties signataires⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

LFM ;

FSICPA ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

CFTD ;

CGT ;

Solidaires.

(Voir aussi l'accord du 23 mars 1998)

Article III.3.1

Financement et gestion des oeuvres sociales

La diversité des entreprises du champ de la convention collective, leur taille souvent réduite, leur hétérogénéité (création, diffusion...), l'éparpillement des salariés, leurs statuts différents (CDD, CDI), ont conduit les signataires à rechercher les formes de mutualisation des financements les plus propices à assurer l'égalité des professionnels, qu'ils soient techniques, administratifs ou artistiques, pour l'accès aux activités sociales et culturelles auxquelles ils peuvent prétendre.

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

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

III.3.1.a.

(Avenant 27 sept. 2022, étendu) - Entreprises de la branche d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés

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

- 0,8250 % des salaires bruts versés aux salariés autres que les intermittents du spectacle au FNAS ;
- 0,6250 % des salaires bruts versés aux salariés autres que les intermittents du spectacle au comité social et économique conventionnel ;
- 0,125 % des salaires bruts versés aux salariés intermittents du spectacle au comité social et économique conventionnel ;
- 1,325 % des salaires bruts versés aux salariés intermittents du spectacle au FNAS.

(Al. exclu de l'extension par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.) L'ensemble de ces contributions constitue une garantie des salaires minima hiérarchiques en application de l'article L. 2253-1 du code du travail.

III. 3.1. b.

(Avenant 27 sept. 2022, étendu) - Entreprises de la branche de moins de 11 salariés

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

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

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

(Al. exclu de l'extension par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc.) Cette contribution constitue une garantie des salaires minima hiérarchiques en application de l'article L. 2253-1 du code du travail.

Article III.3.1.c

(Avenant 27 sept. 2022, étendu) Entreprises de la branche au sein desquelles n'existe pas de représentation du personnel

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

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

Article III-3.1.d

(Avenant 27 sept. 2022, étendu) - Employeurs quel que soit le nombre de salariés et faisant une application de la présente convention collective en application de l'article L. 7121-7-1 du code du travail

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

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

Article III-3.1.e

(Avenant 27 sept. 2022, étendu) Indemnités de retard

(Avenant 20 févr. 2009, étendu)

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

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

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

Article III.3.2

Fonds National d'Activités Sociales des entreprises artistiques et culturelles (FNAS)

(Avenant 20 févr. 2009, étendu)

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

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

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

Article III.3.3

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

Mod. par Accord 29 mai 2018, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable quinze jours à compter de la date de sa notification à l'ensemble des parties signataires⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

Forces musicales ;

FSICPA.

Syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FNSAC CGT.

Mod. par Accord 31 oct. 2019, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du 1^{er} janv. 2020⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

Forces musicales ;

FSICPA.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPAC CFDT ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FNSAC CGT ;

F3C CFDT.

Mod. par Accord, 22 sept. 2021, étendu par arr. 1^{er} avr. 2022, JO 3 mai, applicable quinze jours à compter de la date de sa notification à l'ensemble des parties signataires⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

Forces Musicales ;

FSICPA.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPAC CFDT ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FNSAC CGT ;

F3C CFDT.

Article 01

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

Article 02

La durée de cette association est illimitée.

Article 03

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

Article 04

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

Article 05 (Avenant 27 sept. 2022, étendu)

L'association est créée pour impulser, coordonner, fournir des activités sociales aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, ou dont les employeurs font une application de la présente convention collective en application de l'article L. 7121-7-1 du code du travail, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et même lorsqu'ils ne sont plus sous contrat de travail, sous réserve qu'ils aient ouvert des droits tels que définis dans le règlement intérieur du FNAS.

Titre I : Composition de l'association

Article 06

L'association se compose :

De tous les salariés auxquels il est fait référence à l'article 05 ci-dessus.

De tous les syndicats professionnels de salariés représentatifs au niveau national dans le champ d'application de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles.

De la commission de suivi, composée de représentants des organisations d'employeurs signataires de la présente convention, telle que décrite à l'article 22 ci-dessous.

Titre II - Administration de l'association

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

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

Assemblée générale

Article 07 (Accord 31 oct. 2019, étendu)

L'assemblée générale se compose de :

- 20 représentants du personnel élus des entreprises de moins de 11 salariés ainsi qu'il est dit à l'article 8. En cas de carence aux élections des représentants du personnel, des salariés non élus peuvent être présentés ;
- 40 représentants des salariés intermittents du spectacle tels que définis par l'article III.1.2 de la présente convention élus ainsi qu'il est dit à l'article 8 ;
- 1 représentant de chaque comité d'entreprise conventionnel ou comité social et économique des structures employant de 11 à moins de 50 salariés définis par l'article III. 2.2 de la présente convention ;
- 1 représentant de chaque comité d'entreprise ou comité social et économique des structures, entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, employant au moins 50 salariés lorsque celui-ci a décidé de cotiser au FNAS dans les conditions prévues à l'article III.2.1 ;

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

- 2 représentants, 1 titulaire et 1 suppléant, de chaque syndicat professionnel de salariés désignés à l'article 6. Ce sont les "membres de droit" de l'association ;
- 2 représentants, 1 titulaire et 1 suppléant, de chaque syndicat professionnel de salariés non représentatif dans le champ de la présente convention collective ayant présenté au moins une liste aux dernières élections du FNAS. Ce sont des "membres invités" de l'association ;
- 4 représentants, 2 titulaires et 2 suppléants dument mandatés par les syndicats professionnels d'employeurs représentatifs dans le champ de la présente convention collective. Ils font partie des "membres invités" de l'association.
- la commission de suivi, qui mandate son président aux fins de communication de son rapport, ainsi que pour débattre avec l'assemblée générale des questions qu'elle aurait fait porter à l'ordre du jour.

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

Article 08 (Accord 29 mai 2018, étendu)

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

- les 20 représentants des entreprises de moins de 11 salariés sont élus par tous les salariés de ces entreprises. Cette élection a lieu par correspondance sur listes syndicales à la proportionnelle à un tour. Les listes sont établies

par les organisations de salariés ayant au moins un représentant du personnel élu au premier tour dans au moins une des entreprises affiliées au FNAS. Le scrutin se déroule selon les modalités des élections professionnelles prévues au code du travail à la représentation proportionnelle sur la base du quotient électoral et à la plus forte moyenne et selon les dispositions du règlement intérieur. Au cours de ce même scrutin, et selon les mêmes modalités de calcul, seront élus les 3 représentants de ce collège au conseil de gestion ;

— (Accord 22 sept. 2021, étendu) les 40 représentants des salariés intermittents du spectacle sont élus par l'ensemble des salariés intermittents ayant eu leurs droits ouverts au cours des 3 dernières années, au cours des 2 dernières années, selon les modalités fixées par le règlement intérieur. Cette élection a lieu par correspondance sur listes syndicales à la proportionnelle à un tour. Les listes sont établies par les organisations de salariés ayant au moins un représentant du personnel élu au premier tour dans au moins une des entreprises affiliées au FNAS. Le scrutin se déroule selon les modalités des élections professionnelles prévues au code du travail sur la base du quotient électoral et à la plus forte moyenne et selon les dispositions du règlement intérieur. Au cours de ce même scrutin, et selon les mêmes modalités de calcul, seront élus les 7 représentants de ce collège au conseil de gestion ;

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

Article 09

L'Assemblée Générale se réunit :

— Ordinairement, une fois l'an entre le 15 mai et le 30 juin sur convocation du conseil de gestion.

— Extraordinairement, sur décision du conseil ou sur la demande de la moitié au moins de ses membres.

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

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

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

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

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

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

Article 10

L'Assemblée Générale approuve le règlement intérieur proposé par le conseil de gestion.

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

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

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

Elle désigne le commissaire aux comptes.

Article 11 Règlement intérieur

Le règlement intérieur comporte exclusivement des dispositions concernant :

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

Article 12 Conseil de gestion

(Accord 24 juill. 2012, étendu)

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

Le conseil de gestion :

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

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

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

Les représentants sont désignés comme suit :

Ceux représentants des structures de moins de 10 salariés, sont élus lors de leur élection à l'Assemblée générale (cf. article 8)

Ceux représentants les salariés intermittents, sont élus lors de leur élection à l'Assemblée générale (cf. article 8)

Ceux représentants des structures ayant constitué un Comité d'entreprise sont élus lors de l'assemblée générale par leur collège, sur listes syndicales établies par les organisations de salariés représentatives au plan national selon les modalités des élections professionnelles prévues au Code du travail à la représentation proportionnelle sur la base du quotient électoral et à la plus forte moyenne et selon les dispositions du règlement intérieur

(Accord 22 sept. 2021, étendu) La durée du mandat des membres élus du conseil de gestion est fixée à 3 ans 2 ans.

Article 13 (Accord 31 oct. 2019, étendu)

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

L'ordre du jour des réunions est établi par le secrétaire. Il comporte obligatoirement les questions particulières dont la discussion est souhaitée par 6 membres du conseil de gestion, au moins. Les délibérations sont prises à la majorité des membres présents ou représentés : majorité absolue au premier tour, majorité simple au deuxième tour.

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

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

Chaque membre présent ne pourra disposer de plus de 2 pouvoirs.

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

Les représentants des syndicats professionnels d'employeurs désignés à l'article 7, participent au conseil de gestion avec voix consultative.

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

Article 14

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

Article 15

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

Article 16 Président

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

Article 17 Bureau exécutif (Accord 29 mai 2018, étendu)

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

- 1 secrétaire ;

-
- 1 secrétaire adjoint ;
 - 1 trésorier ;
 - 1 trésorier adjoint.

Les représentants des syndicats professionnels, membres de droits, désignés à l'article 7, participent au bureau exécutif, avec voix consultative.

Article 18

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

Il est l'organe permanent d'exécution.

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

Article 19

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

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

Article 20

Le conseil de gestion embauche le personnel sous contrat à durée indéterminée qui est nécessaire au bon fonctionnement de l'association. La convention collective citée à l'article 05 ci-dessus est applicable au personnel du FNAS.

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

Article 21 Information (Avenant 27 sept. 2022, étendu)

Les supports d'information élaborés ou édités par le FNAS sont destinés à informer les salariés visés à l'article 5 des présents statuts de la vie de l'association.

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

Article 22 Commission de suivi

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

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

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

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

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

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

Sur invitation Le Délégué Général (directeur) du FNAS assiste en tout ou partie aux réunions de la Commission de suivi. La Commission de suivi (ou une délégation de celle-ci) peut lorsque elle le demande être reçue par le Conseil de gestion du FNAS.

Le Président de la Commission de suivi rend compte du Rapport annuel de la Commission de suivi, à l'assemblée générale ordinaire de l'association avant tout vote de l'assemblée.

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

Le Président du Conseil de gestion, le Délégué général et le commissaire aux comptes de l'association seront invités à participer à la réunion de la Commission de suivi précédant la tenue de l'Assemblée générale annuelle de l'association, afin d'éclairer la Commission sur la gestion de l'association et de répondre à ses éventuelles questions.

Titre III - Dispositions financières

Article 23

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

Article 24 (Avenant 27 sept. 2022, étendu)

Les recettes de l'association se composent :

- des cotisations versées à chaque trimestre échu, au plus tard 1 mois après l'échéance de celui-ci, par les entreprises visées par la convention collective citée à l'article 5 ci-dessus. Des ressources résultant de l'exercice de ses activités ;
- des subventions diverses ou dons qu'elle serait amenée à percevoir.»

Par :

«Les recettes de l'association se composent :

- des cotisations des entreprises dont l'activité principale relève de la branche des entreprises artistiques et culturelles versées à chaque trimestre échu, au plus tard 1 mois après l'échéance de celui-ci, par les entreprises visées par la convention collective citée à l'article 5 ci-dessus.
- des cotisations des employeurs qui optent pour l'application de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles en application des dispositions de l'article L. 7121-7-1 du code du travail et versées à l'organisme collecteur désigné par le Conseil de gestion du FNAS à l'issue de chaque contrat de travail.
- des ressources résultant de l'exercice de ses activités ;
- des subventions diverses ou dons qu'elle serait amenée à percevoir.

Article 25

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

Les charges de l'association comprennent également :

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

Article 26

Il est tenu à jour une comptabilité contrôlée par un commissaire aux comptes désignés pour 6 exercices par l'Assemblée générale.

Titre IV - Modification des statuts et dissolution

Article 27

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

Article 28

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

Article 29

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

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

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

Article 30

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

Article III.4 **Hygiène, sécurité, conditions de travail**

Article III.4.1 **Hygiène et sécurité**

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

Article III.4.2 **CHSCT**

Dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés seront constitués des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, conformément au livre II - Titre III - Chapitre IV du Code du Travail et des textes subséquents.

Titre IV **Modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans l'entreprise**

(Résultant de l'avenant du 17 juillet 1997 étendu par arrêté du 12 juin 1998, JO 23 juin 1998)

Article IV.1

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

Cette mise en oeuvre intéresse l'ensemble des personnels.

Article IV.2 **Groupe d'expression**

(Modifié par avenant du 10 mars 1998, étendu par arrêté du 12 juin 1998, JO 23 juin 1998)

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

Article IV.3 **Animation et organisation des groupes**

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

Article IV.4 **Fréquence et durée des réunions**

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

Article IV.5 **Transmission des vœux et avis**

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

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

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

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

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

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

Article IV.6 **Garantie de la liberté d'expression**

Au cours des réunions, les opinions émissent dans le cadre du droit d'expression tel qu'il est défini par l'article L. 461-1 et le présent accord, par les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie, ne peuvent être retenues pour motiver une sanction, une mesure de rétorsion sur le plan professionnel, salarial ou touchant l'évolution de leur carrière, ou licenciement.

Si un salarié estime qu'une décision prise à son encontre l'a été en violation de l'article L. 461-1 du Code du Travail et du présent accord, les parties s'emploieront à régler le litige à l'amiable en recourant, le cas échéant, à la commission de conciliation.

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

Titre V **Dispositions relatives à l'emploi**

Mod. par Avenant 14 avr. 1999 étendu par arr. 6 déc. 1999, JO 17 déc., applicable à compter de son extension

Article V.1

(V. accord du 24 juin 2008)

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

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

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

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

Article V.2 **Contrat de travail**

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

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

Article V.3 **Conclusion du contrat-engagement**

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

Mod. par Accord 24 juill. 2012, étendu par arr. 14 nov. 2013, JO 30 nov., applicable compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SCC ;

SYNAVI ;

PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

*CFTC ;
SNAPAC ;
SFA CGT ;
SNAM CGT ;
SYNPTAC ;
SNM FO ;
FNSAC ;
FC CFTC ;
F3C CFDT ;
SNLA ;
SNAPS CGC ;
SNSV FO ;
SNACOPVA.*

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

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

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

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

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

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

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

- identité des parties ;
- lieu de travail ; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le salarié est occupé à divers endroits ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur ;
- titre, catégorie d'emploi du salarié et description du travail ;
- date et heure de début du contrat de travail ;
- durée du congé payé auquel le salarié a droit (ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé) ;
- durée de la période d'essai ;
- durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le salarié en cas de rupture du contrat ;
- qualification, échelon et salaire mensuel brut, ou salaire horaire lorsque le contrat est conclu pour moins d'un mois ;
- durée du travail dans l'entreprise ;

S'il y a lieu, le contrat de travail, ou un avenant, préciseront les modalités de fonctionnement de l'aménagement du temps de travail :

— modalités du repos hebdomadaire ordinaire ;

— la mention de la convention collective applicable, d'un éventuel accord de groupe ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les conditions de travail du salarié.

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

— la durée du détachement ;

— la devise servant au paiement de la rémunération ;

et le cas échéant :

— les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation et les conditions de rapatriement

— les conditions particulières éventuelles.

En cas de salarié soumis à la journée continue, ce mode d'organisation et son caractère doivent être précisés dans le contrat, dans un avenant ou un accord d'établissement.

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

Lorsque la modification du contrat a un caractère essentiel et répond à l'un des motifs envisagé à l'article L. 1222-

6 du code du travail, le salarié dispose d'un délai de réflexion d'un mois pour faire connaître son refus et peut, s'il désire un entretien, être assisté par les délégués du personnel ou les représentants syndicaux. En cas de refus du salarié, l'employeur peut soit renoncer à la modification du contrat de travail, soit mettre en œuvre la procédure de licenciement prévue par les dispositions légales.

(Accord 24 juill. 2012, étendu) Pour les filières autres qu'artistiques (réf : article XI-3) le temps lié à l'élaboration et la préparation du spectacle, donnant lieu à des tâches effectuées hors de l'entreprise doit être précisé dans le contrat de travail, ainsi que la rémunération, les modalités et les moyens mis à disposition du salarié pour la réalisation de ces tâches.

Article V.4 Période d'essai

Mod. par Accord 18 juin 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter de l'extension
Mod. par Avenant 25 mai 2010, étendu par arr. 23 mars 2011 JO 7 avr., applicable à compter du premier jour du
mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

(Avenant 25 mai 2010, étendu) Toute personne embauchée pourra effectuer une période d'essai.

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

(Avenant 25 mai 2010, étendu) La visite médicale d'embauche devra avoir lieu le premier mois suivant l'embauche, sauf pour les salariés soumis à une surveillance médicale renforcée en application des dispositions de l'article R. 4624-19 du code du travail, qui bénéficient de cet examen avant l'embauche.

(Avenant 25 mai 2010, étendu) La période d'essai est éventuellement renouvelable une fois et une seule, à la demande de l'une ou l'autre des parties. Le renouvellement pour être valable nécessite l'accord express des deux parties.

(Avenant 25 mai 2010, étendu) Pour les personnels artistiques, la durée de la période d'essai est fixée dans les titres relatifs aux artistes.

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

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

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

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

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

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

Article V.5 Formation permanente

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

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

Article V.5 bis Insertion professionnelle

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois

suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

La présente convention entend favoriser la mise en œuvre de mesures pour certaines catégories de personnes sans emploi afin de permettre l'acquisition pour les jeunes d'une première expérience professionnelle ou la réinsertion professionnelle pour les chômeurs rencontrant des difficultés particulières.

Ces mesures se traduisent par des contrats de travail de type particulier, pouvant comprendre des périodes de formation.

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

Article V.6

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

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

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

Article V.6 bis

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

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

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

Cette indemnité ne pourra être inférieure :

— à 100 % de l'écart entre les salaires minima des deux emplois (à échelon équivalent de l'emploi du salarié remplacé),

— ou à 100 % de l'écart entre les salaires réels, hors ancienneté du salarié remplaçant et du salarié remplacé.

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

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

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

Article V.7

Création d'emploi

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

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

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

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

Article V.8

Préavis

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

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

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

-
- pour la démission : trois mois.

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

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

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

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

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

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

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

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

Article V.9 **Licenciement**

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

Article V.10 **Sécurité d'emploi et reclassement**

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

Article V.11 **Indemnité de licenciement**

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

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

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

Article V.12 **Indemnité de départ en retraite**

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

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

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

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

Article V.13 **Contrat à durée indéterminée intermittent**

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

Mod. par Avenant 25 mai 2010, étendu par arr. 23 mars 2011 JO 7 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

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

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

— Employés ouvriers : caissier(ère), hôte(esse) d'accueil, contrôleur, hôte(esse) de salle, employé de bar, employé de nettoyage, gardien.

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

V-13.1 **Conclusion du CDII**

(Voir l'article II.2.1 de l'accord interbranche du 24 juin 2008)

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

Filière Technique :

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

Filière Administration :

- Caissier(ère)

Filière Communication / Relations publiques :

- Attaché(e) à l'accueil
- Attaché(e) à l'information

-
- Hôte(sse) d'accueil
 - Contrôleur
 - Hôte(sse) de salle
 - Employé(e) de bar

Il est rappelé que l'emploi pour lequel le salarié est engagé sous CDII n'est pas obligatoirement son emploi principal.

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

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

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

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

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

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

(Avenant 25 mai 2010, étendu) La durée minimale visée au contrat peut être dépassée à condition que les heures dépassant les heures fixées au contrat n'excèdent pas le tiers de cette durée, et sous réserve des dispositions de l'article V-13-5 ci-après.

V-13.2

Période annuelle de référence du CDII

(Voir article II-2.2 de l'accord interbranche du 24 juin 2008)

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

V-13.3

Planification du travail et délai de prévenance

(Voir article II-2.3 de l'accord interbranche du 24 juin 2008)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

V-13.4 Cumul de contrats de travail

(Voir article II-2.4 de l'accord interbranche du 24 juin 2008)

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

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

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

V-13.5 Rémunération

(Voir article II-2.5 de l'accord interbranche du 24 juin 2008)

(Avenant 25 mai 2010, étendu) Le CDII comporte des périodes d'activité et d'inactivité dont l'alternance crée pour le salarié une contrainte compensée par :

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

(Avenant 25 mai 2010, étendu) La durée minimale visée au contrat peut être dépassée à condition que ce dépassement n'excède pas le tiers de cette durée.

(Avenant 25 mai 2010, étendu) Lorsque le nombre d'heures de dépassement est inférieur au 1/10^{ème} du nombre total des heures annuelles visées au contrat, ces heures ne bénéficient d'aucune majoration autre que l'indemnité spéciale CDII.

(Avenant 25 mai 2010, étendu) Lorsque le nombre d'heures de dépassement est supérieure au 1/10^e du nombre total des heures annuelles visées au contrat, ces heures bénéficient de la majoration prévue à l'article L. 3123-19 du code du travail.

(Avenant 25 mai 2010, étendu) Ces heures effectuées au-delà du nombre prévu au contrat sont rémunérées à la fin de la période annuelle de référence du CDII.

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

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

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

V-13.6 Cessation du CDII

(Voir article II-2.6 de l'accord interbranche du 24 juin 2008)

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

Article V.14 Contrat à durée déterminée

(Voir art. III de l'accord interbranche du 24 juin 2008)

Mod. par Avenant 20 fév. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

Mod. par Accord 18 juin 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter de l'extension

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

SCC ;

PROFEDIM ;

Forces musicales.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

SNAPAC CFTD ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

SNM FO ;

FNSAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFTD ;

SNLA FO ;

SNSV FO.

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

V-14.1

Conclusion du contrat à durée déterminée

(Voir art. III-1 de l'accord interbranche du 24 juin 2008)

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

- le remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail ;
- l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant, dans les secteurs d'activité définis par décret dont celui des spectacles ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, et selon les conditions rappelées à l'article V-14-4 de la présente convention, de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

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

Les organisations d'employeurs signataires et les syndicats de salariés représentatifs dans la totalité du champ d'application de l'accord interbranche du 24 juin 2008 entendent réserver le recours au CDD dit d'usage (article L. 1242-2 al. 3 du code du travail), aux seuls cas où les particularités de l'activité de l'entreprise le justifient.

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

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

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

V-14.2

Le contrat à durée déterminée de droit commun

(Voir article III-2 de l'accord interbranche du 24 juin 2008)

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

V-14.3

Conclusion du contrat à durée déterminée de droit commun

(Voir article III-2.1 de l'accord interbranche du 24 juin 2008)

Le contrat à durée déterminée de droit commun ne peut avoir pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise et doit préciser les dates de début et de fin de contrat

de façon très nette ou, quand le contrat ne peut comporter un terme précis, la durée minimale conformément à l'article L. 1242-7 du code du travail, ainsi que l'un des motifs ci-dessus ayant entraîné le choix de ce type de contrat.

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

V-14.4 Période d'essai

(Voir article III-2.2 de l'accord interbranche du 24 juin 2008)

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

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

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

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

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

(Voir article III-3 de l'accord interbranche du 24 juin 2008)

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

V-14.5.1 Conclusion du CDD dit d'usage

(Voir article III-3.1 de l'accord interbranche du 24 juin 2008)

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

Dans le cadre de l'activité principale de l'entreprise, les conditions d'un recours légitime et maîtrisé au contrat à durée déterminée dit d'usage s'inscrivent dans le cadre de l'article D. 1242-1 du code du travail, les circulaires DRI 18/90 du 30 octobre 1990, 92/14 du 29 août 1992 et l'accord sectoriel inter branches du 12 octobre 1998 relatif au recours au CDD d'usage dans le secteur du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel, et dans le respect des articles L. 1242-1 et suivants du code du travail.

Il est rappelé que «l'usage constant» s'analyse en un usage «régulier», mais non obligatoirement permanent ou exclusif de tout autre. En conséquence, il est admis qu'au sein d'une même branche ou d'une même entreprise certains emplois pourvus en contrat à durée indéterminée de droit commun (CDI) ou en contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) puissent également l'être en CDD dit d'usage, sous réserve de figurer sur la liste objet de l'annexe A figurant ci-après.

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

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

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

- La nature du contrat : «contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L. 1242-2 3° du code du travail» ;
- L'identité des parties ;
- L'objet du recours au CDD dit d'usage ;
- Les éléments précis et concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi ;
- La date de début du contrat et sa durée minimale dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à terme certain ;
- L'existence et la durée de la période d'essai s'il y a lieu ;

-
- Le titre de la fonction, la qualité ou la catégorie d'emploi pour lesquelles le salarié est embauché ainsi que sa position dans la classification de la convention collective applicable ;
 - Le lieu de travail, lieu d'embauche du salarié ;
 - La durée du travail applicable au salarié telle que définie dans les conventions collectives ;
 - S'il y a lieu, le contrat de travail, ou un avenant, préciseront les modalités de fonctionnement de l'aménagement du temps de travail ;
 - Le salaire de base applicable ;
 - La mention de la convention collective applicable, d'un éventuel accord de groupe ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les conditions de travail du salarié ;
 - Les références d'affiliation aux caisses de retraite complémentaire et à la caisse des congés spectacles ;
 - Les références des organismes de protection sociale ;
 - Le lieu de dépôt de la déclaration unique d'embauche.

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

V-14.5.2 Période d'essai

(Accord 18 juin 2009, étendu)

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

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

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

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

Annexe A (Avenant 8 déc. 2016, étendu)

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

- Les artistes du spectacle tels que définis à l'article L. 7121-2 du code du travail,
- Les fonctions suivantes (la fonction de chef, d'assistant ou d'adjoint peut être appliquée à l'ensemble des emplois de base désignés ci-dessous).
- Accessoiriste.
- Administrateur de production.
- Administrateur de tournée.
- Architecte décorateur.
- Armurier.
- Artificier/technicien de pyrotechnie.
- Attaché de production/chargé de production.
- Bottier.
- Chapelier/modiste.
- Cintrier.
- Coiffeur/posticheur.
- Collaborateur artistique du metteur en scène/du chorégraphe/du directeur musical.
- Concepteur des éclairages/éclairagiste.
- Concepteur des coiffures/des maquillages et des perruques.
- Concepteur du son/ingénieur du son.
- Conseiller(ère) technique.
- Costumier.
- Décorateur.
- Directeur de production.

-
- Directeur technique.
 - Dramaturge.
 - Électricien.
 - Ensemblier.
 - Habilleur.
 - Lingère/repasseuse/retoucheuse.
 - Machiniste/constructeur de décors et structures.
 - Maquilleur.
 - Menuisier de décors.
 - Monteur de structures.
 - Monteur son.
 - Opérateur lumière/pupitreux/technicien CAO-PAO.
 - Opérateur son/preneur de son.
 - Peintre de décors.
 - Peintre décorateurs.
 - Perruquier.
 - Réalisateur coiffures, perruques.
 - Réalisateur costumes.
 - Réalisateur lumière.
 - Réalisateur maquillages, masque.
 - Réalisateur son.
 - Régisseurs/régisseur de production.
 - Régisseur d'orchestre.
 - Régisseur de salle et de site (dans le cadre d'un festival exclusivement).
 - Régisseur de scène/régisseur d'équipement scénique.
 - Régisseur général.
 - Régisseur lumière.
 - Régisseur plateau son (retours).
 - Régisseur son.
 - Répétiteur/souffleur.
 - Rigger (accrocheur).
 - Scénographe.
 - Sculpteur.
 - Serrurier/serrurier métallier de théâtre.
 - Staffeur.
 - Sur/sous-titreux.
 - Tailleur/couturier.
 - Tapissier.
 - Technicien console.
 - Technicien de maintenance (dans le cadre d'une tournée et d'un festival exclusivement).
 - Technicien de plateau.
 - Technicien effets spéciaux.
 - Techniciens instruments de musique (backline).
 - Technicien lumières.
 - Technicien son technicien H/F.
 - Technicien de sécurité (cirques).
 - Technicien groupe électrogène (groupman).
 - Teinturier coloriste.
-

Utilisation artistique de l'audiovisuel dans la scénographie, la mise en scène ou chorégraphique durant les représentations de spectacles vivants :

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

NB : Ceci exclut tout archivage, enregistrement, captation, en vue de la mise à disposition du public.

Article V.15

Transformation des contrats

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

V-15.1

Transformation du CDD dit d'usage en contrat à durée indéterminée

(Voir article IV-1 de l'accord interbranche du 24 juin 2008)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

V-15.2

Transformation du CDII en CDI de droit commun à temps complet

(Voir article IV-2 de l'accord interbranche du 24 juin 2008)

Un contrat de travail à durée indéterminée de droit commun (CDI) à temps complet doit être proposé à tout collaborateur employé régulièrement sous CDII ayant effectué, auprès d'une même entreprise, un volume moyen annuel de 85 % de la durée légale annuelle du travail (soit, pour la durée en vigueur en 2008 : environ 1.363 heures) constatés sur trois périodes annuelles de référence du CDII consécutives telles que définies à l'article V-13.2

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

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

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

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

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

Article V.16 Création d'emploi

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

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

En cas de création d'emploi, afin de favoriser la promotion interne, cette création de poste est portée à la connaissance des membres du personnel de l'établissement qui pourront y postuler.

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

Article V.17 Évaluation de l'utilisation des contrats

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

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

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

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

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

Article V.18 Sécurisation des parcours professionnels

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

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

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

Titre VI

Organisation et durée du travail

Mod. par Avenant 14 avr. 1999 étendu par arr. 14 sept. 1999, JO 24 sept., applicable à compter du 1^{er} oct. 1999

Préambule

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

Article VI-1

Durée du travail

Mod. par Accord 24 juill. 2012, étendu par arr. 14 nov. 2013, JO 30 nov., applicable compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SCC ;

SYNAVI ;

PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

SNAPAC ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC ;

SNM FO ;

FNSAC ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

SNLA ;

SNAPS CGC ;

SNSV FO ;

SNACOPVA.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Article VI.2

Définition du temps de travail effectif

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

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

Article VI-3

Périodes de référence de l'aménagement du temps de travail

Mod. par Accord 24 juill. 2012, étendu par arr. 14 nov. 2013, JO 30 nov., applicable compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SCC ;

SYNAVI ;

PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

SNAPAC ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC ;

SNM FO ;

FNSAC ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

SNLA ;

SNAPS CGC ;

SNSV FO ;

SNACOPVA.

a) Pour les salariés engagés en contrat de travail à durée indéterminée (sous réserve de certains emplois de la filière artistique dont le temps de travail annuel est inférieur à 1575 heures)

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

L'aménagement du temps de travail s'effectue sur un horaire annuel déterminé en tenant compte de la durée collective du travail dans l'entreprise diminuée des heures de congés annuels légaux et conventionnels octroyés aux salariés. Sous réserve de ce principe, l'horaire annuel normal du personnel engagé en contrat de travail à durée indéterminée à temps complet est de 1575 heures (ou celui visé dans son contrat de travail pour le personnel engagé en CDI à temps partiel) augmentées selon les entreprises de la durée de la journée de solidarité.

L'établissement de cet horaire de 1575 heures s'effectue de la façon suivante :

365 jours par an

– 104 jours de repos hebdomadaires

– 25 jours de congés payés

– 11 jours fériés par an

= 225 jours de travail par an, soit 45 semaines (225/5), soit 1575 heures (45 × 35)

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

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

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

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

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

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

— de 1575 heures pour un temps complet

— du nombre d'heures, visé dans son contrat de travail pour un temps partiel,

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

Pour la durée de travail inscrite au planning définitif, qu'il aurait effectuée s'il avait été présent.

Pour une durée de 7 heures dans les autres cas.

Lorsque le salarié dépasse le total annuel de 1575 heures (ou celui visé dans son contrat de travail pour un salarié à temps partiel), l'équivalent temps de travail au titre des jours d'absences rémunérées ci-dessus mentionné ne sera pas intégré dans le décompte annuel.

Article VI.4

Durée maximale hebdomadaire

L'horaire hebdomadaire moyen de modulation est de trente-cinq heures maximum.

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

Article VI-5

Organisation du travail hebdomadaire et repos hebdomadaire

Mod. par Accord 24 juill. 2012, étendu par arr. 14 nov. 2013, JO 30 nov., applicable compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SCC ;

SYNAVI ;

PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

SNAPAC ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC ;

*SNM FO ;
FNSAC ;
FC CFTC ;
F3C CFDT ;
SNLA ;
SNAPS CGC ;
SNSV FO ;
SNACOPVA.*

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

**a)
Sur l'organisation hebdomadaire**

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

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

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

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

En ce qui concerne les salariés à temps complet :

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

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

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

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

En ce qui concerne les salariés à temps partiel :

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

Dans ce cas, les heures déplacées seront majorées de 10 %, soit sous forme numéraire, soit sous forme de repos. Lorsque la majoration est prise sous forme de repos, l'équivalence temps de travail au titre de la majoration s'impute en tant qu'heures simples sur le contingent annuel visé au contrat.

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

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

Conformément à l'article L. 3123-24 du Code du travail, lorsque l'employeur demande au salarié de changer la répartition de sa durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définis dans le contrat de travail, le refus du salarié d'accepter ce changement ne constitue pas une faute ou un motif de licenciement dès lors que ce changement n'est pas compatible avec des obligations familiales impérieuses, avec le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur, avec une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

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

**b)
Repos hebdomadaire**

Chaque salarié bénéficie d'au moins un jour de repos fixe dans la semaine. En raison de l'activité des entreprises,

un salarié peut être amené à travailler le dimanche selon les articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du Code du travail. Cependant, chaque salarié ne pourra travailler plus de vingt dimanches par «période de référence». Les accords d'entreprises détermineront les compensations éventuelles et leurs modalités, en cas de dépassement de ce seuil.

Article VI-6 **Durée quotidienne de travail**

Mod. par Accord 24 juill. 2012, étendu par arr. 14 nov. 2013, JO 30 nov., applicable compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;
SNSP ;
CPDO ;
SYNOLYR ;
SMA ;
SCC ;
SYNAVI ;
PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;
SNAPAC ;
SFA CGT ;
SNAM CGT ;
SYNPTAC ;
SNM FO ;
FNSAC ;
FC CFTC ;
F3C CFDT ;
SNLA ;
SNAPS CGC ;
SNSV FO ;
SNACOPVA.

Mod. par Accord 11 avr. 2019, étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable dans un délai de 15 jours à compter de sa date de notification⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FSICPA ;

Les Forces musicales ;

PROFEDIM ;
SMA ;
SNSP ;
SYNDEAC.

Syndicat(s) de salariés :

F3C CFDT ;
SNAPAC CFDT ;
FNSAC CGT ;
SFA CGT ;
SNAM CGT ;
SYNPAC CGT.

VI-6.1 **(Accord 11 avr. 2019, étendu) - Durée**

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

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

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

Durée minimale quotidienne de travail :

Tout salarié, quel que soit le mode d'organisation de son temps de travail, ne peut pas être convoqué pour moins de trois heures trente minutes consécutives de travail dans la journée.

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

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

— aux emplois qui relèvent des titres XIII, XIV, XV, XVI, XVII

— aux emplois suivants occupés en CDII, et listés à l'article V-13, qui ne peuvent être convoqués pour moins de deux heures dans la journée :

Filière technique :

— opérateur-trice projectionniste,

— employé-e de nettoyage,

— gardien-ne

Filière Administration :

— Caissier-ère,

Filière Communication - Relations publiques

— Attaché-e à l'accueil,

— Attaché-e à l'information,

— Hôtes-esse de salle,

— Hôtes-esse d'accueil,

— Contrôleur-euse,

— Employé-e de bar

VI-6.2

Interruption d'activités

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

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

Soit trois séquences de travail, (dont chacune ne peut être inférieure à deux heures)

Soit une interruption entre séquences d'une durée supérieure à deux heures (sans qu'elle puisse excéder quatre heures)

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

Article VI.7

Repos quotidien

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives selon les dispositions de l'article L. 220-1 nouveau du code du travail.

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

— le personnel technique affecté aux répétitions, aux montages et démontages des spectacles,

— le personnel chargé d'assurer la sécurité des personnes et des biens.

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

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

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

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

Article VI.8

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

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

Les heures effectuées dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, au-delà de 35 heures par semaine et en dessous de 48 heures ne sont pas majorées (à l'exception des heures de nuit, traitées à l'article X-4.9 de la présente convention), *n'ouvrent pas le droit au repos compensateur (Termes exclus de l'extension par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc.)* et ne s'imputent pas sur le contingent légal des heures supplémentaires.

Article VI-9

Heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen

Mod. par Accord 24 juill. 2012, étendu par arr. 14 nov. 2013, JO 30 nov., applicable compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SCC ;

SYNAVI ;

PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

SNAPAC ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC ;

SNM FO ;

FNSAC ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

SNLA ;

SNAPS CGC ;

SNSV FO ;

SNACOPVA.

VI-9.1

Pour les salariés à temps complet

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

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

Les parties conviennent que le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 3121-11 du Code du travail est de 130 heures.

VI-9.2

Pour les salariés à temps partiel

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

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

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

Il est rappelé que conformément à l'article L. 3123-20 du Code du travail le salarié informé moins de trois jours avant la date à laquelle les heures complémentaires sont prévues, est en droit de refuser de les accomplir.

Article VI-10

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

Mod. par Accord 24 juill. 2012, étendu par arr. 14 nov. 2013, JO 30 nov., applicable compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SCC ;

SYNAVI ;

PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

SNAPAC ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC ;

SNM FO ;

FNSAC ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

SNLA ;

SNAPS CGC ;

SNSV FO ;

SNACOPVA.

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

1/ Arrivées en cours de période :

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

2/ Départs en cours de période :

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

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

Article VI-11

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

Mod. par Accord 24 juill. 2012, étendu par arr. 14 nov. 2013, JO 30 nov., applicable compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SCC ;

SYNAVI ;

PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

SNAPAC ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;
SYNPTAC ;
SNM FO ;
FNSAC ;
FC CFTC ;
F3C CFDT ;
SNLA ;
SNAPS CGC ;
SNSV FO ;
SNACOPVA.

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

Ces moyens devront permettre d'éviter qu'un salarié ait «un crédit d'heures» négatif en fin de période de référence. Si le cas se produisait, les heures effectuées en-deçà de la moyenne annuelle de 35 heures (ou du nombre d'heures moyen hebdomadaire visé au contrat pour les salariés à temps partiel) demeureraient au bénéfice du salarié.

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

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

Article VI.12

Majoration pour heures supplémentaires

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

- **Heures supplémentaires accomplies à l'intérieur du contingent**

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

- **Heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent**

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

- **repos compensateur équivalent**

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

Article VI.13

Contreparties obligatoires en repos

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

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

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

Article VI.13 a **Bénéficiaires**

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

Article VI.13 b
Alimentation du compte

Dans la limite de onze jours par an, le salarié peut alimenter son compte épargne temps soit :

- par le report des jours acquis dans le cadre des dispositions relatives à l'article VI.12.
- en y portant un maximum de cinq jours de congés payés.

Article VI.13 c
Tenue du compte

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

Article VI.13 d
Utilisation du CET

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

Article VI.13 e
Rémunération du congé

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

Article VI.13 f
Cessation et transmission du compte

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

Article VI.13 g
Aménagement du compte épargne temps

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

Article VI-13 bis
Heures complémentaires effectuées dans le cadre d'un temps partiel aménagé

Mod. par Accord 24 juill. 2012, étendu par arr. 14 nov. 2013, JO 30 nov., applicable compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SCC ;

SYNAVI ;

PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

SNAPAC ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC ;

SNM FO ;

FNSAC ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

SNLA ;

SNAPS CGC ;

SNSV FO ;

SNACOPVA.

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

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

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

Article VI.14

Mise en place d'un compte épargne temps

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

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

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

VI-14 A

Bénéficiaires

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

VI-14 B

Alimentation du compte

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

VI-14 C

Tenue de compte

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

VI-14 D

Utilisation du CET

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

VI-14 E

Rémunération du congé

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

VI-14 F

Cessation et transmission du compte

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

VI-14 G

Aménagement du compte épargne temps

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

Article VI.15

Mesures applicables aux cadres

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

Mod. par Avenant 25 mai 2010, étendu par arr. 23 mars 2011 JO 7 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

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

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

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

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

(C) les cadres intégrés (article L. 3121-39 du code du travail, ancien L212-15-2) sont ceux dont la nature des fonctions les conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein du service ou de l'équipe auquel ils sont intégrés. (en principe, sauf accord d'entreprise : les cadres 4)

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

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

(Avenant 25 mai 2010, étendu) La mise en place du forfait jours sur une base annuelle est déterminée par le contrat de travail du salarié concerné ou par avenant à celui-ci. La détermination du nombre de jours travaillés est calculée au regard de la demi-journée de repos supplémentaire accordée aux cadres autonomes, du nombre de jours de repos hebdomadaires, des jours fériés chômés, des jours de congés légaux et conventionnels dans l'entreprise auxquels le salarié peut prétendre. Le plafond des jours travaillés ne pourra en aucun cas excéder le plafond annuel prévu à l'article L. 3121-45 du code du travail.

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

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

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

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

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

En tout état de cause, les dispositions négociées dans le cadre de l'article VI-15 ne font pas obstacle aux dispositions des articles L. 3121-43, L. 3121-44, L. 3121-45, L. 3121-46, L. 3121-47, L. 3121-48 du code du travail et aux négociations au sein des entreprises.

Article VI.16

Conditions de recours au chômage partiel

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

L'organisation du travail doit permettre un strict respect du volume d'heures annuelles. En cas d'affectation sensible de l'activité qui diminuerait le volume d'heures prévu, due notamment à un sinistre, un cas de force majeure ou à

une baisse conjoncturelle importante des subventions allouées, une demande d'indemnisation au titre du chômage partiel pourra être sollicitée par l'entreprise après consultation et information des représentants du personnel,

Titre VII

Primes et indemnités diverses

Mod. par Avenant 14 avr. 1999 étendu par arr. 6 déc. 1999, JO 17 déc., applicable à compter de son extension

Préambule

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

Article VII.1

Indemnité de panier

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

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

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

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

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

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

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

Article VII.2

Transport

Mod. par Accord 24 juill. 2012, étendu par arr. 14 nov. 2013, JO 30 nov., applicable compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;
SNSP ;
CPDO ;
SYNOLYR ;
SMA ;
SCC ;
SYNAVI ;
PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;
SNAPAC ;
SFA CGT ;
SNAM CGT ;
SYNPTAC ;
SNM FO ;
FNSAC ;
FC CFTC ;
F3C CFDT ;
SNLA ;
SNAPS CGC ;
SNSV FO ;
SNACOPVA.

L'indemnisation des frais supplémentaires de transport occasionnés par l'heure tardive de fin de service, l'éloigne-

ment du domicile et particulièrement le fonctionnement ou non des transports en commun, sera négociée entre la direction et les délégués du personnel ou délégués syndicaux en fonction notamment des circonstances locales et des conditions d'exécution et de rémunération du travail.

(Accord 24 juill. 2012, étendu) Conformément à la loi, les salariés sous contrat à durée déterminée appartenant aux filières autres qu'artistiques (réf : article XI-3) bénéficient des avantages des accords internes d'entreprises (ex : tickets restaurant, etc).

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

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

Mod. par Accord 24 juill. 2012, étendu par arr. 14 nov. 2013, JO 30 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SCC ;

SYNAVI ;

PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

SNAPAC ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC ;

SNM FO ;

FNSAC ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

SNLA ;

SNAPS CGC ;

SNSV FO ;

SNACOPVA.

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

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

Lorsqu'il s'agit de tenues imposées par la direction, cette dernière en assure, en plus, l'entretien et le renouvellement. La direction de chaque établissement sera tenue de fournir les vêtements de sécurité pour le personnel qui a l'obligation de les porter dans l'exercice de ses fonctions.

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

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

VII-3.3 **Équipement de protection et de sécurité pour le personnel en CDD**

(Accord 24 juill. 2012, étendu) Le personnel en CDD a l'obligation de porter les équipements de protection et de sécurité exigés par la réglementation. La direction n'est pas tenue de fournir ces équipements (gants et chaussures), mais doit alors contribuer à l'achat et à l'entretien de ces équipements en versant aux intéressés une prime journalière, par jour partiellement ou totalement travaillé, d'équipement dont le montant est fixé lors de la NAO.

VII-3.4

(Accord 24 juill. 2012, étendu)

Exposition aux volumes sonores

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

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

Article VII-4 Feux

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

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

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

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

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

Article VII.5 Indemnité de double résidence pendant la période d'essai

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

Article VII.6 Indemnité de changement de résidence et d'installation

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

Titre VIII Déplacements et tournées et voyages

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

Préambule : définitions

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

Les différents déplacements sont les suivants :

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

du fait de ses conditions de travail.

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

- la distance lieu de domicile du salarié - lieu de travail est supérieure ou égale au seuil conventionnel de distance (trajet aller) de 40 km.
- les transports en commun ne permettent pas de parcourir cette distance dans un temps inférieur à 1 h 30 (trajet aller et retour).

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

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

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

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

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

Article VIII-1 **Conditions générales**

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

Mod. par Avenant 25 mai 2010, étendu par arr. 23 mars 2011 JO 7 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

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

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

A **trajet domicile - lieu de travail habituel**

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

a) Le ou les lieux habituels d'exécution du travail doivent être indiqués dans le contrat de travail. À défaut, le siège social est réputé être le lieu habituel d'exécution du travail. Lorsque l'activité de l'entreprise le justifie, un accord d'entreprise peut stipuler que le lieu habituel d'exécution du travail peut être indiqué au contrat par la mention d'une zone géographique précise.

a) En cas de changement temporaire de lieu d'exécution du contrat de travail, tel que stipulé au contrat, si le temps de trajet dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, cette différence ouvre droit à un temps de repos ou une contrepartie financière.

La part de ce temps de trajet coïncidant avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire.

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

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

C **Trajet entre différents lieux de travail (Avenant 25 mai 2010, étendu)**

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

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

Les temps de trajets sont comptabilisés, pour chaque trajet :

- dans le cas des voyages d'une durée inférieure à 6 heures : pour leur durée réelle jusqu'à 2 heures de temps de

trajet, et pour la moitié de leur durée réelle au-delà de 2 heures.

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

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

Exceptions :

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

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

— ou le premier temps de trajet du domicile à un premier lieu d'exécution du contrat de travail ; le dernier temps de trajet pour revenir du dernier lieu d'exécution du contrat de travail.

Assimilation au domicile :

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

VIII-1.2 Ordre de mission

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

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

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

VIII-1.3 Conditions de travail

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

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

VIII-1.4 Représentants du personnel

Les représentants du personnel sont informés des déplacements en tournée.

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

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

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

Article VIII-2 Indemnités

VIII-2.1 Nature de l'indemnité de déplacement

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

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

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

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

VIII-2.2 Montant des indemnités de déplacement

Les montants de l'indemnité de petit déplacement, de l'indemnité de grand déplacement et sa décomposition (pour chacun des deux repas principaux, la nuit et le petit déjeuner), et leur revalorisation annuelle sont négociés dans le cadre de la négociation annuelle de branche prévue à l'article X1 de la présente convention.

VIII-2.3 Ventilation de l'indemnité de déplacement

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

- si le départ a lieu avant 9 h et le retour après 20 h 30 l'indemnité est due pour le petit déjeuner, sur production d'un justificatif, dans la limite de l'indemnité forfaitaire, et pour les deux repas ;
- si le départ a lieu avant 13 h et le retour après 20 h 30, l'indemnité est due pour les deux repas ;
- si le départ a lieu avant 13 h et le retour après 20 h 30, l'indemnité est due pour un repas ;
- si le départ a lieu après 13 h et le retour après 1 h du matin, l'indemnité est due pour un repas et une chambre ; cependant seule l'indemnité de repas reste due :
 - si la direction assure le retour du salarié à son domicile personnel ou à une chambre d'hôtel mise à disposition par celle-ci, conformément aux modalités prévues à l'article VIII.2.4 un tel retour n'est possible que si le déplacement est dans la limite du seuil conventionnel de 40 km et que le temps de déplacement n'a pas pour conséquence de réduire le temps de repos quotidien à moins de 11 heures, y compris dans le cas d'une succession de contrats (CDD) pour le salarié.
 - ou si le retour à son domicile personnel est une demande du salarié pour convenance personnelle et après accord préalable de l'employeur.

VIII-2.4 Modalités de règlement

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

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

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

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

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

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

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

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

L'indemnité sera payée en monnaie du pays, au cours officiel du jour du versement.

Elle ne pourra en aucun cas être inférieure aux tarifs ou usages en vigueur dans les pays visités.

En l'absence de tels tarifs, l'indemnité sera égale au montant de l'indemnité conventionnelle forfaitaire due en

France.

Le montant de ces indemnités devra faire l'objet d'un accord préalable entre la direction et les représentants du personnel.

Article VIII-3 Autres modalités

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

Mod. par Avenant 25 mai 2010, étendu par arr. 23 mars 2011 JO 7 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

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

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

VIII-3.2 Assurances

Pour tout grand déplacement (dont les tournées), l'employeur souscrit pour ses salariés une garantie d'assistance aux personnes, couvrant notamment les blessures, les maladies soudaines et imprévues, le décès des bénéficiaires.

Cette garantie d'assistance doit prévoir le rapatriement en cas de nécessité médicale établie.

VIII-3.3 Prise en charge des bagages en déplacement

Dès le départ et pendant tout le parcours du déplacement jusqu'au retour au point de départ, le transport des bagages des employés est assumé par la direction, sans surcoût.

Dans tous les cas, la direction, qu'elle ait ou non contracté une assurance spéciale, n'est responsable des bagages que lorsqu'ils lui ont été confiés, depuis le jour du départ jusqu'au retour.

VIII-3.4 Repos à l'occasion d'un déplacement (Avenant 25 mai 2010, étendu)

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

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

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

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

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

Article VIII-4 Dispositions relatives aux voyages

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

Mod. par Avenant 25 mai 2010, étendu par arr. 23 mars 2011 JO 7 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

VIII-4.1 Préambule

Est considéré comme voyage tout déplacement d'un membre du personnel appelé à rejoindre un lieu de travail, dif-

férent de ses lieux habituels de travail tels que prévus dans son contrat. Ce déplacement se fera aux frais de son employeur et dans les conditions prévues aux articles suivants.

Le retour sera assuré dans les mêmes conditions.

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

VIII-4.2 **Conditions de transport collectif**

A **Modes de transport**

a) voyages en train :

Les voyages par voie ferrée s'effectueront :

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

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

b) voyages en avion :

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

c) voyages par route :

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

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

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

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

B **Repos à l'issue des voyages**

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

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

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

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

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

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

VIII-4.3 **Utilisation du véhicule personnel du salarié**

b **à l'initiative du salarié**

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

c
à l'initiative de l'employeur

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

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

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

VIII-4.4

Temps de transport et autres temps quotidiens et hebdomadaires (Avenant 25 mai 2010, étendu)

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

VIII-4.5

Règlementation sur les transports routiers

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

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

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

VIII-4.6.

Utilisation d'un véhicule par un salarié sous contrat de travail

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

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

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

VIII-4.7

Respect des horaires lors des voyages

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

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

Article VIII-5

Particularités liées à l'itinérance

Mod. par Accord 20 déc. 2017, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

*SMA ;
PROFEDIM ;
FSICPA.
Syndicat(s) de salariés :
SNAPAC CFTD ;
SFA CGT.*

VIII-5.1 Définition de l'itinérance

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

VIII-5.2 Conditions d'application du présent titre

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

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

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

- remboursement des frais directement au salarié, sur présentation de justificatifs, dans une limite préalablement convenue entre employeur et salarié(e) ;
- à défaut, prise en charge des frais réels directement par l'employeur : fourniture d'un repas complet (comportant entrée, plat, dessert, boisson non alcoolisée) ;
- à défaut, versement au salarié de l'indemnité conventionnelle forfaitaire.

Titre IX Congés

Mod. par Avenant 14 avr. 1999 étendu par arr. 14 sept. 1999, JO 24 sept. applicable à compter de son extension

Article IX.1 Congés payés

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

Mod. par Avenant 5 avr. 2022, étendu par arr. 23 sept. 2022, JO 11 oct., applicable dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa notification aux parties signataires⁽¹⁾

*(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
SYNDEAC ;
SNSP ;
SMA ;
PROFEDIM ;
Forces Musicales ;
FSICPA ;
FNAR.
Syndicat(s) de salariés :
SNAPAC CFTD ;
SFA CGT ;
SNAM CGT ;
SYNPTAC CGT ;
FNSAC CGT ;
F3C CFTD.*

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

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

Le calcul de l'indemnité de congé payé est égal au dixième de la rémunération totale, perçue par le salarié au cours

de la période de référence, sans toutefois être inférieur à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant sa période de congés.

Délai de prévenance

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

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

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

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

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

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

(Avenant 5 avr. 2022, étendu) Les employeurs déclarent à la caisse de congés payés le personnel artistique et technique qu'ils n'ont pas employé de façon continue pendant les douze mois précédant la demande de congé en application de l'article D. 7121-41. Ils s'acquittent de leurs obligations vis à vis de ces personnels en versant la cotisation prévue aux articles D. 7121-35 et D. 7121-44 du code du travail.

Article IX.2 Jours fériés, chômés, payés

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

Les jours fériés sont énumérés à l'article L. 3133-1 du code du travail.

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

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

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

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

Article IX.3 Congés exceptionnels

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

Mod. par Avenant 22 sept. 2021, étendu par arr. 1^{er} avr. 2022, JO 15 avr., applicable à compter du 15 oct. 2021⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

Forces Musicales ;

FSICPA.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPAC CFTD ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FNSAC CGT ;

F3C CFDT.

Mod. par Avenant 21 sept. 2023, étendu par arr. 22 mars 2024, JO 3 avr., applicable à compter du 21 juil. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

Les Forces Musicales - Opéras et Orchestres réunis ;

FSICPA ;

Fédération nationale des Arts de la rue.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPAC CFDT ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FNSAC CGT ;

F3C CFDT ;

SUD CU SO.

IX.3.1

(Avenant 21 sept. 2023, étendu) - Congés exceptionnels de courte durée

Les congés exceptionnels de courte durée sont les suivants :

Évènement familial	Durée du congé
Mariage ou conclusion d'un Pacs du salarié	5 jours ouvrés rémunérés à prendre au moment de l'évènement ; ce congé ne pourra être décalé, sauf accord avec la direction ;
Mariage ou Pacs d'un enfant	1 jour ouvré rémunéré
Décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou du concubin	5 jours ouvrés rémunérés
Décès d'un enfant âgé de 25 ans ou plus si l'enfant n'est pas lui-même parent	12 jours ouvrés rémunérés
Décès d'un enfant quel que soit son âge si cet enfant décédait lui-même parent	14 jours ouvrés rémunérés
Décès d'un enfant de moins de 25 ans Décès d'une personne de moins de 25 ans dont le salarié a la charge effective et permanente	14 jours ouvrés rémunérés cumulables avec 8 jours ouvrables rémunérés au titre du congé de deuil
Décès d'un ou des parents, de la belle-mère ou du beau-père, d'une sœur ou d'un frère, d'une demi-sœur, d'un demi-frère	3 jours ouvrés rémunérés
Annonce de la survenue d'un handicap, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer chez un enfant	5 jours ouvrés rémunérés
Maladie d'un enfant de moins d'1 an	4 jours rémunérés par an + 1 jour non rémunéré À la demande de l'employeur, le salarié doit pouvoir apporter la preuve de la maladie notamment par certificat médical - ce congé s'applique par salarié quel que soit le nombre d'enfants ;
Maladie d'un enfant d'1 an à moins de 10 ans	4 jours rémunérés par an À la demande de l'employeur, le salarié doit pouvoir apporter la preuve de la maladie à l'employeur, notamment par certificat médical - ce congé s'applique par salarié quel que soit le nombre d'enfants ;
Maladie d'un enfant âgé de 10 à moins de 16 ans	3 jours non rémunérés par an À la demande de l'employeur, le salarié doit pouvoir apporter la preuve de la maladie à l'employeur, notamment par certificat médical - ce congé s'applique par salarié quel que soit le nombre d'enfants ;
Maladie d'un enfant de 10 ans à moins de 16 ans si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans	5 jours par an non rémunérés
	À la demande de l'employeur, le salarié doit pouvoir apporter la preuve de la maladie notamment par certificat ;

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

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

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

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

IX-3.2

Congé de solidarité familiale (Avenant 22 sept. 2021, étendu)

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

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

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

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

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

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

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

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

IX-3.3

Congé de solidarité internationale

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

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

Article IX.3.4

Congé proche aidant (Avenant 22 sept. 2021, étendu)

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

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

Article IX.3.5

Congés liés à la paternité (Avenant 22 sept. 2021, étendu)

Article IX.3.5.A

Autorisations d'absence pour le conjoint de la future mère

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

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

Article IX.3.5.B Congé de naissance

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Il est composé de deux périodes :

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

En cas d'hospitalisation immédiate après la naissance de l'enfant dans une unité de soins spécialisée, la période initiale de 4 jours est prolongée de plein droit, à la demande du salarié, pendant la période d'hospitalisation dans la limite de la durée réglementaire maximale.

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

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

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

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

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

Article IX.3.6 Congé d'adoption (Avenant 22 sept. 2021, étendu)

a Congé avant l'adoption

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

Le salarié ou la salariée informe l'employeur de sa demande de congés et de la durée envisagée de son congé, par

tout moyen conférant date certaine, au moins 15 jours avant la date souhaitée pour le départ en congés.
L'employeur n'est pas tenu de maintenir le salaire durant ce congé de 6 semaines maximum.

b
Congé au moment de l'adoption

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

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

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

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

Lorsque les deux conjoints travaillent, (Termes exclus de l'extension par arr. 1^{er} avr. 2022, JO 15 avr.) le congé d'adoption peut être pris par l'un des parents, de manière indifférente.

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

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

Article IX.3.7
Congés pour PMA (Avenant 22 sept. 2021, étendu)

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

La salariée bénéficie d'une autorisation d'absence pour les actes médicaux nécessaires dans le cadre de la PMA. Ces absences sont rémunérées par l'employeur. Elles sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits liés à l'ancienneté.

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

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

Article IX.3.8
Congé parental d'éducation (Avenant 22 sept. 2021, étendu)

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

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

Ce congé peut être total ou à temps partiel.

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

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

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

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

Article IX.4 **Congés sans solde**

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

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

Article IX.5 **Maternité**

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

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

Pour les salariées dont la pénibilité du travail sera reconnue par la médecine du travail, conformément aux dispositions de l'article L. 241-10-1 du code du travail, le congé maternité peut être prolongé de 5 semaines.

Titre X **Rémunération du travail**

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

Article X-1 **Salaire de base**

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

Figurent dans la présente convention :

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

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

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

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

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

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

Cette progression ne se cumule pas avec :

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

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

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

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

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

Mod. par Accord 24 juill. 2012, étendu par arr. 14 nov. 2013, JO 30 nov., applicable compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SCC ;

SYNAVI ;

PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

SNAPAC ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC ;

SNM FO ;

FNSAC ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

SNLA ;

SNAPS CGC ;

SNSV FO ;

SNACOPVA.

Mod. par Avenant 6 déc. 2017, étendu par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov., applicable à compter de la date de sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

SCC ;

PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPEC CFDT ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

FNSAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT.

Mod. par Accord 20 déc. 2017, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;
SMA ;
PROFEDIM ;
FSICPA.
Syndicat(s) de salariés :
SNAPAC CFTD ;
SFA CGT.

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

(Avenant 6 déc. 2017, étendu) La rémunération mensuelle telle que prévue dans les articles X-3.1, X-3.2, X-3.3, X-3.4 et les grilles annexées à la convention est garantie non proratisée et non lissée quel que soit le temps de travail effectif réalisé par artiste au cours du mois.

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

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

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

X-3.1 **Rémunération des artistes dramatiques**

A

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

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

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

B

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

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

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

En cas de fractionnement de la période de création :

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

C

Artiste dramatique engagé en CDD de moins d'un mois

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

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

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

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

X-3.2 **Rémunération des artistes chorégraphiques**

A

Artiste chorégraphique engagé en CDI Ou en CDD d'une durée de 4 mois et plus

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

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

B

Artiste chorégraphique engagé en CDD d'une durée inférieure à 4 mois et supérieure à un mois

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

En cas de fractionnement de la période de création :

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

C

Artiste chorégraphique engagé en CDD de moins d'un mois

(Accord 24 juill. 2012, étendu) Pour les répétitions : Selon les modalités prévues à l'article XIV-2-1, la rémunération des répétitions et des activités connexes est assurée par services. Le montant de cette rémunération figure dans l'annexe salaires et il est revalorisé lors de la NAO.

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

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

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

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

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

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

X-3.3 **Rémunération des artistes musiciens**

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

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

X-3.3 A

Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux à nomenclature

Rémunération mensualisée

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

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

Rémunération au cachet

Les artistes musiciens titulaires de CDD d'une durée inférieure à un mois, sont rémunérés au cachet pour les répé-

titions et les représentations, chaque cachet de base indivisible correspond à 3 heures, les heures en sus étant payées prorata temporis

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

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

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

X-3.3 B

Artistes musiciens embauchés au sein d'ensembles musicaux sans nomenclature

Rémunération mensualisée

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

Rémunération au cachet pour les répétitions

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

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

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

Rémunération au cachet pour les représentations

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

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

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

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

La journée comporte un service de répétition d'un maximum de 3 h 00 et une représentation de durée normale. Le montant minimum de la rémunération correspondant aux services ci-dessus est au moins égal à celui figurant à «l'annexe salaires» de la convention, montant revalorisé lors de la NAO.

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

X-3.3 C

Artistes musiciens appartenant au secteur des musiques actuelles

Rémunération mensualisée

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

Rémunération au cachet pour les répétitions

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

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

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

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

Rémunération au cachet pour les représentations

Les rémunérations minimales forfaitaires au cachet (incluant le raccord ou la balance) des représentations figurent

dans «l'annexe salaires» de la convention et sont revalorisés lors de la NAO.

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

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

X-3.3 D

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

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

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

X-3.4

Rémunération des artistes lyriques

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

X-3.4.1

Artistes de chœur

A

Rémunération mensualisée

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

(Accord 24 juill. 2012, étendu) Le salaire minimum :

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

B

Rémunération au cachet

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

Rémunération au cachet pour les répétitions

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

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

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

Rémunération au cachet pour les représentations

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

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

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

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

La journée comporte un service de répétition d'un maximum de 3 h 00 et une représentation de durée normale. Le montant minimum de la rémunération correspondant aux services ci-dessus est au moins égal à celui figurant à «l'annexe salaires» de la convention, montant revalorisé lors de la NAO.

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

X-3.4.2 Artistes lyriques solistes

A Rémunération mensualisée

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

B Rémunération au cachet

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

Rémunération au cachet pour les répétitions

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

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

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

Rémunération au cachet pour les représentations

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

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

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

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

La journée comporte un service de répétition d'un maximum de 3 h 00 et une représentation de durée normale. Le montant minimum de la rémunération correspondant aux services ci-dessus est au moins égal à celui figurant à «l'annexe salaires» de la convention, montant revalorisé lors de la NAO.

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

X.3.5 (Accord 20 déc. 2017, étendu) - Rémunération des artistes de cirque

(V. également Accord du 20 décembre 2017)

X.3.5.1 Rémunération des Répétitions - Reprises de rôles

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

Il est entendu que si la mensualisation est préférable pour un contrat supérieur à un mois de date à date, quelle

que soit la durée du contrat, le paiement au cachet demeure possible.

X.3.5.2 Rémunération des représentations

X - 3.5.2.1 Salaire

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

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

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

X - 3.5.2.2 Salaire 2^{ème} représentation dans la même journée

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

X - 3.5.3 Intéressement à la recette

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

X - 3.5.4 Date de paiement des salaires

Les salaires doivent être payés au moins une fois par mois.

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

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

Article X-4 Rémunération des emplois autres qu'artistiques (figurant dans les filières : administration - production, communication - relations publiques - action culturelle, technique)

Mod. par Accord 24 juill. 2012, étendu par arr. 14 nov. 2013, JO 30 nov., applicable compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SCC ;

SYNAVI ;

PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

SNAPAC ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC ;

SNM FO ;

FNSAC ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

SNLA ;

SNAPS CGC ;

SNSV FO ;

X-4.1

Carrière

Pour chaque emploi, est prévue une évolution en douze échelons, numérotés de 1 à 12.

À chaque échelon correspond un salaire minimum, fixé pour 151 h 40 mn de travail mensuel.

La progression du salaire minimum correspondant à chaque échelon est calculée de la manière suivante :

échelon 1 : coefficient 100

échelon 2 : coefficient 103

échelon 3 : coefficient 106

échelon 4 : coefficient 109

échelon 5 : coefficient 112

échelon 6 : coefficient 115

échelon 7 : coefficient 118

échelon 8 : coefficient 121

échelon 9 : coefficient 124

échelon 10 : coefficient 127

échelon 11 : coefficient 130

échelon 12 : coefficient 133

Lors de son embauche (ou lorsqu'il est promu dans un nouvel emploi au sein de l'entreprise) chaque salarié bénéficie d'un échelon qui lui est attribué par l'employeur en fonction des critères de classement suivants : l'autonomie, l'initiative, la responsabilité, la formation et l'expérience professionnelle.

(Accord 24 juill. 2012, étendu) Lorsque sa possession est requise par l'entreprise, la possession par un salarié d'un diplôme SSIAP, doit être prise en compte par l'employeur lors de la fixation contractuelle de la rémunération.

X-4.2

Progression de carrière dans l'entreprise

Jusqu'à l'échelon n° 7, une progression à l'ancienneté se fera au minimum d'un échelon tous les deux ans et ce tant que l'échelon n° 7 n'a pas été atteint.

Au-delà, la progression dans les échelons s'effectue au choix de l'employeur, sur la base d'un entretien professionnel individuel avec le salarié, qui aura lieu au minimum tous les deux ans et prenant notamment en compte les critères suivants : l'autonomie, l'initiative, la responsabilité, la formation et l'expérience professionnelle.

(Accord 24 juill. 2012, étendu) Tous les salariés engagés en CDD au sein d'une entreprise sont rémunérés sur les mêmes bases que celles dont bénéficient les salariés titulaires de CDI.

Les salariés engagés de manière répétée sous contrats à durée déterminée et appartenant aux filières non artistiques (réf : article XI-3) :

— à condition que le délai écoulé depuis la conclusion de leur premier contrat à durée déterminée avec l'entreprise soit supérieur à cinq ans, et que la durée cumulée des différents contrats dépasse 1500 heures : ne pourront percevoir un salaire inférieur à celui du 3^{ème} échelon

— à condition que le délai écoulé depuis la conclusion de leur premier contrat à durée déterminée avec l'entreprise soit supérieur à dix ans, et que la durée cumulée des différents contrats dépasse 3000 heures : ne pourront percevoir un salaire inférieur à celui du 6^{ème} échelon

— à condition que le délai écoulé depuis la conclusion de leur premier contrat à durée déterminée avec l'entreprise soit supérieur à quinze ans, et que la durée cumulée des différents contrats dépasse 4500 heures : ne pourront percevoir un salaire inférieur à celui du 9^{ème} échelon.

X-4.3

Rémunération minimum

Les salaires bruts minima au-dessous desquels les salariés ne peuvent être rémunérés figurent à l'annexe salaire de la convention. La revalorisation de ces salaires est négociée chaque année lors de la NAO.

X-4.4

Forfait

Les fonctions, prérogatives et responsabilités des cadres ne permettant pas d'établir leurs horaires avec précision, la pratique de la rémunération au forfait doit être maintenue, sous réserve de l'application des articles L. 3121-38,

L. 3121-39, L. 3121-40 et L. 3121-41, du code du travail.

En ce qu'il concerne les techniciens-agents de maîtrise, dont les horaires de travail ne peuvent être établis avec précision, sous réserve de l'application des articles cités à l'alinéa précédent, les organisations d'employeurs signataires et les organisations syndicales représentatives sur le plan national admettent que la pratique de la rémunération au forfait doit tendre à disparaître.

Pour les cadres et techniciens-agents de maîtrise dont les horaires de travail rentrent dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, il ne peut pas y avoir de rémunération au forfait au-delà du contingent des heures supplémentaires défini à l'article VI.9 de la présente convention.

Le forfait devra être établi à partir d'une base technique de calcul de la moyenne horaire hebdomadaire permettant de faire apparaître le salaire tel que défini à l'article X-1 de la présente convention.

X-4.5

Rémunération des salariés sous contrat à temps partiel

Les droits légaux, les avantages conventionnels ou résultant de la pratique dans l'entreprise sont, pour les salariés à temps partiel, identiques à ceux du personnel travaillant à temps plein à proportion de leur durée contractuelle du travail.

En cas de réduction de l'horaire collectif à temps plein dans les conditions prévues au titre VI de la présente convention, la transposition du maintien du salaire de base équivalent à 169 heures se traduit par une augmentation correspondante du salaire du titulaire d'un contrat de travail à temps partiel et au prorata de son temps de travail effectif, dans les conditions prévues au préambule du présent titre.

Pour les salariés à temps partiel annualisé, l'employeur peut prévoir le principe et les modalités d'une rémunération moyenne mensuelle calculée sur l'ensemble de l'année, périodes travaillées et non travaillées confondues.

X-4.6

Maladie

Les absences pour maladie dûment justifiées n'entraînent pas la rupture du contrat de travail.

En cas de maladie, tout salarié bénéficie de la subrogation et du maintien de son salaire brut, sous réserve qu'il ait effectué en temps utile auprès de la caisse de sécurité sociale les formalités qui lui incombent, sur les bases suivantes :

- à partir de 6 mois et jusqu'à un an d'ancienneté : un mois à 100 % et un mois à 75 % ;
- au-delà d'un an d'ancienneté : trois mois à 100 % et trois mois à 75 %.

Il appartient à l'employeur qui verse le salaire dans son intégralité d'en obtenir le remboursement auprès de la caisse de sécurité sociale et de l'organisme de prévoyance complémentaire.

Lors de chaque arrêt de travail, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par le salarié durant les douze mois précédant la période de paye concernée. Si plusieurs absences pour maladie ont été indemnisées au cours de ces douze mois, ces indemnités viendront en déduction des obligations pesant sur l'employeur en vertu de l'alinéa précédent.

La suspension du contrat de travail pour maladie inférieure ou égale à un mois n'affecte pas l'acquisition de droits à congés payés.

X-4.7

Accident du travail

Au cas où l'indisponibilité du salarié est due à un accident du travail ou à un accident de trajet reconnu, son salaire brut lui est intégralement garanti pendant la période de versement des indemnités journalières de sécurité sociale, sous déduction de ces indemnités et de toutes autres indemnités émanant d'organismes aux financements desquels concourt l'employeur. À l'expiration de l'arrêt de travail, le salarié est réintégré dans l'entreprise dans le même emploi. En cas d'incapacité médicalement constatée, entraînant l'incapacité permanente du salarié à répondre aux obligations de son contrat de travail, l'employeur et les représentants du personnel examineront les possibilités de reclassement dans l'entreprise ou à défaut le concours qu'ils pourront apporter au salarié pour son reclassement à l'extérieur.

X-4.8

Régime des heures supplémentaires dans le cadre de l'annualisation du temps de travail

Au-delà des 1575 heures par an, dans le cadre du contingent des 130 heures supplémentaires, les 80 premières heures supplémentaires sont payées, majorées de 25 % et les 50 heures suivantes de 50 %.

X-4.9

Majoration de rémunération des heures de nuit

À défaut d'accord collectif d'entreprise plus favorable, les heures effectuées de nuit :

- au sein des festivals d'été en plein air, entre 2 h et 7 h du matin donnent lieu à une majoration de 15 %. Le paiement intervient sur le bulletin de paye de la période concernée.
- dans tous les autres cas entre 1 h et 6 h du matin donnent lieu à une majoration de 15 %. Le paiement intervient sur le bulletin de paye de la période concernée.

Dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, ces heures majorées s'imputent en tant qu'heures simples sur le contingent annuel des 1575 heures de travail.

Titre XI

Nomenclature et définition des emplois

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

Article XI-1

Préambule

Ce titre comprend une nomenclature des emplois et de leurs définitions qui peuvent exister dans les établissements artistiques et culturels.

Elle doit permettre à chaque établissement, à chaque stade de son évolution, d'établir son organigramme propre, en fonction de sa configuration, de son volume d'activités et de ses options particulières.

Si un autre poste venait à être créé dans une entreprise, pour ses besoins spécifiques, il serait rattaché au poste de la nomenclature dont la définition est la plus proche.

Les définitions d'emploi ne peuvent entrer dans le détail des activités que chaque salarié est appelé à effectuer dans le cadre naturel de sa fonction et ne doivent pas être interprétées limitativement.

Il y aurait toutefois abus si une interprétation trop large amenait des transferts de tâches définies au présent titre, d'un poste à l'autre, au mépris du principe exposé ci-après pour le cas de polyvalence.

Lorsqu'il y a une polyvalence d'emploi, c'est-à-dire lorsque le même salarié est conduit - du fait des structures de l'entreprise - à exercer, d'une manière permanente, des activités qui relèvent de fonctions différentes, la qualification qui doit être retenue est celle qui se situe au niveau hiérarchique le plus élevé.

Il en est de même lorsqu'à l'occasion d'un déplacement ou d'une tournée un salarié est amené temporairement à exercer une qualification supérieure à celle qu'il exerce habituellement.

À chaque emploi défini dans la nomenclature, peut être adjoint un «second» qui assure tout ou partie des attributions attachées au poste du titulaire. Cet emploi est qualifié du titre du titulaire, suivi de «adjoint», tel que : Directeur-adjoint, Régisseur général-adjoint, etc.

Les postes d'adjoints sont classés dans le même collège d'emploi (cadre, technicien-agent de maîtrise, employé-ouvrier) que ceux des titulaires.

Cette nomenclature utilise des appellations noyaux (Concepteur, Opérateur, Technicien...) qui ne doivent pas être utilisées en tant que telles comme libellé d'emploi.

Les différends qui pourraient survenir à l'occasion de l'application de ces définitions seront réglés entre la direction et les représentants du personnel. Si aucun accord n'était possible, la commission d'interprétation et de conciliation serait saisie.

Article XI-2

Emplois artistiques

Mod. par Accord 24 juill. 2012, étendu par arr. 14 nov. 2013, JO 30 nov., applicable compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SCC ;

*SYNAVI ;
PROFEDIM.
Syndicat(s) de salariés :
CFTC ;
SNAPAC ;
SNAM CGT ;
SYNPTAC ;
SNM FO ;
FNSAC ;
FC CFTC ;
F3C CFDT ;
SNLA ;
SNAPS CGC ;
SNSV FO ;
SNACOPVA.*

XI-2.1 Classification des emplois artistiques

La filières des emplois artistiques concerne les disciplines et formes artistiques suivantes :

- Théâtre ;
- Danse ;
- Musique ;
- Cirque ;
- Arts de la rue.

La filière artistique comprend 3 groupes :

Groupe A : Direction artistique

Groupe B : Encadrement de l'interprétation collective et/ou assistantat de la direction artistique

Groupe C : Interprétation et/ou assistantat de l'encadrement

Seuls les deux premiers groupes de la filière artiste relèvent de la catégorie «cadre».

La nomenclature ci-dessous comprend les appellations courantes d'emploi, ainsi qu'une définition indicative de ces emplois.

XI-2.2 Nomenclature des emplois artistiques(Accord 24 juill. 2012, étendu)

Groupe A : Direction artistique

Le (la) directeur (trice) artistique définit et met en œuvre le projet artistique de l'entreprise.

Groupe B : Encadrement de l'interprétation collective et/ou assistantat de la direction artistique

Le (la) metteur (teuse) en scène / en piste / en espace:

est un (e) artiste qui met en forme en un langage scénique une œuvre de l'esprit.

Il(elle) prépare, dirige et coordonne, directement ou indirectement, le travail de l'équipe qui concourt à l'élaboration et à la présentation d'un spectacle.

Le (la) chorégraphe :

est un (e) artiste qui met en forme en un langage chorégraphique une œuvre de l'esprit. Il (elle) prépare, dirige et coordonne, directement ou indirectement, le travail de l'équipe qui concourt à l'élaboration et à la présentation d'un spectacle.

Le (la) directeur (trice) musical (e), ou le (la) premier (ère) chef invité (e) :

illustre la programmation d'une saison musicale dans le cadre d'un projet défini en amont par la direction. Il (elle) assure la programmation d'œuvres, de thématiques et de séries qui ensemble constituent une saison. Il (elle) a la responsabilité de veiller à la qualité artistique de l'ensemble musical.

Le (la) dramaturge :

Est le(la) collaborateur(trice) direct(e) du metteur en scène ou du chorégraphe. Il (elle) rassemble la documentation disponible sur l'œuvre, l'auteur, les problèmes abordés, les temps et milieux décrits. Il (elle) participe à l'analyse des thèmes, des personnages, de la construction dramatique, etc. Il (elle) peut être chargé(e) de la rédaction des publications relatives au spectacle (documentation, articles de presse, programmes...). En tout cas, il (elle) les inspire et les contrôle. Il (elle) peut également être un (e) prospecteur (trice) du répertoire et un (e) conseiller (ère) littéraire

et dramatique.

Le (la) chef d'orchestre, ou le (la) chef de chœur :

Dirige l'interprétation collective des artistes au sein d'un orchestre ou d'un ensemble.

Le maître de ballet :

Artiste responsable des répétitions chorégraphiques et, en représentation, du respect de l'intégrité stylistique dans son ensemble de l'œuvre de l'auteur, ou encadre et accompagne l'entraînement régulier du danseur.

Notateur (trice)/reconstructeur (trice) :

À partir de la connaissance d'un système de notation reconnu, il (elle) analyse, transcrit ou/et permet la reconstruction des œuvres chorégraphiques ou des corpus de mouvements sous forme ou à partir d'une partition

Chef de Chant :

Sous l'autorité du Directeur musical il (elle) est responsable de l'accompagnement des auditions, des répétitions musicales ou scéniques, des concerts et des représentations des artistes interprètes.

Lors des répétitions musicales ou scéniques, assure les notes et corrections musicales aux solistes, les répétitions individuelles qui peuvent être nécessaires, ainsi que le suivi en salle et les notes pour le chef d'orchestre.

Arrangeur musical : il (elle) est le collaborateur du directeur musical et/ou du compositeur, il (elle) crée l'arrangement (score) de l'œuvre musicale en vue de son interprétation.

Groupe C : Interprétation et/ou assistantat de l'encadrement

C1 assistantat de l'encadrement

Le (la) conseiller (ère) musical (e) /et/ou chorégraphique et conseiller (e) en programmation :

Il (elle) est le (la) collaborateur (trice) du (de la) directeur (trice) musical (e) et /ou chorégraphique et le (la) conseille dans ses choix de programmation artistique. En fonction d'une ligne artistique établie, il (elle) est chargé (e) de compléter les programmes et les thématiques qui sont partiellement développés par le (la) directeur (trice) musical (e) et /ou chorégraphique. Il (elle) peut être chargé(e) de la recherche de solistes, d'artistes lyriques et de chefs d'orchestres pour ensuite conseiller le (la) directeur musical et /ou chorégraphique dans ses choix d'interprètes.

C2 interprétation

Artiste interprète :

Elle ou il interprète c'est-à-dire représente, chante, récite, déclame, joue, danse ou exécute devant un public (ou dans le cadre d'un processus de recherche artistique) une œuvre artistique, littéraire, musicale, chorégraphique, de variétés, de cirque, de rue ou de marionnettes. Le terme générique d'artiste interprète regroupe notamment les artistes : chorégraphiques, de cirque, dramatiques, lyriques (solistes et chœurs), marionnettistes, musiciens (dont le chef de pupitre), de variétés, de complément, conteurs...

En application des articles L. 7121-3 et L. 7121-4 du Code du travail, les artistes interprètes sont présumés des salariés.

Au sein d'un ensemble musical avec nomenclature on distingue :

artiste musicien tuitiste : musicien jouant une partie non-soliste d'une partition d'orchestre

artiste musicien soliste : musicien jouant, ou pouvant jouer, une partie soliste d'une partition d'orchestre

artiste musicien chef de pupitre : musicien jouant une partie soliste d'une partition d'orchestre et assurant ou veillant au bon fonctionnement du pupitre.

L'accompagnant (e) musical (e) : Accompagne et conseille les musiciens dans leur travail de création/production artistique.

Répétiteur (trice) musical : Artiste musicien accompagnant les auditions et les répétitions des artistes interprètes.

Répétiteur (trice) chorégraphique : Artiste chorégraphique accompagnant les répétitions des danseurs, et les auditions du recrutement.

L'artiste lyrique des chœurs : Interprète une des lignes vocales d'une œuvre musicale lorsque celle-ci est désignée par le compositeur sous l'appellation de chœur, choral, chorus, ou sous une appellation générique telle que le peuple, la foule, les prisonniers...

L'artiste lyrique des chœurs est susceptible dans une production donnée d'interpréter ponctuellement une partie soliste sous réserve que les conditions (nature et durée de la partie, rémunération supplémentaire...) y afférentes aient été mentionnées dans le contrat de travail ou dans un avenant à celui-ci.

L'artiste soliste lyrique : Interprète un rôle identifié par le compositeur d'une œuvre musicale à caractère dramatique, ou d'une partie solo identifiée comme telle sur la partition

DJ (disc jockey) : il ou elle utilise les techniques du mixage, scratching, sampling, à partir de musiques, d'instru-

ments, de sons ou de voix enregistrés déjà existants ou produits en direct, pour interpréter sur scène une œuvre originale.

VJ (video jockey) : le VJ interprète une œuvre dramatique, chorégraphique ou musicale. Il utilise les techniques de captation, de diffusion, de traitement de l'image, et du son lié à l'image, en direct, à partir :

— d'images et/ou de vidéogrammes déjà existants, créés ou non spécifiquement pour l'œuvre

— et/ou d'images, et de sons liés à l'image, produits en direct.

Article XI-3 **Emplois autres qu'artistiques**

Mod. par Accord du 24 juill. 2012, étendu par arr. 14 nov. 2013, JO 30 nov., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SCC ;

SYNAVI ;

PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

SNAPAC ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC ;

SNM FO ;

FNSAC ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

SNLA ;

SNAPS CGC ;

SNSV FO ;

SNACOPVA.

Mod. par Avenant 5 avr. 2022, étendu par arr. 3 févr. 2023, JO 11 févr., modifié par Avenant 5 avr. 2022, étendu par arr. 3 févr. 2023, JO 11 févr., applicable à compter du 1^{er} sept. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

Forces Musicales ;

FSICPA ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPAC CFDT ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FNSAC CGT ;

F3C CFDT.

Mod. par Avenant 5 avr. 2022, étendu par arr. 3 févr. 2023, JO 11 févr.⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

Forces Musicales ;

FSICPA ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPAC CFDT ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FNSAC CGT ;

F3C CFDT ;

Sud CU SO.

XI-3.1

Classification des emplois autres qu'artistiques

Ces emplois sont définis par les trois filières suivantes :

- administration - production
- communication - relations publiques - action culturelle
- technique

La structuration des emplois hors artistes comprend neuf groupes. Les quatre premiers groupes relèvent de la catégorie «cadre». Les groupes 5 à 7 relèvent de la catégorie «agent de maîtrise». Les groupes 8 et 9 relèvent de la catégorie «employé - ouvrier».

Critères classants :

Afin de permettre à chaque entreprise d'élaborer son organigramme propre comme il a été rappelé au préambule du présent titre, les parties conviennent de mettre en place une grille de classification des emplois autres qu'artistiques selon le principe dit des «critères classants».

Les indicateurs principaux permettant le classement des emplois sont :

- la responsabilité, éventuellement formalisée par une délégation
- le degré d'autonomie et d'initiative ;
- la technicité.

Ci-après, le dispositif est complété, à titre indicatif, par :

- une définition générale de la fonction et/ou un ou plusieurs intitulés de poste,
- une référence à la nomenclature des niveaux de formation interministérielle (NNF 1969), et les habilitations effectuées par les organismes de formation initiale.

Les qualifications acquises par l'expérience personnelle, la formation continue et l'activité professionnelle peuvent donner lieu à des équivalences.

Groupe 1

Délégation de responsabilité émanant des instances statutaires de la structure

Niveau 1 de la nomenclature des niveaux de formation ou expérience équivalente

Groupe 2

Délégation sub-directoriale immédiate

Niveau 2 de la nomenclature des niveaux de formation ou expérience équivalente

Groupe 3

Maîtrise budgétaire limitée

Cadre de direction

Direction de service

Niveau 2 de la nomenclature des niveaux de formation ou expérience équivalente

Groupe 4

Cadre fonctionnel ou opérationnel

Responsable de secteur(s) : responsable de la préparation, de l'organisation et de la mise en œuvre d'une activité particulière.

Niveau 3 de la nomenclature des niveaux de formation ou expérience équivalente

Groupe 5

Prise en charge de tâches et fonctions par délégation comportant une responsabilité limitée

Chef d'équipe

Technicien supérieur pour des métiers spécifiques à la branche

Niveau 3 de la nomenclature des niveaux de formation

(Accord 24 juill. 2012, étendu) Bibliothécaire musical :

Sous l'autorité de la direction il ou elle gère les partitions (inventaire - classement - achat - location).

Préalablement à la première répétition :

— Il (elle) recopie les coups d'archet pour les pupitres de cordes.

— Il (elle) recopie les indications données par le chef d'orchestre

— Il (elle) inscrit les coupures et/ou ajouts sur la totalité des partitions.

Copiste : à partir de la partition (score) il (elle) réalise (copie) et transpose dans la bonne tonalité les parties séparées de la partition.

Groupe 6

Exécution de tâches spécifiques demandant une technicité supérieure. Autonomie et contrôle dans un délai prescrit. Peut être appelé à exercer des responsabilités d'encadrement.

Technicien hautement qualifié capable de mener, seul ou à la tête d'une équipe, l'exécution d'un projet, d'une mission.

Attaché de fonction

Niveau 3 de la nomenclature des niveaux de formation

Groupe 7

Personnel bénéficiant d'une qualification technique, administrative ou de sécurité, exécutant des tâches nécessitant une formation initiale.

Technicien qualifié

Niveau 4 de la nomenclature des niveaux de formation

Groupe 8

Exécution de tâches nécessitant une adaptation aux métiers spécifiques de la branche.

Niveau 4 de la nomenclature des niveaux de formation

Groupe 9

Exécution de tâches nécessitant une adaptation à l'emploi.

Introduction de la notion de métier spécifique à la branche

Niveaux 5 de la nomenclature des niveaux de formation

(Accord 24 juill. 2012, étendu) Agent de catering :

Sert les repas et dresse les buffets pour les artistes et les équipes de production.

XI-3.2

Nomenclature des emplois autres qu'artistiques

Les nomenclatures suivantes comprennent les appellations courantes d'emploi par filière, ainsi qu'une définition indicative de ces emplois.

XI-3.2.1

Filière Administration - Production

Groupe 1

• Directeur(trice) :

Responsable de l'élaboration de la politique générale et de la direction de l'entreprise.

Assure les tâches d'élaboration et de préparation des programmes d'activité.

Responsable de leur exécution

Groupe 2

• Administrateur(trice)

Responsable de la gestion administrative et financière.

Assure les fonctions de direction des ressources humaines et/ou-de direction des productions.

Groupe 3

• Secrétaire général(e) :

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

Il (elle) peut éventuellement assumer des responsabilités de direction dans la filière Communication - Relation

publique - Action culturelle

Le (la) secrétaire général (-e--) peut être positionné en groupe 2 ou en groupe 3 en fonction du niveau de responsabilité, de la taille de la structure, de son organigramme, des différents indicateurs rappelés dans le chapitre expliquant la notion de critères classants.

- Directeur(trice) de production :

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

Groupe 4

- Conseiller(ère) technique :

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

- Responsable d'administration :

Chargé(e) de la mise en œuvre et du suivi budgétaire et administratif.

- Chef-comptable :

Titulaire du DECS ou possédant les connaissances équivalentes. Établit le compte d'exploitation et le bilan. Est responsable de la comptabilité et de toutes les déclarations fiscales et sociales afférentes.

- Collaborateur(trice) de direction :

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

- Administrateur(trice) de production/de diffusion :

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

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

- Programmateur(rice) artistique :

Spécialiste chargé(e) d'une mission particulière dans le domaine artistique.

Établit une politique de programmation au regard du projet artistique et culturel, suit l'actualité artistique ou culturelle, les relations avec les artistes, les producteurs et les diffuseurs. Peut être chargé des prospections et de la découverte de nouvelles formes émergentes.

Groupe 5

- Secrétaire de direction :

Titulaire d'un diplôme de secrétariat de direction ou possédant les connaissances équivalentes. Assure le secrétariat du directeur. À les mêmes qualifications que le (la) secrétaire avec une marge plus grande d'initiative et de responsabilité.

- Comptable principal (e) :

Titulaire d'un diplôme de comptabilité ou possédant les connaissances équivalentes. Chargé(e) de la tenue des livres, balance, compte d'exploitation, des opérations afférentes à la paye du personnel, avec une plus grande marge d'initiative et de responsabilité que le comptable.

- Chargé(e) de production/de diffusion :

Chargé(e) :

- de la préparation, de l'organisation, de la mise en œuvre et du suivi budgétaire d'une ou plusieurs productions ;
- et/ou de la promotion et de la diffusion d'un ou plusieurs spectacles.

(Ajouté par Avenant 5 avr. 2022, étendu) Chargé.e de l'accueil des artistes :

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

Groupe 6

- Attaché(e) :

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

Sont regroupés dans cette définition des emplois comme attaché(e) :

- de programmation,
- de production,
- de diffusion,

-
- d'administration.

Groupe 7

- Comptable

Titulaire d'un diplôme de comptabilité ou possédant les connaissances équivalentes. Chargé(e) de la tenue des livres, balance, compte d'exploitation, des opérations afférentes à la paye du personnel.

Groupe 8

- Secrétaire :

Titulaire d'un diplôme de secrétariat ou ayant des connaissances équivalentes. Constitue et met à jour les dossiers. Est capable de prendre des initiatives et des responsabilités dans le sens et les limites qui lui sont fixés.

- Secrétaire-comptable :

Titulaire d'un diplôme de comptabilité ou possédant les connaissances équivalentes. Seconde le(la) comptable dans toutes ses tâches.

Groupe 9

- Aide-comptable :

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

- Standardiste :

Reçoit, demande, ventile et comptabilise les communications téléphoniques.

- Employé(e) de bureau :

Exécution de tâches administratives courantes.

XI-3.2.2

(Avenant 5 avr. 2022, étendu) - Filière Communication - Relations Publiques - Action culturelle

Groupe 3

Directeur-trice de la communication, des relations publiques, des actions d'éducation artistique et culturelle, et de l'action culturelle :

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

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

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

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

Groupe 4

Responsable des relations avec la presse :

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

Responsable de la formation :

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

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

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

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

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

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

Responsable de la communication :

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

sociaux.

Responsable des relations avec les publics :

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

Responsable de l'accueil, de la billetterie :

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

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

Groupe 5

Chargé-e des relations avec les publics :

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

Chargé-e de l'accompagnement des actions d'éducation artistique et culturelle

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

Chargé-e de la médiation :

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

Chargé-e de l'accompagnement des actions culturelles :

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

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

Chargé-e de la communication :

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

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

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

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

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

Billetterie : Il-elle est chargé.e principalement de la mise en vente de la billetterie via les différents réseaux de distribution, il.elle assure le suivi des réservations, abonnements, statistiques de fréquentation, ainsi que la vente et la remise des billets. Établit l'état de caisse et les bordereaux de recettes. Participe à l'établissement des bilans.

Groupe 6

Attaché-e à l'accueil, à la billetterie :

Attaché-e à l'accueil :

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

Attaché.e à la billetterie :

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

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

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

Attaché-e aux relations avec le public :

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

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

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

Infographiste :

Met en œuvre les supports de communication.

Attaché.e à la communication :

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

Attaché-e à la médiation :

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

Attaché-e au bar :

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

Groupe 7

Agent de billetterie :

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

Serveur-euse et barman :

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

Groupe 8

Hôte-sse d'accueil :

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

Caissier-ère :

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

Employé-e de bar (sans qualification spécifique) :

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

Groupe 9

Contrôleur-euse :

Contrôle l'entrée des salles de spectacles.

Hôte-hôtesse de salle :

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

XI-3.2.3 Filière Technique

Groupe 3

- Directeur (trice) technique :

Responsable de la réalisation et de l'exploitation technique des activités de l'entreprise.

Responsable des équipements et du bâtiment, de l'organisation du travail des services techniques, de l'hygiène et de la sécurité.

Responsable de l'accueil des équipes techniques extérieures

Le directeur technique peut éventuellement être positionné en groupe 2 en fonction du niveau de responsabilité, de la taille de la structure, de son organigramme, des différents indicateurs rappelés dans le chapitre explicitant la notion de critères classants.

- Le (la) scénographe :

est un(e) collaborateur (trice) direct(e) de la direction artistique. Il (elle) est responsable de la création du dispositif scénique, nécessaire à la présentation d'un spectacle. Il (elle) assure la direction artistique matérielle du projet scénographique.

Groupe 4

- Régisseur (euse) général (e) :

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

Peut être chargé (e) de la réalisation des activités de l'entreprise et du suivi des questions liées au bâtiment et aux équipements techniques.

Responsable de la mise en place des éléments techniques ayant trait à l'accueil du public en matière de sécurité.

- Concepteur (trice) :

Responsable de la conception dans une discipline artistique, surveille si nécessaire le réglage de cette conception et peut éventuellement collaborer à sa mise en place.

Sont regroupés dans cette définition des emplois comme :

- éclairagiste/concepteur lumière,
- ingénieur du son,
- concepteur des costumes, des maquillages, des perruques, des coiffures, des artifices...
- décorateur,
- pyrotechnicien,
- concepteur images-vidéo,
- concepteur de structure scénique ou acrobatique.

Groupe 5

- Réalisateur (trice) :

Réalise des accessoires ou des éléments spécifiques sous l'autorité du metteur en scène ou de l'un de ses collaborateurs directs (cf. concepteurs).

Sont regroupés dans cette définition des emplois comme :

- réalisateur des costumes, des chapeaux ;
- réalisateur des maquillages, des masques ;
- réalisateur des coiffures, des perruques ;
- réalisateur son ;
- réalisateur lumière ;
- réalisateur pyrotechnique ;
- réalisateur de décor,
- réalisateur de structure scénique ou acrobatique ;
- réalisateur d'accessoires

- Régisseur(euse) principal ou de site :

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

- Régisseur (euse) de structure mobile ou de structure acrobatique ou scénique :

Chargé (e) au plan technique de la préparation et du déroulement du montage et du démontage d'un lieu itinérant (chapiteau, parquet de bal, tentes, etc.) et/ou une structure acrobatique ou scénique

Groupe 6

- Régisseur (euse) de scène, de plateau

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

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

- Régisseur (euse) d'orchestre, Régisseur (euse) de chœurs

Chargé (e) de la préparation, de l'organisation et de la mise en œuvre d'un ou plusieurs concerts dans leurs aspects techniques et logistiques. Peut être chargé (e) de la mise à disposition du matériel musical et de certains instruments auprès des musiciens, ainsi que des relations avec la bibliothèque musicale et des parcs instrumentaux.

Le régisseur de chœurs peut être chargé de donner les tops d'entrée aux artistes des chœurs.

- Régisseur (euse) lumière :

Chargé (e) de la mise en œuvre, des réglages et de la manipulation des appareils de sa spécialité dont il (elle) peut assurer l'entretien courant.

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

- Régisseur (euse) son :

Chargé (e) de la mise en œuvre, du réglage et de la manipulation des appareils électroacoustiques dont il (elle) peut assurer l'entretien courant.

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

- Régisseur (euse) de lieux de répétition :

accueille et accompagne techniquement les artistes, gère le parc de matériel, est chargé (e) du respect des lieux.

- Régisseur (euse) audiovisuel (d'origine) :

Chargé (e) de la mise en œuvre, du réglage et de la manipulation des appareils audiovisuels dont il (elle) peut assurer l'entretien courant.

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

Régisseur(euse) audiovisuel/vidéo de spectacle (Accord 24 juill. 2012, étendu) Chargé(e) de la mise en œuvre, du réglage et de la manipulation des appareils audiovisuels ou des outils de création, de traitement et de diffusion vidéo, en les adaptant aux contraintes du spectacle. Il (elle) peut assurer l'entretien courant du matériel et être chargé(e) de responsabilités de création ou appelé(e) à participer à celle-ci.

- Régisseur (euse) de production :

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

- Technicien (ne) de réalisation :

Assure la transposition en vraie grandeur des éléments conçus par un concepteur et leur exécution parfaitement fidèle. Le progrès des techniques impose que sa compétence ne se limite pas aujourd'hui à l'utilisation des moyens traditionnels, mais qu'il (elle) maîtrise l'emploi des matières et matériaux les plus divers.

Sont regroupés dans cette définition des emplois comme :

- tapissier de théâtre ;
- ensemblier ;
- menuisier de théâtre ;
- peintre décorateur ;
- peintre de théâtre ;
- sculpteur de théâtre ;
- serrurier - serrurier métallier ;
- staffeur.
- Chef-machiniste :

Responsable de la mise en œuvre de la machinerie, de la manipulation, des décors et du matériel.

Groupe 7

- Dessinateur (trice) DAO/CAO :

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

- Constructeur (trice) - machiniste :

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

- Opérateur (trice) projectionniste :

Assure : les projections de cinéma et des documents audiovisuels, l'entretien et le dépannage courants.

Doit être obligatoirement titulaire d'un diplôme de projectionniste. Une dérogation exceptionnelle peut être demandée dans le cas d'un nombre moyen de projections inférieur à six par semaine.

- Autres techniciens (nes) :

Aptes à assurer la responsabilité :

- du réglage et de la manipulation des équipements techniques d'un spectacle,
- de l'entretien et du dépannage courants.

Sont regroupés dans cette définition des emplois comme :

- électricien ;
- technicien hydraulique / de structure ;
- technicien lumière ;
- technicien son ;

-
- technicien console ;
 - technicien vidéo ;
 - technicien image ;
 - technicien effets spéciaux ;
 - technicien groupe électrogène ;
 - technicien instruments ;
 - technicien de sécurité (cirques).

Groupe 8

- Machiniste :

Manipule les décors et le matériel et utilise la machinerie.

- Monteur de structure mobile ou de structure acrobatique ou scénique :

Participe au montage et au démontage d'une structure itinérante (chapiteaux, parquet de bal, tentes, etc.), acrobatique ou scénique.

- Assistant (e) instrument de musique (backline) :

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

- Cintrier (ère) :

Manipule les cintres et utilise la machinerie.

- Ouvrier (ière) professionnel (le) :

Assure la manipulation et le réglage des équipements techniques d'un spectacle.

Sont regroupés dans cette définition des emplois comme :

- son ;
- prompteur ;
- lumière / poursuiveur ;
- vidéo-images ;
- accrocheur (rigger).

Prépare, entretient et assure le renouvellement et le rangement d'accessoires et éléments spécifiques en vue des représentations.

Aide les artistes à se préparer. Procède aux raccords nécessaires et aux réparations urgentes.

Sont regroupés dans cette définition des emplois comme :

- perruquier(ère) ;
- chapelier(ère) ;
- bottier(ière) ;
- maquilleur(euse) ;
- posticheur(euse) ;
- coiffeur(euse) ;
- habilleur(euse) ;
- armurier(ière) ;
- artificier(ière) ;
- accessoiriste ;
- lingère / repasseuse / retoucheuse.

Groupe 9

- Chauffeur - coursier :

Conduit les véhicules de service dont il assure l'entretien courant. Effectue les transports et les courses.

- Employé (e) de nettoyage :

Assure tous les travaux de nettoyage.

- Gardien (ne) :

Assure la surveillance des entrées et des locaux publics.

- Employé (e) polyvalent (e) :

Exécute diverses tâches ne nécessitant pas de qualifications particulières.

Titre XII

Retraite et prévoyance

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

Mod. par Avenant 30 avr. 2014, étendu par arr. 11 mars 2015, JO 2 avr., applicable à compter du 1^{er} juill. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SYNAVI ;

PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPAC ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC ;

FCCS CGC ;

FNSAC ;

FC CFTC ;

SNAPS CGC ;

SNACOPVA.

Article XII-1

Retraite

L'adhésion des entreprises et l'affiliation du personnel des entreprises appartenant au champ de la présente convention collective doivent être effectuées auprès des caisses de retraites du groupe Audiens.

Les entreprises qui ont souscrit des contrats auprès d'autres institutions sont considérées comme ayant satisfait aux conditions du présent accord à condition que ces contrats assurent aux diverses catégories de personnel concernées des avantages au moins équivalents à ceux définis dans ledit accord.

XII-1.a

Retraite des cadres permanents et intermittents régime obligatoire

Le taux de la cotisation d'assurance vieillesse est fixé à 16,65 %, soit 8,30 % à la charge de l'employeur et 6,65 % à la charge du salarié ou assimilé sur les rémunérations ou gains de celui-ci dans la limite du plafond prévu au premier alinéa de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, et, sur la totalité des rémunérations ou gains perçus par l'intéressé, 1,60 % à la charge de l'employeur et 0,1 % à la charge du salarié ou assimilé.

XII-1.b

Retraite des cadres permanents et intermittents régime complémentaire (AGIRC)

Pour le régime de retraite institué par la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, le taux minimum obligatoire est fixé à un taux contractuel de 16,24 % (avec un taux d'appel de 20,30 % en 2008) selon la répartition suivante :

— 7,70 % (part salariale)

— 12,60 % (part patronale)

XII-1.c

Retraite des cadres permanents régime complémentaire (ARRCO)

Le personnel cadre qui relève des dispositions de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 doit, en outre, bénéficier du régime de retraite complémentaire sur la base d'une cotisation :

Aux taux contractuel de 6 % (avec un taux d'appel est de 7,50 %) ; selon la répartition suivante :

— 2,50 % (part salariale)

— 5 % (part patronale)

L'assiette des cotisations est déterminée en prenant pour base la rémunération annuelle brute déclarée par l'employeur à l'administration des contributions directes en vue de l'établissement de l'impôt sur le revenu des personnes physiques

XII-1.d

Retraite des cadres intermittents régime complémentaire (ARRCO)

Le personnel cadre qui relève des dispositions de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 doit, en outre, bénéficier du régime de retraite complémentaire sur la base d'une cotisation :

- au taux contractuel de 6 % (avec un taux d'appel de 7,50 % en 2008) selon la répartition suivante :
- 3,75 % (part salariale)
- 3,75 % (part patronale)

L'assiette des cotisations est déterminée en prenant pour base la rémunération annuelle brute déclarée par l'employeur à l'administration des contributions directes en vue de l'établissement de l'impôt sur le revenu des personnes physiques

- après déduction des abattements supplémentaires pour frais professionnels prévus à l'article 5, de l'annexe 4 du code des impôts ;
- et dans la limite du plafond d'assujettissement pour les cotisations vieillesse de la sécurité sociale

XII-1.2

Retraite des agents de maîtrise, régime obligatoire

Le personnel qui relève, dans la nomenclature des emplois, du classement agent de maîtrise, doit bénéficier d'un régime de retraite complémentaire à celui de la sécurité sociale.

XII-1.2.a

retraite des agents de maîtrise permanents régime complémentaire (ARRCO)

Pour les agents de maîtrise permanents, le taux contractuel sur la Tranche 1 est de 6 % (avec un taux d'appel de 7,50 % en 2008) selon la répartition suivante :

- 2,50 % (part salariale)
- 5 % (part patronale).

Sur la Tranche 2, le taux contractuel est de 16 %, (avec un taux d'appel de 20 % en 2008) selon la répartition suivante :

- 6,666 % (part salariale)
- 13,334 % (part patronale).

XII-1.2.b

retraite des agents de maîtrise intermittents régime complémentaire (ARRCO)

Pour les agents de maîtrise intermittents, le taux contractuel sur la Tranche 1 est de 6 % (avec un taux d'appel de 7,50 % en 2008) selon la répartition suivante :

- 3,75 % (part salariale)
- 3,75 % (part patronale)

Sur la tranche 2, le taux contractuel est de 16 % (avec un taux d'appel de 20 % en 2008) selon la répartition suivante :

- 10 % (part salarial)
- 10 % (part patronale)

XII-1.3

Retraite des employés et ouvriers (sauf artistes)

Le personnel qui relève dans la nomenclature des emplois du classement employé et ouvrier doit bénéficier d'un régime de retraite complémentaire à celui de la sécurité sociale.

XII-1.3.a

retraite des employés et ouvriers permanents (sauf artistes) régime complémentaire (ARRCO)

Pour les employés et ouvriers permanents, le taux contractuel sur la Tranche 1 est de 6 % (avec un taux d'appel de 7,50 % en 2008) selon la répartition suivante :

- 2,50 % (part salariale)
- 5 % (part patronale).

Sur la Tranche 2, le taux contractuel est de 16 %, (avec un taux d'appel de 20 % en 2008) selon la répartition suivante :

- 6,666 % (part salariale)
- 13,334 % (part patronale).

XII-1.3.b

retraite des employés et ouvriers intermittents (sauf artistes) régime complémentaire (ARRCO)

Pour les employés et ouvriers intermittents, le taux contractuel sur la Tranche 1 est de 6 % (avec un taux d'appel de 7,50 % en 2008) selon la répartition suivante :

- 3,75 % (part salariale)
- 3,75 % (part patronale)

Sur la tranche 2, le taux contractuel est de 16 % (avec un taux d'appel de 20 % en 2008) selon la répartition suivante :

- 10 % (part salariale)
- 10 % (part patronale)

XII-1.4

Retraite des artistes non cadres - régime complémentaire (ARRCO)

Le personnel non cadre qui relève dans la nomenclature des emplois de la filière artistique doit bénéficier d'un régime de retraite complémentaire à celui de la sécurité sociale

Pour les artistes non cadres, le taux contractuel sur la Tranche 1 est de 7 % (avec un taux d'appel de 8,75 %) selon la répartition suivante :

- 4,375 % (part salariale)
- 4,375 % (part patronale).

Sur la Tranche 2, le taux contractuel est de 16 %, (avec un taux d'appel de 20 %) selon la répartition suivante :

- 10 % (part salariale)
- 10 % (part patronale).

Article XII-2

Prévoyance

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

Mod. par Avenant 25 mai 2010, étendu par arr. 23 mars 2011 JO 7 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

Mod. par Avenant 21 déc. 2011, étendu par arr. 28 févr. 2013, JO 8 mars 2013 applicable au 1^{er} janv. 2012⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;
SNSP ;
CPDO ;
SYNOLYR ;
SMA ;
SYNAVI ;
PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPAC ;
SFA CGT ;
SYNPTAC ;
SNM FO ;
FCCS CGC ;
FNSAC ;
FASAP ;
F3C CFDT ;
SNAPS CGC ;
SNSV FO ;
SNACOPVA.

Mod. par Avenant 30 avr. 2012, étendu par arr. 27 nov. 2012, JO 9 déc., applicable à compter du premier jour du

trimestre civil qui suit la date de publication de son arrêté d'extension au Journal officiel⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SCC ;

SYNAVI ;

PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

SNAPAC CFDT ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

SNM FO ;

FNSAC CGT ;

FASAP FO ;

F3C CFDT ;

SNLA ;

SNAPS CGC ;

SNSV FO.

Mod. par Avenant 27 nov. 2012, étendu par arr. 30 sept. 2013, JO 17 oct., applicable au 1^{er} janv. 2012⁽¹⁾

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPDO ;

PROFEDIM ;

SMA ;

SYNDEAC ;

SNSP ;

SYNAVI ;

SYNOLYR.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

SNMFO ;

SNSV FO ;

CFDT F3C ;

SFA CGT ;

SYNPTAC CGT.

Mod. par Avenant 30 avr. 2014, étendu par arr. 11 mars 2015, JO 2 avr., applicable à compter du 1^{er} juill. 2014⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SYNAVI ;

PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPAC ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC ;

FCCS CGC ;

FNSAC ;

FC CFTC ;

SNAPS CGC ;

SNACOPVA.

Mod. par Accord 8 janv. 2015, étendu par arr. 4 mai 2017, JO 6 mai, applicable dès sa signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;
SNSP ;
CPDO ;
SYNOLYR ;
SMA ;
SCC ;
SYNAVI ;
PROFEDIM.
Syndicat(s) de salariés :
SFA CGT ;
SNAM CGT ;
SYNPTAC ;
FNSAC.

Mod. par Avenant 1^{er} oct. 2015, étendu par arr. 7 juill. 2016, JO 17 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
Les Forces Musicales ;
PROFEDIM ;
SCC ;
SMA ;
SNSP ;
SYNAVI ;
SYNDEAC.
Syndicat(s) de salariés :
FASAP FO ;
FNSAC CGT ;
SFA CGT ;
SNLA FO ;
SNM FO ;
SNSV FO ;
SYNPTAC CGT.

Mod. par Avenant 1^{er} oct. 2015, étendu par arr. 12 juill. 2016, JO 19 juill., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽²⁾

(2) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
Les Forces Musicales ;
PROFEDIM ;
SCC ;
SMA ;
SNSP ;
SYNAVI ;
SYNDEAC.
Syndicat(s) de salariés :
Fédération Communication CFTC ;
FASAP FO ;
FCCS CFE CGC ;
FNSAC CGT ;
SFA CGT ;
SNACOPVA CFE CGC ;
SNAM CGT ;
SNAPS CFE CGC ;
SNLA FO ;
SNM FO ;
SNSV FO ;
SYNPTAC CGT.

Mod. par Avenant 9 déc. 2015, étendu par arr. 6 févr. 2017, JO 14 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) Signataires :
Organisation(s) patronale(s) :
SYNDEAC ;
SNSP ;
SMA ;
SCC ;
SYNAVI ;
PROFEDIM ;
Forces Musicales.

Syndicat(s) de salariés :

*SFA CGT ;
SNAM CGT ;
SYNPTAC CGT ;
SNM FO ;
FNSAC CGT ;
SNSV FO.*

Mod. par Avenant du 25 mai 2023, étendu par arr. 26 sept. 2023, JO 20 oct., applicable à compter du 1^{er} oct. 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*FNAR ;
FSICPA ;
Les Forces Musicales - Opéras et orchestres réunis ;
PROFEDIM ;
SMA ;
SNSP ;
SYNDEAC.*

Syndicat(s) de salariés :

*F3C CFDT ;
SNAPAC CFDT ;
FNSAC CGT ;
SFA CGT ;
SNAM CGT ;
SYNPTAC CGT ;
SUD Cultures Solidarités.*

(Voir accord sur la prévoyance du 16 juin 2008)

Pour l'application du présent titre, est considéré comme un salarié intermittent, le salarié cadre ou non cadre, effectuant des prestations artistiques ou techniques, employé à contrat à durée déterminée, dont la fonction est reprise, soit dans la liste des emplois pour lesquels le recours au contrat de travail à durée déterminée d'usage est autorisé par la convention collective, soit dans la liste des emplois des Annexes 8 et 10 au régime d'assurance chômage. Les salariés permanents sont les salariés qui ne répondent pas à cette définition.

Par ailleurs, il est rappelé que la tranche T1 porte sur la rémunération égale au plafond de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du Code de la sécurité sociale et que la tranche T2 porte sur la rémunération comprise entre ce plafond et l'équivalent de quatre plafonds.

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

XII-2.1 Prévoyance des salariés permanents

Garanties «incapacité-invalidité-décès»

XII-2.1.1 Salariés permanents cadres : bénéficiaires

XII-2.1.2 Salariés permanents cadres : cotisations

XII-2.1.3 Salariés permanents cadres : prestations

XII-2.1.3 - alpha Garanties en cas de décès

XII-2.1.3 - beta Garanties en cas d'incapacité et d'invalidité

XII-2.1.3 - gama Exclusions et limitations de garanties

XII-2.1.4 Salariés permanents non cadres : bénéficiaires

XII-2.1.5 Salariés permanents non cadres : cotisations

XII-2.1.6 Salariés permanents non cadres : prestations

XII-2.1.6 - alpha Garanties en cas de décès

XII-2.1.6 - beta Garanties en cas d'incapacité et d'invalidité

XII-2.1.6 - gama Exclusions et limitations de garanties

Garanties «remboursement de frais de santé»

XII-2.1.7 Bénéficiaires

XII-2.1.8 Cotisations

XII-2.1.9 Prestations

XII-2.1.9 - alpha Frais médicaux courants effectués dans le cadre du respect du parcours de soins coordonnés

XII-2.1.9 - beta Actes de préventions effectués dans le cadre du respect du parcours de soins

XII-2.2	Prévoyance des salariés intermittents
XII-2.2.1	Garanties salariés intermittents cadres
XII-2.2.2	Garanties salariés intermittents cadres : cotisations
XII-2.2.3	Garanties salariés intermittents cadres : prestations
XII-2.2.4	Cotisations salariés intermittents
XII-2.3	Prévoyance : Dispositions communes
XII-2.3.1	Changement d'organisme assureur
XII-2.3.2	Mutualisation du risque
XII-2.3.3	Information
XII-2.3.4	Commission paritaire
XII-2.3.5	Durée - révision

XII-2.1

Prévoyance des salariés permanents

Garanties «incapacité-invalidité-décès»

Le présent accord a pour objet, notamment, d'organiser l'adhésion des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles à un même organisme assureur afin de mettre en œuvre des garanties d'incapacité, d'invalidité et de décès mutualisées au niveau de la branche professionnelle.

XII-2.1.1

Salariés permanents cadres : bénéficiaires

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

XII-2.1.2

Salariés permanents cadres : cotisations (Avenant 9 déc. 2015, étendu)

Mod. par Avenant 9 déc. 2015, étendu par arr. 6 févr. 2017, JO 14 févr., applicable à compter du 1^{er} janv. 2016⁽¹⁾

(1) *Signataires :*
Organisation(s) patronale(s) :
 SYNDEAC ;
 SNSP ;
 SMA ;
 SCC ;
 SYNAVI ;
 PROFEDIM ;
 Forces Musicales.
Syndicat(s) de salariés :
 SFA CGT ;
 SNAM CGT ;
 SYNPTAC CGT ;
 SNM FO ;
 FNSAC CGT ;
 SNSV FO.

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

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

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

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

Les parties rappellent que le financement patronal des garanties des salariés cadres sur la tranche 1 peut s'imputer sur l'obligation prévue à l'article 7 de la convention collective interprofessionnelle du 14 mars 1947, étant précisé que l'obligation de financement de garanties de prévoyance prévue par cette convention doit être affectée par priorité à la garantie décès.

Il est également rappelé que pour les salariés cadres intermittents les employeurs cotisent, au titre des garanties de

prévoyance complémentaire, dans les conditions prévues notamment par l'accord interbranche du 20 décembre 2006 modifié.

XII-2.1.3 Salariés permanents cadres : prestations

Le traitement de base servant d'assiette au calcul des prestations est la rémunération fixe brute telle que déclarée à la Sécurité sociale, effectivement perçue au cours des 12 mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail, majorée des éléments variables sur la même période et limitée à la tranche 1 pour les garanties en cas de décès et aux tranches 1 et 2 pour les garanties en cas d'incapacité et d'invalidité.

XII-2.1.3-alpha Garanties en cas de décès

A Garantie Capital Décès toutes causes

a) Décès toutes causes :

En cas de décès d'un salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital, calculé en pourcentage du traitement de base limité à la Tranche 1, dont le montant est fixé à :

Base 350 % T1

Majoration Par enfant à charge 100 % T1

b) Invalidité permanente totale

En cas d'invalidité permanente totale telle que définie au contrat d'assurance, le salarié peut percevoir par anticipation le capital prévu en cas de décès toutes causes.

Le versement de ce capital met fin à la garantie capital décès toutes causes du participant et capital décès accidentel.

B Garantie Capital Orphelin de père et de mère ou double effet (Avenant 25 mai 2010, étendu)

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint survivant il est versé aux enfants restant encore à charge, un second capital égal au capital décès toutes causes.

C Capital Décès accidentel ou invalidité permanente totale accidentelle

En cas de décès ou invalidité permanente totale imputable à un accident, il est versé un capital supplémentaire égal au capital décès toutes causes.

D Garantie Frais d'obsèques

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge, il est versé au salarié une indemnité égale à 100 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

XII-2.1.3-beta Garanties en cas d'incapacité et d'invalidité

A Incapacité temporaire de travail

Versement d'une indemnité, à compter du 91^{ème} jour d'arrêt de travail continu, fixée comme suit, y compris les indemnités versées par la Sécurité sociale et salaires éventuels :

— 80 % T1

— et 60 % T2 porté à 90 % T2 si le salarié a 3 enfants et plus à charge au sens de la Sécurité sociale.

B Rente d'invalidité ou d'incapacité permanente

Attribution d'une rente complémentaire d'invalidité à tout salarié bénéficiant d'une pension ou d'une rente d'invalidité de la Sécurité sociale, fixée comme suit, y compris celle servie par la Sécurité sociale :

— Invalidité 1^{ère} catégorie ou taux d'incapacité déterminé par la Sécurité sociale égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % : 52,50 % T1 et 45 % T2

— Invalidité 2^{ème} et 3^{ème} catégorie ou taux d'incapacité déterminé par la Sécurité sociale égal ou supérieur à 66 % : 80 % T1 et 60 % T2

XII-2.1.3-gama **Eclusions et limitations de garanties**

Les parties prévoient que les exclusions et limitations de garanties stipulées dans le contrat d'assurance collective souscrit auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 21 du présent accord sont pleinement applicables dans les relations entre l'employeur et les salariés.

XII-2.1.4 **Salariés permanents non cadres : bénéficiaires**

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

XII-2.1.5 **(Avenant 1^{er} oct. 2015, étendu) - Salariés permanents non cadres : cotisations**

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

— 0,95 % de la rémunération limitée à la tranche 1, 0,44 % au titre des garanties décès et 0,51 % au titre des garanties incapacité-invalidité.

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

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

XII-2.1.6 **Salariés permanents non cadres : prestations**

Le traitement de base servant d'assiette au calcul des prestations est la rémunération fixe brute telle que déclarée à la Sécurité sociale, effectivement perçue au cours des 12 mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail, majorée des éléments variables sur la même période et limitée à la tranche 1.

XII-2.1.6-alpha **Garanties en cas de décès**

A **Garantie Capital Décès toutes causes**

a) (Avenant 1^{er} oct. 2015, étendu) **Décès toutes causes**

En cas de décès d'un salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital, exprimé en pourcentage du traitement de base limité à la Tranche 1, dont le montant est fixé à :

Capital de base : 350 %

Majoration, par enfant à charge : 100 %.

b) Invalidité permanente totale

En cas d'invalidité permanente totale telle que définie au contrat d'assurance, le salarié peut percevoir par anticipation le capital prévu en cas de décès toutes causes.

Le versement de ce capital met fin à la garantie capital décès toutes causes du participant et capital décès accidentel.

B **Garantie Capital Orphelin de père et de mère ou double effet (Avenant 25 mai 2010, étendu)**

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint survivant, il est versé aux enfants restant encore à charge, un second capital égal au capital décès toutes causes.

C **Capital Décès accidentel ou Invalidité permanente totale accidentelle**

En cas de décès ou invalidité permanente totale imputable à un accident, il est versé un capital supplémentaire égal au capital décès toutes causes.

D **Garantie Frais d'obsèques**

En cas de décès du conjoint ou d'un enfant à charge, il est versé au salarié une indemnité égale à 100 % du plafond mensuel de la Sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

XII-2.1.6-beta
Garanties en cas d'incapacité et d'invalidité

A
Incapacité temporaire de travail

Versement d'une indemnité, à compter du 91^{ème} jour d'arrêt de travail continu, fixée comme suit, y compris les indemnités versées par la Sécurité sociale et salaires éventuels : 80 % T1

B
Rente d'invalidité ou d'incapacité permanente

Attribution d'une rente complémentaire d'invalidité à tout salarié bénéficiant d'une pension ou d'une rente d'invalidité de la Sécurité sociale, fixée comme suit, y compris celle servie par la Sécurité sociale :

- Invalidité 1^{ère} catégorie ou taux d'incapacité déterminé par la Sécurité sociale égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % : 52,50 % T1
- Invalidité 2^{ème} et 3^{ème} catégorie ou taux d'incapacité déterminé par la Sécurité sociale égal ou supérieur à 66 % : 80 % T1

XII-2.1.6-gama
Exclusions et limitations de garanties

Les parties prévoient que les exclusions et limitations de garanties stipulées dans le contrat d'assurance collective souscrit auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 21 du présent accord sont pleinement applicables dans les relations entre l'employeur et les salariés.

Garanties «remboursement de frais de santé»

Le présent accord a pour objet, notamment, d'organiser l'adhésion des entreprises relevant du champ d'application de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles à un même organisme assureur afin de mettre en œuvre des garanties de remboursement de frais de santé mutualisées au niveau de la branche professionnelle.

XII-2.1.7
(Avenant 1^{er} oct. 2015, étendu) - Bénéficiaires

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

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

- 1°/ les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois ;
 - 2°/ les salariés et apprentis bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois, dès lors qu'ils produisent tout document justifiant d'une couverture individuelle souscrite par ailleurs pour le même type de garanties ;
 - 3°/ les salariés à temps partiel et apprentis dont l'adhésion au système de garanties les conduirait à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
 - 4°/ les salariés qui sont bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du Code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 863-1 du Code de la sécurité sociale, sous réserve de produire tout document utile.
- Cette dispense peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide.
- 5°/ les salariés couverts par une assurance individuelle de frais de santé au moment de leur embauche.
- Cette dispense ne peut jouer que jusqu'à la date d'échéance du contrat individuel.
- 6°/ les salariés bénéficiant, y compris en qualité d'ayants droit, d'une couverture collective de remboursement de frais médicaux servie :
 - dans le cadre d'un dispositif de prévoyance complémentaire remplissant les conditions mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du Code de la sécurité sociale, étant précisé que, pour un salarié ayant droit au titre de la couverture dont bénéficie son conjoint salarié dans une autre entreprise, cette dispense ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre obligatoire ;
 - par le régime local d'assurance maladie du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en application des articles D. 325-6 et D. 325-7 du Code de la sécurité sociale ;

-
- par le régime complémentaire d'assurance maladie des industries électriques gazières en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;
 - dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 septembre 2007 relatif à la participation de l'État et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels ;
 - dans le cadre des dispositions prévues par le décret n° 2011-1474 du 8 novembre 2011 relatif à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs agents ;
 - dans le cadre des contrats d'assurance de groupe issus de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;
 - par le régime spécial de sécurité sociale des gens de mer ;
 - par la caisse de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF.

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

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

- de l'avantage attaché à la cotisation patronale finançant ledit régime et la neutralité fiscale de sa propre cotisation ;
- du maintien de la couverture dans les conditions définies par l'article L. 911-8 du Code de la sécurité sociale, en cas de cessation du contrat de travail, non consécutive à une faute lourde, ouvrant droit à prise en charge par le régime d'assurance chômage.

XII-2.1.8 (d'origine) (Avenant 25 mai 2023, étendu) - Cotisations

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

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

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

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

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

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

XII-2.1.8 (nouveau) (Avenant 24 avr. 2025, non étendu, applicable au 1^{er} juill. 2025) - Cotisations

Pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale, les cotisations frais de santé s'élèvent à 0,74 % du plafond mensuel de la sécurité sociale au titre de la couverture du seul salarié.

Pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle, le montant de la cotisation frais de santé est fixé à 0,53 % du plafond mensuel de la sécurité sociale au titre de la couverture du seul salarié.

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

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

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

Il est aussi rappelé que les employeurs cotisent pour leurs salariés cadres et non cadres intermittents, au titre des garanties complémentaires de remboursement de frais de santé, dans les conditions prévues par l'accord interbranche du 20 décembre 2006 modifié.

XII-2.1.8 (nouveau)

(Avenant 24 avr. 2025, non étendu, applicable au 1^{er} janv. 2026) - Cotisations

Pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale, les cotisations frais de santé s'élèvent à 0,81 % du plafond mensuel de la sécurité sociale au titre de la couverture du seul salarié.

Pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle, le montant de la cotisation frais de santé est fixé à 0,58 % du plafond mensuel de la sécurité sociale au titre de la couverture du seul salarié.

Cette cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Les parties rappellent que les cotisations des salariés sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu dans les conditions de l'article 83, 1^o quater du code général des impôts.

La cotisation comprend le coût du maintien des garanties dans le cadre du dispositif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Il est aussi rappelé que les employeurs cotisent pour leurs salariés cadres et non cadres intermittents, au titre des garanties complémentaires de remboursement de frais de santé, dans les conditions prévues par l'accord inter-branché du 20 décembre 2006 modifié.

XII-2.1.8 (nouveau)

(Avenant 24 avr. 2025, non étendu, applicable au 1^{er} janv. 2027) - Cotisations

Pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale, les cotisations frais de santé s'élèvent à 0,89 % du plafond mensuel de la sécurité sociale au titre de la couverture du seul salarié.

Pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle, le montant de la cotisation frais de santé est fixé à 0,64 % du plafond mensuel de la sécurité sociale au titre de la couverture du seul salarié.

Cette cotisation est répartie à raison de 50 % à la charge de l'employeur et 50 % à la charge du salarié.

Les parties rappellent que les cotisations des salariés sont déductibles de l'assiette de l'impôt sur le revenu dans les conditions de l'article 83, 1^o quater du code général des impôts.

La cotisation comprend le coût du maintien des garanties dans le cadre du dispositif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du code de la sécurité sociale.

Il est aussi rappelé que les employeurs cotisent pour leurs salariés cadres et non cadres intermittents, au titre des garanties complémentaires de remboursement de frais de santé, dans les conditions prévues par l'accord inter-branché du 20 décembre 2006 modifié.

XII-2.1.9

(Avenant 1^{er} oct. 2015, étendu) - Prestations

Les remboursements des frais interviennent en complément de ceux effectués par la Sécurité sociale et d'éventuels organismes complémentaires et dans la limite des frais réellement engagés.

Les partenaires sociaux rappellent aux entreprises qu'elles devront en tout état de cause garantir à leurs salariés le «panier de soins» minimum légal défini à l'article D. 911-1 du Code de la sécurité sociale sans condition d'ancienneté.

XII-2.2

Prévoyance des salariés intermittents

Il est rappelé que l'ensemble des salariés intermittents employés par les entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective du 1^{er} janvier 1984, cadres ou non-cadres, artistes ou techniciens, bénéficient du régime de prévoyance instauré par l'accord collectif interbranches de prévoyance des intermittents. Les salariés intermittents cadres bénéficient de garanties complémentaires spécifiques à la branche des entreprises artistiques et culturelles.

XII-2.2.1

Garanties salariés intermittents cadres : bénéficiaires

Les salariés intermittents cadres effectuant des prestations techniques, affiliés en leur nom propre au régime général de sécurité sociale ou au régime local d'Alsace-Moselle de sécurité sociale bénéficient de garanties complémentaires à celles instituées par l'accord collectif interbranches de prévoyance des intermittents.

XII-2.2.2

Garanties salariés intermittents cadres : cotisations

Les entreprises acquittent une cotisation, entièrement à la charge de l'employeur, égale à :

— 0,45 % de la rémunération limitée à la tranche T1,

— 0,95 % de la rémunération supérieure à la tranche T1 et limitée à la tranche T2.

XII-2.2.3

Garanties salariés intermittents cadres : prestations

La base de calcul des prestations est constituée de la rémunération brute annuelle limitée à la T1 ayant servi d'assiette des cotisations au titre de ces garanties complémentaires au cours des 12 mois civils précédant le sinistre ou la moyenne annualisée des 24 derniers mois civils précédant le sinistre, l'assiette la plus favorable étant retenue.

XII-2.2.3 alpha

Garanties en cas de décès

Ces garanties sont accordées dans ou hors période où le participant est en contrat de travail avec l'adhérent.

A

Garantie Capital Décès toutes causes

a) Décès toutes causes :

En cas de décès d'un salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital d'un montant égal à 150 % de la base de prestations limitée à T1.

b) Invalidité permanente totale :

En cas d'invalidité permanente totale telle que définie au contrat d'assurance, le salarié peut percevoir par anticipation le capital prévu en cas de décès toutes causes.

Le versement de ce capital met fin à la garantie capital décès toutes causes du participant.

B

Garantie Capital Orphelin de père et de mère ou double effet (Avenant 25 mai 2010, étendu)

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint survivant, il est versé aux enfants restant encore à charge, un second capital égal au capital décès toutes causes.

XII-2.2.3 bêta

Garanties en cas d'incapacité et invalidité

Ces garanties sont accordées si le fait générateur de l'arrêt de travail se trouve inscrit dans une période où le participant est sous contrat de travail avec l'entreprise adhérente.

A

Incapacité temporaire de travail

Versement d'une indemnité, à compter du 91^{ème} jour d'arrêt de travail continu, fixée comme suit, y compris les indemnités versées par la Sécurité sociale et salariés éventuels :

— 80 % T1

— et 60 % T2 porté à 90 % T2 si le salarié a 3 enfants et plus à charge au sens de la Sécurité sociale.

B

Rente d'invalidité ou d'incapacité permanente

Attribution d'une rente complémentaire d'invalidité à tout salarié bénéficiant d'une pension ou d'une rente d'invalidité de la Sécurité sociale, fixée comme suit, y compris celle servie par la Sécurité sociale :

— Invalidité 1^{ère} catégorie ou taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % :

52,50 % T1 et 45 % T2

— Invalidité 2^{ème} et 3^{ème} catégorie ou taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale égal ou supérieur à 66 % :
80 % T1 et 60 % T2

XII-2.2.4

Cotisations salariés intermittents

Pour les salariés intermittents cadres et pour les artistes, les taux de cotisations prévoyance, hors garanties complémentaires spécifiques à la branche des entreprises artistiques et culturelles, sont ceux imposés par l'accord collectif interbranches de prévoyance des salariés intermittents du spectacle.

Pour les salariés intermittents techniques non-cadres, le taux de cotisation prévoyance est modifié, les entreprises acquittant une cotisation, entièrement à la charge de l'employeur, égale à :

— 1,05 % de la rémunération limitée à la tranche T1,

Les parties rappellent que l'obligation de paiement de cette cotisation s'impute en totalité sur l'obligation de cotisation instituée par l'accord collectif interbranches de prévoyance des salariés intermittents du spectacle, et aura pour

effet la diminution, par avenant au dit accord, des taux de cotisations affichés à l'accord précité.

XII-2.3

Prévoyance : Dispositions communes

XII-2.3.1

Changement d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du Code de la sécurité sociale, la revalorisation des rentes d'incapacité, d'invalidité ou de décès en cours de service à la date de changement d'organisme assureur doit être maintenue. À cette date, la garantie décès doit être maintenue pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail et d'invalidité. Dans ce dernier cas, la revalorisation des bases de calcul des différentes prestations relatives à la couverture du risque décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

Les parties rappellent que les organismes assureurs doivent, conformément à l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, assurer le versement des prestations immédiates ou différées, acquises ou nées durant l'exécution de leur contrat d'assurance, à leur niveau atteint à la date d'effet de la résiliation. Elles rappellent que ce texte impose aux organismes assureurs de maintenir la garantie d'invalidité survenant postérieurement à la résiliation du contrat d'assurance mais résultant d'une pathologie ou d'un accident survenu pendant l'exécution de leur contrat d'assurance.

XII-2.3.2

Mutualisation du risque

L'adhésion des entreprises à l'organisme assureur désigné au présent article et l'affiliation des salariés résultent du présent accord et ont un caractère strictement obligatoire.

Les entreprises sont tenues de régulariser administrativement l'adhésion de leurs salariés auprès de l'organisme visé au présent article, en retournant le bulletin d'adhésion visé à l'article R. 932-1-3 du Code de la sécurité sociale, dûment rempli.

À la date d'extension de l'accord, les entreprises assurant à leurs salariés une couverture de niveau au moins équivalent ou supérieur auprès du même ou d'un autre organisme assureur que celui désigné au présent article pourront la conserver.

Les entreprises deviennent membres adhérents de l'organisme assureur et les salariés et ayants droit deviennent membres participants.

Conformément à l'article L. 912-1 du Code de la sécurité sociale, et au regard des objectifs visés en préambule du présent accord, les parties ont décidé de confier la garantie des risques «incapacité-invalidité-décès» et «remboursement de frais de santé» à l'institution de prévoyance Audiens Prévoyance.

La désignation de cet organisme assureur pourra être réexaminée périodiquement et en tout état de cause, au plus tard au cours de la 5^{ème} année d'application du présent accord, conformément à l'article L. 912-1 précité.

Il est toutefois expressément prévu que si les partenaires sociaux devaient décider de remettre en cause la désignation de l'organisme assureur, cette dernière ne pourrait prendre effet qu'au 1^{er} janvier de l'année civile suivant celle où la remise en cause est intervenue, et sous réserve du respect d'un préavis de deux mois.

XII-2.3.3

Information

Conformément à l'article L. 932-6 du Code de la sécurité sociale, l'organisme désigné à l'article XII-2-3-2 du présent accord remettra à chaque entreprise adhérente une notice d'information qui définit les garanties souscrites, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque, les hypothèses de nullité, de déchéances, d'exclusions ou de limitations de garantie ainsi que les délais de prescription.

Les parties rappellent que les entreprises adhérentes sont tenues de remettre un exemplaire de cette notice à chaque salarié.

XII-2.3.4

(Accord 8 janv. 2015, étendu) - Commission paritaire

Une commission paritaire de suivi du présent accord est composée de 8 représentants des organisations d'employeurs et 8 représentants des fédérations syndicales de salariés représentatives dans la branche.

1. Chaque fédération syndicale de salariés, reconnue représentative, dispose d'un poste de titulaire et d'un poste de suppléant.

Les sièges restants sont repartis au prorata de la représentativité effective, précisée par un décret du ministère du travail.

2. Chaque organisation syndicale représentative représentant les employeurs dispose d'un poste de titulaire et d'un

poste de suppléant

Cette rédaction devra concerner toutes les instances de la convention collective à l'exception de la CNPCIV.

XII-2.3.5 **Durée - révision**

Toutes les dispositions de l'article XII-2 qui précèdent ont été conclues dans le cadre de «l'accord collectif révisant l'annexe D de la convention collective du 1^{er} janvier 1984 des entreprises artistiques et culturelles» dont l'article 3 est ainsi rédigé :

«Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} jour du trimestre civil suivant la publication de l'arrêté d'extension du présent accord, et au plus tôt le 1^{er} janvier 2009, à l'exception du chapitre 2 du titre 2 de l'annexe D tel qu'il résulte du présent accord, qui entrera en vigueur à la même date que celle de l'avenant à l'accord collectif national interprofessionnel instituant des garanties collectives de prévoyance au profit des intermittents du spectacle, sous réserve de son adaptation en conséquence.

Il pourra être révisé selon les règles prévues aux articles L. 2222-5, L. 2222-6, L. 2222-7 et L. 2261-8 du Code du travail, et dénoncé selon les règles prévues aux articles L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-12 et L. 2261-13 du même Code.

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.»

Titre XIII

Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes dramatiques

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

Les clauses de ce titre peuvent déroger ou compléter les clauses des autres titres de la convention collective.

Les artistes d'une discipline, engagés au sein d'une production artistique appartenant à une autre discipline artistique suivent les règles d'organisation du travail de cette autre discipline, sous réserve des contraintes relatives à l'exercice de leur propre discipline.

Article XIII-1 **Dispositions relatives à l'emploi et à l'engagement**

Les artistes dramatiques peuvent être engagés soit en contrat à durée indéterminée (CDI), soit en contrat à durée déterminée d'usage (CDDU).

XIII-1.1 **Recrutement**

- Embauche directe de gré à gré, par accord entre les parties.
- Audition avec publicité (tout artiste interprète peut se présenter) pour pourvoir un rôle.
- Audition sur convocation : les candidats sont choisis par l'employeur. La convocation à l'audition doit comporter la date, l'heure et le lieu de celle-ci.

Lorsque l'artiste est convoqué, l'organisateur de l'audition devra prendre en charge les frais éventuels de transport, d'hébergement et de repas occasionnés.

À l'issue de l'audition, il sera remis à l'artiste un certificat de participation à l'audition.

Pendant la durée des auditions, les artistes bénéficient de la couverture prévoyance (invalidité décès) de l'accord du 26 juin 2008 dont la gestion est confiée à Audiens Prévoyance (dans les conditions d'ouverture des droits prévus par cet accord).

a) Il s'agit de pourvoir un rôle déterminé. L'employeur aura la faculté de convoquer l'artiste à 3 séances d'audition / travail (lecture plus poussée, improvisations, avec un ou plusieurs partenaires) de 3 heures chacune. Une réponse devra être donnée à l'artiste dans un délai d'un mois maximum.

b) Il s'agit de constituer une équipe dont les membres vont participer collectivement à une création. L'employeur aura la faculté de convoquer les artistes à des séances de travail collectif limitées à un maximum de 3 journées consécutives de 6 heures, avec la possibilité d'ajouter 2 séances supplémentaires de 4 heures chacune qui ne pourront avoir lieu dans la même semaine que les journées précédentes. L'ensemble de ces journées et séances ne pourra

être réparties sur une période excédant un mois. Une réponse sera donnée à chaque artiste à la fin de cette période. Tout dépassement des temps indiqués ci-dessus donnera lieu à l'établissement d'un contrat spécifique et sera rémunéré par l'employeur. En aucun cas, il ne pourra être réalisé d'enregistrement sonore ou audiovisuel de l'artiste pendant l'audition.

XIII-1.2

Signature et remise des contrats

• Signature des contrats

Le contrat d'engagement est rédigé en deux exemplaires au minimum, et proposé à l'artiste, signé par l'employeur, et il est :

- soit remis en mains propres contre décharge.
- soit expédié par l'employeur.

Dans l'un et l'autre cas, l'artiste doit retourner le contrat dans le délai de 15 jours au maximum. Si dans un délai de 15 jours, l'employeur n'est pas en possession de l'exemplaire lui revenant, signé de l'artiste interprète, sa proposition se trouvera de plein droit annulée, et il pourra se considérer comme délié de tout engagement. Afin d'éviter toute contestation, les envois seront effectués de part et d'autre, en recommandé avec accusé réception. Les dates prises en considération pour la computation du délai seront celles figurant sur le récépissé de réception de l'administration postale.

Dans le cas où l'engagement s'effectue dans l'urgence (par exemple en cas de remplacement) l'artiste doit recevoir son contrat le premier jour de travail.

• Contenu des contrats

Les dispositions prévues à l'article V-3 du corps commun de la présente convention collective s'appliquent au contenu des contrats.

En cas d'engagement en CDDU, le contrat devra comporter les mentions prévues par l'article L. 1242-12 du Code du travail et notamment :

- une date ou l'intervention d'un fait déterminé. Il devra être précisé, le titre du spectacle, le ou les rôles pour lequel l'artiste est engagé (au moins pour le premier spectacle dans le cas d'un engagement portant sur une succession de spectacles), le nom du metteur en scène.

Dans le cas où le titre du spectacle et/ou le (ou les) rôle confié à l'acteur ne peuvent être indiqués, le contrat devra décrire de manière précise les conditions dans lesquelles se dérouleront la préparation et la mise en œuvre du spectacle.

- La planning des répétitions et des représentations.
- Le montant et le mode de la rémunération : salaire mensuel et/ou cachet.
- Les modalités d'attribution de l'indemnité journalière de déplacement et/ou de l'indemnité d'installation dans la ville siège de l'entreprise ou dans celle où elle a décidé de mettre en œuvre la préparation du (des) spectacle(s) faisant l'objet du contrat.

Toute clause contraire aux stipulations de la présente convention sera considérée comme nulle.

Lorsque moins de 3 représentations isolées se situent à des dates éloignées de plus de 7 mois du début du premier contrat concernant le spectacle, l'artiste interprète aura la possibilité de résilier son contrat pour ces représentations, à condition qu'il prévienne l'employeur au moins 10 semaines avant la première de ces représentations.

XIII-1.3

Période d'essai

Toute clause d'essai doit être mentionnée au contrat.

Lorsqu'un artiste est embauché avec un contrat à durée indéterminée, la période d'essai est d'une durée fixée dans le contrat, dans la limite maximum de un mois.

Lorsqu'un artiste est embauché avec un contrat à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder 5 répétitions sur huit jours au maximum. Si dans ce délai aucune des parties ne fait savoir à l'autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif.

Article XIII-2

Organisation du travail et durée du travail

Mod. par Accord 24 juill. 2012, nonétendu, applicable compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;
SNSP ;
CPDO ;
SYNOLYR ;
SMA ;
SCC ;
SYNAVI ;
PROFEDIM.
Syndicat(s) de salariés :
CFTC ;
SNAPAC ;
SFA CGT ;
SNAM CGT ;
SYNPTAC ;
SNM FO ;
FNSAC ;
FC CFTC ;
F3C CFDT ;
SNLA ;
SNAPS CGC ;
SNSV FO ;
SNACOPVA.

XIII-2.2 **Période de création(Accord 24 juill. 2012, étendu)**

Mod. par Accord 24 juill. 2012, étendu par arr. 14 nov. 2013, JO 30 nov., applicable compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;
SNSP ;
CPDO ;
SYNOLYR ;
SMA ;
SCC ;
SYNAVI ;
PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;
SNAPAC ;
SFA CGT ;
SNAM CGT ;
SYNPTAC ;
SNM FO ;
FNSAC ;
FC CFTC ;
F3C CFDT ;
SNLA ;
SNAPS CGC ;
SNSV FO ;
SNACOPVA.

La «période de création» d'un spectacle dramatique est la période comprise entre la première répétition et la dernière des représentations consécutives aux répétitions. La période de création d'un spectacle de durée «normale» (durée comprise entre une heure et trois heures, entracte compris) est d'une durée minimale de 5 semaines. Elle comprend au moins 4 semaines de répétition.

Toutefois certains spectacles ou manifestations publiques ne nécessitent pas forcément 4 semaines de répétition. Il s'agit de :

— certains spectacles ou manifestations publiques de très courte durée (environ 30 minutes) demandant aux artistes peu de mémorisation ou de préparation.

— Certains types de présentations publiques (lecture texte en main d'une œuvre, dramatique ou non)

— Présentation d'une étape de travail

Si on peut considérer que la brièveté de la durée du spectacle ou de la manifestation publique et le faible travail

de mémorisation ou de préparation sont de nature à écourter le temps de répétition, la difficulté du travail est un facteur que l'on ne peut mettre en équation mais que les artistes dramatiques et le metteur en scène, doivent prendre en considération dans l'organisation du travail et sa durée.

La période de répétition pour :

- un spectacle d'une durée inférieure à 20 minutes sera de 10 services de répétition minimum
- un spectacle d'une durée comprise entre 20 et 30 minutes sera de 15 services de répétition minimum
- une pièce lue en public texte en main, sous forme de «mise en espace» sera de 10 services de répétition minimum.

Pour des raisons de nature artistique ou organisationnelle, la période de répétition peut être fractionnée en périodes d'une semaine au minimum, à l'exception de la période précédant la première représentation qui doit être au moins égale à 10 jours ouvrés.

En cas de fractionnement le nombre de fractions ne pourra être supérieur à 3. Le fractionnement de la période de 4 semaines de répétition au minimum ne pourra porter sur une période supérieure à 3 mois augmentée en cas de vacances scolaires (soit 15 jours durant la saison scolaire, soit un mois durant les vacances d'été).

Chaque période donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail, étant entendu que tous les contrats de travail sont signés simultanément.

Un temps de travail de recherche et d'expérimentation préalable peut être organisé, avant la période de création, sans être pris en compte dans les durées définies ci-dessus.

Peuvent donner lieu à la signature de contrats d'une durée inférieure à un mois :

- Les reprises de spectacles de durée normale
- le remplacement d'un artiste

XIII-2.3

Période de répétitions(Accord 24 juill. 2012, étendu)

Le travail de répétition est organisé en services successifs.

Chaque service est d'une durée maximale de 4 heures. Il n'est pas fractionnable.

Le temps de répétition est un temps consacré exclusivement aux activités suivantes : travail de plateau, essayage des costumes, séances de maquillage, et séances de prises de photographies

Il ne peut être exigé de l'artiste plus de 2 services par jour pendant la période de répétitions.

Lors de la création d'un spectacle, pendant les 10 jours ouvrés consécutifs précédents la première, (et sauf dérogation négociée) il peut être demandé à l'artiste d'effectuer un 3^{ème} service à condition que le jour de repos soit respecté.

Lors de la reprise d'un spectacle, lorsque la période de répétition est supérieure à 30 jours il peut être demandé à l'artiste, pendant les 10 jours ouvrés précédents la première, (et sauf dérogation négociée) d'effectuer un 3^{ème} service, à condition que le jour de repos soit respecté.

Lors de la reprise d'un spectacle, lorsque la période de répétitions est supérieure à 3 semaines il peut être demandé à l'artiste, pendant les 5 jours ouvrés précédents la première, (et sauf dérogation négociée) d'effectuer un 3^{ème} service, à condition que le jour de repos soit respecté.

Les heures de travail effectuées sont décomptées, de manière à pouvoir justifier du respect de la législation sur la durée du travail.

Lorsque une ou plusieurs représentations d'un spectacle se trouvent éloignées de plus de quatre semaines et de moins de huit semaines de la dernière représentation de ce même spectacle, un minimum d'un service de répétition doit être prévu dans la semaine qui précède le jour de la ou des représentations

Lorsque une ou plusieurs représentations d'un spectacle se trouvent éloignées d'au moins huit semaines de la dernière représentation de ce même spectacle, un minimum de deux services de répétition doit être prévu dans la semaine qui précède le jour de la ou des représentations,

Le choix des dates et des lieux où s'effectuent les répétitions sont du ressort de l'employeur.

XIII-2.4

Période de représentations

Il peut être demandé à l'artiste dramatique une ou plusieurs représentations dans une même journée dans les limites définies ci-dessous. Les répétitions d'un nouveau spectacle ou la reprise d'un spectacle déjà créé peuvent être envisagées pendant la période de représentations. Elles ne peuvent dépasser un service ou 2 heures dans le cas de représentations de durée exceptionnelle, et doivent avoir été prévues dès la signature du contrat ou faire l'objet d'un avenant.

En dehors de la représentation il peut être demandé à l'artiste dramatique un raccord qui ne peut excéder un service. Lorsque plusieurs représentations sont données dans la même journée, le raccord éventuel ne pourra excéder une heure.

Un raccord ne peut être un filage dans les conditions du spectacle.

Tout filage dans les conditions du spectacle ne peut être fait le jour de la représentation.

Avant la représentation l'artiste interprète doit disposer d'un temps de repos et de préparation de 2 heures 30.

Lorsque la préparation pour le spectacle est collective (sur convocation), le temps de repos ne peut être inférieur à 1 heure 30.

La faculté ouverte par l'article XIII-5-A de dépasser le chiffre de 30 représentations par mois de date à date, ne peut autoriser à jouer un spectacle de durée normale (1 heure à 3 heures, entracte compris) plus de deux fois le même jour, ni (sous réserve d'une dérogation par mois) deux jours consécutifs en matinée et soirée.

Le plafond de 30 représentations par mois ne peut être dépassé pour les spectacles de durée exceptionnelle (plus de 3 heures) qui, d'autre part ne peuvent être joués en matinée et soirée plus d'une fois par semaine.

Un spectacle de courte durée est un spectacle dont la durée est inférieure à 60 minutes (avec une tolérance de 10 %). Trois représentations d'un spectacle de courte durée peuvent être données dans une même journée à condition qu'elles se déroulent dans un même lieu et pas plus de deux jours de suite.

Le nombre de représentations d'un spectacle de courte durée est limité à 12 par semaine.

Les heures de travail effectuées sont décomptées, de manière à pouvoir justifier du respect de la législation sur la durée du travail.

XIII-2.5

Affichage du plan de travail

Le plan de travail hebdomadaire (ou programme des services de la semaine) s'il ne fait pas l'objet d'une diffusion par note adressée individuellement à chaque artiste, devra être affiché au plus tard le vendredi soir de la semaine précédente, sauf dans les 10 jours ouvrés précédant la générale

XIII-2.6

Activités connexes

On entend par activités connexes les activités de sensibilisation, d'accompagnement des amateurs, d'animation d'ateliers, d'interventions en milieu scolaire. La pratique de ces activités est soumise à l'acceptation de l'artiste, par l'introduction d'une clause spécifique dans son contrat, soit au moment de la signature de son contrat, soit ultérieurement par la signature d'un avenant à son contrat.

Elles ne peuvent excéder une durée de deux heures les jours où l'artiste donne une représentation.

Contrat à durée déterminée de 4 mois et mois

Lorsque l'artiste est engagé pour un tel contrat, les activités connexes qui peuvent lui être demandées sont liées au spectacle en cours de répétition ou de représentation. Lorsqu'un comédien accomplit une activité connexe il ne peut lui être demandé plus d'un service de répétition dans la même journée. Les activités connexes ne peuvent dépasser en moyenne 1/10^{ème} du temps de travail sur l'ensemble du contrat.

Contrat à durée déterminée de plus de 4 mois

Lorsqu'un artiste dramatique est engagé pour une période supérieure à 4 mois il peut lui être demandé de prendre part à des activités connexes. Celles-ci ne doivent pas dépasser 1/5^{ème} de la totalité du temps de travail sur l'ensemble de la durée du contrat.

Contrat à durée indéterminée

Lorsque l'artiste est engagé pour un contrat de cette nature, les activités de plateau doivent demeurer prépondérantes.

XIII-2.7

Repos

L'artiste devra obligatoirement bénéficier d'un repos hebdomadaire d'au moins 35 heures consécutives. Durant ce repos, aucune répétition, aucun raccord ou déplacement ne pourra avoir lieu.

XIII-2.8

Indemnités d'installation et de double résidence

Lorsque l'engagement d'un artiste nécessite son installation temporaire dans un lieu fixe pour un contrat d'une durée de moins de 3 mois, il reçoit pendant toute la période l'indemnité de grand déplacement telle que définie dans le préambule

Pour un contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mois et de moins de 9 mois, les dispositions sui-

vantes s'appliquent : l'indemnité de grand déplacement sera versée pendant les trois premiers mois du contrat en cas de double résidence, c'est-à-dire à condition que le salarié justifie indiscutablement (quittance de loyer, d'électricité, certificat d'imposition, etc.) qu'il a conservé la pleine et entière disposition de son domicile permanent, l'indemnité de déplacement lui sera due pendant les trois premiers mois du contrat. Du 4^{ème} au 9^{ème} mois, elle sera limitée au découcher (chambre et petit déjeuner). Si le salarié ne peut justifier d'une double résidence, il recevra seulement et pendant les 30 premiers jours, une indemnité d'installation, égale à la moitié de l'indemnité journalière de déplacement.

Pour un contrat à durée déterminée de plus de 9 mois, quelle que soit la situation personnelle du salarié, il sera considéré comme élisant domicile au lieu où s'exerce son activité professionnelle et recevra seulement pendant les 30 premiers jours l'indemnité d'installation.

Dans ces différents cas de figure, le lieu d'installation temporaire est pris en considération lorsqu'un déplacement a lieu durant cette période pour déterminer le droit à indemnité de déplacement, sachant que :

- les indemnités d'installation et de découcher constituant un fractionnement de l'indemnité de déplacement, elles ne peuvent se cumuler avec elle, seul le complément est dû ;
- en cas de double résidence, un déplacement au lieu du domicile permanent n'ouvre pas droit aux indemnités de déplacement.

Article XIII-3 Déplacements et tournées

Mod. par Accord 24 juill. 2012, étendu par arr. 14 nov. 2013, JO 30 nov., applicable compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SCC ;

SYNAVI ;

PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

SNAPAC ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC ;

SNM FO ;

FNSAC ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

SNLA ;

SNAPS CGC ;

SNSV FO ;

SNACOPVA.

Le déplacement se déroule sous la responsabilité de l'employeur. Il a une incidence sur l'amplitude, la durée et l'organisation du travail du jour où il a lieu. À ce propos il est rappelé que l'amplitude de la journée de travail est de 13 heures, durée du voyage et temps de repos inclus.

Pour rappel, les déplacements et tournées des artistes dramatiques doivent être organisés dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'organisation du travail, et notamment des articles XIII-2, XIII-2.4 et XIII-2.6, et de l'article VI-6 de la présente convention sur la durée quotidienne de travail.

Les dispositions du titre VIII, notamment l'article VIII-4.4, relatives aux déplacements et tournées sont applicables aux artistes dramatiques visés au présent titre, sous réserve des particularités énoncées ci-après.

Dans le cas où le comédien n'a pas de lieu de travail habituel, le trajet entre le lieu de départ du transport prévu par l'employeur et le lieu d'exécution du travail sera pris en compte pour le calcul de l'amplitude journalière. Le trajet entre le domicile du comédien et le lieu de départ du transport sera également pris en compte dans le calcul de l'amplitude journalière si la durée du trajet est supérieure à une heure.

Temps de repos après un déplacement

— Pour un voyage d'une durée de moins de 2 heures le temps de repos à l'arrivée est de 30 minutes.

— Pour tout voyage dont la durée est comprise entre 2 et 6 heures, le temps de repos à l'arrivée est égal à la moitié du temps du voyage effectué

— Pour tout voyage dont la durée est supérieure à 6 heures, le temps de repos à l'arrivée est égal à 4 heures.

Une durée de 7 h 30 de voyage dans la journée rend impossible l'organisation de la représentation le jour même.

Lorsque le temps de repos est égal ou supérieur à une heure, l'artiste dramatique doit disposer d'un espace spécifique adapté au repos dans ou hors le lieu de travail (lieu d'hébergement, loges....).

Titre XIV

Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes chorégraphiques

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

Les clauses de ce titre peuvent déroger ou compléter les clauses des autres titres de la convention collective.

Les artistes d'une discipline, engagés au sein d'une production artistique appartenant à une autre discipline artistique suivent les règles d'organisation du travail de cette autre discipline, sous réserve des contraintes relatives à l'exercice de leur propre discipline.

Article XIV-1

Dispositions relatives à l'emploi et à l'engagement

Mod. par Accord 24 juill. 2012, étendu par arr. 14 nov. 2013, JO 30 nov., applicable compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SCC ;

SYNAVI ;

PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

SNAPAC ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC ;

SNM FO ;

FNSAC ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

SNLA ;

SNAPS CGC ;

SNSV FO ;

SNACOPVA.

Conformément à l'article V.1 de la présente convention, le contrat à durée indéterminée est le contrat de référence. Les particularismes de la branche du spectacle vivant peuvent justifier le recours à d'autres formes de contrat incluant le contrat à durée déterminée dit d'usage selon les modalités prévues par le présent accord.

XIV-1-1

Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes chorégraphiques dans les entreprises où prédominent les contrats en CDI

Les artistes concernés sont les artistes chorégraphiques d'ensemble, les artistes chorégraphiques solistes et les artistes «principal ou étoile». Dans certaines entreprises, il existe des spécificités d'emplois qui peuvent être négociées par accord d'entreprise.

Les conditions d'emploi des artistes chorégraphiques recrutés en CDD, sont identiques à celles des artistes engagés en CDI.

Dans les entreprises qui s'appuient sur un ensemble chorégraphique permanent, les contrats en CDI prédominent :

le nombre d'emplois d'artistes chorégraphiques pourvus en CDI est majoritaire et le volume d'heures comptabilisées en CDI est largement supérieur à celui des artistes chorégraphiques embauchés en CDD.

Un mode d'organisation adapté est nécessaire pour l'ensemble des artistes chorégraphiques.

Les conditions spécifiques liées à ce type d'entreprises chorégraphiques sont énoncées ci-après, sans pour autant remplacer la négociation d'accords d'entreprise.

Dans les entreprises où prédominent les contrats en CDI, la négociation d'accords d'entreprise pourra permettre notamment d'aborder les conditions spécifiques relatives :

- aux conditions d'emploi, de formation, de reconversion, d'organisation du travail et des spécificités de carrière ;
- aux modalités d'absence pour se présenter à des auditions,
- au nombre d'heures de cours obligatoires,
- aux périodes de congés habituels,
- aux modalités d'attribution des vêtements spécifiques,
- aux dispositions spécifiques représentations multiples le cas échéant sur le lieu de travail habituel, aux conditions de sécurité pour les effets personnels etc.

Dans les entreprises où le CDI prévaut, une attention particulière sera portée aux conditions de mise en œuvre de la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) dans les établissements concernés et dans les conditions prévues à l'article L. 2242-15 du Code du travail.

XIV-1-2 Recrutement

Les artistes participant à un recrutement doivent pouvoir présenter à la demande, un certificat médical d'aptitude.

A) Embauche directe de gré à gré, par accord entre les parties.

B) Audition

Les auditions doivent s'effectuer dans le respect des dispositions prévues à l'article XIV-2 concernant l'organisation du travail.

Pendant la durée des auditions, les artistes bénéficient de la couverture prévoyance (invalidité décès) de l'accord du 26 juin 2008 dont la gestion est confiée à AUDIENS prévoyance (dans les conditions d'ouverture des droits prévus par cet accord).

À l'issue de chaque audition, il sera remis à l'artiste un certificat de participation à l'audition.

Une réponse quant à l'engagement devra être donnée à l'artiste dans un délai de 15 jours après sa dernière séance d'audition.

Les candidats devront avoir la possibilité de se préparer dans des conditions professionnelles et réglementaires (espace, température, plancher, vestiaires et sanitaires homme/femme, sécurité des effets personnels). Le déroulement de l'audition elle-même devra prendre en compte le caractère spécifique du travail envisagé, le nombre de candidats et la disponibilité demandée à chaque candidat.

La durée de chaque séance d'audition qu'elle que soit sa nature, ne pourra excéder 3 heures, (la classe/cours et/ou échauffement en sus). En l'absence de classe/cours, la durée de l'échauffement sera comprise entre 30 et 60 minutes. Il ne pourra y avoir plus de deux séances par jour.

Selon le travail demandé, une classe/cours d'une durée d'1 h 30 et/ou un échauffement compris entre 30 et 60 minutes doivent obligatoirement être proposés et organisés dans un lieu adapté, qui répond aux normes des lieux de danse, tel que prévu dans la circulaire du 27/4/1992.

En aucun cas, il ne pourra être réalisé d'enregistrement sonore ou audiovisuel de l'artiste pendant l'audition.

a) Audition avec publicité (tout artiste peut se présenter)

La publicité (qui sera notamment adressée à pôle emploi) précisera les dates et heures, le ou les lieux, l'organisation, le planning de l'audition, les particularités et les caractéristiques de l'emploi, la rémunération envisagée, la convention collective applicable, les conditions de travail et les coordonnées de l'entreprise. Pour un emploi à pourvoir à durée indéterminée, la publicité précisera également le nombre d'emplois proposé et leur position dans l'organigramme si nécessaire.

La durée totale de l'audition pour un artiste ne pourra dépasser deux jours et demi.

Pendant cette durée, il sera demandé au candidat une présence maximale de 3 séances. Au-delà, le candidat sera convoqué à une audition spécifique telle que prévue au paragraphe b) ci-après.

Pour les artistes embauchés en CDI dans les entreprises où la permanence artistique prévaut, la durée totale de l'audition ne pourra excéder une journée.

b) Audition sur convocation (les candidats sont convoqués individuellement par l'entreprise) :

L'entreprise demande aux candidats d'effectuer les démarches nécessaires concernant la prise en charge de leur frais de transport. La convocation à l'audition doit comporter la date, l'heure et le lieu de celle-ci, ainsi que toute information nécessaire justifiant de la participation du candidat à l'audition, y compris auprès de pôle emploi.

Lorsque l'artiste est convoqué, l'organisateur de l'audition devra prendre en charge les frais éventuels de transport sur la base d'un tarif en seconde classe SNCF (si ces frais n'ont pas été pris en charge par ailleurs), d'hébergement (en chambre individuelle) et de repas occasionnés lorsque le candidat n'a pas la possibilité de rejoindre son domicile pendant la période d'audition

S'il s'agit de pouvoir un emploi déterminé : l'entreprise aura la faculté de convoquer l'artiste à un maximum de 4 séances d'audition (maximum 3 jours) sur une période de 15 jours. Tout dépassement du nombre de séances et/ou de la période de quinze jours devra faire l'objet d'un contrat de travail spécifique

c) Dépassement du temps d'audition :

Quelle que soit la nature de l'audition (avec publicité ou sur convocation), le dépassement du temps prévu dans la publicité ou la convocation donnera lieu à l'établissement d'un contrat spécifique et sera rémunéré par l'employeur.

XIV-1-3 Contrats

Signature des contrats

Le contrat d'engagement est rédigé en deux exemplaires au minimum, et proposé à l'artiste, signé par l'employeur, et il est :

soit remis en mains propres contre décharge.

soit expédié par l'employeur.

Dans l'un et l'autre cas, l'artiste doit retourner le contrat dans le délai de 15 jours au maximum. Si dans un délai de 15 jours, l'employeur n'est pas en possession de l'exemplaire lui revenant, signé de l'artiste interprète, sa proposition se trouvera de plein droit annulée, et il pourra se considérer comme délié de tout engagement. Afin d'éviter toutes contestation, les envois seront effectués de part et d'autre, en recommandé avec accusé réception. Les dates prises en considération pour la computation du délai seront celles figurant sur le récépissé de réception de l'administration postale.

Dans le cas où l'engagement s'effectue dans l'urgence (par exemple en cas de remplacement) l'artiste doit recevoir son contrat le premier jour de travail.

Contenu des contrats

Ils devront respecter les dispositions prévues au titre V de la présente convention.

Dans tous les cas, le contrat d'engagement, rédigé en langue française, devra comporter les mentions prévues par l'article L. 1242-12 du Code du travail et notamment :

— l'objet particulier du contrat et (s'il y a lieu) pour le CDD ou le CDD dit d'usage et la justification du caractère temporaire de cet objet, en indiquant son terme, par une date ou l'intervention d'un fait déterminé. Il devra être précisé le titre du ou des spectacles, le (ou les) rôles pour lequel (lesquels) l'artiste est engagé (au moins pour le premier spectacle dans le cas d'un engagement portant sur une succession de spectacles), le nom du ou des chorégraphes et/ou du ou des metteurs en scène ;

— dans le cas où le titre du spectacle et/ou le (ou les) rôle confié à l'artiste ne peuvent être indiqués, le contrat devra décrire de manière précise les conditions dans lesquelles se dérouleront la préparation et la mise en œuvre du spectacle ;

— les conditions dans lesquelles le nom de l'artiste apparaîtra dans l'ensemble des publications et des documents d'information et de publicité conçus sous la responsabilité de l'employeur ;

— le planning des répétitions, et des représentations ;

— le salaire : montant et mode de la rémunération (ses différentes composantes, primes diverses dont feux éventuels, et les éventuels accessoires du salaire connus au moment de la signature du contrat) ;

— les modalités d'attribution de l'indemnité journalière de déplacement et/ou de l'indemnité d'installation dans la ville siège de l'entreprise ou dans celle où elle a décidé de mettre en œuvre la préparation du (des) spectacle(s) faisant l'objet du contrat ;

— les modalités d'attribution des vêtements spécifiques (sous-vêtements, demi-pointes, pointes, genouillères...) en tenant compte des dispositions prévues dans les accords d'entreprises lorsqu'ils existent.

Il pourra être spécifié dans le contrat de travail dans les entreprises où la permanence artistique prévaut, les modalités concernant :

-
- les absences pour se présenter à des auditions, en tenant compte des nécessités de service ;
 - l'organisation d'un entretien professionnel individuel par la direction avec chaque danseur en CDI qui aura lieu au minimum tous les deux ans conformément à l'article X-4.2 ;
 - le repos hebdomadaire ordinaire, hors représentations ;
 - le nombre de jours de congés payés.

Dans le contrat ou par avenant à ce contrat, il pourra être précisé les conditions dans lesquelles l'artiste chorégraphique pourra être sollicité pour mener à bien des actions culturelles et un travail de transmission de la culture chorégraphique.

Recours au CDD dans le cas du remplacement temporaire d'un salarié en CDI

Toute vacance d'un emploi en CDI (doit faire l'objet d'un recrutement selon les modalités définies à l'article XIV-1-1. Le recours au CDD, «de droit commun» dans le cas d'un remplacement doit se faire dans les cas prévus par la loi (article L. 1242-2/1° du Code du travail) et conformément aux dispositions de l'article V-6.

XIV-1-4 Période d'essai

Toute clause d'essai doit être mentionnée au contrat.

Les artistes engagés pour une durée indéterminée bénéficient d'une période d'essai dont la durée est fixée dans le contrat, dans la limite maximum d'un mois. La maladie dûment constatée de l'artiste interprète pendant cette période d'essai suspend cette dernière. Les artistes engagés pour une durée déterminée bénéficient d'une période d'essai dont la durée ne peut excéder 5 répétitions sur huit jours maximum. Si dans ce délai aucune des parties ne fait savoir à l'autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif.

Article XIV-2 Organisation du travail et travail effectif

Mod. par Accord 24 juill. 2012, étendu par arr. 14 nov. 2013, JO 30 nov., applicable compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

*SYNDEAC ;
SNSP ;
CPDO ;
SYNOLYR ;
SMA ;
SCC ;
SYNAVI ;
PROFEDIM.*

Syndicat(s) de salariés :

*CFTC ;
SNAPAC ;
SFA CGT ;
SNAM CGT ;
SYNPTAC ;
SNM FO ;
FNSAC ;
FC CFTC ;
F3C CFDT ;
SNLA ;
SNAPS CGC ;
SNSV FO ;
SNACOPVA.*

XIV-2.1 Temps de travail effectif

(Accord 24 juill. 2012, étendu)

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, en application de l'article L. 3121-1 du Code du travail.

Toutefois, en dehors des cours/classes et/ou des échauffements des répétitions et des représentations, le danseur effectue un travail personnel indispensable, non repérable, et par conséquent difficile à apprécier.

Ce travail est une réalité indéniable qui doit être prise en compte dans l'organisation et la rémunération du travail

de l'artiste.

Typologie des différents types de travail effectif du danseur :

1. Temps de cours/classes et/ou échauffement.
2. Temps de répétition, et d'essayage de costumes, et d'essais de maquillage.
3. Temps de représentation, dont démonstrations et présentations d'extraits.
4. temps d'activité connexe (comportant la présentation de une ou plusieurs parties dansées, y compris la conduite d'ateliers).

Les temps 1, 2, 3 et 4 sont définis comme «temps dansé».

5. Temps autour du spectacle (habillage, maquillage, douche, rhabillage, rangement de leur matériel de danse personnel à l'exception des éléments techniques).
6. Temps du transport selon les conditions prévues au titre VIII.
7. Temps d'action culturelle (ne comportant pas de partie dansée).
8. Temps de promotion ne comportant pas de partie dansée (photos, radios, télévision, rencontre avec le public).

Durée quotidienne du travail du danseur : dispositions générales

En dehors des cas de grands déplacements, de tournées, de temps de festivals ou de la période des 6 jours ouvrés qui précèdent une générale (y compris dans le cadre d'une reprise) l'amplitude journalière pour les artistes chorégraphiques ne pourra excéder 10 heures, en incluant le temps de transport, comptabilisé conformément aux dispositions de l'article VIII-1-1.

Dans ce cas il ne peut y avoir qu'un arrêt d'une durée maximum de 2 heures entre 2 temps de travail.

Si pour des raisons indépendantes de la volonté de l'employeur, une interruption supérieure devait avoir lieu, un temps d'au moins 30 minutes sera consacré à un temps de remise en condition physique lors de la reprise du travail.

Quelles que soient les dispositions qui suivent, dans le cadre d'une journée de travail, le temps «dansé» ne pourra être supérieur à 7 heures, dont une heure consacrée à un cours et/ou à l'échauffement (une heure trente de classe/cours et non d'échauffement pour les CDI).

À l'exception des artistes engagés dans des ensembles chorégraphiques permanents, la journée de travail des artistes chorégraphiques est organisée en services successifs de 3 h, non fractionnables, y compris dans le cas des activités connexes. Pendant la période de répétitions, il ne peut être exigé de l'artiste plus de 2 services par jour.

Le premier service de la journée de travail est précédé d'un temps consacré à un temps consacré au cours, à la classe ou à l'échauffement.

Pour les artistes chorégraphiques qui ne travaillent pas dans les ensembles chorégraphiques permanents, il pourra leur être demandé d'effectuer un 3^{ème} service, à l'occasion des tournées, des temps de festivals et dans les 6 jours ouvrés qui précèdent une générale, y compris dans le cadre d'une reprise, dans la limite de la durée légale hebdomadaire de travail.

La durée du travail effectif du danseur, hors temps de transport tel que défini à l'article VIII-1, ne pourra excéder 8 heures, et 10 heures en incluant le temps de transport tel que défini à l'article VIII-1.

De façon exceptionnelle, cette durée peut être portée à 10 h, hors temps de transport tel que défini à l'article VIII-1, à l'occasion des tournées, des temps de festivals et dans le cadre des 6 jours ouvrés qui précèdent une générale, y compris dans le cadre d'une reprise.

Il ne pourra y avoir d'activités connexes le jour d'une générale et/ou d'une première de création et/ou d'une reprise.

En outre, dans les ensembles chorégraphiques permanents, lorsque le temps de travail excède 5 heures par jour, une pause sera effectuée d'une durée de 60 minutes pour la prise de repas. Cette durée pouvant être réduite à 45 minutes avec l'accord des salariés.

Pour les artistes engagés dans un ensemble chorégraphique permanent la classe/cours quotidien, est d'une durée minimum d'une heure trente hors journée de représentation ou de tournée.

Durant la période de représentation ou de tournée, la classe/cours proposée, adaptée à la technique et l'énergie mobilisée pour le spectacle, est d'une durée minimum d'une heure. Il est renvoyé aux accords d'entreprise le nombre de classe hebdomadaire obligatoire.

Si les conditions de l'article VII-1 sont réunies, une indemnité de panier sera due, à moins que l'employeur n'organise les repas, qui devront être variés et équilibrés.

Durée quotidienne du travail du danseur : dispositions concernant les jours de répétition

Quel que soit le découpage du temps de travail, il doit comporter des temps de pause.

La somme des temps de pause à l'intérieur d'une journée doit être au moins égale à 5 minutes par heure de temps dansé.

La durée de chaque pause doit être au minimum de 5 minutes.

La répartition des pauses dans la journée est déterminée par l'employeur.

Le temps dansé ne peut excéder deux heures d'affilée.

Durée quotidienne du travail du danseur : dispositions concernant les jours de représentation

En cas de représentation unique dans la journée : le temps de préparation individuelle autour du spectacle est considéré comme temps de travail effectif sur la base forfaitaire de 90 minutes avant le spectacle et de 30 minutes après le spectacle.

En cas de représentations multiples dans la journée : le temps de préparation individuelle avant la première représentation est considéré comme temps de travail effectif sur la base forfaitaire de 90 minutes. L'intervalle entre deux représentations ne pourra être inférieur à 30 minutes.

L'intervalle entre deux représentations doit préserver un temps de récupération minimum qui ne peut être inférieur à :

— 30 minutes pour les représentations de moins de 30 minutes

— 45 minutes pour les représentations d'une durée comprise entre 30 et 60 minutes

— 60 minutes pour les représentations d'une durée supérieure à une heure.

Sera également considéré comme temps de travail effectif une durée forfaitaire de 30 minutes après la dernière représentation.

La durée journalière maximum des représentations ne pourra excéder 5 heures (sauf cas atypique d'une représentation excédant cette durée).

En cas de représentations multiples au cours d'une journée, le nombre de représentations sera limité en fonction de la durée de chaque représentation. C'est ainsi que pourront avoir lieu au maximum :

Une représentation de durée supérieure à 90 minutes

Deux représentations de durée comprise entre 60 et 90 minutes

Trois représentations de durée comprise entre 30 et 60 minutes

Quatre représentations de durée comprise entre 15 et 30 minutes

Cinq représentations de durée égale ou inférieure à 15 minutes.

Sauf dispositions spécifiques négociées dans le cadre d'accords d'entreprises.

Article XIV-3
Période de répétition

Mod. par Accord 24 juill. 2012, étendu par arr. 14 nov. 2013, JO 30 nov., applicable compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SCC ;

SYNAVI ;

PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

SNAPAC ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC ;

SNM FO ;

FNSAC ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

SNLA ;

SNAPS CGC ;

SNSV FO ;

SNACOPVA.

La définition et les dispositions concernant la "période de répétition" du présent article ne s'appliquent pas aux

ensembles permanents

La période minimale de répétition d'un spectacle (un spectacle peut être constitué de plusieurs chorégraphies) sera proportionnelle à la durée de la chorégraphie à raison de une semaine de répétition pour une chorégraphie d'une durée de 15 minutes ; de deux semaines de répétition pour une chorégraphie d'une durée de 30 minutes ; de trois semaines de répétition pour une chorégraphie d'une durée de 45 minutes ; de quatre semaines de répétition pour une chorégraphie d'une durée de 60 minutes ; de cinq semaines de répétition pour une chorégraphie d'une durée supérieure à 60 minutes.

Toutefois certains spectacles demandant aux artistes peu de travail préparatoire préalable ne nécessitent pas forcément une durée déterminée de répétition. Il s'agit de :

- certaines présentations publiques de très courte durée telles que : improvisation, composition instantanée, essai.
- présentation d'une étape de travail

Pour des raisons de nature artistique ou organisationnelle, la période de répétition peut être fractionnée, au maximum 3 fois, en périodes de une semaine minimum, à l'exception de la période précédant la première représentation qui doit être au moins égale à 10 jours ouvrés.

En cas de fractionnement le nombre de fractions ne pourra être supérieur à 3. Le fractionnement de la période de 4 semaines de répétition minimum ne pourra porter sur une période supérieure à 3 mois augmentée en cas de vacances scolaires (soit 15 jours durant la saison scolaire, soit un mois durant les vacances d'été).

Chaque période donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail, étant entendu que tous les contrats de travail sont signés simultanément.

Un temps de travail de recherche et d'expérimentation préalable peut être organisé, avant la période de création, sans être pris en compte dans les durées définies ci-dessus.

Activités connexes

On entend par activités connexes les activités de sensibilisation, d'accompagnement des amateurs, d'animation d'ateliers, d'intervention en milieu scolaire, ce qui exclut une activité d'enseignement.

La pratique de ces activités est soumise à l'acceptation de l'artiste soit au moment de la signature de son contrat, soit ultérieurement par la signature d'un avenant à son contrat.

Dans tous les cas, les activités définies comme «temps dansé» doivent être prépondérantes sur les autres activités pendant la durée de l'engagement.

En dehors des ensembles chorégraphiques permanents, lorsqu'un artiste accomplit des activités connexes, celles-ci ne peuvent dépasser :

- 10 % de la totalité du temps de travail prévu au contrat, si celui-ci est inférieur à 4 mois ;
- 20 % de la totalité du temps de travail prévu au contrat, si celui-ci est supérieur à 4 mois.

Lorsqu'un artiste chorégraphique est engagé pour un contrat à durée indéterminée, les activités de plateau doivent demeurer prépondérantes.

XIV-3.1

Affichage du plan de travail

Pour les entreprises dans lesquelles prédominent les emplois en CDI

Le plan de travail hebdomadaire (ou programme des services de la semaine) s'il ne fait pas l'objet d'une diffusion par note adressée individuellement à chaque artiste, devra être affiché au plus tard le vendredi soir de la semaine précédente sauf dans les 6 jours précédant la générale.

Pour les CDI et les CDD de compagnie d'emploi artiste chorégraphique :

La programmation de saison de l'année N + 1, définitivement contractualisée ou non, sera communiquée au cours de l'année N aux artistes chorégraphiques d'une manière indicative comme plan de travail à venir.

Les horaires de travail hebdomadaires définitifs seront affichés 3 semaines à l'avance et le planning hebdomadaire d'activités sera affiché au plus tard à 17 heures le vendredi précédant la semaine considérée.

Le billet de service affiché 24 heures à l'avance au tableau de service définit les modalités du travail en cours

XIV-3.2

Repos

L'artiste devra obligatoirement bénéficier d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

Hors période de représentations et de tournées, et en dehors des six jours qui précèdent la générale pouvant être étendus à dix jours s'agissant d'une création, la planification annuelle des CDI dans les ensembles permanents devra obligatoirement permettre à l'artiste chorégraphique un repos hebdomadaire fixe de 48 heures consécutives.

XIV-3.3

Indemnités d'installation et de double résidence

Lorsque l'engagement d'un artiste nécessite son installation temporaire dans un lieu fixe pour un contrat d'une durée de moins de 3 mois, il reçoit pendant toute la période l'indemnité de grand déplacement telle que définie dans le préambule. Pour un contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mois et de moins de 9 mois, les dispositions suivantes s'appliquent : l'indemnité de grand déplacement sera versée pendant les trois premiers mois du contrat en cas de double résidence, c'est-à-dire à condition que le salarié justifie indiscutablement (quittance de loyer, d'électricité, certificat d'imposition, etc.) qu'il a conservé la pleine et entière disposition de son domicile permanent, l'indemnité de déplacement lui sera due pendant les trois premiers mois du contrat. Du 4^{ème} au 9^{ème} mois, elle sera limitée au découcher (chambre et petit déjeuner). Si le salarié ne peut justifier d'une double résidence, il recevra seulement et pendant les 30 premiers jours, une indemnité d'installation, égale à la moitié de l'indemnité journalière de déplacement.

Pour un contrat à durée déterminée de plus de 9 mois, quelle que soit la situation personnelle du salarié, il sera considéré comme élisant domicile au lieu où s'exerce son activité professionnelle et recevra seulement pendant les 30 premiers jours l'indemnité d'installation.

Dans ces différents cas de figure, le lieu d'installation temporaire est pris en considération lorsqu'un déplacement a lieu durant cette période pour déterminer le droit à indemnité de déplacement, sachant que :

- les indemnités d'installation et de découcher constituant un fractionnement de l'indemnité de déplacement, elles ne peuvent se cumuler avec elle, seul le complément est dû ;
- en cas de double résidence, un déplacement au lieu du domicile permanent n'ouvre pas droit aux indemnités de déplacement.

Article XIV-4

Vêtements spécifiques aux artistes chorégraphiques

Mod. par Accord 24 juill. 2012, étendu par arr. 14 nov. 2013, JO 30 nov., applicable compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SCC ;

SYNAVI ;

PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

SNAPAC ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC ;

SNM FO ;

FNSAC ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

SNLA ;

SNAPS CGC ;

SNSV FO ;

SNACOPVA.

Lorsque le port de vêtements et sous-vêtements professionnels est contraint par l'exercice physique demandé et l'hygiène souhaitée, le coût en est pris en charge par la direction. Cette dernière assure le renouvellement et l'entretien, ou prend en charge le coût correspondant.

Pendant les répétitions et les représentations, si des chaussons (pointes, demi-pointes, etc...) sont utilisés, la direction, soit fournira les chaussons, soit versera à chaque danseur une indemnité de chausson, dont le montant sera fixé lors de la NAO de branche.

Chaque artiste doit avoir à sa disposition un placard individuel sécurisé dans une loge.

Titre XV

Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes musiciens

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

Les clauses de ce titre peuvent déroger ou compléter les clauses des autres titres de la convention collective. Les artistes d'une discipline, engagés au sein d'une production artistique appartenant à une autre discipline artistique suivent les règles d'organisation du travail de cette autre discipline, sous réserve des contraintes relatives à l'exercice de leur propre discipline.

Préambule

L'emploi des artistes musiciens est caractérisée par des situations contractuelles et d'organisation du travail différents selon qu'ils sont employés au sein d'ensembles musicaux à nomenclature, d'ensembles musicaux sans nomenclature, dans le secteur des musiques actuelles, et au sein d'entreprises de création dramatique.

Orchestres à nomenclature

Les orchestres à nomenclature sont des ensembles de toutes esthétiques musicales dont l'accomplissement des missions pour lesquelles ils sont financés nécessite le recours récurrent pour leur programmation à un effectif minimal constant d'instrumentistes.

La nomenclature de ces emplois est fixée par le C.A., et/ou par l'administration, de ces orchestres. Elle détermine le nombre, les fonctions et les rémunérations des emplois nécessaires à l'activité normale de ces ensembles dans le respect des grilles de classification de la présente convention.

La nomenclature doit permettre de répondre aux missions de service public assignées par les tutelles, au travers des cahiers des charges lorsqu'ils existent. Cette adéquation doit être garantie par la diversité des familles d'instruments et par un nombre de musiciens adapté au répertoire et aux activités régulières de l'orchestre. Cet effectif doit satisfaire aux exigences de qualité artistique dans le respect de la réglementation en matière d'organisation du temps de travail prévue par la convention collective et/ou par accord d'entreprise.

Les orchestres à nomenclature sont caractérisés par :

- des séries de représentations préparées par plusieurs répétitions ;
- une organisation du travail en services, dont le nombre et le volume d'heures concernés sont limités par jour, semaine, trimestre et année.
- Une formalisation du rapport entre le travail effectif et le travail au pupitre ou musical.

Ces orchestres comprennent :

— Les orchestres dont l'activité requiert des emplois artistiques équivalents - temps-complet, qui relèvent du CDI, et dont le mode de recrutement est le concours. La nomenclature est l'organigramme de référence pour l'organisation des concours de recrutement ou pour le remplacement temporaire de musiciens. Tous les deux ans, le C.E. ou le C.E. conventionnel procède à une évaluation de cette nomenclature au regard de l'évolution des missions, du volume d'emploi sous CDD pour surcroît d'activité ou d'usage et du nombre d'heures supplémentaires rémunérées au cours de la période étudiée. Le C.E. ou le C.E. conventionnel peut proposer au CA et/ou à l'administration de faire évoluer la nomenclature s'il considère que la nomenclature en vigueur est inadaptée.

- Les orchestres dont la pratique d'emploi recourt au CDD, et :
- Qui font appel de manière récurrente à un effectif minimal constant de 25 instrumentistes, et qui sont dirigés.
- et qui ont pour mission principale la diffusion sur un territoire clairement délimité, ce qui implique un recours exceptionnel aux tournées en dehors de ce territoire.

Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles

Orchestres sans nomenclature

Ce sont des orchestres ne répondant pas aux critères définis pour les orchestres à nomenclature.

Article XV-1

Dispositions relatives à l'emploi et à l'engagement des artistes

XV-1.1

Recrutement

a) Modes de recrutement

Les artistes-musiciens sont recrutés par concours, par audition ou de gré à gré.

b) Concours

Le concours est le mode normal de recrutement en CDI, lorsqu'il existe une vacance ou une création d'emploi dans la nomenclature d'une formation orchestrale.

Le concours de recrutement est ouvert sur les plans européen et international selon les dispositions propres à chaque formation instrumentale, et bénéficie d'une large publicité.

Sous réserve du respect des principes énoncés ci-après, les règles relatives à l'organisation des concours sont fixées par accord d'entreprise.

Le jury est composé paritairement, d'une part de représentants des artistes de la formation instrumentale, formant le collège des musiciens, d'autre part, de représentants de la direction, dont le Directeur musical, président du jury, formant le collège de la direction.

Le mode de scrutin des concours est le vote à bulletin secret et à majorité simple, avec voix prépondérante du président du jury en cas de partage égal des voix. Les accords d'entreprise pourront prévoir un mode de scrutin différent.

Il appartient à la direction de chaque formation instrumentale, lors de toute procédure de recrutement, de communiquer aux candidats les modalités de déroulement du concours.

Le concours comporte plusieurs épreuves dont la première a lieu obligatoirement derrière paravent.

Le choix des œuvres inscrites aux épreuves du concours est établi par la direction après consultation du Directeur musical, des chefs de pupitre concernés et, éventuellement, de toute autre personne désignée par accord d'entreprise.

Outre les délégués syndicaux, au maximum deux représentants élus peuvent assister au déroulement des concours à titre d'observateurs.

Les modalités d'établissement du procès-verbal du concours sont définies par accord d'entreprise.

Vacance d'emploi et délai de concours

Toute vacance d'emploi doit donner lieu à un concours de recrutement dans un délai de 6 mois à compter de la vacance du poste. Dès lors que ce délai est écoulé, elle fait l'objet d'une question inscrite à l'ordre du jour d'une réunion du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.

Vacance d'emploi et promotion interne

Tout artiste qui justifie d'une ancienneté d'au moins 12 mois consécutifs au sein de la formation instrumentale, dès lors qu'il se présente à un concours organisé par celle-ci est exempté, s'il le désire, de la première épreuve.

La date du concours est arrêtée en fonction du calendrier de la formation afin de permettre à l'intéressé de s'y préparer sans devoir s'absenter. Elle fait l'objet d'une information auprès des représentants élus du personnel. À défaut, et sans préjudice de dispositions plus favorables prévues dans les accords d'entreprise, un congé de 7 jours calendaires consécutifs précédant immédiatement le concours lui sera accordé, dont 3 jours rémunérés.

Afin de préserver le bon fonctionnement de l'activité de la formation, le nombre d'artistes pouvant bénéficier de ce congé se situe, dans chaque pupitre concerné par le poste mis au concours, dans une limite maximum de 25 % de l'effectif de ce pupitre et d'un minimum d'une personne.

Au cas où cette limite serait atteinte :

- l'artiste à qui un ou plusieurs refus ont été opposés lors de précédentes demandes est prioritaire pour bénéficier de cette mesure.
- le Comité d'Entreprise, ou à défaut les représentants élus du personnel, détermine la liste des artistes pouvant obtenir ce congé, selon les critères suivants :
 - l'ancienneté de l'artiste au sein de la formation, du plus ancien au plus récemment recruté,
 - les congés déjà obtenus pour la promotion interne ; priorité étant donnée aux artistes n'ayant jamais bénéficié de ce congé.

Toute nouvelle demande effectuée après un congé obtenu est soumise à un délai de carence de deux ans.

En cas de réussite au concours, l'artiste effectue une période d'essai de six mois. À l'issue de celle-ci, l'artiste est, soit confirmé dans ses nouvelles fonctions, soit réintégré dans son poste précédent.

Reclassement

Un artiste peut à tout moment demander à être reclassé dans un emploi d'une catégorie inférieure, avec maintien de sa rémunération, au sein de la formation instrumentale. La Direction fera droit à cette demande sous réserve des nécessités liées au bon fonctionnement de la formation.

Concours externes

Afin de favoriser la promotion professionnelle et la mobilité reconnues aux artistes, la Direction accorde un congé non rémunéré à l'artiste qui en ferait la demande afin de pouvoir se présenter à un concours de recrutement d'une autre formation instrumentale.

Sans préjudice de dispositions plus favorables des accords d'entreprise, et afin de préserver le bon fonctionnement de l'activité de la formation, le nombre d'artistes pouvant bénéficier de ce congé est limité à un salarié de l'effectif du pupitre concerné.

Dans le cas d'une pluralité de demandes :

- l'artiste à qui un ou plusieurs refus ont été opposés lors de précédentes demandes est prioritaire pour bénéficier de cette mesure.
- le Comité d'Entreprise, ou à défaut les représentants élus du personnel, détermine la liste des artistes pouvant obtenir ce congé, selon les critères suivants :
 - l'ancienneté de l'artiste au sein de la formation, du plus ancien au plus récemment recruté,
 - les congés déjà obtenus pour la promotion externe ; priorité étant donnée aux artistes n'ayant jamais bénéficié de ce congé.

Toute nouvelle demande effectuée après un congé obtenu, peut être soumise au droit, par la direction, de ne l'accorder qu'après un délai de carence de deux ans.

La perte de salaire consécutive à ces absences n'est pas prise en charge directement par la Direction, mais pourra être compensée par une indemnité spécifique déterminée et attribuée par le Comité d'Entreprise de chaque formation instrumentale.

c) Audition

L'audition est annoncée par voie de presse ou tout autre moyen de communication.

L'audition se déroule devant un minimum de deux personnes choisies par l'employeur, qui retiendront l'artiste-musicien le mieux adapté au poste à pourvoir.

Au moins l'un des deux auditeurs est un artiste musicien. Cet artiste peut être le directeur artistique ou musical dès lors ou celui-ci justifie d'une pratique d'artiste interprète.

d) Gré à gré

Le recrutement de gré à gré se fait sur expérience professionnelle reconnue, sur réputation ou sur titre.

XV-1.2 Contrats

a) signature des contrats

Le contrat doit être établi au minimum en 2 exemplaires, datés, paraphés et signés par les deux parties.

Lorsque le contrat de travail est un contrat à durée déterminée, les deux exemplaires doivent être transmis au salarié au plus tard 15 jours ouvrables précédant l'engagement.

Si le contrat est envoyé par l'employeur au minimum 1 mois avant la date de l'engagement, l'artiste devra renvoyer son contrat au plus tard 15 jours après réception. Si le délai de prévenance est inférieur à 1 mois, l'artiste interprète devra renvoyer son contrat dans les 8 jours.

Si les délais ci-dessus n'étaient pas respectés par l'une ou l'autre partie, la partie qui n'aura pas reçu le contrat signé de son contractant pourrait se considérer comme déliée de tout engagement.

À défaut de remise en main propre, la pratique habituelle est l'envoi par courrier simple sauf demande expresse d'une des parties, que les envois soient effectués de part et d'autre, en recommandé avec accusé de réception, les dates prises en considération pour la computation des délais seront celles de la première présentation par l'administration postale.

Toutefois, si l'embauche se fait dans le cadre d'un remplacement ou d'une embauche imprévue, il doit être transmis au salarié dans les 2 jours suivant l'engagement, conformément à l'article L. 1242-13 du code du travail.

Lorsque, dans le cadre d'un remplacement ou d'une embauche imprévue, l'engagement a lieu en contrat à durée déterminée inférieur à 2 jours, le contrat sera transmis au salarié au plus tard le premier jour de l'engagement.

Toute modification apportée au contrat, doit faire l'objet d'un avenant ou être paraphée par chacune des parties.

b) mentions obligatoires

Pour les CDD, le contrat d'engagement comportera les mentions prévues par l'article L. 1242-12 du code du travail et notamment :

- l'objet particulier du contrat (notamment le contenu artistique) : Il justifiera du caractère temporaire de cet objet, en indiquant son terme, par une date ou l'intervention d'un fait déterminé,
- l'identification de l'œuvre, du spectacle, de l'artiste, groupe ou formation,
- le montant et le mode de rémunération : cachet, salaire mensuel,
- la qualification de l'emploi occupé,

-
- les lieux et les plannings des répétitions, des représentations et des balances.

XV-1.3

Période d'essai(§ exclu de l'extension par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc.)

Artistes-Musiciens engagés en CDI

Tout artiste engagé sous contrat à durée indéterminée effectue une période d'essai de 6 mois renouvelable une fois. Cette période d'essai sera prorogée d'une durée égale à celle de ses congés payés ou maladie cumulés.

Toute décision relative à la prorogation de la période d'essai, la confirmation ou la non confirmation est prise par la direction après avis du Directeur musical et/ou de toute instance prévue par accord d'entreprise.

Pour les super-isolistes engagés en CDI et placés «hors catégorie», dont le temps de travail annuel et la rémunération sont différents des autres catégories d'artistes salariés en CDI, la durée de la période d'essai peut être supérieure à celle définie à l'alinéa 1 ci-dessus, et au maximum de 12 mois.

Artistes-Musiciens engagés en CDD

Toute clause d'essai doit être mentionnée au contrat.

La période d'essai est de 1 jour par semaine d'engagement. Elle ne peut s'étendre sur plus de 5 répétitions musicales ou scéniques ou à défaut au-delà de 8 jours. Si dans ce délai aucune des parties ne signifie à l'autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif.

XV-1.4(§ exclu de l'extension par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc.)

Préavis et rupture du contrat

Artistes-Musiciens engagés en CDI

Préavis pendant la période d'essai

La Direction ou l'artiste peuvent recouvrer leur liberté réciproque avec un préavis de 7 jours ouvrables durant la première période et de 1 mois au cours de la seconde période.

Préavis en cas de rupture de contrat

Après la période d'essai, en cas de rupture de contrat entre la Direction et l'artiste, le préavis est fixé comme suit :

Dans le cas d'un licenciement autre que pour faute grave ou lourde :

- trois mois,
- un mois supplémentaire si le salarié licencié est âgé de 40 à 50 ans,
- au-delà de 50 ans, ce supplément est porté à deux mois.

Dans le cas d'une démission : trois mois.

Les modalités déterminant la prise par les artistes des deux heures d'autorisation d'absence journalière pour la recherche d'un emploi seront définies par accord d'entreprise.

XV-1.5

Contrôle de compétence

Artistes-Musiciens engagés en CDI au sein de formations orchestrales avec nomenclature

Les compétences de chaque artiste peuvent faire l'objet d'une évaluation selon une procédure de contrôle dont les modalités sont définies ci-après. À tous les stades de la procédure de contrôle des compétences, la direction peut proposer à l'artiste intéressé des mesures, notamment des actions de formation professionnelle ou des mesures d'accompagnement médical, de nature à permettre à celui-ci de recouvrer la plénitude de ses compétences artistiques.

Si la direction estime que l'artiste ne satisfait plus aux exigences artistiques de ses fonctions, elle peut convoquer, par lettre recommandée avec accusé de réception, l'artiste à un premier entretien au cours duquel la direction expose ses griefs à l'intéressé et évoque avec lui les moyens nécessaires à son amélioration.

Lors de cet entretien, l'artiste peut se faire assister d'un membre du personnel de son choix.

Le premier entretien constitue le point de départ de la procédure de contrôle des compétences.

À l'issue d'une période de 3 mois après le premier entretien, si la direction estime qu'il n'y a pas d'amélioration notable de la situation, l'artiste est convoqué, par lettre recommandée avec accusé de réception, à un second entretien à l'issue duquel celui-ci peut se voir notifier un avertissement.

Au cours de cet entretien, l'artiste peut être assisté d'un membre du personnel de son choix.

À l'issue d'une période de 3 mois après notification d'un premier avertissement, si la direction estime qu'il n'y a toujours pas d'amélioration de la situation, l'artiste est convoqué, par lettre recommandée avec accusé de réception,

à un troisième entretien, à l'issue duquel celui-ci peut se voir notifier un second avertissement.

Au cours de cet entretien, l'artiste peut être assisté d'un membre du personnel de son choix.

À l'issue d'une période de 3 mois après notification d'un second avertissement, si la direction estime qu'il y a insuffisance artistique persistante, l'artiste est convoqué, par lettre recommandée avec accusé de réception, à une audition de contrôle organisée dans les deux mois suivant réception de la convocation. La convocation fixe, notamment, la date et le programme de l'audition de contrôle.

L'artiste bénéficiera d'un mois de congé rémunéré, de date à date, pour la préparation de cette audition.

Si l'audition de contrôle n'est pas organisée dans le délai de 2 mois à compter de la réception de la convocation, la procédure de contrôle des compétences est annulée.

À l'issue de l'audition de contrôle, l'avis du jury est transmis à la direction qui prend alors sa décision.

Cette décision doit être notifiée dans un délai de quinze jours suivant l'audition de contrôle.

Composition du jury de l'audition de contrôle des compétences.

Le jury est composé paritairement :

— pour le collège des artistes :

- pour moitié, de représentants des artistes de la formation instrumentale,
- pour moitié, de personnalités extérieures choisies par les artistes sur une liste proposée par la Direction.

— pour le collège de la Direction :

- pour moitié, de représentants de la Direction dont le Directeur musical,
- pour moitié, de personnalités extérieures choisies par la Direction sur une liste proposée par les artistes de la formation instrumentale, suivant les modalités prévues par accord d'entreprise.

Le jury est présidé par le Directeur musical. Le nombre de membres composant le jury et l'appartenance des membres du collège des artistes à la (aux) famille(s) instrumentale(s) concernée(s), ainsi que le mode de scrutin, sont fixés par accord d'entreprise.

Article XV-2 **Organisation du travail et durée du travail**

XV-2.1 **Temps de travail effectif**

Artistes Musiciens engagés en CDI au sein de formations orchestrales avec nomenclature

Durée du travail

Les artistes sont soumis à un horaire collectif spécifique à la profession, organisé au sein de chaque formation instrumentale.

Afin de concilier au mieux les impératifs de l'activité des formations instrumentales, d'adapter le fonctionnement des entreprises tout en respectant les rythmes de travail spécifiques liés à la création et à la diffusion musicale correspondant à la mission de service public dévolue à chaque formation, et d'améliorer les conditions de travail des artistes dans le respect de la vie personnelle et familiale, le présent titre permet aux formations instrumentales d'aménager le temps de travail conformément aux articles L. 3122-2 et suivants du code du travail.

Cet aménagement ne concerne que les artistes rémunérés sur une base mensuelle.

Temps de travail effectif

Le décompte du temps de travail effectif est individuel dans le cadre du calendrier collectif des activités de la formation instrumentale.

Définition des différentes natures du temps de travail effectif :

a) Travail au pupitre

La notion de service recouvre les différentes prestations effectuées sous forme de répétitions, de générales, de raccords, de concerts et de représentations lyriques ou dramatico-musicales, et chorégraphiques.

Le travail au pupitre est planifié puis décompté en services de 2 h à 4 h, divisibles par demi-heures.

Les temps de pause seront définis par accord d'entreprise et sont décomptés comme du temps de travail effectif.

Le raccord est le temps consacré à la répétition précédant immédiatement un concert dans le cas où la répétition générale ne se serait pas déroulée dans le lieu du concert, il est d'au plus 1 h.

Afin de répondre aux impératifs d'une œuvre lyrique ou dramatico-musicale et chorégraphiques dont la durée avec entracte dépasse 4 heures, les générales et les représentations sont décomptées au-delà de 4 heures par heure.

Deux convocations individuelles au maximum par jour peuvent être planifiées. Toutefois :

1. Le raccord et la manifestation publique qui le suit comptent pour une seule convocation.

2. Dans certains cas particuliers, trois convocations individuelles peuvent être planifiées dans la même journée pour les seuls services de 2 heures, après accord des représentants élus du personnel.

En raison de contraintes techniques ou musicales, dans la mesure où le dépassement n'excède pas 3 minutes, conformément aux usages de la profession, la durée des services peut exceptionnellement être prolongée de 15 minutes qui sont alors décomptées 30 minutes. Toute prolongation ne peut être décidée que par la Direction.

b) Temps en tournée

Le temps de travail en tournée est détaillé à l'article XV-3.

c) Temps de transport (en déplacement et en tournée)

Le temps de transport collectif organisé par la formation instrumentale est du travail effectif.

Son décompte varie en fonction de sa nature : déplacement ou tournée. Sa définition est détaillée à l'article XV-3 du présent titre.

d) Temps en résidence

L'installation des artistes dans un lieu fixe pour une certaine durée et ses modalités (temps de travail effectif, décompte,...) sont détaillées à l'article XV-3 du présent titre.

Période de référence de l'aménagement du temps de travail.

La période de référence de l'aménagement du temps de travail s'étend sur douze mois, en principe du 1^{er} septembre au 31 août de l'année suivante, sauf accord d'entreprise spécifique fixant des conditions différentes de l'aménagement dans les limites prévues du présent titre.

L'horaire annuel de référence d'un artiste est de 1 224 heures.

L'aménagement du temps de travail s'effectue sur un horaire annuel déterminé en tenant compte de la durée collective du travail de chaque formation instrumentale, diminuée des heures de congés légaux et conventionnels octroyés aux artistes (chaque jour étant comptabilisé pour 5 heures)

Sous réserve de ce principe, l'horaire effectif annuel des artistes est de 1 076 heures. Il pourra être aménagé différemment dans chaque formation instrumentale par accord d'entreprise.

Il est entendu entre les parties que l'artiste doit individuellement 1 076 heures de travail annuel effectif à savoir :

3. temps de travail au pupitre,

4. temps en tournée,

5. temps de transport (déplacement et tournée),

6. temps en résidence,

7. et toutes autres activités conformes à l'objet social de la formation instrumentale.

Durée maximale trimestrielle

Dans le cadre de l'aménagement du temps de travail effectif des artistes, la durée trimestrielle du travail effectif ne pourra excéder 320 heures, dans le respect des plafonds horaires hebdomadaires et journaliers, diminués des heures de congés légaux et conventionnels octroyés aux artistes (chaque jour étant comptabilisé pour 5 heures).

Durée maximale hebdomadaire

La durée hebdomadaire du travail effectif ne peut excéder 46 heures dont 30 heures au maximum de travail au pupitre. Le temps de travail au pupitre ne peut excéder 10 services hebdomadaires hors tournée. Après accord avec les représentants élus du personnel et dans la limite de 2 dérogations par an ce nombre de services pourra être supérieur à 10.

Durée journalière du travail

La durée journalière du travail effectif des artistes ne peut excéder 10 heures, dont 7 heures au maximum de travail au pupitre.

La durée journalière de travail effectif peut être portée à 12 heures, dont 7 heures au maximum de travail au pupitre, dans le respect des dispositions de l'article XV-2.1 du présent titre, dans le cadre d'une tournée, d'un déplacement ou d'une résidence (cf. article XIII-4).

Le repos entre le service du matin, qu'elle qu'en soit sa durée et le service de l'après-midi ne peut être inférieur à 1 heure. Le repos entre le service de l'après-midi et le service du soir ne pourra être inférieur à 1 h 30, sauf accord avec les représentants élus du personnel.

Artistes musiciens engagés en CDD

CDD en ensembles musicaux avec nomenclature

Les conditions d'emploi des artistes musiciens recrutés en CDD pour assurer le remplacement de titulaire ou pour

compléter l'effectif d'un ensemble permanent sont identiques à celles des artistes engagés en CDI

CDD hors ensembles musicaux avec nomenclature

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, en application de l'article L. 3121-1 du code du Travail.

Seul le temps de travail imposé par l'employeur est considéré comme du temps de travail effectif.

Par temps de travail effectif de l'artiste musicien il est entendu :

- le temps consacré aux répétitions et aux représentations et enregistrements ;
- le temps consacré à toute autre activité musicale organisée par la direction ;
- les pauses pendant les services ;
- le temps consacré aux essayages, maquillage, habillage et déshabillage lorsque des costumes sont exigés dans le cadre d'une représentation mise en scène.
- le temps de transport (en mission et en tournée) suivant les modalités prévues à l'article VIII-1.1.

Le temps de travail musical ou au pupitre correspond aux temps définis ci-dessus aux alinéas 1, 2 et 3.

XV-2.2 Organisation du travail

Artistes - Musiciens engagés en CDI

(formation orchestrale avec nomenclature)

Planification des périodes travaillées et non-travaillées

Les plannings sont établis par la Direction en fonction de la programmation. Ces plannings sont affichés 3 mois à l'avance. Aucune modification exceptionnelle ne peut intervenir moins de 48 heures à l'avance. Tout service planifié est décompté comme tel s'il n'est pas annulé au plus tard 48 heures avant son échéance.

Artistes - Musiciens engagés en CDD

CDD en ensembles musicaux avec nomenclature

Les conditions d'emploi des artistes musiciens recrutés en CDD pour assurer le remplacement de titulaire ou pour compléter l'effectif d'un ensemble permanent sont identiques à celles des artistes engagés en CDI, sauf en résidence et en tournée.

CDD hors ensembles musicaux avec nomenclature

Durée du travail

La durée journalière de travail effectif de chaque artiste musicien ne peut excéder les durées prévues par l'article VI.6 de la présente convention.

Les artistes ne peuvent être convoqués pour effectuer un travail musical tel que défini à l'article XV-2.1 pour une durée cumulée supérieure à 7 heures.

a) Période de répétition et d'enregistrement

Le travail est organisé suivant un plan de travail annexé au contrat de travail, et qui définit quotidiennement les périodes de travail.

La durée d'un service de répétition ou d'une séance d'enregistrement est comprise entre 2 et 4 heures.

Quel que soit le découpage du temps de travail journalier, il doit comporter des temps de pause qui ne peuvent être placés en début ou en fin de ce temps de travail. La somme des temps de pause à l'intérieur d'une journée doit être égale à 5 minutes par heure de travail musical. La durée de chaque pause doit être au minimum de 1 minutes. Si la période de travail est inférieure ou égale à 2 heures, la pause ne peut être inférieure à 10 minutes. La répartition des pauses dans la journée est déterminée par l'employeur.

Une répétition générale pourra avoir la durée de l'ouvrage entrecoupé des pauses d'entracte.

Afin de répondre aux impératifs d'une œuvre dont la durée avec entracte dépasse 4 heures, les répétitions générales sont assimilées à une représentation.

b) période de représentation.

Le raccord ou la balance et la représentation qui suit comptent pour une seule convocation.

Le raccord est le temps consacré à la préparation précédant immédiatement une représentation. Il ne peut excéder 1 h 30 dont une heure au maximum de travail musical.

Lorsque pour un ou plusieurs instruments, la restitution sonore nécessite le recours à une chaîne d'amplification, ce temps de préparation est désigné par le terme de balance. La balance comprend un certain nombre d'essais et de

réglages techniques permettant d'adapter un concert au lieu de sa représentation et au système de sonorisation qui y est installé :

- le repérage des lieux, des entrées / sorties de scène, de la position des musiciens entre eux,
- l'installation sur scène du groupe et de son matériel,
- l'installation précise des matériels de sonorisation qui n'ont pas pu être installés avant la présence des artistes et du backline (retours de scène, retours-casques),
- le réglage du son de chacun instrument et des voix dans la sonorisation principale et dans les retours,
- le réglage de l'équilibre du mixage des instruments entre eux,
- le réglage des lumières sur les artistes.

Cette succession de phase nécessite pour certaines la présence de tout ou partie des musiciens et artistes. La balance ne peut excéder deux heures.

Chaque représentation de durée normale est d'une durée maximale de 3 h, entracte compris.

Lorsqu'un spectacle est donné deux fois dans la même journée, la durée de ce spectacle ne peut excéder 2 h 30, entracte compris.

Lorsque la deuxième représentation est donnée dans un lieu de spectacle différent, (situé à moins de 30 km) un raccord d'au plus 30 minutes est possible.

Un spectacle de courte durée est d'une durée maximum de une heure.

Lorsque plusieurs représentations d'un tel spectacle sont programmées dans la même journée ne pourra être planifié qu'un seul raccord.

Deux représentations d'un spectacle de courte durée peuvent être comptées pour une représentation normale à condition qu'elles se déroulent dans un même lieu et qu'elles ne soient pas séparées par une pause de plus de trois heures.

Toutefois il ne peut être donné plus de trois représentations d'un spectacle de ce type par jour, ni plus dix par semaine.

Affichage du plan de travail

Un planning détaillé est transmis à l'artiste au plus tard 72 heures avant le début de son engagement. En cas d'impondérable, l'employeur s'autorise toute modification de dernière minute. L'employeur devra s'assurer que l'artiste interprète a pu en prendre connaissance.

Repos

L'artiste devra obligatoirement bénéficier d'un repos de 35 heures consécutives par semaine.

Article XV-3 Dispositions particulières concernant les tournées

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

Mod. par Avenant 25 mai 2010, étendu par arr. 23 mars 2011 JO 7 avr., applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au Journal officiel

XV-3.1

L'article VIII-4.2 concernant les conditions de transport collectif est ainsi aménagé :

À l'issue de tout voyage, un temps de repos sera ménagé avant la prise de travail. Il sera au moins égal à :

- 30 mn pour les voyages d'une durée inférieure à 2 h
- 45 mn après un voyage d'une durée comprise entre 2 et 4 h
- 1 h après un voyage d'une durée comprise entre 4 à 6 h
- 1 h 30 après un voyage supérieure 6 h

Pour les artistes musiciens appartenant à des orchestres à nomenclature : Si la durée d'un voyage collectif dépasse 6 heures (horaire affiché par le transporteur), aucun travail musical ne peut être programmé le jour même à la suite de ce voyage. Les cas particuliers des voyages intercontinentaux notamment avec un décalage horaire et ceux des voyages de plus de 12 heures entraîneront des dispositions spécifiques de repos qui seront négociées avec les représentants du personnel. Pendant la tournée, 1 jour de repos sera programmé après 5 jours de concerts ou représentations consécutifs, sauf dérogation accordée par les représentants du personnel. Au retour de tournée, un ou des jours de repos seront accordés aux artistes interprètes musiciens selon les modalités suivantes :

-
- De cinq à huit découchers : 1 jour de repos,
 - À partir de neuf découchers : un repos correspondant à 1/3 du nombre total de jours de la tournée, à l'exception des jours de repos inclus dans celle-ci.

XV-3.2

L'article VIII-4.2 concernant les conditions de transport collectif est aménagé pour les artistes participant à des plateaux et balances multiples : Le § B temps de repos à l'issue des voyages est ainsi fixé :

Afin de tenir compte des particularités liées à la succession de prestations de groupes différents sur une même scène, et de la nécessité d'organiser des «raccords», «balances» et des installations de matériels (instruments amplifiés), les temps de pause dans le cadre d'une tournée pourront être pris en 2 fois :

- la première entre l'arrivée sur le lieu et le début de l'installation ou de la balance,
- la seconde entre la balance et le début du concert.

XV-3.3

(Avenant 25 mai 2010, étendu) - Pour les artistes-musiciens appartenant à des orchestres à nomenclature, l'article VIII-1.1.C.a concernant le temps comptabilisé lors des grands déplacements est ainsi aménagé :

Les voyages sont décomptés pour 1/3 de leur durée réelle lorsque la journée ne comprend que le temps de transport. Le temps de transport est décompté pour un tiers sur le décompte trimestriel, le reliquat étant rajouté sur le décompte annuel. Dans l'hypothèse d'un travail musical en sus du temps de transport, les jours de départ et de retour de tournée, le décompte du temps de travail se fait en services pour le travail au pupitre et en temps réel pour le temps de transport. Chaque journée de tournée est décomptée minimum 6 heures, sauf jours de repos qui ne sont pas décomptés (sous réserve des accords d'entreprises).

XV-3.4

Pour les artistes-musiciens appartenant à des orchestres à nomenclature, le 4^{ème} tiret de l'article VIII-2.3 concernant la ventilation de l'indemnité de déplacement est ainsi aménagé :

- si le départ a lieu après 13 h et le retour après 2 h du matin (dans la limite de 2 dérogations par an avec l'accord des représentants du personnel), l'indemnité est due pour un repas et une chambre,

XV-3.5

Pour les artistes-musiciens, le premier aliéna de l'article VIII-2.4 concernant les modalités de règlement des indemnités de déplacement est ainsi aménagé :

Lors des grands déplacements, le logement est organisé et pris en charge par l'employeur. S'agissant de l'indemnité de repas, le règlement de l'indemnité peut s'effectuer selon le choix de l'employeur comme suit :

- versement au salarié de l'indemnité conventionnelle forfaitaire ;
- prise en charge des frais réels directement par l'employeur : fourniture d'un repas complet (comprenant entrée, plat, dessert, boisson) ;
- remboursement des frais directement au salarié, sur présentation de justificatifs, dans une limite préalablement convenue entre employeur salarié.

XV-3.6

S'agissant des artistes-musiciens engagés en CDD au sein des formations orchestrales avec nomenclature :

Quelle que soit la durée du travail au pupitre pendant une journée de tournée, les musiciens engagés en CDD par les formations orchestrales avec nomenclature sont rémunérés pour au minimum 6 heures de travail. Les journées ne comportant que le transport seront rémunérées de la même manière que pour les musiciens en CDI.

XV-3.7

Indemnités d'installation et de double résidence

Lorsque l'engagement d'un artiste nécessite son installation temporaire dans un lieu fixe pour un contrat d'une durée de moins de 3 mois, il reçoit pendant toute la période l'indemnité de grand déplacement telle que définie dans le préambule.

Pour un contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mois et de moins de 9 mois, les dispositions suivantes s'appliquent : l'indemnité de grand déplacement sera versée pendant les trois premiers mois du contrat en cas de double résidence, c'est-à-dire à condition que le salarié justifie indiscutablement (quittance de loyer, d'électricité, certificat d'imposition, etc.) qu'il a conservé la pleine et entière dispotions de son domicile permanent, l'indemnité de déplacement lui sera due pendant les trois premières mois du contrat. Du 4^{ème} au 9^{ème} mois, elle sera limitée au découcher (chambre et petit déjeuner). Si le salarié ne peut justifier d'une double résidence, il recevra seulement

et pendant les 30 premiers jours, une indemnité d'installation, égale à la moitié de l'indemnité journalière de déplacement.

Pour un contrat à durée déterminée de plus de 9 mois, quelle que soit la situation personnelle du salarié, il sera considéré comme élisant domicile au lieu où s'exerce son activité professionnelle et recevra seulement pendant les 30 premiers jours l'indemnité d'installation.

Dans ces différents cas de figure, le lieu d'installation temporaire est pris en considération lorsqu'un déplacement a lieu durant cette période pour déterminer le droit à indemnité de déplacement, sachant que :

- les indemnités d'installation et de découcher constituant un fractionnement de l'indemnité de déplacement, elles ne peuvent se cumuler avec elle, seul le complément est dû ;
- en cas de double résidence, un déplacement au lieu du domicile permanent n'ouvre pas droit aux indemnités de déplacement.

Article XV-4

Assurance des instruments appartenant aux musiciens en CDI des orchestres à nomenclature

Le ou les instruments appartenant à l'artiste interprète musicien au regard de son contrat de travail et déclarés à la Direction, sont garantis par elle contre le vol, l'incendie et les accidents matérialisés en tous lieux où la formation instrumentale travail, y compris pendant les transports.

Titre XVI

Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes lyriques

Mod. par Avenant 20 févr. 2009, étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO. Les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

Les clauses de ce titre peuvent déroger ou compléter les clauses des autres titres de la convention collective.

Les artistes d'une discipline, engagés au sein d'une production artistique appartenant à une autre discipline artistique suivent les règles d'organisation du travail de cette autre discipline, sous réserve des contraintes relatives à l'exercice de leur propre discipline.

Les artistes lyriques concernés par le présent titre sont :

- les artistes lyriques des chœurs,
- les artistes lyriques solistes,

tels que spécifiés dans la nomenclature des emplois de la filière artistique figurant au chapitre XI «Nomenclature et définition des emplois».

Les artistes lyriques peuvent être engagés soit en CDI soit en CDD.

Article XVI-1.1 Recrutement

Les artistes lyriques sont recrutés par concours, par audition ou de gré à gré.

a) Concours

Le concours est le mode normal de recrutement en CDI, lorsqu'il existe une vacance ou une création d'emploi dans la nomenclature (dénommée parfois «tableau des cadres») d'un ensemble vocal ou d'un chœur lyrique.

Les artistes lyriques des chœurs sont recrutés sur audition individuelle, dans le cadre de concours ouverts au niveau national et international annoncés par voie de presse, affiche ou tout autre moyen d'information, au moins 3 mois à l'avance.

La composition du jury et les modalités d'organisation et de déroulement des auditions sont définis par accord d'entreprise. Les accords devront toutefois se conformer aux règles suivantes.

La direction devra communiquer à chaque candidat les modalités de déroulement du concours ainsi que son contenu.

Le jury du concours est composé paritairemment d'au moins 4 représentants des artistes lyriques des chœurs désignés au sein du chœur par l'ensemble des artistes lyriques des chœurs qui en font partie, composé obligatoirement de 2 représentants du pupitre dont le poste est mis en concours formant le collège des choristes, et d'au moins 4 représentants appartenant ou non à l'entreprise, désignés par la direction (dont le chef des chœurs, ou en cas d'empêchement de ce dernier, d'un chef de chœur invité), formant le collège de la direction.

Les délégués syndicaux peuvent assister en tant qu'observateurs et veiller à l'application des dispositions réglementaires du concours.

Le jury du concours se réunit obligatoirement à la date prévue et ce, même en cas de difficultés de désignation

des représentants ou d'absence d'un ou plusieurs des représentants désignés.

Le jury organise ses délibérations : le vote se fait à bulletin secret.

Avant le premier vote, le directeur attribue une voix prépondérante à l'un des membres appartenant au collège de la direction.

En cas de partage égal des voix, il est procédé à une épreuve complémentaire suivie d'un second vote. Si, à l'issue de ce second vote, il y a toujours un partage égal des voix, il est procédé à une nouvelle épreuve complémentaire suivie d'un troisième vote dans lequel, en cas de partage égal des voix, la voix prépondérante attribuée à l'un des responsables artistiques s'appliquera.

En cas de vacance des postes à l'issue du concours, un nouveau concours doit être organisé dans les meilleurs délais et au plus tard dans les 6 mois.

b) Audition

Les auditions sont réservées au recrutement en CDD.

Les auditions peuvent être organisées suivant deux types de modalités :

— Audition avec publicité (tout artiste lyrique peut se présenter) pour pourvoir un emploi.

— Audition sur convocation : les candidats sont choisis par l'employeur. La convocation à l'audition doit comporter la date, l'heure et le lieu de celle-ci. Lorsque l'artiste est convoqué, l'organisateur de cette d'audition devra prendre en charge les frais éventuels de transport, d'hébergement et de repas occasionnés.

À l'issue de l'audition, il sera remis à l'artiste un certificat de participation à l'audition.

Pendant la durée des auditions sur convocation, les artistes choristes bénéficieront d'une couverture sociale prévoyance.

L'audition se déroule devant un minimum de deux personnes choisies par l'employeur qui choisiront l'artiste lyrique le mieux adapté au poste à pourvoir.

c) Gré à gré

Le gré à gré est réservé au recrutement en CDD.

Le recrutement de gré à gré se fait sur expérience professionnelle reconnue, sur réputation ou sur titre.

Article XVI-1.2.a Signature des contrats

Le contrat d'engagement est rédigé en deux exemplaires au minimum, et proposé à l'artiste, signé par l'employeur. Il est :

— soit remis en main propre contre décharge.

— soit expédié par l'employeur.

Lorsque le contrat de travail est un contrat à durée déterminée, les deux exemplaires doivent être transmis au salarié au plus tard 15 jours ouvrables précédant l'engagement.

Si le contrat est envoyé par l'employeur au minimum 1 mois avant la date de l'engagement, l'artiste devra renvoyer son contrat au plus tard 15 jours après réception. Si le délai de prévenance est inférieur à 1 mois, l'artiste interprète devra renvoyer son contrat dans les 8 jours.

Si les délais ci-dessus n'étaient pas respectés par l'une ou l'autre partie, la partie qui n'aura pas reçu le contrat signé de son cocontractant pourrait se considérer comme déliée de tout engagement

À défaut de remise en main propre, afin d'éviter toute contestation, les envois seront effectués de part et d'autre, en recommandé avec accusé de réception, les dates prises en considération pour la computation des délais seront celles de la première présentation par l'administration postale.

Toutefois, dans le cadre d'un remplacement ou d'une embauche imprévisible, le contrat sera transmis au salarié au plus tard le premier jour de l'engagement.

Toute modification apportée au contrat, doit faire l'objet d'un avenant ou être paraphée par chacune des parties.

Article XVI-1.2.b Mentions obligatoires

Pour les CDD d'usage, le contrat d'engagement comportera les mentions prévues par l'article L 1242-12 du code du travail et notamment :

— l'objet particulier du contrat ; il justifiera du caractère temporaire de cet objet, en indiquant son terme, par une date ou l'intervention d'un fait déterminé,

— l'identification de l'œuvre ou du spectacle,

-
- le montant et le mode de rémunération : cachet et/ou salaire mensuel,
 - la désignation précise de l'emploi occupé,
 - les plannings et les lieux indicatifs des répétitions, des représentations et des balances,
 - les modalités d'attribution de l'indemnité journalière de déplacement et ou de l'indemnité d'installation dans la ville siège de l'entreprise ou dans celle où elle a décidé de mettre en œuvre la préparation du (des) spectacle(s) faisant l'objet du contrat,
 - le délai dans lequel l'employeur fournira la partition validée à l'artiste (délai de un mois minimum avant la première répétition, pouvant être adapté en fonction du programme artistique et de l'organisation des répétitions de concerts).

Article XVI-1.3 Période d'essai

Toute clause d'essai doit être mentionnée au contrat.

(§ exclu de l'extension par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc.)

Artistes lyriques engagés en CDI

Le cas traité ici est celui d'une vacance ou une création d'emploi dans la nomenclature d'un ensemble vocal ou d'un chœur lyrique.

Considérant la multiplicité des tâches artistiques et des répertoires demandés aux artistes lyriques des chœurs, les qualités professionnelles de ces artistes ne peuvent être évaluées qu'au regard de plusieurs productions. En conséquence, les contrats à durée indéterminée incluent une période d'essai d'une durée de 12 mois non renouvelable, au terme de laquelle l'engagement est considéré comme définitif. Cependant, à tout moment au cours de cette période, l'employeur pourra proposer au salarié la résiliation de la période d'essai et la confirmation de son engagement.

Pendant la période d'essai, l'une ou l'autre des parties peut à tout moment rompre le contrat de travail, sous réserve de respecter un délai de prévenance de 3 mois.

En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative de l'employeur pendant la période d'essai, l'artiste interprète des chœurs permanents perçoit une indemnité exceptionnelle de rupture égale à 1 mois de salaire brut.

Artistes lyriques des chœurs engagés en CDD

La période d'essai est de un jour par semaine d'engagement pour un contrat d'au plus de quatre semaines, sinon elle ne peut s'étendre sur plus de 8 jours et de 5 répétitions musicales ou scéniques. Si dans ce délai aucune des parties ne signifie à l'autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif.

Article XVI-1.4 Contrôle des compétences

Artistes lyriques des chœurs engagés en CDI

Si la direction constate qu'un artiste lyrique des chœurs permanents ne satisfait plus aux exigences artistiques de ses fonctions (baisse de tonus vocal...) durant le déroulement de sa carrière au sein de l'entreprise (et en dehors de la période d'essai prévue à l'article XVI-1.3 ci-dessus), l'employeur peut convoquer l'artiste lyrique des chœurs, par lettre recommandée avec accusé de réception, à un entretien au cours duquel il fait part à l'intéressé :

- de ses griefs ;
- de sa convocation à une visite médicale auprès du médecin du travail et, si celui-ci l'estime utile, devant un médecin spécialisé afin de rechercher une éventuelle maladie professionnelle.

Lors de cet entretien, l'artiste lyrique des chœurs peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Sauf inaptitude physique définitive à ses fonctions d'artiste lyrique des chœurs, constatée par le médecin du travail, l'intéressé bénéficie, pendant une période de 6 mois à compter de l'avis du médecin du travail, de mesures de nature à lui permettre de recouvrer la plénitude de ses compétences artistiques (remise à niveau avec l'aide d'un professeur de chant, formation dans le cadre des crédits de la formation professionnelle).

À l'issue de ces 6 mois, l'artiste lyrique des chœurs est convoqué par lettre recommandée avec accusé de réception, à une audition de contrôle devant un jury. Ce jury est composé selon les mêmes modalités que pour le concours de recrutement, le président du jury, dont la voix est prépondérante en cas d'égalité de voix, étant toutefois désigné par la direction parmi les membres du collège de la direction extérieurs à l'entreprise. Le jury, après un vote qui se fait à bulletin secret, émet un avis.

L'avis du jury est transmis à titre consultatif à la direction qui décide :

- soit de confirmer l'artiste lyrique des chœurs dans son emploi ;

— soit de lui accorder un nouveau délai de 3 mois pour améliorer ses capacités artistiques.

À l'issue de cette seconde période de 3 mois, l'artiste lyrique des chœurs est convoqué par lettre recommandée avec accusé de réception, à une seconde audition de contrôle devant un jury qui, dans la mesure du possible, sera composé comme lors de la première audition de contrôle.

Le vote se fait à bulletin secret et selon les mêmes modalités que lors de la première audition de contrôle.

L'avis du jury est transmis à titre consultatif à la direction qui décide :

- soit de confirmer l'artiste lyrique des chœurs dans son emploi ;
- soit de lui proposer des mesures de reclassement ;
- soit d'engager une procédure de licenciement à son encontre.

À la fin de chaque période de remise à niveau, l'artiste lyrique des chœurs dispose d'au moins 10 jours ouvrés de repos avant l'audition de contrôle. Ces jours de repos sont assimilés à du travail effectif pour le calcul de l'ensemble des droits de l'artiste lyrique des chœurs et donnent lieu à une indemnisation équivalente à la rémunération que l'intéressé aurait perçue s'il avait travaillé. La décision doit être notifiée à l'intéressé dans les 15 jours.

La direction peut interrompre à tout moment la procédure de contrôle dès lors qu'elle estime que les conditions qui l'avaient déclenchée ne sont plus d'actualité.

Article XVI-2 **Organisation du travail et durée du travail**

Mod. par Accord 24 juill. 2012, étendu par arr. 14 nov. 2013, JO 30 nov., applicable compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SCC ;

SYNAVI ;

PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

SNAPAC ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC ;

SNM FO ;

FNSAC ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

SNLA ;

SNAPS CGC ;

SNSV FO ;

SNACOPVA.

XVI-2.1 **Temps de travail effectif**

Artistes lyriques engagés en CDI

Le cas traité ici est celui d'un emploi dans la nomenclature d'une ensemble vocal ou d'un chœur lyrique permanent.

Durée du travail

Les artistes lyriques des chœurs sont soumis à un horaire collectif spécifique conciliant les impératifs liés à l'activité d'interprétation de productions lyrique et l'amélioration des conditions de travail dans le respect de la vie personnelle et familiale.

L'horaire de référence mensuel des artistes lyriques des chœurs à temps plein est de 151 heures 40 minutes.

Les entreprises peuvent toutefois décider de mettre en place un aménagement du temps de travail dans un cadre trimestriel dans les conditions définies ci-après.

Les artistes lyriques des chœurs effectuent au maximum 46 services par mois sur la base moyenne de 10 services par semaine, portée à 11 services par semaine en cas de représentation.

Travail effectif

Le temps de travail effectif est le temps présumé passé à la disposition ou pour le compte de l'employeur, dans le cadre de l'horaire collectif fixé par l'employeur.

Le temps de travail effectif comprend :

- le temps consacré aux répétitions, aux représentations et aux enregistrements, décompté en services ;
- en cas de déplacements autres que ceux des tournées, le temps de transport entre l'entreprise et le lieu de déplacement ;
- le temps consacré à toute autre activité lyrique organisée par la direction ;
- les pauses pendant les services ;
- le temps consacré aux essayages, maquillage, habillage et déshabillage.

Par ailleurs, le temps de travail personnel (mémorisation des rôles, ...) est rémunéré chaque semaine sur la base de la différence entre 35 heures et le temps de travail réalisé par l'artiste interprète lyrique des chœurs permanents dans le cadre des différentes tâches ou services qui sont confiés par l'employeur au cours de la semaine concernée.

Temps de repas

Les temps de repas ne sont pas du temps de travail effectif et ne sont pas rémunérés.

Artistes lyriques engagés en CDD en ensemble vocal ou d'un chœur lyrique permanent

Les conditions d'emploi des artistes lyriques recrutés en CDD pour assurer le remplacement de titulaires ou pour compléter l'effectif d'un ensemble permanent sont identiques à celles des artistes engagés en CDI.

Autres CDD

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, en application de l'article L. 3121-1 du code du Travail.

Seul le temps de travail imposé par l'employeur est considéré comme du temps de travail effectif.

Par temps de travail effectif de l'artiste lyrique il est entendu :

- 1 — le temps consacré aux répétitions musicales ou scéniques et aux représentations et enregistrements ;
- 2 — le temps consacré à toute autre activité lyrique organisée par la direction ;
- 3 — les pauses pendant les services
- 4 — le temps consacré aux essayages, maquillage, habillage, déshabillage...
- 5 — le temps de transport (en mission et en tournée) suivant les modalités prévues au titre VIII.

Toutefois en dehors des répétitions, des représentations et des enregistrements, l'artiste lyrique est tenu d'effectuer un travail personnel qui comporte entre autres :

- l'échauffement vocal,
- l'étude de la partition avant la première répétition, ainsi que tout au long du contrat, de la partition, tant sur le plan musical que du texte ou de la mise en scène ou de la chorégraphie.

Ce travail indispensable non repérable, et par conséquent difficile à apprécier, est une réalité indéniable qui doit être pris en compte dans l'organisation et la rémunération de l'artiste.

XVI-2.2

Organisation du travail pour les artistes lyriques engagés en CDI

Le cas traité ici est celui d'un emploi dans la nomenclature d'un ensemble vocal ou d'un chœur lyrique.

Définition des services

Le temps consacré aux répétitions, aux enregistrements et aux représentations est décompté en services selon les modalités suivantes :

- leçon par pupitre : 1 service de 1 heure sans pause, ou 1 h 30 avec pause de 10 minutes ;
- ensemble piano, pupitres groupés : 1 service de 2 heures entrecoupé de 1 pause de 15 minutes ;
- mise en scène piano : 1 service de 3 heures entrecoupé de 1 pause de 20 minutes ;
- italienne avec orchestre : 1 service de 3 heures entrecoupé de 1 pause de 20 minutes et maximum 1 h 40 minutes de travail d'affilée ;
- filage au piano (générale piano) : 1 service de 4 heures entrecoupé des pauses d'entractes ou au minimum de 2 pauses de 15 minutes ou 2 services de 3 heures entrecoupés des pauses d'entracte de 20 minutes au minimum par service ;

— costumière : conditions spectacle : 1 service de 4 heures entrecoupé des pauses d'entracte d'une durée totale minimum de 30 minutes (2 fois 15 minutes ou 1 fois 30 minutes) ou 2 services de 3 heures entrecoupés des pauses d'entracte de 20 minutes au minimum par service

— mise en scène orchestre : 1 service de 3 heures entrecoupé de 1 pause de 20 minutes ;

— colonelle avec orchestre ou pré-générale : 1 service de 4 heures entrecoupé des pauses d'entracte ;

— générale avec orchestre : 1 service d'une durée équivalente à la durée de l'ouvrage entrecoupé des pauses d'entracte ;

— représentations : 1 service d'une durée équivalente à la durée de l'ouvrage entrecoupé des pauses d'entracte.

(Accord 24 juill. 2012, étendu) Les dispositions relatives au dépassement de la durée des services de répétitions et représentation sont indiquées à l'article XVI-4.

Lors des représentations, les artistes lyriques des chœurs doivent être présents dans l'entreprise à l'heure fixée par accord d'entreprise et au maximum 50 minutes avant la représentation, ce temps s'ajoutant à la durée du service.

Les répétitions des colonelles (ou pré-générales) et des générales avec orchestre ou avec piano sont susceptibles d'être mises en œuvre dans les conditions du spectacle. Toutefois, la mise en costume ou le maquillage peut également être demandé pour toute autre répétition, après consultation des délégués des artistes lyriques des chœurs désignés en leur sein. La mise en costume et le maquillage donnent lieu à une contrepartie fixée par accord d'entreprise.

À titre exceptionnel, avant les représentations, un raccord vocal, musical ou scénique, inclus dans l'un des services de la journée, peut avoir lieu. Si ce raccord n'excède pas 30 minutes de travail, il est comptabilisé pour une durée minimale forfaitaire de 30 minutes. Au-delà de 30 minutes, un service de 3 heures est comptabilisé. Pour la détermination du temps de travail effectif, seule la durée réelle du raccord est prise en compte. Les modalités de mise en œuvre des raccords sont fixées par accord avec les délégués des artistes lyriques des chœurs

Les jours de générale et de pré-générales d'un ouvrage lyrique en version scénique seul cet ouvrage peut être répété.

Planification de l'activité

En début de saison, le planning prévisionnel annuel d'activité sera communiqué aux artistes lyriques des chœurs.

Le planning mensuel d'activité est affiché au tableau de service des artistes lyriques des chœurs au plus tard 3 semaines avant son entrée en vigueur et indique de manière définitive les horaires de travail.

Le planning hebdomadaire d'activité est affiché au tableau de service des artistes lyriques des chœurs au plus tard le vendredi à 17 heures précédant la semaine concernée et détermine la nature du service.

En cas de nécessité, après consultation des représentants des artistes lyriques des chœurs qui comprennent, s'il a été élu, le délégué des chœurs, l'employeur peut modifier l'horaire du service affiché.

La modification est portée à la connaissance des artistes lyriques des chœurs avec un délai de prévenance aussi long que possible et au plus tard 72 heures avant le service concerné. En cas de circonstances exceptionnelles nécessitant un changement de planning (notamment en cas de maladie, accident...), le délai de prévenance est ramené à 48 heures avant le service concerné. Toute dérogation à ces dispositions doit faire l'objet d'un accord avec les représentants des artistes lyriques des chœurs qui comprennent, s'il a été élu, le délégué du personnel des chœurs.

Le billet de service affiché la veille avant 17 heures au tableau de service des artistes lyriques des chœurs définit les modalités du service.

Durée quotidienne de travail

La durée quotidienne de travail effectif de chaque artiste lyrique des chœurs ne peut excéder les durées prévues par l'article VI.6 de la présente convention collective.

À défaut d'aménagement spécifique par accord d'entreprise, les services peuvent commencer au plus tôt à 9 h 30 et s'achever au plus tard à minuit.

Les artistes lyriques des chœurs effectuent 2 services par jour, d'une durée totale maximale de 7 heures.

Si l'un des deux services quotidiens atteint une durée de 4 heures, le second service ne peut excéder 1 heure en studio ou 3 heures sur scène.

Une pause de 2 heures minimum doit être respectée entre 2 services. En cas de services consécutifs égaux ou inférieurs à 2 heures, la pause est ramenée à un minimum de 30 minutes.

Organisation du travail hebdomadaire

Durée maximale hebdomadaire.

La durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 48 heures par semaine, sauf dérogations prévues par la loi, et 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

En l'absence d'aménagement du temps de travail.

La durée hebdomadaire de travail effectif peut être organisée de façon inégale entre les jours de la semaine, mais elle doit permettre d'assurer à chaque artiste lyrique des chœurs au minimum 35 heures consécutives de repos.

Aménagement du temps de travail

Les entreprises entrant dans le champ d'application du présent titre pourront mettre en œuvre l'aménagement du temps de travail pour les artistes lyriques des chœurs selon les modalités exposées aux articles VI.1 à VI.11 de la convention collective.

Les entreprises pourront, pour les artistes lyriques des chœurs :

- soit négocier un accord d'aménagement du temps de travail propre à l'entreprise qui devra répondre aux principes posés aux articles VI.1 à VI.11 de la présente convention collective et au présent article ;
- soit, en l'absence d'accord après négociation avec les délégués syndicaux, soit en l'absence de délégués syndicaux dans l'entreprise, faire une application directe des dispositions des articles VI.1 à VI.11 de la présente convention collective et du présent article.

Repos hebdomadaire

Chaque salarié bénéficie d'au moins 1 jour de repos fixe dans la semaine. En raison de l'activité des entreprises, un salarié peut être amené à travailler le dimanche selon l'article L. 3132-12 du code du travail pour assurer la représentation ou la répétition générale.

Cependant, chaque salarié ne pourra travailler plus de 20 dimanches par «période de référence» équivalente à 12 mois.

Les dispositions de travail du dimanche s'appliquent aux jours fériés.

XVI-2.3

Organisation du travail pour les artistes lyriques engagés en CDD

Artistes lyriques engagés en CDD en ensemble vocal ou dans un chœur lyrique permanent

L'organisation du travail des artistes lyriques recrutés en CDD pour assurer le remplacement de titulaires ou pour compléter l'effectif d'un ensemble permanent est identique à celles des artistes engagés en CDI.

Autres CDD

Durée du travail

La durée quotidienne de travail effectif de chaque artiste lyrique ne peut excéder les durées prévues par l'article VI.6 de la convention collective.

(Accord 24 juill. 2012, étendu) «Les artistes ne peuvent être convoqués à des répétitions, enregistrements ou représentations tels que définis ci-après pour une durée cumulée qui dépasse 6 heures pour les temps 1, 2, 3 et 4 définis au paragraphe XVI-2-1 ci-avant») Cette durée pourra être complétée d'une heure, qui ne pourra comporter que des tâches relevant du temps 4.

a) Période de répétition et d'enregistrement

Le travail est organisé suivant un plan de travail annexé au contrat de travail, et qui définit quotidiennement les périodes de travail sous forme de services dont la durée est comprise entre 2 et 4 h.

Quel que soit le découpage du temps de travail, il doit comporter des temps de pause. La somme des temps de pause à l'intérieur d'une journée doit être égale à 6 minutes par heure de travail. La durée de chaque pause doit être au minimum de 10 minutes. Si la durée du service est inférieure ou égale à 2 heures, la pause ne peut être inférieure à 10 minutes. La répartition des pauses dans la journée est déterminée par l'employeur, en concertation avec le Délégué du personnel ou à défaut un représentant désigné par les artistes.

Une répétition générale pourra avoir la durée de l'ouvrage entrecoupée des pauses d'entracte.

Afin de répondre aux impératifs d'une œuvre dont la durée avec entracte dépasse 4 heures, les répétitions générales sont assimilées à une représentation.

La répétition générale ne pourra se faire le jour du concert qu'à titre exceptionnel. Dans ce cas, une coupure de 3 heures devra être respectée entre la fin de la générale et le début de la représentation ou du concert. La mise en œuvre de cette disposition devra faire l'objet d'une clause spécifique dans les contrats de travail concernés.

b) période de représentation

Le raccord ou la balance et la représentation qui suit comptent pour une seule convocation.

Le raccord ou la balance est le temps consacré à la répétition précédant immédiatement une représentation. Il ne peut excéder 1 h 30. Durant le raccord ou la balance, la durée du travail vocal (temps 1, 2 et 3 tels que définis au chapitre XIII-2.1 ne pourra dépasser la moitié de la durée de l'œuvre.

Un spectacle de durée normale (1 heure 30 à 3 heures, entracte compris) ne peut être joué plus de deux fois le même jour, ni (sous réserve d'une dérogation par mois) deux jours consécutifs en matinée et soirée.

Un spectacle de courte durée est défini comme un spectacle d'au plus une heure avec une tolérance de 10 %. Pour un tel spectacle il ne peut être donné plus de 3 représentations par jour, ramenées à 2 représentations dans les cas suivants :

- concert a cappella,
- parties chantées représentant plus des trois quarts de la durée de la représentation ;

De plus il ne peut être donné :

- plus d'une représentation d'un spectacle de courte durée le même jour qu'une représentation d'un spectacle de durée normale,
- plus de 10 représentations par semaine d'un spectacle de courte durée.

Affichage du plan de travail

Un planning détaillé est transmis à l'artiste au plus tard 72 heures avant le début de son engagement. En cas d'impondérable, l'employeur s'autorise toute modification de dernière minute. L'employeur devra s'assurer que l'artiste interprète a pu en prendre connaissance.

Repos

L'artiste devra obligatoirement bénéficier d'un repos de 35 heures consécutives à raison de 4 jours de repos pour une période de 4 semaines. Durant ce repos, aucune répétition, aucun raccord ou déplacement ne pourra avoir lieu.

Article XVI-3

Dispositions particulières concernant les déplacements et tournées et voyages

Mod. par Accord 24 juill. 2012, étendu par arr. 14 nov. 2013, JO 30 nov., applicable compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SCC ;

SYNAVI ;

PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

SNAPAC ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC ;

SNM FO ;

FNSAC ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

SNLA ;

SNAPS CGC ;

SNSV FO ;

SNACOPVA.

Ces dispositions précisent les dispositions du titre VIII.

(Accord 24 juill. 2012, étendu) Sont seuls concernés par ce titre les artistes lyriques en CDI et CDD salariés par les chœurs lyriques permanents à l'exception de l'article XVI-3.3 qui concerne tous les artistes lyriques des chœurs.

XVI-3.1

Dispositions relatives au temps de travail

En cas de déplacement comportant un ou plusieurs découchers, il est pris en compte un minimum forfaitaire de 6 heures par jour. Le temps réellement effectué est comptabilisé dans le mois au cours duquel a lieu le déplacement. L'éventuelle différence entre le temps forfaitaire et le temps réellement effectué sera déduite des décomptes horaires périodiques.

XVI-3.2

Dispositions relatives à la durée du trajet et au temps de repos

Conditions de transport collectif :

Tous les trajets effectués par voie ferrée s'effectueront en 1^{ère} classe

Ventilation de l'indemnité de déplacement

• La rédaction de l'article VIII-2.3 de la convention est ainsi aménagée si le départ a lieu après 13 h et le retour après 1 h du matin, l'indemnité est due pour un repas et une chambre, à moins que la direction n'assure le retour au domicile respectif de chaque employé. Cette disposition concernant le retour du salarié n'est possible que si le déplacement est dans la limite de quarante kilomètres.

Dispositions relatives à la durée du trajet et au temps de repos

Durée de trajets :

Trajet entre 0 et 2 heures :

- 30 minutes de repos à l'arrivée ;
- un raccord de 2 heures et une générale ou une représentation.

Trajet entre 2 heures et 4 heures :

- 2 heures de repos à l'arrivée ;
- 1 heure de raccord ;
- 1 générale ou une représentation ;
- 1 découcher (effectué ou payé).

Trajet entre 4 heures et 6 heures :

- 2 heures de repos à l'arrivée ;
- uniquement un service de répétition le soir ;
- générale et représentation le lendemain ;
- 1 découcher (effectué ou payé).

Au-delà de 4 heures, un raccord pourra être prévu dans le cadre d'une journée de 7 heures (voyage + temps de travail inférieur ou égal à 7 heures).

Dès lors que le temps de voyage et le temps de travail atteignent 7 heures, il y a découcher, sauf accords d'entreprise spécifiques.

Grand trajets : au-delà de 6 heures de voyage, se conformer aux accords d'entreprise.

Les temps de repos s'appliquent à l'aller et au retour.

Dispositions relatives au voyage de nuit

Après un voyage de nuit, un repos de 9 heures est obligatoire. Un service pourra être prévu après ces 9 heures de repos. L'employeur doit, en conséquence, réserver 2 nuits d'hôtel

La voyage de nuit devra être limité au maximum.

Dispositions relatives au décalage horaire

Une négociation sera menée au cas par cas dans les entreprises entre la direction et les délégués des artistes lyriques des chœurs.

Dispositions relatives aux répétitions d'ouvrages inscrits au programme de la tournée ou du festival

En dehors des représentations, toute répétition ayant lieu le dimanche est définie dans le cadre des accords d'entreprise

Dispositions relatives aux répétitions d'ouvrages non-inscrits au programme de la tournée ou du festival

Pendant les déplacements, sur les périodes de non-jeu supérieures à 24 heures, après avoir pris en compte les repos obligatoires, les artistes lyriques des chœurs peuvent être amenés à effectuer des répétitions pour des ouvrages non-inscrits au programme de la tournée ou du festival. Ces services sont limités aux leçons.

XVI-3.3

Indemnités d'installation et de double résidence

Lorsque l'engagement d'un artiste nécessite son installation temporaire dans un lieu fixe pour un contrat d'une durée de moins de 3 mois, il reçoit pendant toute la période l'indemnité de grand déplacement telle que définie dans le préambule.

Pour un contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mois et de moins de 9 mois, les dispositions suivantes s'appliquent : l'indemnité de grand déplacement sera versée pendant les trois premiers mois du contrat en cas

de double résidence, c'est-à-dire à condition que le salarié justifie indiscutablement (quittance de loyer, d'électricité, certificat d'imposition, etc.) qu'il a conservé la pleine et entière disposition de son domicile permanent, l'indemnité de déplacement lui sera due pendant les trois premiers mois du contrat. Du 4^{ème} au 9^{ème} mois, elle sera limitée au découcher (chambre et petit déjeuner). Si le salarié ne peut justifier d'une double résidence, il recevra seulement et pendant les 30 premiers jours, une indemnité d'installation, égale à la moitié de l'indemnité journalière de déplacement.

Pour un contrat à durée déterminée de plus de 9 mois, quelle que soit la situation personnelle du salarié, il sera considéré comme élisant domicile au lieu où s'exerce son activité professionnelle et recevra seulement pendant les 30 premiers jours l'indemnité d'installation.

Dans ces différents cas de figure, le lieu d'installation temporaire est pris en considération lorsqu'un déplacement a lieu durant cette période pour déterminer le droit à indemnité de déplacement, sachant que :

- les indemnités d'installation et de découcher constituant un fractionnement de l'indemnité de déplacement, elles ne peuvent se cumuler avec elle, seul le complément est dû ;
- en cas de double résidence, un déplacement au lieu du domicile permanent n'ouvre pas droit aux indemnités de déplacement.

Article XVI-4 **Autres Dispositions particulières**

Dépassement du temps d'un service

CDI et CDD en ensemble vocal ou d'un chœur lyrique permanent

La durée des services de répétition générale et de spectacles peut être dépassée de 3 minutes sans qu'il soit accordé de rémunération supplémentaire.

Tout dépassement de la durée d'un service de répétition générale ou de spectacle supérieur à 3 minutes et inférieur à 15 minutes donne droit à une rémunération dénommée prime égale à 1/4 d'heure et ce, alors même que la durée du travail effectif n'atteint pas le 1/4 d'heure. Pour chaque 1/4 d'heure complémentaire entamé, il est payé une prime fixée comme suit.

L'accomplissement du 1^{er} et du 2^e 1/4 d'heure complémentaires donne lieu à une prime égale à 25 % du salaire horaire de base. Les 3^e et 4^e quarts d'heure complémentaires donnent lieu à une prime égale à 33 %. Le taux est porté à 50 % du salaire horaire de base pour les quarts d'heure complémentaires au-delà du 4^e.

Article XVI-5 **Feux**

Mod. par Accord 24 juill. 2012, étendu par arr. 14 nov. 2013, JO 30 nov., applicable compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SCC ;

SYNAVI ;

PROFEDIM.

Syndicat(s) de salariés :

CFTC ;

SNAPAC ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC ;

SNM FO ;

FNSAC ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

SNLA ;

SNAPS CGC ;

SNSV FO ;

SNACOPVA.

CDI et CDD en ensemble vocal ou d'un chœur lyrique permanent

Est considéré comme feu une partie chantée à découvert par un artiste lyrique des chœurs et inscrite dans la partition dans les parties de chœurs.

Quatre artistes lyriques des chœurs de tessiture différente chantant à découvert une partie séparée du chœur perçoivent un feu.

(Accord 24 juill. 2012, étendu) La rémunération du feu est fixé sur la base d'un minimum. Ce feu s'entend pour une intervention calculée jusqu'à 10 mesures chantées.

Toute difficulté particulière, ou service supplémentaire, doit faire l'objet d'une augmentation du feu à négocier entre le salarié et la direction.

Les feux spécifiques (texte parlé) sont rémunérés et éventuellement fixés dans les accords d'entreprise.

Les solos sont distribués sur la base du volontariat et sur audition des artistes intéressés. Le refus du rôle par le salarié ne peut lui être préjudiciable. Le détail des modalités de désignation d'un soliste peut faire l'objet d'un accord d'entreprise.

Chaque feu parlé fait l'objet d'une négociation entre le salarié et la direction.

Le rôle de figuration se fait également sur la base du volontariat et se négocie de gré à gré.

En cas de carence, la direction pourra envisager, en accord avec les délégués du personnel, de faire appel à une personnalité extérieure.

Figuration, mime et chorégraphie pourront être demandés à un artiste interprète des chœurs permanents uniquement dans les ouvrages où celui-ci a une partie chantée.

Les jours de pré-générale et de générale d'un ouvrage lyrique en version scénique, seul cet ouvrage peut être répété.

Titre XVII

Les artistes de Cirque

Mod. par Accord 20 déc. 2017, étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020, applicable à compter de sa date de signature⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

FSICPA.

Syndicat(s) de salariés :

SNAPAC CFTD ;

SFA CGT.

Conformément à l'article V.1 de la présente convention, le contrat à durée indéterminée est le contrat de référence. Les particularismes de la branche du spectacle vivant peuvent justifier le recours à d'autres formes de contrat incluant le contrat à durée déterminée dit d'usage selon les modalités prévues par les accords en vigueur dans notre branche.

17.1 - Mode de recrutement des Artistes

Article 17.1.1

Embauche directe de gré à gré, par accord entre les parties

Article 17.1.2

Recrutement sur audition

Pendant la durée des auditions, les artistes bénéficient de la couverture prévoyance (invalidité décès) de l'accord du 26 juin 2008 dont la gestion est confiée à Audiens Prévoyance (dans les conditions d'ouverture des droits prévus par cet accord).

L'employeur doit disposer d'une assurance responsabilité civile pendant l'ensemble de la durée des auditions.

La durée d'une audition ne peut dépasser 2 jours consécutifs.

Pendant cette durée, il pourra être demandé au (à la) candidat(e) d'être présent(e) à un maximum de 3 services de travail. Au-delà, le(la) candidat(e) sera convoqué(e) à une audition spécifique telle que prévue à l'alinéa 17.1.2.2 ci-dessous.

La durée de chaque séance de travail sera précédée par un temps d'échauffement de 30 à 60 minutes qui sera suivi par un temps de travail effectif de 3 heures maximum. Il ne peut y avoir plus de 2 services de travail par jour.

En cas de dépassement de la durée de l'audition, telle qu'indiquée dans la publicité, les conditions d'indemnisation prévues pour les auditions sur convocation seront appliquées.

Les candidat(e)s doivent avoir la possibilité de se préparer dans un espace tempéré et équipé selon les usages de la pratique circassienne avec accroche d'agrès, hauteur et éléments de sécurité en rapport avec les disciplines concernées.

À l'issue de l'audition, il est remis à l'artiste un certificat de participation à l'audition.

Une réponse doit être donnée à l'artiste dans un délai d'un mois maximum.

Durant une audition, aucun enregistrement, de quelque nature que ce soit, ne peut être réalisé, sauf accord écrit de l'artiste. Dans tous les cas, toute autre utilisation que celle afférent à l'audition est proscrite.

17.1.2.1

Audition avec publicité (tout artiste peut se présenter)

La publicité (qui sera notamment adressée au Service public de l'emploi¹) précise les dates et heures, le ou les lieux, l'organisation, le planning de l'audition, les particularités et les caractéristiques de l'emploi, la rémunération, les conditions de travail et les coordonnées de l'employeur.

17.1.2.2

Audition sur convocation

La convocation individuelle à l'audition doit comporter la date, l'heure et le lieu de celle-ci.

L'employeur, organisateur de l'audition, prend en charge les frais éventuels de voyage (sur la base du tarif SNCF 2nde classe), d'hébergement et de repas lorsque le (la) candidat(e) n'a pas la possibilité de rejoindre son domicile pendant la période d'audition et que ses frais n'ont pas déjà été pris en charge par un organisme tiers.

L'employeur a la faculté de convoquer l'artiste à un maximum de 3 services sur une durée maximale de 15 jours.

Tout dépassement du nombre de services et/ou de la période de quinze jours doit faire l'objet d'un contrat de travail spécifique, respectant les termes de la présente convention. Ce travail sera assimilé à du temps de répétitions.

L'employeur prend en charge les frais de transport du matériel nécessaire à l'audition du candidat.

17.1.2.3

Audition collective

L'audition collective est mise en œuvre lorsqu'il s'agit de constituer une équipe artistique dont les membres vont participer collectivement à une création.

Dans ce cas, l'employeur a la faculté de convoquer les artistes à des séances de travail collectif organisées sur un maximum de 3 journées consécutives de 6 heures chacune incluant l'échauffement. Il est possible d'y adjoindre 2 services supplémentaires. Ces séances auront une durée maximale de 4 heures incluant l'échauffement, elles pourront être planifiées sur 3 journées. L'ensemble des journées et séances de travail doit être réparties sur une durée maximale de 15 jours. Une journée de repos devra être respectée à l'issue de la période initiale d'audition.

L'organisateur de l'audition prend en charge les frais éventuels de voyage (sur la base du tarif SNCF 2nde classe), d'hébergement et de repas des candidat(e)s lorsqu'ils(elles) n'ont pas la possibilité de rejoindre leur domicile pendant la période d'audition et que leurs frais n'ont pas déjà été pris en charge par un organisme tiers, y compris lors de la journée éventuelle de repos.

L'employeur prend en charge les frais de transport du matériel nécessaire à l'audition du candidat.

17.2 - Contrats

Article 17.2.1

Signature du Contrat

Le contrat d'engagement est rédigé en 2 exemplaires au minimum, et proposé à l'artiste, signé par l'employeur. Il est :

- soit remis en main propre contre décharge ;
- soit expédié par l'employeur au domicile de l'artiste.

Si dans un délai de 15 jours calendaires, l'employeur n'est pas en possession de l'exemplaire lui revenant, signé par le (la) salarié(e), sa proposition se trouvera annulée de plein droit, l'employeur et l'artiste seront alors déliés de tout engagement.

Afin d'éviter toute contestation, il est conseillé d'effectuer les envois de part et d'autre en recommandé avec accusé réception. Les dates prises en considération pour l'expiration du délai seront celles figurant sur le récépissé de réception de l'administration postale.

En tout état de cause, si le contrat ne peut être signé en même temps ou adressé par correspondance, il devra être

remis au (à la) salarié(e), signé par l'employeur, le premier jour de travail.

Article 17.2.2 **Contenu des contrats**

Dans tous les cas, le contrat d'engagement, rédigé en langue française, devra comporter les mentions prévues par l'article L. 1242-12 du Code du travail et par l'article V-3 de la présente convention collective et notamment :

- La nature du Contrat ;
- L'identité des parties ;
- L'objet particulier du contrat et, pour les contrats à durée déterminée (y compris d'usage), les mentions prévues à l'article L. 1242-12 du Code du Travail ;
- L'intitulé de la présente convention ;
- Autant que possible, le titre du spectacle ;
- La ou les fonction(s) occupée(s) ;
- Le montant et les modalités de la rémunération : salaire mensuel et/ou cachet ;
- Les modalités d'attribution de l'indemnité journalière de déplacement ou de prise en charge des frais professionnels ;
- les périodes de répétitions et/ou les dates de représentations ;
- Le cas échéant, le nom du (de la) metteur(e) en scène ou en piste ;
- Le(s) lieu(x) de travail ;
- Les noms et adresses des organismes de protection sociale suivants auxquels l'employeur cotise : Urssaf de référence, caisse de retraite complémentaire, institution de prévoyance ;
- Pour les personnels résidant en France, la validité du contrat sous réserve de la présentation de l'attestation d'aptitude médicale ;
- Pour les personnels étrangers non-résidents en France, l'employeur devra respecter la législation en vigueur ;
- Toute période d'essai doit être mentionnée au contrat, conformément au 17.3.

Toute clause contraire aux stipulations de la présente convention sera considérée comme nulle.

Toute prolongation du contrat fera l'objet d'un avenant dans des conditions au moins équivalentes aux conditions initiales, en accord avec le(la) salarié(e).

17.3 - Période d'essai

Toute période d'essai doit être mentionnée au contrat.

Article 17.3.1 **Artistes engagés en CDD**

Lorsqu'un artiste est embauché avec un contrat à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder 5 services de répétitions sur huit jours au maximum. Si dans ce délai aucune des parties ne fait savoir à l'autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif.

Article 17.3.2 **Artistes engagés en CDI**

Lorsqu'un artiste est embauché avec un contrat à durée indéterminée, la période d'essai est d'une durée fixée dans le contrat, dans la limite maximum d'un mois.

Si dans le délai fixé pour la période d'essai aucune des parties ne fait savoir à l'autre sa décision de résiliation par écrit, le contrat devient définitif.

17.4 - Polycompétence

Du fait de la structure des entreprises de cirque, une même personne peut être amenée à effectuer différentes tâches relevant de diverses fonctions, cumulant ainsi activité artistique et non artistique.

La polycompétence consiste pour un(une) même salarié(e) à occuper de manière permanente, régulière ou cyclique deux ou plusieurs fonctions différenciées, mettant ainsi en œuvre des qualifications, connaissances et/ou des savoir-faire, spécifiques différents.

La polycompétence n'est en aucune manière à confondre avec la situation de remplacement occasionnel ou temporaire d'un (ou d'une) salarié(e).

Dans le cas du cumul activité artistique / activité non-artistique, pour des contrats à durée déterminée de moins d'un mois, les contraintes réglementaires imposent deux contrats de travaux distincts relatifs à leurs durées respectives et le respect des obligations qui y sont liées.

Pour les contrats à durée déterminée de plus d'un mois et les contrats à durée indéterminée, conformément à l'article XI-1 de la présente convention, lorsqu'il y a polyvalence d'emploi, c'est-à-dire lorsque le même artiste est conduit - du fait des structures de l'entreprise - à exercer, d'une manière permanente, des activités qui relèvent de fonctions différentes, la qualification qui doit être retenue est celle qui se situe au niveau hiérarchique le plus élevé.

Un artiste ne pourra être embauché pour effectuer une même journée des fonctions techniques sur un montage de structure mobile puis une (ou plusieurs) représentations.

17.5 - Organisation du travail et travail effectif

Article 17.5.1

Temps de travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le(la) salarié(e) est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, en application de l'article L. 3121-1 du code du Travail.

Toutefois, en dehors des échauffements, des répétitions et des représentations, l'artiste de cirque effectue un travail personnel, indispensable, non repérable, et par conséquent difficile à apprécier. Ce travail est une réalité indéniable qui doit être prise en compte dans l'organisation et la rémunération du travail de l'artiste.

Article 17.5.2

Durée quotidienne du travail de l'artiste de cirque

17.5.2.1

Dispositions générales

Le travail de répétition est organisé en services successifs.

Chaque service est d'une durée maximale de 4 heures incluant une heure d'échauffement. Il n'est pas fractionnable.

Le temps de répétition est un temps consacré exclusivement aux activités suivantes : échauffement, travail de plateau, essai des costumes, séances de maquillage, et séances de prises de photographies, temps de montage et de démontage de son agrès.

Il ne peut y avoir plus de deux services de répétition par artiste de cirque et par jour, dans la limite de 7 heures de travail physique (échauffement inclus), exception faite des 2 semaines précédant la première représentation.

L'amplitude de la journée de travail de l'artiste de cirque ne peut excéder 10 heures.

Lorsque le temps de travail excède 5 heures dans une journée, une pause d'au moins 1 heure doit être aménagée, notamment pour la prise d'un repas.

17.5.2.2

Période de création

La «période de création» d'un spectacle de cirque est la période comprise entre la première répétition et la dernière des représentations consécutives aux répétitions.

La période de création d'un spectacle est, au minimum, de :

- pour un spectacle d'au moins 1 heure :

- m 5 semaines minimum, si la période de création s'étale sur 12 mois maximum ;

- m 9 semaines minimum, si la période de création s'étale de 12 à 24 mois ;

- m 12 semaines, si la période de création s'étale de 24 à 36 mois.

- 3 semaines pour un spectacle entre 30 et 60 minutes sur une durée maximale de 12 mois ;

- 2 semaines pour un spectacle inférieur à 30 minutes sur une durée maximale de 12 mois.

Pour des raisons de nature artistique ou organisationnelle, la période de répétition peut être fractionnée en périodes d'une semaine au minimum.

Dans ce cas, la rémunération sera réalisée au cachet, conformément à l'article X-3.5.1 de la présente convention ; étant entendu qu'en période de création, une semaine ne saurait être inférieure à 10 services (soit un minimum de 5 cachets de répétition).

La période précédant la première représentation ne peut être inférieure à 5 jours ouvrés sur le lieu de représentation de la création, le cahier des Missions et des Charges ou la convention avec l'État ou les collectivités territoriales devant lui imposer cet accueil.

Dans les 2 semaines (de date à date) précédant la générale, il pourra être demandé à l'artiste de cirque, dans la limite de 5 fois non consécutives, un troisième service. Dans ce cadre, l'amplitude de la journée est portée à 12 heures, pauses comprises.

Il sera versé à l'artiste de cirque pour le troisième service de répétition une majoration de sa rémunération équivalente à 1 service de répétition.

Chaque période donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail.

Un temps de travail de recherche et d'expérimentation préalable peut être organisé, avant la période de création, sans être pris en compte dans les durées définies ci-dessus. Ce temps de travail fera l'objet d'un contrat.

Toutefois certains spectacles ou manifestations publiques peuvent ne pas nécessiter une durée de 5 semaines. Il s'agit notamment de :

- Présentation d'une étape de travail ;
- adaptation ponctuelle / performance / cabaret.

Si on peut considérer que la brièveté de la durée du spectacle ou de la manifestation publique et le faible travail de préparation sont de nature à écourter le temps de répétition, la difficulté du travail est un facteur que l'on ne peut mettre en équation mais que les artistes de cirque et le metteur en scène/en piste doivent prendre en considération dans l'organisation du travail et sa durée.

Peuvent donner lieu à la signature de contrats d'une durée inférieure à un mois :

- Les reprises de spectacles ;
- le remplacement d'un artiste.

17.5.2.3 Période de répétitions

Une journée de répétition ne peut s'établir sur une amplitude de plus de dix heures, pauses comprises.

En tout état de cause, l'espace prévu pour les répétitions permettra à l'artiste de s'échauffer.

En cours de répétition après 2 heures consécutives de travail, une pause de 15 minutes est accordée aux artistes. Autant que possible, cette pause est prise collectivement.

En tout état de cause, la partie de son travail à haute intensité physique ne peut être exigée à l'artiste de cirque que deux heures par jour.

Les heures de travail effectuées sont décomptées, de manière à pouvoir justifier du respect de la législation sur la durée du travail.

Le choix des dates et des lieux où s'effectuent les répétitions sont du ressort de l'employeur.

17.5.2.4 Période de représentations

Il peut être demandé à l'artiste de Cirque une ou plusieurs représentations dans une même journée dans les limites définies ci-après.

Les répétitions d'un nouveau spectacle ou la reprise d'un spectacle déjà créé peuvent être envisagées pendant la période de représentations. Elles ne peuvent dépasser un service ou 2 heures dans le cas de représentations d'une durée supérieure à 1 h 30, et doivent avoir été prévues dès la signature du contrat ou faire l'objet d'un avenant.

Lorsqu'une ou plusieurs représentations d'un spectacle se trouvent éloignées de plus de quatre semaines de la dernière représentation de ce même spectacle, un minimum d'un service de répétition doit être prévu dans la semaine qui précède le jour de la ou des représentations et au plus tard le jour de la première représentation, étant entendu qu'il ne pourra pas y avoir plus d'une représentation d'une durée supérieure à 1 heure dans ce cas.

Avant la première représentation l'artiste de cirque doit disposer d'un temps de repos et de préparation de 2 heures 30.

En cas de représentation unique dans une journée :

Il peut être demandé à l'artiste de cirque un raccord qui ne peut excéder un service.

En cas de représentations multiples dans la journée :

Lorsque plusieurs représentations sont données dans la même journée, le raccord éventuel ne pourra excéder une heure.

Au terme de chaque représentation, l'artiste dispose d'une pause d'une durée minimale de deux fois la durée de la représentation.

Cas général

Un raccord ne peut être un filage dans les conditions du spectacle.

Les artistes qui doivent démonter leur agrès peuvent le faire immédiatement, leur temps de repos sera reporté ensuite.

Lorsqu'il est question d'une représentation de durée comprise entre 30 minutes et 1 heure 30 entracte compris, il ne peut être imposé à l'artiste de cirque de jouer plus de deux fois le même jour, ni (sous réserve d'une dérogation par mois) deux jours consécutifs en matinée et soirée. Lors d'une exploitation longue (plus de trois semaines consécutives), il doit y avoir au minimum une pause de 36 h tous les 6 spectacles.

Le plafond de 30 représentations par mois ne peut être dépassé pour les spectacles de durée supérieure à 1 h 30, qui d'autre part ne peuvent être joués en matinée et soirée plus de deux fois par semaine.

Lorsqu'il est question d'une représentation de moins de 30 minutes, il ne doit pas être imposé par jour à l'artiste de cirque de jouer plus de trois représentations par jour limité à 16 représentations par semaine.

17.6 - Actions culturelles et activités connexes

On entend par activités connexes les activités de sensibilisation, d'accompagnement des amateurs, d'animation d'ateliers, d'interventions en milieu scolaire. La pratique de ces activités est soumise à l'acceptation de l'artiste, par l'introduction d'une clause spécifique dans son contrat, soit au moment de la signature de son contrat, soit ultérieurement par la signature d'un avenant à son contrat.

Elles ne peuvent excéder une durée de deux heures les jours où l'artiste donne une représentation.

Il ne pourra y avoir d'activités connexes le jour d'une générale et/ou d'une première de création et/ou d'une reprise.

Contrat à durée déterminée de 4 mois et moins

Lorsque l'artiste est engagé pour un tel contrat, les activités connexes qui peuvent lui être demandées sont liées au spectacle en cours de répétition ou de représentation. Lorsqu'un artiste de cirque accomplit une activité connexe il ne peut lui être demandé plus d'un service de répétition dans la même journée. Les activités connexes ne peuvent dépasser en moyenne 1/10^{ème} du temps de travail sur l'ensemble du contrat.

Contrat à durée déterminée de plus de 4 mois

Lorsqu'un artiste de cirque est engagé pour une période supérieure à 4 mois il peut lui être demandé de prendre part à des activités connexes. Celles-ci ne doivent pas dépasser 1/5^{ème} de la totalité du temps de travail sur l'ensemble de la durée du contrat.

Contrat à durée indéterminée

Lorsque l'artiste est engagé pour un contrat de cette nature, les activités de plateau doivent demeurer prépondérantes.

17.7 - Affichage ou diffusion du plan de travail

Le temps de travail prévisionnel doit être planifié par l'employeur et communiqué au (à la) salarié(e) une semaine avant la prise de service.

Le plan de travail hebdomadaire effectif (ou programme des services de la semaine), s'il ne fait pas l'objet d'une diffusion par note adressée individuellement à chaque salarié(e), devra être affiché au plus tard le vendredi soir de la semaine précédente.

En cas d'événement extérieur à la gestion de l'entreprise, celle-ci pourra cependant modifier les horaires de travail tout en restant le plus fidèle possible au planning prévisionnel initial.

17.8 - Repos hebdomadaire

L'artiste devra obligatoirement bénéficier d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

Durant ce repos, aucune répétition, aucun raccord ou déplacement ne pourra avoir lieu

17.9 - Habillement & Accessoires

Si la direction de l'entreprise impose les costumes de scène et accessoires, ceux-ci seront à la charge de l'employeur.

17.10 - Indemnités d'installation et de double résidence

Conformément à l'article VIII-2.4 de la présente convention collective, le règlement de l'indemnité peut s'effectuer selon le choix de l'employeur, comme suit :

- remboursement des frais directement au salarié, sur présentation de justificatifs, dans une limite préalablement convenue entre employeur et salarié(e) ;
- prise en charge des frais réels directement par l'employeur : repas, hébergement, petit déjeuner ;
- versement au salarié de l'indemnité conventionnelle forfaitaire.

Pour un contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mois et de moins de 9 mois, les dispositions suivantes s'appliquent : l'indemnité de grand déplacement sera versée pendant les trois premiers mois du contrat en cas de double résidence, c'est-à-dire à condition que le salarié justifie indiscutablement (quittance de loyer, d'électricité, certificat d'imposition, etc.) qu'il a conservé la pleine et entière disposition de son domicile permanent, l'indemnité de déplacement lui sera due pendant les trois premiers mois du contrat. Du 4^{ème} au 9^{ème} mois, elle sera limitée au découcher (chambre et petit déjeuner). Si le salarié ne peut justifier d'une double résidence, il recevra seulement et

pendant les 30 premiers jours, une indemnité d'installation, égale à la moitié de l'indemnité journalière de déplacement.

Pour un contrat à durée déterminée de plus de 9 mois, quelle que soit la situation personnelle du salarié, il sera considéré comme élisant domicile au lieu où s'exerce son activité professionnelle et recevra seulement pendant les 30 premiers jours l'indemnité d'installation.

Dans ces différents cas de figure, le lieu d'installation temporaire est pris en considération lorsqu'un déplacement a lieu durant cette période pour déterminer le droit à indemnité de déplacement, sachant que :

- les indemnités d'installation et de décaissement constituant un fractionnement de l'indemnité de déplacement, elles ne peuvent se cumuler avec elle, seul le complément est dû ;
- en cas de double résidence, un déplacement au lieu du domicile permanent n'ouvre pas droit aux indemnités de déplacement.

17.11 - Déplacements et tournées

Le déplacement se déroule sous la responsabilité de l'employeur. Il a une incidence sur l'amplitude, la durée et l'organisation du travail du jour où il a lieu. À ce propos il est rappelé que l'amplitude de la journée de travail est de 13 heures, durée du voyage et temps de repos inclus.

Pour rappel, les déplacements et tournées des artistes de cirque doivent être organisés dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'organisation du travail, et notamment des articles XVII-5, XVII-5.2, XVII-5.4 et XVII-5.6, et de l'article VI-6 de la présente convention sur la durée quotidienne de travail.

Les dispositions du titre VIII, notamment l'article VIII-4.4, relatives aux déplacements et tournées sont applicables aux artistes de cirque visés au présent titre, sous réserve des particularités énoncées ci-après.

Titre XVIII

Prévention et sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail

Mod. par Accord 27 sept. 2022, étendu par arr. 3 févr. 2023, JO 11 févr., applicable à compter du 1^{er} nov. 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

LFM ;

FSICPA ;

FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

CFDT ;

CGT ;

Solidaires.

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises artistiques et culturelles considérant :

— l'importance de la lutte à mener sur ce sujet pour l'ensemble des salariés du secteur,

— et en particulier, la présence souvent éphémère de salariés en contrat à durée déterminée, dont ceux en CDD-U, dans les entreprises,

ont souhaité conclure le présent accord pour une meilleure prévention et une lutte plus efficace contre les violences sexuelles et les agissements sexistes en entreprise.

Sont ainsi prévues dans le présent titre des dispositions particulières en matière d'information et de sanction de ces actes et agissements au sein des entreprises de la branche.

Article 18.1

Information / Prévention

18.1.1

Les acteurs de prévention internes dans l'entreprise

Il est rappelé en premier lieu que si des personnes de l'entreprise ont un rôle à jouer en matière de prévention, celle-ci relève intégralement de la responsabilité de l'employeur sur la base du 7^e de l'article L. 4121-2 du code du travail.

Tout en précisant que cela est sans incidence sur le principe de cette responsabilité, l'article L. 4122-1 du code du travail précise qu'il incombe à chaque travailleur de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possi-

bilités, de sa santé et de sa sécurité ainsi que de celles des autres personnes concernées par ses actes ou ses omissions au travail.

Le même code ajoute à l'article L. 1153-2 que les personnes ayant, de bonne foi, témoigné de faits de harcèlement sexuel ou relaté de tels faits ne peuvent être sanctionnées ou faire l'objet de mesures discriminatoires comme le mentionne l'article L. 1121-2 du code du travail.

Les signataires du présent accord rappellent l'obligation d'inscrire dans le Document unique d'évaluation des risques professionnels, des dispositions de prévention des violences sexuelles et des agissements sexistes.

— Les personnes en charge des ressources humaines

Les personnes en charge des ressources humaines participent au renforcement de l'information et/ou de la formation des salariés sur les situations de harcèlement et violences sexuelles ainsi que sur les agissements sexistes. En exécution des directives en la matière de l'employeur, elles mettent en place et déploient au sein de l'entreprise les mesures internes de prévention et de traitement des situations de harcèlement et de violence au travail. Les personnes en charge des ressources humaines peuvent constituer un relais des signalements des situations de harcèlement, violences sexuelles et agissement sexistes.

— Le comité social et économique ou le comité social et économique conventionnel

Pour les entreprises qui en sont dotées, le comité social et économique (ou le CSEC) joue un rôle central dans la lutte contre le harcèlement sexuel.

En application du 1^o de l'article L. 2312-9 du code du travail, il procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les salariés, comprenant les situations de harcèlement sexuel et les agissements sexistes. En application du 3^e du même article, il peut susciter toute initiative qu'il estime utile et proposer notamment des actions de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes. Tout refus de l'employeur à ces propositions doit être motivé.

Le comité social et économique (ou le CSEC) peut, conformément à l'article L. 2312-59 du code du travail, également exercer le droit d'alerte lorsqu'un membre de la délégation du personnel a connaissance d'une situation de harcèlement sexuel. Dans cette hypothèse, l'employeur mène sans délai une enquête conjointe avec le membre de la délégation du personnel.

En cas de carence de l'employeur ou de divergence sur la réalité de cette atteinte, et à défaut de solution trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le membre de la délégation du personnel au comité social et économique (ou CSEC), si le salarié intéressé averti par écrit ne s'y oppose pas, saisit le bureau de jugement du conseil de prud'hommes qui statue selon la procédure accélérée au fond.

Le juge peut ordonner toutes mesures propres à faire cesser cette atteinte et assortir sa décision d'une astreinte qui sera liquidée au profit du Trésor.

Le comité social et économique exerce sa vigilance sur le contenu du règlement intérieur sur la base des prérogatives qui lui sont conférées par l'article L. 1321-4 du code du travail.

Par ailleurs, le comité social et économique (ou CSEC) peut sur la base des dispositions de l'article L. 2315-94 du code du travail nommer un expert en cas de risque grave, identifié et actuel, révélé ou non par un accident du travail ou une maladie professionnelle.

— Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements et violences sexistes désigné parmi les membres du CSE (ou CSEC)

Conformément à l'article L. 2314-1 du code du travail, le comité social et économique (ou CSEC) désigne un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32 du code du travail, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.

Le référent élu au CSE (ou CSEC) bénéficie déjà d'un crédit d'heures pour son mandat, néanmoins un crédit supplémentaire de 21 heures par an est prévu pour les actions d'information, de sensibilisation et de prévention des agissements sexistes, des violences et du harcèlement.

Conformément à l'article L. 2315-18 du code du travail le référent élu au CSE et les membres de la délégation du personnel du CSE (ou CSEC) bénéficient lors de leur premier mandat, d'une formation en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, fixée à cinq jours minimums. En cas de renouvellement de leur mandat, la formation est d'une durée minimale de trois jours pour chaque membre de la délégation du personnel.

— Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements et violences sexistes au sein de l'entreprise

En complément du référent désigné parmi les élus du CSE (ou CSEC), chaque entreprise artistique et culturelle de plus de 50 salariés (ETP) devra désigner un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements et violences sexistes.

Le référent bénéficiera des moyens nécessaires à son action :

- temps de formation,
- possibilité de recourir à de l'aide extérieure, notamment pour ne pas générer un risque psycho-social pour ce référent,
- temps pour les initiatives et mesures lors de la prise en charge d'un signalement.

Le temps nécessaire à ces actions n'est pas comptabilisé dans le crédit d'heures mentionné ci-après, mais fait l'objet d'une information préalable à l'employeur et d'un état des actions menées.

Pour les actions d'information, de sensibilisation et de prévention, il est prévu un crédit de 21 heures par an pour le référent non élu au CSE (ou CSEC) désigné par l'employeur.

Les entreprises dotées d'un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements et violences sexistes s'assurent que ce dernier est bien informé de tout signalement de situation de harcèlement, de violence ou d'agissement sexiste.

Le référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements et violences sexistes est chargé d'orienter les salariés (notamment vers les autorités compétentes), de les informer et de les accompagner en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements et violences sexistes. Il participe à la mise en œuvre des procédures internes permettant de faciliter le signalement et le traitement des faits de harcèlement sexuel et d'agissements et violences sexistes. Il contribue au déroulement des enquêtes internes.

18.1.2

Les acteurs de prévention externes à l'entreprise

- Les services de prévention et de santé au travail

Les services de santé au travail sont des acteurs privilégiés en matière de prévention du harcèlement et de la violence au travail. Ils jouent un rôle en matière d'information et de sensibilisation des salariés, de leur suivi médical individuel et de l'accompagnement de l'employeur. L'employeur peut demander la participation des services de santé au travail pour l'évaluation des risques professionnels, la réalisation d'actions de prévention ainsi que pour l'élaboration de formations adaptées et d'une politique de sécurité appropriée au niveau de l'entreprise.

- Les tiers de confiance

Les acteurs internes à l'entreprise peuvent s'appuyer, dans le cadre de la prévention et du traitement des violences sexuelles et sexistes, sur des tiers de confiance disposant des compétences nécessaires pouvant être utiles à l'entreprise et aux salariés, qu'il s'agisse d'organismes de formation, de consultants externes, du conseil baromètre social (AFDAS), de lignes d'écoute psychologique, de psychologues cliniciens, sans que cette liste ne soit exhaustive.

Il est rappelé que les entreprises de moins de 50 salariés et les entreprises sans représentants du personnel sont prioritaires pour être accompagnées par l'AFDAS.

En l'absence de CSE et de référents, les salariés et les employeurs des entreprises de moins de 11 salariés, pourront se rapprocher des organisations signataires du présent accord afin d'être accompagnés dans leurs démarches de prévention et d'action.

- Les services des Directions Régionales de l'Économie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités (contrôle et inspection du travail) peuvent également informer, renseigner et orienter les salariés et les employeurs.

18.1.3

Modalités d'information des salariés

Avant le début de la période d'exécution du premier contrat de travail de l'année, et au plus tard lors de la transmission du premier contrat de travail de l'année, l'employeur remet au salarié une fiche informative, sous forme de document papier imprimé en caractères aisément lisibles et en format A4, relative à la prévention des violences sexuelles et sexistes au sein de l'entreprise.

Périodiquement, l'employeur invite les salariés à signaler, le cas échéant, toute situation de harcèlement ou de violence au travail dont ils pourraient être victimes ou témoins et rappelle aux salariés les règles encadrant le harcèlement et les violences sexuelles ainsi que les agissements sexistes, dans une temporalité qui lui appartient et au minimum une fois par an (par exemple lors de réunions d'équipe ou des entretiens annuels).

Outre les obligations d'affichage définies à l'article L. 1153-5 du code du travail, l'employeur doit afficher les informations listées ci-après, au format minimum de 2 pages A3 ou en caractères aisément lisibles, dans chaque loge mise à disposition des artistes et dans les lieux de repos mis à disposition de chaque catégorie de personnel.

Cette fiche et l'affichage comportent les informations suivantes :

- Rappel de l'interdiction des agissements sexistes et des violences sexuelles ;
- Rappel des dispositions des articles L. 1142-2-1, L. 1153-1 et L. 1153-6 du code du travail ;

-
- Rappel que tout manquement à ces règles peut justifier une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail ;
 - Reprise de la définition du code pénal du harcèlement sexuel et des peines encourues ;
 - Rappel des actions civiles et pénales ouvertes en matière de harcèlement sexuel ;
 - L'agissement sexiste, l'outrage sexiste, le voyeurisme, le harcèlement notamment commis par le biais de services de communication en ligne, le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle, le viol et la non-dénonciation d'un crime font l'objet de sanctions civiles et/ou pénales.
 - S'il en existe dans l'entreprise, les coordonnées des personnes référentes chargées d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
 - S'il en existe dans l'entreprise, les coordonnées des représentants du personnel et des délégués syndicaux ;
 - Les informations sur la manière dont peut se dérouler la procédure de signalement,
 - Les coordonnées du service de prévention et de santé au travail Thalie Santé (ex-CMB) ;
 - Les coordonnées de l'inspection du travail ;
 - Les coordonnées de la Défenseure des droits ;
 - Les coordonnées de la cellule de prévention d'Audiens : numéro de téléphone unique : 01 87 20 30 90 et adresse électronique : violences-sexuelles-culture@audiens.org

Article 18.2 **Enquête interne**

18.2.1 **Principes généraux**

L'employeur met en place une procédure interne de signalement et de traitement des faits de harcèlement sexuel et de tous les types d'agissements sexistes ou de violences sexuelles.

Dans les entreprises qui ont un règlement intérieur, celui-ci contient les informations sur les conditions dans lesquelles s'exerce le signalement.

Dans les entreprises qui n'ont pas de règlement intérieur, mais qui ont un CSE (ou CSEC), celui-ci est consulté par l'employeur lors de l'adoption du document qui contient les informations sur les conditions dans lesquelles s'exerce le signalement.

Dans les entreprises qui n'ont ni règlement intérieur ni CSE (ou CSEC), ce document est établi par l'employeur.

Le document contient obligatoirement les extraits du code du travail sur les protections dont bénéficient les personnes victimes ou témoins d'agissements sexistes ou de violences sexuelles qui en informent leur employeur.

Dès lors que des allégations concernant des agissements ou des violences sexuelles ou sexistes dans le cadre du travail leur sont signalés, que ce signalement émane d'un témoin, d'un représentant élu du personnel, d'un délégué syndical, d'une victime présumée ou de qui que ce soit appartenant à l'entreprise, une enquête interne est engagée, dans le respect du principe d'impartialité, par l'employeur, quelle que soit la durée du contrat de travail des salariés concernés et même si la période d'exécution des contrats de travail est terminée.

Dans ce dernier cas, l'enquête aura pour objet de renforcer la prévention et la sécurité du personnel, par l'identification des risques pour les supprimer ou les éviter, sans préjudice du droit de la victime d'agir en justice.

Participent de droit à cette enquête les référents harcèlement du CSE/C et de l'entreprise, lorsqu'ils existent.

La preuve des faits est rapportée par tout moyen. Conformément aux préconisations de la Défenseure des droits, il est fortement recommandé d'effectuer ce signalement par écrit. À défaut, l'employeur doit consigner par écrit l'énonciation des faits rapportés et remet une copie de cette déclaration contre décharge à la personne entendue. Tous les référents de prévention peuvent aider à la rédaction de cet écrit dans le respect du principe de confidentialité propre à ce type d'enquête. Le signalement peut être adressé notamment aux personnes en charge des ressources humaines et aux référents.

L'obligation d'ouvrir une enquête interne est indépendante de toute procédure disciplinaire ou judiciaire.

L'employeur a la possibilité d'être accompagné par une structure extérieure pour mener l'enquête qui ne doit pas durer plus longtemps que la durée de prescription des faits prévue par le code du travail (2 mois à partir de la connaissance des faits par l'employeur) en matière de procédure disciplinaire.

L'enquête vise à établir la matérialité des faits en recueillant les éléments factuels auprès des personnes concernées : victime, entourage de la victime, témoins, personnes mises en cause... Elle n'a pas pour but ni ne doit avoir pour effet d'exposer des griefs au salarié en lui indiquant qu'il encourt une sanction.

Il est recommandé que le rapport d'enquête soit signé par l'ensemble des enquêteurs (personnes en charge des ressources humaines, référents...) et transmis à l'employeur ou l'un de ses représentants, afin qu'il mette en œuvre son

pouvoir de direction et prenne à ce titre les mesures qui s'imposent.

Pendant l'enquête, il est recommandé d'organiser l'éloignement du salarié mis en cause de la victime présumée après avoir recueilli l'avis de celle-ci.

L'employeur est tenu de transmettre les suites de l'enquête aux parties concernées (victime présumée et salarié mis en cause) dans le respect du principe de confidentialité propre à ce type d'enquête.

Cependant, en cas de contentieux, les éléments de la procédure d'enquête peuvent être demandés par les parties ou la juridiction.

18.2.2 Les victimes

Lorsque qu'une enquête interne est engagée par l'employeur dans le but d'établir la réalité des faits pouvant constituer des violences ou des agissements sexuels ou sexistes en vue d'une éventuelle sanction, il est recommandé que les victimes présumées soient invitées par écrit par l'employeur à être entendues, par la ou les personnes en charge de l'enquête même si la période d'exécution de leur contrat de travail est terminée.

À cette occasion, l'écrit communiqué rappelle les droits et voies de recours qui s'ouvrent aux victimes de violences ou d'agissements sexistes ou sexuelles. Il est notamment rappelé, l'existence de la cellule d'écoute à destination des victimes ou des témoins de viol, de harcèlement sexuel, de violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel ou du cinéma.

Les victimes présumées peuvent, après information de l'employeur, être accompagnées par la personne de leur choix. Ces personnes sont soumises à la même confidentialité que les enquêteurs.

L'entretien peut se dérouler en visioconférence ou en présentiel au choix de la personne. Dans ce dernier cas, les frais engagés par les salariés extérieurs à l'entreprise (ou ancien salariés) pour se déplacer suite à cette invitation sont remboursés par l'employeur sur la base d'un voyage SNCF en seconde classe ou si la personne se déplace en voiture, après acceptation par l'employeur, dans la limite du barème fiscal des indemnités kilométriques sur présentation du justificatif nécessaire pour l'application de ce barème.

18.2.3 Les personnes mises en cause

Lorsqu'une enquête est engagée par l'employeur après la fin de la période d'exécution du contrat de travail des personnes mises en causes, celles-ci sont invitées par écrit à être entendues si elles le souhaitent et, le cas échéant, elles peuvent être accompagnées de la personne de leur choix après information de l'employeur.

L'écrit communiqué à la personne mise en cause précise bien qu'il s'agit d'une enquête interne et non d'une procédure disciplinaire.

L'entretien peut se dérouler en visioconférence ou en présentiel au choix de la personne. Dans ce dernier cas, les frais engagés par les salariés extérieurs à l'entreprise (ou ancien salariés) pour se déplacer suite à cette invitation sont remboursés par l'employeur sur la base d'un voyage SNCF en seconde classe ou si la personne se déplace en voiture, après acceptation par l'employeur, dans la limite du barème fiscal des indemnités kilométriques sur présentation d'un justificatif nécessaire pour l'application de ce barème.

Lorsque les personnes mises en cause refusent d'être entendues dans le cadre de l'enquête engagée dans l'entreprise, l'employeur en prend acte, et en informe la victime présumée.

Les personnes mises en cause ne peuvent ni recevoir de signalement ni mener l'enquête interne.

Article 18.3 Droits d'alerte et de retrait

Conformément à l'article L. 4131-1 du code du travail, en cas de motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, les salariés disposent d'un droit d'alerte et de retrait qui peut s'exercer en cas de violence, de harcèlement, ou d'agissement sexiste au travail. En cas de contentieux, la réalité des faits justifiant l'alerte et/ou le retrait pourra être vérifiée par le juge.

Article 18.4 Procédure disciplinaire et sanctions disciplinaires

L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de violence et de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et les sanctionner.

Conformément aux règles précisées à l'article L. 1332-2 du code du travail, si l'enquête interne confirme les faits signalés, l'employeur met en œuvre la procédure disciplinaire lors de laquelle les griefs sont présentés au salarié qui bénéficie des garanties procédurales contradictoires.

La sanction peut ensuite être prononcée dans les délais prévus par la loi.

Article 18.5

Accompagnement et protection individuels des victimes présumées

Dès qu'un signalement est opéré, l'employeur met en place des mesures provisoires, telles que :

- accompagnement de la victime présumée et de la personne mise en cause, par exemple : rappel de la procédure interne, des structures et personnes pouvant être sollicitées et du caractère confidentiel des faits rapportés, confrontés, échangés
- éloignement ou rupture de lien de travail avec l'agresseur potentiel dans le travail quotidien, de préférence avec l'accord de la victime présumée,
- horaires décalés,
- affectation à autre poste,
- télétravail,
- intervention du médecin du travail,
- proposition de mesures de soutien psychologique (dont l'orientation vers la cellule spécialisée hébergée par Audiens)
- mise à pied à titre conservatoire, etc...

Article 18.6

Coactivité

Lorsqu'il existe de la coactivité avec une personne physique ou morale (notamment sous la forme de contrat de sous-traitance, de co-production, de co-réalisation, de résidence...), les entreprises artistiques et culturelles prennent toutes les mesures nécessaires pour que les règles et mesures de lutte contre le harcèlement et les agissements sexuels et sexistes applicables dans leurs lieux de travail s'imposent à ces structures et à leur personnel, quel que soit leur statut, ainsi qu'aux personnes physiques.

Il s'agira notamment d'engagements juridiquement contraignants, par le biais de clauses insérées dans les contrats conclus par les entreprises artistiques et culturelles avec ces personnes physiques ou morales.

Il pourra s'agir également de mesures pratiques, telles que des réunions d'informations. En tout état de cause, ces mesures devront permettre :

- l'opposabilité du règlement intérieur de l'établissement, lorsqu'il existe, à toute personne intervenant dans ce lieu ;
- L'information à ces personnes physiques ou morales des règles et mesures de lutte contre les violences et les agissements sexuels et sexistes applicables dans l'entreprise artistique et culturelle, avec, a minima, la remise d'une copie de la fiche d'information mentionnée à l'article 18.1.3 du présent titre ;
- L'information, au contractant de l'entreprise artistique et culturelle, que tout membre de son personnel ou lui-même pourra être invité à être entendu dans le cadre d'une enquête interne, en cas de mise en œuvre du plan de lutte contre les violences et le harcèlement par l'entreprise.

Lorsque le responsable d'une des entreprises est informé d'un comportement inapproprié d'un membre du personnel de son cocontractant qui est susceptible de constituer un harcèlement sexuel ou un agissement sexiste, il alerte ce dernier dans les meilleurs délais. Les cocontractants devront agir de manière conjointe et diligente de manière à protéger la victime présumée.

En cas de comportement inapproprié de personnes qui ne sont pas soumises à un lien de subordination (spectateurs, amateurs, bénévoles etc.), il sera fait application du règlement intérieur du lieu de spectacle qui doit prévoir l'exclusion des lieux de travail de toute personne dont le comportement cause une atteinte grave et immédiate à l'intégrité, à la santé ou à la sécurité du personnel.

ANNEXE SALAIRES

(Voir Avenant du 20 février 2009 dans «Salaires et Indemnités»)

SALAIRES ET INDEMNITÉS

Salaires

Accord du 16 avril 2007

[Étendu par arr. 10 déc. 2007, JO 15 déc.]

Préambule

Les parties au présent accord réaffirment leur volonté commune de défendre l'emploi culturel et son financement. Les parties signataires du présent accord ont tenu compte de l'absence d'accord de revalorisation des salaires de la branche pour l'année 2006.

Elles rappellent qu'il est souhaitable que chaque entreprise mette en place une politique salariale interne.

Elles demandent aux entreprises non soumises à l'obligation de négocier chaque année les salaires, au sens de l'article I.4.2 de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, d'ouvrir des discussions sur les salaires.

Plus généralement, les parties au présent accord ont constaté l'inadaptation des courbes de carrières et des grilles des minima conventionnels à l'évolution de l'emploi dans le champ de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

Dans le cadre la renégociation de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, les parties ont mené un travail de révision des dispositions relatives à la courbe de carrière, aux salaires minima et à la nomenclature des emplois, pour l'ensemble des salariés.

Cette révision est intégrée au présent accord selon les modalités figurant à l'article 2 suivant.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

Article 2

Revalorisation des salaires minima conventionnels

Article 2.1

Revalorisation des salaires minima de l'article X-4 (catégorie non artiste)

La revalorisation des salaires minima tient compte des travaux effectués en commission mixte paritaire de négociation de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles. Dans le cadre de ces travaux, il a été proposé une nouvelle présentation de la grille des minima comprenant une majoration différentielle des salaires afin de repositionner différentes catégories d'emploi.

Les parties conviennent que dans le cadre de la présente négociation annuelle des salaires, les minima conventionnels définis à l'article X-4 de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles seront revalorisés en deux temps.

— Une première revalorisation tiendra compte de l'absence de revalorisation de branche pour l'année 2006 : à l'exception des cadres de catégorie 1, les minima conventionnels définis à l'article X.4 précité sont revalorisés de 3,1 % à compter du 1^{er} janvier 2007, selon la grille des minima figurant à la page ci-après.

Grille des salaires bruts minima applicable au 1^{er} janvier 2007 pour un horaire mensuel de 151 h 40

Échelon	1	2	3	4
Cadres				
1	3 010.00	3 100.30	3 190.60	3 280.90
2	2 274.05	2 342.27	2 410.49	2 478.71
3 -Directeur de service	2 067.31	2 129.33	2 191.35	2 253.37
4 -Responsable de secteur(s)	1 929.49	1 987.37	2 045.26	2 103.14
Techniciens / Agents de maîtrise				

Échelon	1	2	3	4
1 -Chef de service	1 584.95	1 632.50	1 680.05	1 727.60
2 -Technicien hautement qualifié	1 412.67	1 455.05	1 497.43	1 539.81
3 -Chef d'équipe	1 360.98	1 401.81	1 442.64	1 483.47
Employés / Ouvriers E				
1	1 292.07	1 330.83	1 369.59	1 408.36
2	1 257.61	1 295.34	1 333.07	1 370.79
3	1 254.31	1 291.94	1 329.57	1 367.20

Échelon	5	6	7	8
CADRES				
1	3 371.20	3 461.50	3 551.80	3 642.10
2	2 546.94	2 615.16	2 683.38	2 751.60
3 Directeur de service	2 315.39	2 377.41	2 439.43	2 501.45
4 Responsable de secteur(s)	2 161.03	2 218.91	2 276.80	2 334.68
TECHNICIENS / AGENTS DE MAÎTRISE				
1 Chef de service	1 775.14	1 822.69	1 870.24	1 917.79
2 Technicien hautement qualifié	1 582.19	1 624.57	1 666.95	1 709.33
3 Chef d'équipe	1 524.30	1 565.13	1 605.96	1 646.79
EMPLOYÉS / OUVRIERS				
1	1 447.12	1 485.88	1 524.64	1 563.40
2	1 408.52	1 446.25	1 483.98	1 521.71
3	1 404.83	1 442.46	1 480.09	1 517.72

Échelon	9	10	11	12
Cadres				
1	3 732.40	3 822.70	3 913.00	4 003.30
2	2 819.82	2 888.04	2 956.27	3 024.49
3 -Directeur de service	2 563.46	2 625.48	2 687.50	2 749.52
4 Responsable de secteur(s)	2 392.57	2 450.45	2 508.34	2 566.22
TECHNICIENS / AGENTS DE MAÎTRISE				
1 Chef de service	1 965.34	2 012.89	2 060.44	2 107.98
2 Technicien hautement qualifié	1 751.71	1 794.09	1 836.47	1 878.85
3 Chef d'équipe	1 687.62	1 728.44	1 769.27	1 810.10
EMPLOYÉS / OUVRIERS				

Échelon	9	10	11	12
1	1 602.17	1 640.93	1 679.69	1 718.45
2	1 559.44	1 597.16	1 634.89	1 672.62
3	1 555.34	1 592.97	1 630.60	1 668.23

Nota : Le minima du 1^{er} échelon pour le groupe 3 «Employés/Ouvriers» est équivalente au SMIC mensuel (pour 151 heures 40 mn) au 1^{er} juillet 2006.

— Une seconde revalorisation intègre les travaux de la commission mixte paritaire : les minima conventionnels de l'article X-4 sont revalorisés selon la grille ci-après, au 1^{er} juillet 2007 :

Grille des salaires bruts minima applicable au 1^{er} juillet 2007 pour un horaire mensuel de 151 h 40

Échelon	1	2	3	4
Cadres				
1	3 010.00	3 100.30	3 190.60	3 280.90
2	2 300.00	2 369.00	2 438.00	2 507.00
3 Directeur de service	2 100.00	2 163.00	2 226.00	2 289.00
4 Responsable de secteur(s)	1 930.00	1 987.90	2 045.80	2 103.70
Techniciens/Agents de maîtrise				
1 Chef de service	1 600.00	1 648.00	1 696.00	1 744.00
2 Technicien hautement qualifié	1 450.00	1 493.50	1 537.00	1 580.50
3 Chef d'équipe	1 390.00	1 431.70	1 473.40	1 515.10
Employés/Ouvriers				
1	1 300.00	1 339.00	1 378.00	1 417.00
2	1 275.00	1 313.25	1 351.50	1 389.75
3	1 275.00	1 313.25	1 351.50	1 389.75

Échelon	5	6	7	8
Cadres				
1	3 371.20	3 461.50	3 551.80	3 642.10
2	2 576.00	2 645.00	2 714.00	2 783.00
3 Directeur de service	2 352.00	2 415.00	2 478.00	2 541.00
4 Responsable de secteur(s)	2 161.60	2 219.50	2 277.40	2 335.30
Techniciens/Agents de maîtrise				
1 Chef de service	1 792.00	1 840.00	1 888.00	1 936.00
2 Technicien hautement qualifié	1 624.00	1 667.50	1 711.00	1 754.50
3 Chef d'équipe	1 556.80	1 598.50	1 640.20	1 681.90
Employés/Ouvriers				

Échelon	5	6	7	8
1	1 456.00	1 495.00	1 534.00	1 573.00
2	1 428.00	1 466.25	1 504.50	1 542.75
3	1 428.00	1 466.25	1 504.50	1 542.75

Échelon	9	10	11	12
Cadres				
1	3 732.40	3 822.70	3 913.00	4 003.30
2	2 852.00	2 921.00	2 990.00	3 059.00
3 Directeur de service	2 604.00	2 667.00	2 730.00	2 793.00
4 Responsable de secteur(s)	2 393.20	2 451.10	2 509.00	2 566.90
Techniciens/Agents de maîtrise				
1 Chef de service	1 984.00	2 032.00	2 080.00	2 128.00
2 Technicien hautement qualifié	1 798.00	1 841.50	1 885.00	1 928.50
3 Chef d'équipe	1 723.60	1 765.30	1 807.00	1 848.70
Employés/Ouvriers				
1	1 612.00	1 651.00	1 690.00	1 729.00
2	1 581.00	1 619.25	1 657.50	1 695.75
3	1 581.00	1 619.25	1 657.50	1 695.75

Concernant les entreprises adhérentes au SMA employant moins de 10 salariés permanents (en référence à la déclaration annuelle AFDAS), la prise en compte récente de la présente convention génère d'ores et déjà des conséquences économiques significatives. C'est la raison pour laquelle, pour ces entreprises, l'application des augmentations telles que prévues au tableau ci-dessus est repoussée au 1^{er} janvier 2008 pour les emplois relevant des catégories comprises entre Cadre 1 et TAM 3 incluse. Ces augmentations se cumuleront à celles négociées dans le cadre de la NAO 2008. La liste des entreprises concernées est donnée en annexe I au présent accord.

La partie employeurs indiquent qu'aucune nouvelle revalorisation de la grille des minima ne sera proposée dans le cadre des travaux de la commission mixte paritaire (CMP).

Conformément aux principes évoqués lors de la CMP, les parties poursuivront leurs travaux pour modifier l'architecture de la grille et y intégrer les critères classants.

Article 2.2 **Revalorisations des minima artistes**

Article 2.2.1 **Minima conventionnels des artistes engagés par les entreprises artistiques et culturelles**

Sous réserve des articles 2.2.2 et 2.2.3 du présent accord, la revalorisation des minima conventionnels des artistes engagés par les entreprises artistiques et culturelles sera de 3,1 % au 1^{er} janvier 2007, selon la grille des minima ci-après.

Grille des salaires bruts minima des artistes interprètes applicables au 1^{er} janvier 2007

Salaires artistes interprètes	1 ^{er} janvier 2003 (revalorisation + 6 %)	1 ^{er} juillet 2003	1 ^{er} janvier 2004 (revalorisation + 2,4 %)	1 ^{er} janvier 2005 (revalorisation + 2,1 %)	1 ^{er} janvier 2007 (revalorisation + 3.1 %)
Contrat de plus de 3 mois					
artistes-interprètes	1 437,35	1 437,35	1 471,84	1 502,75	1 549,34
stagiaire 1 ^{ère} année (– 30 %)	1 006,13	1 006,13	1 030,28	1 051,91	1 084,52
stagiaire 2 ^{ème} année (– 15 %)	1 221,82	1 221,82	1 251,14	1 277,42	1 317,02
Contrat de 3 mois et moins					
artistes-interprètes	1 520,62	1 520,62	1 557,11	1 589,81	1 639,10
stagiaire 2 ^{ème} année (– 15 %)	1 292,47	1 292,47	1 323,49	1 351,28	1 393,17
Contrat au cachet					
moins de 150 lignes	54,27	54,27	55,57	56,74	58,50
Plus de 150 lignes	61,95	61,95	63,44	64,77	66,78
artistes chorégraphiques	61,95	61,95	63,44	64,77	66,78
Répétitions					
artistes interprètes : SMIC horaire (*) × 4	27,32	28,76	28,76	30,44	33,08
artistes chorégraphiques (maximum de 3 heures)	27,32	28,76	28,76	30,44	33,08
Salaires artistes musiciens					
Cachet de base	88,05	88,05	90,16	92,06	94,91
Répétitions	88,05	88,05	90,16	92,06	94,91
Salaires minimum mensuel	2 202,35	2 202,35	2 255,21	2 302,57	2 373,95
(*) Montant du SMIC horaire au 1 ^{er} juillet 2006 : 8,27 euros.					

Article 2.2.2

Minima conventionnels des artistes musiciens permanents engagés par les formations orchestrales de droit privé

La revalorisation des minima conventionnels des artistes musiciens permanents engagés par les formations orchestrales de droit privé sera de 2 % au 1^{er} janvier 2007, selon la grille des minima ci-après.

Grille des salaires bruts minima des artistes musiciens permanents mensualisés équivalents temps plein par les formations orchestrales, applicable au 1^{er} janvier 2007

	2004	2005	2007
Tuttiste	2 700,00	2 756,70	2 811,83
Soliste	2 800,00	2 858,80	2 915,97
Chef de pupitre	2 990,00	3 052,79	3 113,85

Ces minima s'articulent avec les catégories définies dans les orchestres par accord d'entreprise.

Article 2.2.3

Minima conventionnels des artistes interprètes permanents des chœurs permanents

La revalorisation des minima conventionnels des artistes interprètes permanents des chœurs permanents sera de 3,1 % au 1^{er} janvier 2007. Cette augmentation s'ajoute à celle de 1,2 % applicable au 1^{er} janvier 2006 (cf. avenant du 28 septembre 2004 à l'annexe relative aux artistes interprètes des chœurs permanents), selon la grille des minima ci-après.

Le montant des salaires bruts minima des artistes interprètes des chœurs permanents pour 151 heures 40 minutes de travail effectif mensuel est fixé de la façon suivante en fonction de l'ancienneté :

Grille des salaires minima des artistes interprètes permanents des chœurs permanents pour 151 heures 40 minutes applicables au 1^{er} janvier 2007

Ancienneté	2004	2005	2006	2007
1 ^{ère} année	1 437,36	1 528,97	1 547,32	1 595,29
de la 2 ^e à la 4 ^e année	1 489,30	1 579,34	1 598,29	1 647,84
de la 5 ^e à la 7 ^e année	1 537,00	1 631,92	1 651,50	1 702,70
de la 8 ^e à la 10 ^e année	1 590,00	1 688,87	1 709,14	1 762,12
de la 11 ^e à la 13 ^e année	1 643,00	1 746,92	1 767,88	1 822,68
de la 14 ^e à la 16 ^e année	1 706,60	1 812,63	1 834,38	1 891,25
17 ^e année	1 764,90	1 861,93	1 884,27	1 942,68
à partir de la 18 ^e année	1 % par an	1 % par an	1 % par an	1 % par an

Article 3

Revalorisation de l'indemnité de déplacement pour l'année 2007

Vu les nouvelles règles URSSAF applicables au 1^{er} janvier 2003 et la revalorisation des indemnités forfaitaires de déplacement au 1^{er} janvier 2007 ;

Vu les articles VIII.3-a et VIII.4.8-a de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles qui modifient le montant de l'indemnité conventionnelle de déplacement et sa répartition ;

Le montant de l'indemnité de déplacement est actualisé à 90 euros, ventilé selon les modalités suivantes :

Chaque repas principal : 16,10 euros

Chambre et petit déjeuner : 57,80 euros

Ce montant entrera en vigueur à la date de signature du présent accord.

Lorsqu'aux termes des dispositions de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, l'employeur a l'obligation de verser au salarié en déplacement professionnel ou en tournée une indemnité de petit déjeuner déconnectée de la nuitée, ladite indemnité de petit déjeuner sera égale à 5,20 euros.

Article 4

Revalorisation des salaires réels

Article 4.1.1

Cas général

La revalorisation générale ne s'applique qu'aux «salaires réels» au sens de l'article X.2 alinéa 1 de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, soit :

— Tout salaire de base déterminé pour 151 heures 40 de travail mensuel, soit en moyenne 35 heures hebdomadaires, dès lors qu'ils se situent au-dessus des minima conventionnels de la branche, tels qu'ils sont prévus à l'article X-4.

Les parties conviennent que les salaires réels tels que définis ci-dessus seront revalorisés de 2,25 % au 1^{er} janvier 2007, sous réserve des articles 4.1.2 et 4.1.3 ci-après.

Article 4.1.2
Salariés engagés par les formations orchestrales permanentes de droit privé

Les parties conviennent que les salaires réels tels que définis ci-dessus pour l'ensemble des salariés engagés par les formations orchestrales permanentes de droit privé employant les musiciens permanents en CDI seront revalorisés de 2 % au 1^{er} janvier 2007, sous réserve de l'article 4.1.3 ci-après.

Article 4.1.3
Modalités d'application de la revalorisation

— Lorsque, dans une entreprise entrant dans le champ d'application défini à l'article 1 du présent accord, aucun accord collectif d'entreprise, aucun accord atypique, ni engagement unilatéral de l'employeur, n'ont prévu une revalorisation générale des salaires pour la période comprise entre le 1^{er} janvier 2006 et le 31 décembre 2006 : les dispositions de l'article 4 s'appliqueront au 1^{er} janvier 2007.

— Lorsque, dans une entreprise entrant dans le champ d'application défini à l'article 1 du présent accord, un accord collectif d'entreprise, un accord atypique, ou un engagement unilatéral de l'employeur ont prévu une revalorisation générale des salaires pour la période comprise entre le 1^{er} janvier 2006 et le 31 décembre 2006, inférieure à la revalorisation prévue à l'article 4 du présent accord : les salaires du personnel de l'entreprise seront revalorisés selon la différence entre la revalorisation consentie au niveau de l'entreprise pour la période précitée, et celle prévue à l'article 4 du présent accord.

— Lorsque, dans une entreprise entrant dans le champ d'application défini à l'article 1 du présent accord, un accord collectif d'entreprise, un accord atypique, ou un engagement unilatéral de l'employeur ont prévu une revalorisation générale des salaires pour la période comprise entre le 1^{er} janvier 2006 et le 31 décembre 2006, égale ou supérieure à la revalorisation prévue à l'article 4 du présent accord : ces deux revalorisations ne se cumuleront pas.

Article 5
Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour l'année 2007.

Les parties conviennent de se réunir dans le courant du dernier trimestre 2007, pour négocier sur les salaires de la branche conformément à l'article L. 132-12 du Code du travail.

Article 6
Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la Direction départementale du travail de Paris et en un exemplaire au secrétaire du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Annexe I : liste des entreprises pour lesquelles l'application de l'article 2.1 est reportée

[DJAZ] 51

Adame - EMB Sannois

AJMI

Arrosoir

Astrolabe

Carré bleu

Charlie Free

Cri du port

Fédération des scènes de jazz et de musiques improvisées

File 7

Grand mix

Grenier à sons

Jazz à Dunkerque

Jazz club d'Auxerre

KAO Konnection - Ninkasi

Media music

Méridionale des spectacles

MJC du point du jour - La citrouille

Noumatrouff

Omnibus

Pannonica

Penn ar jazz

Petit faucheux

RIF

Rio grande

Run ar puns

Triton

Avenant de révision de la Convention collective du 20 février 2009

[Étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc., applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de son arrêté d'extension au JO]

(Annexe Salaires)

Salaires des artistes dramatiques et chorégraphiques Réf : Articles X.3.1 et X.3.2

Artistes dramatiques		< période de création mensualisée			
Artistes chorégraphiques		< période de répétition mensualisée			
	année >	2009	2010	2011	2012
CDI et CDD > 4 mois	minimum brut mensuel	1 706,00	1 737,33	1 768,66	1 800,00
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)					
CDD < 4 mois	minimum brut mensuel	1 804,00	1 836,00	1 868,00	1 900,00
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)					
CDD < 4 mois	minimum brut mensuel en cas fractionnement	1 993,00	2 028,67	2 064,34	2 100,00
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)					
Artistes dramatiques		répétitions			
		2009	2010	2011	2012
CDD < 1 mois	service répétition	47,60	48,44	49,29	50,13
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)	augmentation par rapport à situation actuelle >				
Artistes chorégraphiques		répétitions			
		2009	2010	2011	2012

Artistes dramatiques		< période de création mensualisée			
Artistes chorégraphiques		< période de répétition mensualisée			
	année >	2009	2010	2011	2012
CDD < 1 mois	minimum journalier pour 4 heures de travail	47,60	48,44	49,29	50,13
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)					
	par heure indivisible au-delà de 4 heures	11,90	12,11	12,32	12,53
Artistes dramatiques				représentations	
Artistes chorégraphiques					
	année >	2009	2010	2011	2012
CDD < 1 mois	cachet forfaitaire jour				
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)	> si 1 ou 2 cachets dans le mois	95	109	119	131
	> si Plus de 2 cachets dans le mois	94	102	109	114

Salaires des artistes musiciens Réf : Articles X.3.3

Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux avec nomenclature	
rémunération mensualisée : CDI et CDD > 1 mois	
Tuttiste	2 811,83
Soliste	2 915,97
Chef de pupitre	3 113,85
Ces minima s'articulent avec les catégories définies dans les orchestres par accord d'entreprise.	
rémunération au cachet Le cachet minimum pour la rémunération d'un service indivisible de 3 heures est de : Au-delà, au prorata temporis Le cas particulier des ensembles musicaux à nomenclature employant les musiciens en CDI est défini à l'article X.3.3.A	94,91

Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux sans nomenclature		
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 378,00
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 473,00
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 616,00

Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux sans nomenclature		
rémunération au cachet répétitions	Journée de 2 services (6 h et prorata temporis au-delà)	134,03
	Garantie journalière si service totalement isolé	94,91
représentations	Cas général	134,03
	7 représentations ou plus par 15 jours	117,95
répétitions & représentations	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	205,28

Artistes musiciens appartenant au secteur des musiques actuelles		
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 378,00
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 473,00
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 616,00
rémunération au cachet répétitions	Journée de 2 services	95,00
	Garantie journalière si service isolé	71,25
représentations	Cas général	134,03
	7 représentations ou plus par 15 jours	117,95
	salles musiques actuelles < 300pl	92,48
	première partie	92,48
	plateau découverte	92,48

Artistes musiciens engagés au sein d'autres entreprises		
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 378,00
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 473,00
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 616,00
rémunération au cachet répétitions	un service de 3 h	94,91
représentation		94,91

Salaires des artistes lyriques Réf : Articles X.3.4

Artiste de chœur		
rémunération mensualisée CDI rémunération variable en fonction de l'ancienneté		
De la 1 ^{ère} à la 4 ^{ème} année		1 706,00
De la 5 ^{ème} à la 7 ^{ème} année		1 736,75
De la 8 ^{ème} à la 10 ^{ème} année		1 797,36
De la 11 ^{ème} à la 13 ^{ème} année		1 859,13

Artiste de chœur		
De la 14 ^{ème} à la 16 ^{ème} année		1 929,08
17 ^{ème} année		1 981,53
À partir de la 18 ^{ème} année		1 % par an
CDD droit commun > 1 mois		1 706,00
CDD U > 1 mois		1 876,00
rémunération au cachet répétitions	Journée de 2 services	115,00
	Garantie journalière si service totalement isolé	86,25
représentations	Cas général	115,00
	Période continue > à 1 semaine	83,74
répétitions & représentations	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	186,25

Artistes lyrique soliste		
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 185,00
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 185,00
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 403,00
rémunération au cachet répétitions	Journée de 2 services	134,03
	Garantie journalière si service totalement isolé	94,91
représentations	Cas général	134,03
	Période continue > à 1 semaine	117,95
répétitions & représentations	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	205,28

Rémunération des emplois autres qu'artistiques Réf : Articles X.4

Grille des salaires bruts minimum applicable au 1 ^{er} juillet 2007 pour un horaire mensuel de 151 h 40				
groupe	échelon 1	échelon 2	échelon 3	échelon 4
1	3 010,00	3 100,30	3 190,60	3 280,90
2	2 300,00	2 369,00	2 438,00	2 507,00
3	2 100,00	2 163,00	2 226,00	2 289,00
4	1 930,00	1 987,90	2 045,80	2 103,70
5	1 600,00	1 648,00	1 696,00	1 744,00
6	1 450,00	1 493,50	1 537,00	1 580,50
7	1 390,00	1 431,70	1 473,40	1 515,10
8	1 300,00	1 339,00	1 378,00	1 417,00
9	1 275,00	1 313,25	1 351,50	1 389,75

Grille des salaires bruts minimum applicable au 1 ^{er} juillet 2007 pour un horaire mensuel de 151 h 40				
groupe	échelon 5	échelon 6	échelon 7	échelon 8
1	3 371,20	3 461,50	3 551,80	3 642,10
2	2 576,00	2 645,00	2 714,00	2 783,00
3	2 352,00	2 415,00	2 478,00	2 541,00
4	2 161,60	2 219,50	2 277,40	2 335,30
5	1 792,00	1 840,00	1 888,00	1 936,00
6	1 624,00	1 667,50	1 711,00	1 754,50
7	1 556,80	1 598,50	1 640,20	1 681,90
8	1 456,00	1 495,00	1 534,00	1 573,00
9	1 428,00	1 466,25	1 504,50	1 542,75

Grille des salaires bruts minimum applicable au 1 ^{er} juillet 2007 pour un horaire mensuel de 151 h 40				
groupe	échelon 9	échelon 10	échelon 11	échelon 12
1	3 732,40	3 822,70	3 913,00	4 003,30
2	2 852,00	2 921,00	2 990,00	3 059,00
3	2 604,00	2 667,00	2 730,00	2 793,00
4	2 393,20	2 451,10	2 509,00	2 566,90
5	1 984,00	2 032,00	2 080,00	2 128,00
6	1 798,00	1 841,50	1 885,00	1 928,50
7	1 723,60	1 765,30	1 807,00	1 848,70
8	1 612,00	1 651,00	1 690,00	1 729,00
9	1 581,00	1 619,25	1 657,50	1 695,75

Indemnité de déplacement Réf : article VIII.2.2

Le montant de l'indemnité de déplacement est fixé à 91.50 euros, ventilé selon les modalités suivantes :

Chaque repas principal : 16,40 euros

Chambre et petit déjeuner : 58,70 euros

Lorsqu'aux termes des dispositions de la convention, l'employeur a l'obligation de verser au salarié en déplacement professionnel ou en tournée une indemnité de petit déjeuner déconnectée de la nuitée, ladite indemnité de petit déjeuner sera égale à 5,30 euros.

Accord du 27 mars 2009

[Étendu par arr. 23 déc. 2009, JO 30 déc.]

Préambule

Les parties au présent accord réaffirment leur volonté commune de défendre l'emploi culturel et son financement. Elles rappellent qu'il est souhaitable que chaque entreprise mette en place une politique salariale interne.

Elles demandent aux entreprises non soumises à l'obligation de négocier chaque année les salaires, au sens de l'article I.4.2 de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, d'ouvrir des discussions sur les salaires.

Les employeurs regrettent que les budgets actuels alloués à la branche ne permettent pas une politique salariale plus

ambitieuse.

Article 1 Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

Article 2 Revalorisation des salaires minima conventionnels

Article 2.1 Revalorisation des salaires minima de l'article X-4 (catégorie non artiste)

Les parties conviennent dans le cadre de la présente négociation annuelle des salaires d'entériner par anticipation la disparition de la catégorie des EO3 prévue dans l'accord du 20 février 2009 dans l'attente de son extension.

Les parties conviennent que dans le cadre de la présente négociation annuelle des salaires, les minima conventionnels définis à l'article X-4 de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles sont revalorisés à compter du 1^{er} janvier 2009 de la façon suivante :

- Revalorisation de 4.6 % pour les minima EO2
- Revalorisation de 3.5 % pour les minima EO1
- Revalorisation de 2.6 % pour les minima de TAM 3 à Cadres 1

Grille des salaires bruts minima applicable au 1^{er} janvier 2009

pour un horaire mensuel de 151 h 40

Échelon	Dès l'extension de l'accord du 20 février 2009	1	2	3	4
Cadres					
1	Groupe 1	3 088,26	3 180,91	3 273,56	3 366,20
2	Groupe 2	2 359,80	2 430,59	2 501,39	2 572,18
3 Directeur de service	Groupe 3	2 154,60	2 219,24	2 283,88	2 348,51
4 Responsable de secteur(s)	Groupe 4	1 980,18	2 039,59	2 098,99	2 158,40
Techniciens / Agents de maîtrise					
1 Chef de service	Groupe 5	1 641,60	1 690,85	1 740,10	1 789,34
2 Technicien hautement qualifié	Groupe 6	1 487,70	1 532,33	1 576,96	1 621,59
3 Chef d'équipe	Groupe 7	1 426,14	1 468,92	1 511,71	1 554,49
Employés / Ouvriers					
1	Groupe 8	1 345,50	1 385,87	1 426,23	1 466,60
2	Groupe 9	1 333,65	1 373,66	1 413,67	1 453,68

Échelon	Dès l'extension de l'accord du 20 février 2009	5	6	7	8
Cadres					
1	Groupe 1	3 458,85	3 551,50	3 644,15	3 736,79
2	Groupe 2	2 642,98	2 713,77	2 784,56	2 855,36
3 Directeur de service	Groupe 3	2 413,15	2 477,79	2 542,43	2 607,07
4 Responsable de secteur(s)	Groupe 4	2 217,80	2 277,21	2 336,61	2 396,02

Échelon	Dès l'extension de l'accord du 20 février 2009	5	6	7	8
Techniciens / Agents de maîtrise					
1 Chef de service	Groupe 5	1 838,59	1 887,84	1 937,09	1 986,34
2 Technicien hautement qualifié	Groupe 6	1 666,22	1 710,86	1 755,49	1 800,12
3 Chef d'équipe	Groupe 7	1 597,28	1 640,06	1 682,85	1 725,63
Employés / Ouvriers					
1	Groupe 8	1 506,96	1 547,33	1 587,69	1 628,06
2	Groupe 9	1 493,69	1 533,70	1 573,71	1 613,72

Échelon	Dès l'extension de l'accord du 20 février 2009	9	10	11	12
Cadres					
1	Groupe 1	3 829,44	3 922,09	4 014,74	4 107,39
2	Groupe 2	2 926,15	2 996,95	3 067,74	3 138,53
3 Directeur de service	Groupe 3	2 671,70	2 736,34	2 800,98	2 865,62
4 Responsable de secteur(s)	Groupe 4	2 455,42	2 514,83	2 574,23	2 633,64
Techniciens / Agents de maîtrise					
1 Chef de service	Groupe 5	2 035,58	2 084,83	2 134,08	2 183,33
2 Technicien hautement qualifié	Groupe 6	1 844,75	1 889,38	1 934,01	1 978,64
3 Chef d'équipe	Groupe 7	1 768,41	1 811,20	1 853,98	1 896,77
Employés / Ouvriers					
1	Groupe 8	1 668,42	1 708,79	1 749,15	1 769,52
2	Groupe 9	1 653,73	1 693,74	1 733,75	1 773,75

Article 2.2 Revalorisations des minima artistes

Article 2.2.1 Minima conventionnels des artistes engagés par les entreprises artistiques et culturelles

Sous réserve des articles 2-2-2 et 2-2-3 du présent accord, la revalorisation des minima conventionnels des artistes engagés par les entreprises artistiques et culturelles sera de 2 % au 1^{er} janvier 2009, selon la grille des minima ci-après. Sous les mêmes réserves, il est entendu que dès l'extension de l'accord du 20 février 2009 portant modification de la CCNEAC, le taux de 2 % s'appliquera aux nouveaux minima artistes correspondant.

Grille des salaires bruts minima des artistes interprètes applicables au 1^{er} janvier 2009

Salaires artistes interprètes	2007	2009
Contrat de plus de 3 mois		
artistes-interprètes	1 549,34	1 580,33
stagiaire 1 ^{ère} année (– 30 %)	1 084,52	1 106,21

Salaires artistes interprètes	2007	2009
stagiaire 2 ^{ème} année (– 15 %)	1 317,02	1 343,36
Contrat de de 3 mois et moins		
artistes-interprètes	1 639,10	1 671,88
stagiaire 2 ^{ème} année (– 15 %)	1 393,17	1 421,03
Contrat au cachet		
moins de 150 lignes	58,5	59,67
Plus de 150 lignes	66,78	68,12
artistes chorégraphiques	66,78	68,12
Répétitions		
artistes interprètes : SMIC horaire (*) × 4	33,08	34,84
artistes chorégraphiques (maximum de 3 heures)	33,08	34,84
Salaires artistes musiciens		
Cachet de base	94,91	96,81
Répétitions	94,91	96,81
Salaire minimum mensuel	2 373,95	2 421,43
(*) Montant du SMIC horaire au 1 ^{er} juillet 2008 : 8,71 euros.		

Article 2.2.2

Minima conventionnels des artistes musiciens permanents engagés par les ensembles musicaux avec nomenclature

La revalorisation des minima conventionnels des artistes musiciens permanents engagés par les ensembles musicaux avec nomenclature sera de 1 % au 1^{er} janvier 2009, selon la grille des minima ci-après.

Grille des salaires bruts minima des artistes musiciens permanents mensualisés équivalents temps plein par les ensembles musicaux avec nomenclature, applicable au 1^{er} janvier 2009

	2007	2009
Tuttiste	2 811,83	2 839,95
Soliste	2 915,97	2 945,13
Chef de pupitre	3 113,85	3 144,99

Ces minima s'articulent avec les catégories définies dans les orchestres par accord d'entreprise.

En 2009, les musiciens engagés en CDD au sein des formations orchestrales employant des musiciens permanents mensualisés sont rémunérés selon les accords d'entreprise et/ou les usages constants de l'entreprise.

Article 2.2.3

Minima conventionnels des artistes interprètes permanents des chœurs permanents

La revalorisation des minima conventionnels des artistes interprètes permanents des chœurs permanents sera de 2 % au 1^{er} janvier 2009, selon la grille des minima ci-après.

Le montant des salaires bruts minima des artistes interprètes des chœurs permanents pour 151 heures 40 minutes de travail effectif mensuel est fixé de la façon suivante en fonction de l'ancienneté :

Grille des salaires minima des artistes interprètes permanents des chœurs permanents pour 151

heures 40 minutes applicables au 1^{er} janvier 2009

Ancienneté	2007	2009
1 ^{ère} année	1 595,29	1 627,20
de la 2 ^e à la 4 ^e année	1 647,84	1 680,80
de la 5 ^e à la 7 ^e année	1 702,70	1 736,75
de la 8 ^e à la 10 ^e année	1 762,12	1 797,36
de la 11 ^e à la 13 ^e année	1 822,68	1 859,13
de la 14 ^e à la 16 ^e année	1 891,25	1 929,08
17 ^e année	1 942,68	1 981,53
à partir de la 18 ^e année	1 % par an	1 % par an

Article 2.2.4

Artistes musiciens appartenant au secteur des musiques actuelles

Il est entendu que dès l'extension de l'accord du 20 février 2009, le salaire minimum pour une «représentation pour les salles de musiques actuelles inférieure à 300 places, 1^{ère} parties et plateaux découverte» sera de 94,91 euros valorisé du pourcentage négocié dans le cadre du présent accord NAO (2 %) soit 96,81 euros.

Article 3

Revalorisation de l'indemnité de déplacement pour l'année 2009

Vu les nouvelles règles URSSAF applicables au 1^{er} janvier 2003 et la revalorisation des indemnités forfaitaires de déplacement au 1^{er} janvier 2009 ;

Vu les articles VIII.3-a et VIII.4.8-a de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles qui s'alignent sur les taux en vigueur ;

Le montant de l'indemnité de déplacement est actualisé à 92,80 euros, ventilé selon les modalités suivantes :

Chaque repas principal : 16,60 euros

Chambre et petit déjeuner : 59,60 euros

Ce montant entrera en vigueur à la date de signature du présent accord.

Lorsqu'aux termes des dispositions de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, l'employeur a l'obligation de verser au salarié en déplacement professionnel ou en tournée une indemnité de petit déjeuner déconnectée de la nuitée, ladite indemnité de petit déjeuner sera égale à 5,60 euros.

Article 4

Indemnité d'équipement

Les parties conviennent d'entériner par anticipation la prime d'équipement (chaussures et gants) prévue à l'article VII.3.3 de l'accord du 20 février 2009 en l'attente de son extension. Cette indemnité entrera en vigueur en même temps que l'accord soit le mois suivant la date de l'extension de celui-ci.

Ainsi, pour les salariés engagés en contrat à durée déterminée ayant l'obligation de porter des équipements de protection et de sécurité, l'employeur, en respect de ses obligations, fournit ces équipements ou participe aux frais par le versement d'une indemnité par jour partiellement ou totalement travaillé, établie selon les modalités et le calcul suivants.

L'indemnité journalière est la suivante : 1,40 €

Article 5

Modalités d'application de la revalorisation

La revalorisation prévue dans cet accord entend s'appliquer sur les minima en vigueur à ce jour, soit ceux de 2007. Lorsque, dans une entreprise entrant dans le champ d'application défini à l'article 1 du présent accord, un accord collectif d'entreprise, un accord atypique, ou un engagement unilatéral de l'employeur ont prévu une revalorisation générale des salaires pour 2008 et/ou 2009 égale ou supérieure à la revalorisation prévue à l'article 2 du présent accord : ces deux revalorisations ne se cumuleront pas.

Article 6

Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour l'année 2009.

Les parties conviennent de se réunir dans le courant du dernier trimestre 2009, pour négocier sur les salaires de la branche conformément à l'article L. 2241-1 du Code du travail.

Article 7

Dépôt de l'accord

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires à la Direction générale du travail.

Le présent accord sera porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Accord du 12 avril 2010

[Étendu par arr. 5 oct. 2010, JO 12 oct.]

Préambule

Les parties au présent accord réaffirment leur volonté commune de défendre l'emploi culturel et son financement. Elles rappellent qu'il est souhaitable que chaque entreprise mette en place une politique salariale interne.

Elles demandent aux entreprises non soumises à l'obligation de négocier chaque année les salaires, au sens de l'article 1.4.2 de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, d'ouvrir des discussions sur les salaires.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

Article 2

Revalorisation des salaires minima conventionnels

Article 2.1

Minima conventionnels des artistes

Article 2.1.1

Minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles

Les salaires minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles seront revalorisés de 0,9 % au 1^{er} avril 2010, selon la grille des minima ci-après :

Grille des salaires bruts minima des artistes dramatiques et chorégraphiques applicables au 1^{er} avril 2010

Artistes dramatiques		< période de création mensualisée		
Artistes chorégraphiques		< période de répétition mensualisée		
	année >	2010	2011	2012
CDI et CDD > 4 mois	minimum brut mensuel	1788.02	1820.26	1852.52
(stagiaires 1 ^{ère} année - 38 % / 2 ^{ème} année - 15 %)				
CDD < 4 mois	minimum brut mensuel	1889.57	1922.50	1955.44
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)				
CDD < 4 mois	minimum brut mensuel en cas fractionnement	2087.86	2124.58	2161.27
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)				
Artistes dramatiques		répétitions		

Artistes dramatiques		< période de création mensualisée		
Artistes chorégraphiques		< période de répétition mensualisée		
		2010	2011	2012
CDD < 1 mois	service répétition	49.85	50.73	51.59
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)	augmentation par rapport à situation actuelle >			
Artistes chorégraphiques		répétitions		
		2010	2011	2012
CDD < 1 mois	minimum journalier pour 4 heures de travail	49.85	50.73	51.59
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)				
	par heure indivisible au-delà de 4 heures	12.46	12.68	12.89
Artistes dramatiques				représentations
Artistes chorégraphiques				
	année >	2010	2011	2012
CDD < 1 mois	cachet forfaitaire jour			
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)	> si 1 ou 2 cachets dans le mois	112.18	122.47	134.82
	> si Plus de 2 cachets dans le mois	104.97	112.18	117.32

Article 2.1.2 Minimas conventionnels des artistes musiciens

Les minima conventionnels des artistes musiciens sont revalorisés au 1^{er} avril 2010 selon les grilles ci-après :

Artistes musiciens appartenant aux Ensembles musicaux avec nomenclature	
rémunération mensualisée : CDI et CDD > 1 Mois	
Tuttiste	2854.14
Soliste	2959.85
Chef de pupitre	3160.71
Ces minima s'articulent avec les catégories définies dans les orchestres par accord d'entreprise.	
rémunération au cachet	
Le cachet minimum pour la rémunération d'un service indivisible de 3 heures est de : Au-delà, au prorata temporis	97.68
Le cas particulier des ensembles musicaux à nomenclature employant les musiciens en CDI est défini à l'article X.3.3.A	

Les organisations signataires concernées par l'emploi des artistes-musiciens affirment qu'elles resteront attentives à l'évolution des salaires minima des musiciens engagés en CDI au sein des ensembles musicaux avec nomenclature par rapport à celle des musiciens d'autres catégories.

Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux sans nomenclature		
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2447.39
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2545.16
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2692.33

Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux sans nomenclature		
rémunération au cachet		
répétitions		
	Journée de 2 services (6 h et prorata temporis au-delà)	137.94
	Garantie journalière si service totalement isolé	97.68
représentations		
	cas général	137.94
	7 représentations ou plus par 15 jours	121.39
répétitions & représentations		
	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	211.27
Artistes musiciens appartenant au secteur des musiques actuelles		
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2447.39
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2545.16
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2692.33
rémunération au cachet		
répétitions		
	Journée de 2 services	97.77
	Garantie journalière si service isolé	73.33
représentations		
	Cas général	137.94
	7 représentations ou plus par 15 jours	121.39
	salles musiques actuelles < 300 pl	97.68
	première partie	97.68
	plateau découverte	97.68
Artistes musiciens engagés au sein d'autres entreprises		
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2447.49
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2545.16
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2692.33
rémunération au cachet		
répétitions	un service de 3 h	97.68
représentation		97.68

Article 2.1.3 Minima conventionnels des artistes lyriques

Les minima conventionnels des artistes lyriques sont revalorisés au **1^{er} avril 2010**, selon la grille ci-après :

Artiste de chœur		
rémunération mensualisée		
CDI - rémunération variable en fonction de l'ancienneté		
De la 1 ^{ère} à la 4 ^{ème} année		1717.94
De la 5 ^{ème} à la 7 ^{ème} année		1748.91
De la 8 ^{ème} à la 10 ^{ème} année		1809.94
De la 11 ^{ème} à la 13 ^{ème} année		1872.14
De la 14 ^{ème} à la 16 ^{ème} année		1942.58
17 ^{ème} année		1995.40
À partir de la 18 ^{ème} année		1 % par an
CDD droit commun > 1 mois		1755.78
CDD U > 1 mois		1931.35
rémunération au cachet		
répétitions		
	Journées de 2 services	118.35
	Garantie journalière si service totalement isolé	88.77
représentations		
	Cas général	118.35
	Période continue > à 1 semaine	86.17
répétitions & représentations		
	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	191.68
Prime de Feux visée à l'article XVI-5		55.00
Artistes lyrique soliste		
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2248.75
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2248.75
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2473.11
rémunération au cachet		
répétitions		
	Journées de 2 services	137.94
	Garantie journalière si service totalement isolé	97.68
représentations		
	Cas général	137.94
	Période continue > à 1 semaine	121.39
répétitions & représentations		
	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	211.27

Article 2.2

Revalorisation des salaires minima fixés à l'article X-4 (catégorie non artistes)

Les parties conviennent d'améliorer les grilles des minima conventionnels définis à l'article X-4.3 de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles en envisageant un ré-étagement sur 3 ans. Pour 2010 la première phase conduit à revaloriser les salaires minima à compter du 1^{er} Avril 2010 de 0,76 % sur le groupe 9 ; 2,17 % sur le groupe 8 ; 1,77 % sur le groupe 7 ; 1,12 % sur le groupe 6 ; 1,33 % sur le groupe 5 ; 1,15 % sur le groupe 4 ; 1,52 % sur le groupe 3 ; 1,39 % sur le groupe 2 et 1,30 % sur le groupe 1 et comme indiqué dans le tableau ci-dessous.

Grille des salaires bruts minima applicable au 1^{er} avril 2010 pour un horaire mensuel de 151 h 40

Groupe	échelon 1	échelon 2	échelon 3	échelon 4	échelon 5	échelon 6
Groupe 1	3 128,56	3 222,42	3 316,27	3 410,13	3 503,99	3 597,84
Groupe 2	2 392,52	2 464,30	2 536,07	2 607,85	2 679,62	2 751,40
Groupe 3	2 187,39	2 253,01	2 318,63	2 384,26	2 449,88	2 515,50
Groupe 4	2 002,95	2 063,04	2 123,13	2 183,22	2 243,30	2 308,39
Groupe 5	1 663,39	1 713,29	1 763,19	1 813,10	1 863,00	1 912,90
Groupe 6	1 504,34	1 549,47	1 594,60	1 639,73	1 684,86	1 729,99
Groupe 7	1 451,36	1 494,90	1 538,44	1 581,98	1 625,52	1 669,06
Groupe 8	1 374,76	1 416,00	1 457,25	1 498,49	1 539,73	1 580,97
Groupe 9	1 343,77	1 384,08	1 424,40	1 464,71	1 505,02	1 545,34

Groupe	échelon 7	échelon 8	échelon 9	échelon 10	échelon 11	échelon 12
Groupe 1	3 691,70	3 785,56	3 879,41	3 973,27	4 067,13	4 160,98
Groupe 2	2 823,17	2 894,95	2 966,72	3 038,50	3 110,28	3 182,05
Groupe 3	2 581,12	2 646,74	2 712,36	2 777,99	2 843,61	2 909,23
Groupe 4	2 363,48	2 423,57	2 483,66	2 543,75	2 603,84	2 663,92
Groupe 5	1 962,80	2 012,70	2 062,60	2 112,51	2 162,41	2 212,31
Groupe 6	1 775,12	1 820,25	1 865,38	1 910,51	1 955,64	2 000,77
Groupe 7	1 712,60	1 756,15	1 799,69	1 843,23	1 886,77	1 930,31
Groupe 8	1 622,22	1 663,46	1 704,70	1 745,95	1 787,19	1 828,43
Groupe 9	1 585,65	1 625,96	1 666,27	1 706,59	1 746,90	1 787,21

Article 3

Salaires réels

Les parties conviennent que les salaires réels au sens de l'article X-2 alinéa 1 sont revalorisés de 0.5 % au 1^{er} avril 2010 dès lors qu'ils se situent au-dessus des minima conventionnels de branche.

Par dérogation, à l'alinéa précédent, il est entendu que cette revalorisation ne se cumule pas :

1o

Lorsqu'un accord collectif d'entreprise ou un engagement unilatéral de l'employeur a prévu une revalorisation générale des salaires égale ou supérieure à 0,5 % au cours de l'année civile 2010.

2o

Avec une revalorisation individuelle acquise par le salarié dans son emploi dans l'entreprise au cours de l'année civile 2010.

Si la revalorisation prévue dans les deux ci-dessus (1^o et 2^o) est inférieure à 0,5 %, la différence entre la revalorisation prévue au présent article et la revalorisation accordée devra être appliquée.

Article 4 **Revalorisation de l'indemnité de déplacement pour l'année 2010**

Le montant de l'indemnité est actualisé à 93,90 euros, ventilé selon les modalités suivantes :

Chaque repas principal : 16,80 euros

Chambre et petit déjeuner : 60,30 euros

Ce montant entrera en vigueur au 1^{er} avril 2010.

Lorsqu'aux termes des dispositions de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, l'employeur a l'obligation de verser au salarié en déplacement professionnel ou en tournée une indemnité de petit déjeuner déconnectée de la nuitée, ladite indemnité de petit déjeuner sera égale à 5,70 euros.

Article 5 **Indemnité d'équipement**

Conformément à l'article VII.3.3, pour les salariés engagés en contrat à durée déterminée ayant l'obligation de porter des équipements de protection et de sécurité, l'employeur, en respect de ses obligations, fournit ces équipements ou participe aux frais par le versement d'une indemnité brute par jour partiellement ou totalement travaillé.

L'indemnité journalière prévue en ce sens à l'article VII.3.3 est revalorisée à : 1.42 € Brut

Article 6

Tableau indicatif des différentes primes et indemnités

Indemnité de déplacement	93.90 € ventilé comme suit :
	16.80 € chaque repas principal
	60.30 chambre et petit déjeuner
	5.70 € le petit déjeuner seul
Indemnité de panier de l'article VII-1	10 €
Indemnité d'équipement de l'article VII-3-3	1.42 €
Prime de feu habillé de l'article VII-4	12.04 €
Prime de participation au jeu de l'article VII-4	15.85 €

Article 7 **Entrée en vigueur et dépôt de l'accord**

L'accord de salaires 2010 est applicable à compter de sa signature et de la date mentionnée au présent accord, soit au 1^{er} avril 2010, sans effet rétroactif au 1^{er} janvier. Les parties conviennent que le présent accord est applicable aux membres adhérents des organisations signataires au 1^{er} avril 2010. Il sera également porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Barèmes du SYNDEAC au 1^{er} janvier 2010

(Barèmes tenant compte de la revalorisation de 2% prévue par l'accord salaires du 27 mars 2009)

Artistes dramatiques		
Artistes chorégraphiques		
	année >	2010
CDI et CDD> 4 mois	minimum brut mensuel	1772,08
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30%/2 ^{ème} année - 15%)		

Artistes dramatiques		
Artistes chorégraphiques		
CDD< 4 mois	minimum brut mensuel	1872,72
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30%/2 ^{ème} année - 15%)		
CDD< 4 mois	minimum brut mensuel en cas fractionnement	2069,24
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30%/2 ^{ème} année - 15%)		
Artistes dramatiques		répétitions
		2010
CDD< 1 mois	service répétition	49,41
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30%/2 ^{ème} année - 15%)	augmentation par rapport à situation actuelle >	
Artistes chorégraphiques		répétitions
		2010
CDD< 1 mois	minimum journalier pour 4 heures de travail	49,41
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30%/2 ^{ème} année - 15%)		
	par heure indivisible au-delà de 4 heures	12,35
Artistes dramatiques	représentations	
Artistes chorégraphiques		
	année >	2010
CDD< 1 mois	cachet forfaitaire jour	
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30%/2 ^{ème} année - 15%)	> si 1 ou 2 cachets dans le mois	111,18
	> si plus de 2 cachets dans le mois	104,04

Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux sans nomenclature

		1 ^{er} janvier 2010
<i>rémunération mensualisée</i>		
CDI	minimum brut mensuel	2425,66
CDD droit commun> 1 mois	minimum brut mensuel	2522,46
CDD U> 1 mois	minimum brut mensuel	2668,32
<i>rémunération au cachet</i>		
<i>répétitions</i>		
	Journée de 2 services (6 h et prorata temporis au-delà)	136,71
	Garantie journalière si service totalement isolé	96,81
<i>représentations</i>		
	Cas général	136,71
	7 représentations ou plus par 15 jours	120,31
<i>répétitions & représentations</i>		
	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	209,39

Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux avec nomenclature

	1 ^{er} janvier 2010
rémunération mensualisée : CDI et CDD > 1 mois	
<i>Tuttiste</i>	2839,95
<i>Soliste</i>	2945,13
<i>Chef de pupitre</i>	3144,99
<i>Ces minima s'articulent avec les catégories définies dans les orchestres par accord d'entreprise.</i>	
rémunération au cachet	
<i>Le cachet minimum pour la rémunération d'un service indivisible de 3 heures est de :</i> <i>Au-delà, au prorata temporis</i> <i>Le cas particulier des ensembles musicaux à nomenclature employant les musiciens en CDI est défini à l'article X.3.3.A</i>	96,81

Artistes musiciens appartenant au secteur des musiques actuelles

	1 ^{er} janvier 2010
rémunération mensualisée	
<i>CDI</i>	<i>minimum brut mensuel</i> 2425,66
<i>CDD droit commun > 1 mois</i>	<i>minimum brut mensuel</i> 2522,46
<i>CDD U > 1 mois</i>	<i>minimum brut mensuel</i> 2668,32
rémunération au cachet	
répétitions	
	<i>Journée de 2 services</i> 96,9
	<i>Garantie journalière si service isolé</i> 72,68
représentations	
	<i>Cas général</i> 136,71
	<i>7 représentations ou plus par 15 jours</i> 120,31
	<i>salles musiques actuelles < 300pl</i> 96,81
	<i>première partie</i> 96,81
	<i>plateau découverte</i> 96,81

Artistes musiciens engagés au sein d'autres entreprises

	1 ^{er} janvier 2010
rémunération mensualisée	
<i>CDI</i>	<i>minimum brut mensuel</i> 2425,66
<i>CDD droit commun > 1 mois</i>	<i>minimum brut mensuel</i> 2522,46
<i>CDD U > 1 mois</i>	<i>minimum brut mensuel</i> 2668,32
rémunération au cachet	
<i>répétitions</i>	<i>un service de 3 h</i> 96,81
<i>représentation</i>	96,81

Artiste de chœur

		1 ^{er} janvier 2010
rémunération mensualisée		
CDI - rémunération variable en fonction de l'ancienneté		
De la 1 ^{ère} à la 4 ^{ème} année		1 706,00
De la 5 ^{ème} à la 7 ^{ème} année		1 736,75
De la 8 ^{ème} à la 10 ^{ème} année		1 797,36
De la 11 ^{ème} à la 13 ^{ème} année		1 859,13
De la 14 ^{ème} à la 16 ^{ème} année		1 929,08
17 ^{ème} année		1 981,53
À partir de la 18 ^{ème} année		1% par an
CDD droit commun > 1 mois		1740,12
CDD U > 1 mois		1914,13
rémunération au cachet		
répétitions		
	Journée de 2 services	117,30
	Garantie journalière si service totalement isolé	87,98
représentations		
	Cas général	117,30
	Période continue > à 1 semaine	85,41
répétitions & représentations		
	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	189,98

Artistes lyrique soliste

		2010
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2228,70
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2228,70
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2451,06
rémunération au cachet		
répétitions		
	Journée de 2 services	136,71
	Garantie journalière si service totalement isolé	96,81
représentations		
	Cas général	136,71
	Période continue > à 1 semaine	120,31

		2010
<i>répétitions & représentations</i>		
	<i>Journée avec un service de répétition et un service de représentation</i>	209,39

Accord du 15 avril 2011

[Étendu par arr. 13 juill. 2011, JO 22 juill.]

Préambule

Les partenaires sociaux constatent et regrettent que la situation de la branche, compte tenu des stagnations ou des baisses de financements publics, ne permet pas de faire évoluer les salaires en fonction du coût de la vie, ni de réétager comme prévu, la grille des minima non artistiques.

Une nouvelle réunion des partenaires sociaux sera organisée en septembre afin d'examiner la situation économique et d'envisager, s'il y a lieu, une possibilité d'améliorer les évolutions prévues dans ce présent accord, notamment sur les salaires réels.

Article 1

Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

Article 2

Revalorisation des salaires minima conventionnels

Article 2.1

Minima conventionnels des artistes

Article 2.1.1

Minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles

Les salaires minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles sont revalorisés de 1 % au 1^{er} avril 2011 et de 0,6 % au 1^{er} octobre 2011, selon la grille des minima ci-après.

Artistes dramatiques		< période de création mensualisée		
Artistes chorégraphiques		< période de répétition mensualisée		
	année	1 ^{er} avril 2011 + 1 %	1 ^{er} octobre 2011 + 0,6 %	2012
CDI et CDD > 4 mois	minimum brut mensuel	1838,46	1849,49	1852,52
(stagiaires 1 ^{ère} année – 30 % / 2 ^{ème} année – 15 %)				
CDD < 4 mois	minimum brut mensuel	1941,73	1953,38	1955,44
(stagiaires 1 ^{ère} année – 30 % / 2 ^{ème} année – 15 %)				
CDD < 4 mois	minimum brut mensuel en cas fractionnement	2145,83	2158,70	2161,27
(stagiaires 1 ^{ère} année – 30 % / 2 ^{ème} année – 15 %)				
Artistes dramatiques		répétitions		
		1 ^{er} avril 2011 + 1 %	1 ^{er} octobre 2011 + 0,6 %	2012
CDD < 1 mois	service répétition	51,24	51,54	51,59
(stagiaires 1 ^{ère} année – 30 % / 2 ^{ème} année – 15 %)	augmentation par rapport à situation actuelle			
Artistes chorégraphiques		répétitions		

Artistes dramatiques		< période de création mensualisée		
Artistes chorégraphiques		< période de répétition mensualisée		
		1 ^{er} avril 2011 + 1 %	1 ^{er} octobre 2011 + 0,6 %	2012
CDD < 1 mois	minimum journalier pour 4 heures de travail	51,24	51,54	51,59
(stagiaires 1 ^{ère} année – 30 % / 2 ^{ème} année – 15 %)				
	par heure indivisible au-delà de 4 heures	12,81	12,88	12,89
Artistes dramatiques		représentations		
Artistes chorégraphiques				
	année	1 ^{er} avril 2011 + 1 %	1 ^{er} octobre 2011 + 0,6 %	2012
CDD < 1 mois	cachet forfaitaire jour			
(stagiaires 1 ^{ère} année – 30 % / 2 ^{ème} année – 15 %)	> si 1 ou 2 cachets dans le mois	123,69	124,44	134,82
	> si Plus de 2 cachets dans le mois	113,30	113,98	117,32

Article 2.1.2 Minima conventionnels des artistes musiciens

Les minima conventionnels des artistes musiciens sont revalorisés de 1 % au 1^{er} avril 2011 et de 0.6 % au 1^{er} octobre 2011 selon les grilles ci-après :

Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux avec nomenclature		
	1 ^{er} avril 2011 + 1 %	1 ^{er} octobre 2011 + 0,6 %
Salaire mensuel minimum d'embauche : CDI et CDD > 1 mois		
Tuttiste	2 882,68	2 899,98
Soliste	2 989,45	3 007,39
Chef de pupitre	3 192,32	3 211,47
Ces minima s'articulent avec les catégories définies dans les orchestres par accord d'entreprise.		
Rémunération au cachet		
Le cachet minimum pour la rémunération d'un service indivisible de 3 heures est de : Au-delà, au prorata temporis	98,66	99,25
Le cas particulier des ensembles musicaux à nomenclature employant les musiciens en CDI est défini à l'article X.3.3.A		

Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux sans nomenclature			
		1 ^{er} avril 2011 + 1 %	1 ^{er} octobre 2011 + 0.6 %
rémunération mensualisée			
CDI	minimum brut mensuel	2 471,86	2 486,70
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 570,61	2 586,04
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 719,25	2 735,57
rémunération au cachet répétitions			

Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux sans nomenclature			
	Journée de 2 services (6 h et prorata temporis au-delà)	139,32	140,16
	Garantie journalière si service totalement isolé	98,66	99,25
représentations			
	Cas général	139,32	140,16
	7 représentations ou plus par 15 jours	122,60	123,34
répétitions & représentations			
	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	213,38	214,66

Artistes musiciens appartenant au secteur des musiques actuelles			
		1 ^{er} avril 2011 + 1 %	1 ^{er} octobre 2011 + 0,6 %
rémunération mensualisée			
CDI	minimum brut mensuel	2 471,86	2 486,70
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 570,61	2 586,04
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 719,25	2 735,57
rémunération au cachet			
répétitions			
	Journée de 2 services (montant à verser sous la forme de 2 cachets)	98,75	99,34
	Garantie journalière si service isolé	74,06	74,51
représentations			
	Cas général	139,32	140,16
	7 représentations ou plus par 15 jours	122,60	123,34
	salles musiques actuelles < 300 pl	98,66	99,25
	première partie	98,66	99,25
	plateau découverte	98,66	99,25

Artistes musiciens engagés au sein d'autres entreprises			
		1 ^{er} avril 2011 + 1 %	1 ^{er} octobre 2011 + 0,6 %
rémunération mensualisée			
CDI	minimum brut mensuel	2 471,96	2 486,80
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 570,61	2 586,04
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 719,25	2 735,57
rémunération au cachet			
répétitions	un service de 3 h	98,66	99,25
représentation		98,66	99,25

Article 2.1.3 Minima conventionnels des artistes lyriques

Les minima conventionnels des artistes lyriques sont revalorisés de 1 % au 1^{er} avril 2011 et de 0,6 % au 1^{er} octobre 2011, selon la grille ci-après :

Artiste de chœur			
		1 ^{er} avril 2011 + 1 %	1 ^{er} octobre 2011 + 0,6 %
rémunération mensualisée			
CDI			
rémunération variable en fonction de l'ancienneté			
De la 1 ^{ère} à la 4 ^{ème} année		1 735,12	1 745,53
De la 5 ^{ème} à la 7 ^{ème} année		1 766,40	1 777,00
De la 8 ^{ème} à la 10 ^{ème} année		1 828,04	1 839,01
De la 11 ^{ème} à la 13 ^{ème} année		1 890,86	1 902,21
De la 14 ^{ème} à la 16 ^{ème} année		1 962,01	1 973,78
17 ^{ème} année		2 015,35	2 027,45
À partir de la 18 ^{ème} année		1 % par an	
CDD droit commun > 1 mois		1 773,34	1 783,98
CDD U > 1 mois		1 950,66	1 962,37
rémunération au cachet			
répétitions			
	Journée de 2 services	119,53	120,25
	Garantie journalière si service totalement isolé	89,66	90,20
représentations			
	Cas général	119,53	120,25
	Période continue > à 1 semaine	87,03	87,55
répétitions & représentations			
	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	193,60	194,76
Prime de Feux visée à l'article XVI-5		55,55	55,88

Artiste lyrique soliste			
		1 ^{er} avril 2011 + 1 %	1 ^{er} octobre 2011 + 0,6 %
rémunération mensualisée			
CDI	minimum brut mensuel	2 271,24	2 284,86
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 271,24	2 284,86
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 497,84	2 512,83
rémunération au cachet			
répétitions			
	Journée de 2 services	139,32	140,16

Artiste lyrique soliste			
	Garantie journalière si service totalement isolé	98,66	99,25
représentations			
	Cas général	139,32	140,16
	Période continue > à 1 semaine	122,60	123,34
répétitions & représentations			
	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	213,38	214,66

Article 2.2

Revalorisation des salaires minima fixés à l'article X-4 (catégorie non artistes)

Les parties conviennent que les minima conventionnels définis à l'article X-4 (grille des salaires bruts minima pour un horaire de 151 h 40) sont revalorisés en deux temps :

— Une première revalorisation de 1 % au 1^{er} avril 2011, selon la grille des minima ci-après.

	échelon 1	échelon 2	échelon 3	échelon 4	échelon 5	échelon 6
Groupe 1	3 159,85	3 254,64	3 349,44	3 444,23	3 539,03	3 633,82
Groupe 2	2 416,45	2 488,94	2 561,43	2 633,93	2 706,42	2 778,91
Groupe 3	2 209,26	2 275,54	2 341,82	2 408,10	2 474,38	2 540,65
Groupe 4	2 022,98	2 083,67	2 144,36	2 205,05	2 265,74	2 326,43
Groupe 5	1 680,02	1 730,42	1 780,83	1 831,23	1 881,63	1 932,03
Groupe 6	1 519,38	1 564,96	1 610,55	1 656,13	1 701,71	1 747,29
Groupe 7	1 465,87	1 509,85	1 553,83	1 597,80	1 641,78	1 685,75
Groupe 8	1 388,51	1 430,16	1 471,82	1 513,47	1 555,13	1 596,78
Groupe 9	1 365,00	1 405,95	1 446,90	1 487,85	1 528,80	1 569,75

	échelon 7	échelon 8	échelon 9	échelon 10	échelon 11	échelon 12
Groupe 1	3 728,62	3 823,41	3 918,21	4 013,00	4 107,80	4 202,59
Groupe 2	2 851,41	2 923,90	2 996,39	3 068,89	3 141,38	3 213,87
Groupe 3	2 606,93	2 673,21	2 739,49	2 805,77	2 872,04	2 938,32
Groupe 4	2 387,12	2 447,81	2 508,49	2 569,18	2 629,87	2 690,56
Groupe 5	1 982,43	2 032,83	2 083,23	2 133,63	2 184,03	2 234,43
Groupe 6	1 792,87	1 838,45	1 884,04	1 929,62	1 975,20	2 020,78
Groupe 7	1 729,73	1 773,71	1 817,68	1 861,66	1 905,64	1 949,61
Groupe 8	1 638,44	1 680,09	1 721,75	1 763,40	1 805,06	1 846,72
Groupe 9	1 610,70	1 651,65	1 692,60	1 733,55	1 774,50	1 815,45

Nota : Le minima du 1^{er} échelon du groupe 9 est équivalent au SMIC mensuel (pour 151 H 40 mn) au 1^{er} janvier 2011.

— Une deuxième revalorisation de 0.6% au 1^{er} octobre 2011, selon la grille des minima ci-après

	échelon 1	échelon 2	échelon 3	échelon 4	échelon 5	échelon 6
Groupe 1	3 178,80	3 274,17	3 369,53	3 464,90	3 560,26	3 655,63
Groupe 2	2 430,94	2 503,87	2 576,80	2 649,73	2 722,66	2 795,59
Groupe 3	2 222,52	2 289,20	2 355,87	2 422,55	2 489,22	2 555,90
Groupe 4	2 035,12	2 096,17	2 157,22	2 218,28	2 279,33	2 340,38
Groupe 5	1 690,10	1 740,81	1 791,51	1 842,21	1 892,92	1 943,62
Groupe 6	1 528,50	1 574,35	1 620,21	1 666,06	1 711,92	1 757,77
Groupe 7	1 474,67	1 518,91	1 563,15	1 607,39	1 651,63	1 695,87
Groupe 8	1 396,84	1 438,74	1 480,65	1 522,55	1 564,46	1 606,36
Groupe 9	1 365,36	1 406,32	1 447,28	1 488,24	1 529,20	1 570,16

	échelon 7	échelon 8	échelon 9	échelon 10	échelon 11	échelon 12
Groupe 1	3 750,99	3 846,35	3 941,72	4 037,08	4 132,45	4 227,81
Groupe 2	2 868,51	2 941,44	3 014,37	3 087,30	3 160,23	3 233,16
Groupe 3	2 622,57	2 689,25	2 755,92	2 822,60	2 889,28	2 955,95
Groupe 4	2 401,44	2 462,49	2 523,55	2 584,60	2 645,65	2 706,71
Groupe 5	1 994,32	2 045,03	2 095,73	2 146,43	2 197,14	2 247,84
Groupe 6	1 803,63	1 849,48	1 895,34	1 941,19	1 987,05	2 032,90
Groupe 7	1 740,11	1 784,35	1 828,59	1 872,83	1 917,07	1 961,31
Groupe 8	1 648,27	1 690,17	1 732,08	1 773,99	1 815,89	1 857,80
Groupe 9	1 611,12	1 652,08	1 693,04	1 734,00	1 774,96	1 815,92

Article 3 Salaires réels

Les parties conviennent que les salaires réels au sens de l'article X-2 alinéa 1 sont revalorisés de 0,5 % au 1^{er} avril 2011 dès lors qu'ils se situent au-dessus des minima conventionnels de branche.

Par dérogation, à l'alinéa précédent, il est entendu que cette revalorisation ne se cumule pas :

1^o Lorsqu'un accord collectif d'entreprise ou un engagement unilatéral de l'employeur a prévu une revalorisation générale des salaires égale ou supérieure à 0,5 % au cours de l'année civile 2011.

2^o avec une revalorisation individuelle acquise par le salarié dans son emploi dans l'entreprise au cours de l'année civile 2011.

Si la revalorisation prévue dans les deux cas ci-dessus (1^o et 2^o) est inférieure à 0,5 %, la différence entre la revalorisation prévue au présent article et la revalorisation accordée devra être appliquée.

Article 4 Revalorisation de l'indemnité de déplacement pour l'année 2011

Le montant de l'indemnité de déplacement est actualisé à 95.40 euros, ventilé selon les modalités suivantes:

Chaque repas principal : 17.10 euros

Chambre et petit déjeuner : 61.20 euros

Ce montant entrera en vigueur au 1^{er} avril 2011.

Lorsqu'aux termes des dispositions de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, l'employeur a l'obligation de verser au salarié en déplacement professionnel ou en tournée une indemnité de petit déjeuner déconnectée de la nuitée, ladite indemnité de petit déjeuner sera égale à 5,80 euros.

Article 5 Indemnité d'équipement

Conformément à l'article VII.3.3, pour les salariés engagés en contrat à durée déterminée ayant l'obligation de porter des équipements de protection et de sécurité, l'employeur, en respect de ses obligations, fournit ces équipements ou participe aux frais par le versement d'une indemnité brute par jour partiellement ou totalement travaillé.

L'indemnité journalière prévue en ce sens à l'article VII.3.3. est revalorisée à 1,44 € brut à compter du 1^{er} avril 2011.

Article 6 Tableau indicatif des différentes primes et indemnités

Indemnité de déplacement (article VIII)	95,40 € ventilé comme suit 17,10 € chaque repas principal 61,20 € chambre et petit déjeuner 5,80 € le petit déjeuner seul
Indemnité de panier (article VII-1)	10,00 €
Indemnité d'équipement (article VII-3-3)	1,44 €
Prime de feu habillé (article VII-4)	12,10 €
Prime de participation au jeu (article VII-4)	15,93 €

Ces différentes indemnités et primes entrent en vigueur au 1^{er} avril 2011.

Article 7 Entrée en vigueur et dépôt de l'accord

L'accord de salaires 2011 est applicable à compter de sa signature et de la date mentionnée au présent accord, soit au 1^{er} avril 2011, sans effet rétroactif au 1^{er} janvier. Les parties conviennent que le présent accord est applicable aux membres adhérents des organisations signataires au 1^{er} avril 2011. Il sera également porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Procès-verbal de désaccord du 29 mars 2012

[Nonétendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SCC ;

SYNAVI ;

PROFEDIM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

SNAPAC ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC ;

SNM FO ;

FNSAC ;

F3C CFDT ;

SNAPPS CGC ;

SNSV FO.

Les partenaires sociaux de la branche se sont réunis en négociation annuelle obligatoire (NAO), conformément aux articles L. 2241-1 et suivants du Code du travail, les 25 janvier, 21 février, 12 mars (réunions dont les comptes rendus ont été validés par les parties) et 29 mars 2012

Au cours de ces négociations, les parties ont fait valoir leurs demandes et propositions respectives.

Les demandes du collège salariés étaient notamment les suivantes :

- Pour la CFDT : + 2,5% sur les salaires minima des emplois artistiques et des emplois autres qu'artistiques, avec une réflexion sur les salaires réels, après la proposition des employeurs ;
- Pour la CGT : + 2% sur les salaires minima des emplois artistiques et des emplois non artistiques et un minimum de + 1% sur les salaires réels ;
- Pour la FO : + 2,5% sur les salaires minima des emplois artistiques et des emplois non artistiques avec une réflexion sur les réels (les minima se rapprochant des réels) ;
- Pour la CFTC : + 2,5% sur les salaires minima des emplois artistiques et des emplois non artistiques ;
- Pour la CGC : + 2% sur les salaires minima des emplois artistiques et des emplois non artistiques et un minimum de + 1% sur les salaires réels.

Les propositions salariales faites par le collège employeurs étaient notamment les suivantes :

- Une revalorisation des salaires réels au 1^{er} avril 2012 de + 0,3%
- Une revalorisation de l'ensemble des salaires minima au 1^{er} avril 2012 de 0,3% avec une revalorisation spécifique de 2,42% pour les groupes 8 et 9 de la catégorie non artistes.
- Une revalorisation des différentes indemnités et primes au 1^{er} avril 2012 selon le tableau suivant :

Indemnité de déplacement (article VIII)	97,00 € ventilé comme suit 17,40 € chaque repas principal 62,20 € chambre et petit déjeuner 5,90 € le petit déjeuner seul
Indemnité de panier (article VII-1)	10,00
Indemnité d'équipement (article VII-3-3)	1,45
Prime de feu habillé (article VII-4)	12,14
Prime de participation au jeu (article VII-4)	15,98

Ces propositions ont été formalisées dans un projet d'accord daté du 15 mars 2012, transmis aux syndicats de salariés et disponible pour signature, entre le 16 mars et le 28 mars 2012.

Ce projet d'accord n'ayant été ratifié par aucune organisation syndicale de salariés, le présent procès-verbal de désaccord sur la négociation annuelle des salaires est établi ce jour.

Le présent document fera l'objet d'un dépôt à la DGT (art D. 2231-2 code du travail) par le collège employeurs.

Les organisations d'employeurs à ce jour entendent ne prendre aucun engagement unilatéral sur les questions soumises à négociation.

Les parties indiquent que la question de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a été prise en compte dans le cadre du rapport annuel de branche pour la négociation annuelle des salaires (adressé courant novembre aux syndicats de salariés). Par ailleurs, un groupe de travail de la CMP a été mis en place et s'est réuni à plusieurs reprises depuis juin 2011 (réunions paritaires les 8 juin 2011, 27 octobre 2011, 26 janvier 2012 et 7 mars 2012), avec la réalisation d'une étude spécifique commandée à Audiens, en vue de négocier un accord sur le sujet. La négociation se poursuit.

Accord du 24 juillet 2012

[Étendu par arr. 14 nov. 2013, JO 30 nov., applicable compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;
 CPDO ;
 SYNOLYR ;
 SMA ;
 SCC ;
 SYNAVI ;
 PROFEDIM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;
 SNAPAC ;
 SFA CGT ;
 SNAM CGT ;
 SYNPTAC ;
 SNM FO ;
 FNSAC ;
 FC CFTC ;
 F3C CFDT ;
 SNLA ;
 SNAPS CGC ;
 SNSV FO ;
 SNACOPVA.

Salaires des artistes dramatiques et chorégraphiques

Réf : Articles X.3.1 et X.3.2

Artistes dramatiques		période de création mensualisée
Artistes chorégraphiques		période de répétition mensualisée
	année >	2012
CDI et CDD > 4 mois	minimum brut mensuel	1852,52
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)		
CDD < 4 mois	minimum brut mensuel	1955,44
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)		
CDD < 4 mois	minimum brut mensuel en cas fractionnement *	2161,27
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)		
Artistes dramatiques		répétitions
Artistes chorégraphiques		répétitions et activités connexes
	année >	2012
CDD < 1 mois	service répétition	51,59
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)		
Artistes dramatiques		représentations
Artistes chorégraphiques		représentations
	année >	2012
CDD < 1 mois	cachet forfaitaire jour	

Artistes dramatiques		période de création mensualisée
Artistes chorégraphiques		période de répétition mensualisée
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)	> si 1 ou 2 cachets dans le mois	134,82
	> si Plus de 2 cachets dans le mois	117,32
* Pour les conditions du fractionnement, se reporter aux titres XIII et XIV		

Salaire des artistes lyriques

Ref : Articles X.3.4

La partie du tableau intitulé «artiste de chœur» concernant la rémunération mensualisée des CDI est modifiée comme suit :

Artiste de Chœur	au 1 ^{er} janvier 2013	au 1 ^{er} janvier 2014
rémunération mensualisée		
CDI		
rémunération variable en fonction de l'ancienneté		
De la 1 ^{ère} à la 3 ^{ème} année	1798,5	1852,52
De la 4 ^{ème} à la 6 ^{ème} année	1843,4	1898,83
De la 7 ^{ème} à la 9 ^{ème} année	1907,98	1965,29
De la 10 ^{ème} à la 12 ^{ème} année	1974,76	2034,08
De la 13 ^{ème} à la 15 ^{ème} année	2043,88	2105,27
De la 16 ^{ème} à la 18 ^{ème} année	2105,2	2168,43
à partir de la 19 ^{ème} année	3 % tous les 3 ans	3 % tous les 3 ans

Accord du 3 décembre 2012

[Étendu par arr. 29 mars 2013, JO 10 avr., applicable aux membres adhérents des organisations signataires au 1^{er} déc. 2012]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPDO ;
 PROFEDIM ;
 SMA ;
 SYNDEAC ;
 SNSP ;
 SYNOLYR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;
 FCCS CFE-CGC ;
 SNACOPVA CFE-CGC ;
 SNAPS CFE-CGC ;
 F3C CFDT ;
 SYNPTAC CGT.

Article 1
Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique au personnel des emplois autres qu'artistiques des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

Ces emplois sont classifiés et nomenclaturés à l'article XI-3 de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelle.

Article 2
Revalorisation des salaires minima fixés à l'article X-4 (catégorie non artistes)

Les parties conviennent que les minima conventionnels définis à l'article X-4 (grille des salaires bruts minima pour un horaire de 151 h 40) sont revalorisés au 1^{er} décembre 2012 :

— Groupe 9 : revalorisation de 4,42 % par rapport à la grille des minima au 1^{er} octobre 2011 des échelons 1 à 12 (soit pour l'échelon 1, un salaire minimum de 1.425,67 équivalent au SMIC mensuel pour 151 h 40 mn au 1^{er} juillet 2012),

— Groupe 8 : revalorisation de 4,42 % par rapport à la grille des minima au 1^{er} octobre 2011 des échelons 1 à 12 (soit pour l'échelon 1, un salaire minimum de 1.458,58 €)

— Groupes 7 à 1 : revalorisation de 0,3 % par rapport à la grille des minima au 1^{er} octobre 2011 des échelons 1 à 12

Ainsi, la grille des minima est la suivante :

	échelon 1	échelon 2	échelon 3	échelon 4	échelon 5	échelon 6	échelon 7	échelon 8	échelon 9	échelon 10	échelon 11	échelon 12
Groupe 1	3 188,34	3 283,99	3 379,64	3 475,29	3 570,94	3 666,59	3 762,24	3 857,89	3 953,54	4 049,19	4 144,84	4 240,49
Groupe 2	2 438,24	2 511,38	2 584,53	2 657,68	2 730,83	2 803,97	2 877,12	2 950,27	3 023,41	3 096,56	3 169,71	3 242,85
Groupe 3	2 229,19	2 296,06	2 362,94	2 429,81	2 496,69	2 563,57	2 630,44	2 697,32	2 764,19	2 831,07	2 897,94	2 964,82
Groupe 4	2 041,22	2 102,46	2 163,70	2 224,93	2 286,17	2 347,41	2 408,64	2 469,88	2 531,12	2 592,35	2 653,59	2 714,83
Groupe 5	1 695,17	1 746,03	1 796,88	1 847,74	1 898,60	1 949,45	2 000,31	2 051,16	2 102,02	2 152,87	2 203,73	2 254,58
Groupe 6	1 533,09	1 579,08	1 625,07	1 671,06	1 717,06	1 763,05	1 809,04	1 855,03	1 901,03	1 947,02	1 993,01	2 039,00
Groupe 7	1 479,09	1 523,47	1 567,84	1 612,21	1 656,58	1 700,96	1 745,33	1 789,70	1 834,08	1 878,45	1 922,82	1 967,19
Groupe 8	1 458,58	1 502,34	1 546,09	1 589,85	1 633,61	1 677,37	1 721,12	1 764,88	1 808,64	1 852,40	1 896,15	1 939,91
Groupe 9	1 425,67	1 468,44	1 511,21	1 553,98	1 596,75	1 639,52	1 682,29	1 725,06	1 767,83	1 810,60	1 853,37	1 896,14

Article 3

Entrée en vigueur et dépôt de l'accord

Les parties conviennent que le présent accord est applicable aux membres adhérents des organisations signataires au 1^{er} décembre 2012. Il sera porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Accord du 6 mai 2013

[Étendu par arr. 19 août 2013, JO 27 août et arr. 19 nov. 2013, JO 29 nov., applicable au 1^{er} avr. 2013]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SCC ;

PROFEDIM ;

SNSP ;

SYNAVI ;
SYNDEAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNAPS CFE CGC ;
SYNPAC CGT.

Article 1 **Champ d'application de l'accord**

Le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

Article 2 **Revalorisation des salaires minima conventionnels**

Article 2.1 **Minima conventionnels des artistes**

Article 2.1.1 **Minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles**

Les salaires minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles sont revalorisés de 0.6 % au 1^{er} avril 2013, selon la grille des minima ci-après.

Artistes dramatiques		< période de création mensualisée
Artistes chorégraphiques		< période de répétition mensualisée
		1 ^{er} avril 2013
CDI et CDD > 4 mois (stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année -15 %)	minimum brut mensuel	1 863,64
CDD < 4 mois (stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année -15 %)	minimum brut mensuel	1 967,17
CDD < 4 mois (stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)	minimum brut mensuel en cas fractionnement	2 174,24
Artistes dramatiques		répétitions
		1 ^{er} avril 2013
CDD < 1 mois (stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année -15 %)	service répétition augmentation par rapport à situation actuelle	51,90
Artistes chorégraphiques		répétitions
		1 ^{er} avril 2013
CDD < 1 mois (stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année -15 %)	minimum journalier pour 4 heures de travail	51,90
	par heure indivisible au-delà de 4 heures	12,97
Artistes dramatiques		représentations
Artistes chorégraphiques		
		1 ^{er} avril 2013
CDD < 1 mois (stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année -15 %)	cachet forfaitaire jour	
	> si 1 ou 2 cachets dans le mois	135,63
	> si plus de 2 cachets dans le mois	118,02

Article 2.1.2
Minima conventionnels des artistes musiciens

Les minima conventionnels des artistes musiciens sont revalorisés de 0,6 % au 1^{er} avril 2013 selon les grilles ci-après :

Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux avec nomenclature	1 ^{er} avril 2013
Salaire mensuel minimum d'embauché : CDI et CDD > 1 MOIS	
Tuttiste	2 917,38
Soliste	3 025,43
Chef de pupitre	3 230,71
Ces minima s'articulent avec les catégories définies dans les orchestres par accord d'entreprise.	
rémunération au cachet	
Le cachet minimum pour la rémunération d'un service indivisible de 3 heures est de :	99,84
Au-delà, au prorata temporis Le cas particulier des ensembles musicaux à nomenclature employant les musiciens en CDI est défini à l'article X.3.3.A	

Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux sans nomenclature	1 ^{er} avril 2013
rémunération mensualisée	
CDI	minimum brut mensuel 2501,62
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel 2 601,55
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel 2 751,98
rémunération au cachet	
répétitions	
	Journée de 2 services (6 h et prorata temporis au-delà) 141,00
	Garantie journalière si service totalement isolé 99,84
représentations	
	Cas général 141,00
	7 représentations ou plus par 15 jours 124,08
répétitions & représentations	
	Journée avec un service de répétition et un service de représentation 215,95

Artistes musiciens appartenant au SECTEUR DES MUSIQUES ACTUELLES	1 ^{er} avril 2013
rémunération mensualisée	
CDI	minimum brut mensuel 2 501,62
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel 2 601,55
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel 2 751,98
rémunération au cachet	
répétitions	

Artistes musiciens appartenant au SECTEUR DES MUSIQUES ACTUELLES		1 ^{er} avril 2013
	Journée de 2 services (montant à verser sous la forme de 2 cachets)	99,94
	Garantie journalière si service isolé	74,95
représentations		
	Cas général	141,00
	7 représentations ou plus par 15 jours	124,08
	salles musiques actuelles < 300 pl	99,84
	première partie	99,84
	plateau découverte	99,84

Artistes musiciens engagés au sein d'autres entreprises		1 ^{er} avril 2013
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 501,72
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 601,55
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 751,98
rémunération au cachet		
répétitions	un service de 3 h	99,84
représentation		99,84

Article 2.1.3 Minima conventionnels des artistes lyriques

Les minima conventionnels des artistes de chœur sont revalorisés de 0,6 % au 1^{er} avril 2013. Cette revalorisation de 0,6 % s'appliquera également sur les minima pour les rémunérations mensualisées des CDI, négociés au 1^{er} janvier 2014 dans le cadre de l'accord du 24 juillet 2012.

Artiste de chœur		1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} janvier 2014
rémunération mensualisée			
CDI rémunération variable en fonction de l'ancienneté			
De la 1 ^{ère} à la 3 ^{ème} année		1 809,29	1 863,64
De la 4 ^{ème} à la 6 ^{ème} année		1 854,46	1 910,22
De la 7 ^{ème} à la 9 ^{ème} année		1 919,43	1 977,08
De la 10 ^{ème} à la 12 ^{ème} année		1 986,61	2 046,28
De la 13 ^{ème} à la 15 ^{ème} année		2 056,14	2 117,90
De la 16 ^{ème} à la 18 ^{ème} année		2 117,83	2 181,44
À partir de la 19 ^{ème} année		3 % tous les 3 ans	3 % tous les 3 ans

Artiste de chœur		1 ^{er} avril 2013	1 ^{er} janvier 2014
CDD droit commun > 1 mois		1 794,68	
CDD U > 1 mois		1 974,14	
rémunération au cachet			
répétitions	Journée de 2 services	120,97	
	Garantie journalière si service totalement isolé	90,74	
représentations	Cas général	120,97	
	Période continue > à 1 semaine	88,08	
répétitions & représentations Prime de Feux visée à l'article XVI-5	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	195,93	
		56,22	

Les minima conventionnels des artistes lyriques solistes sont revalorisés de 0,6 % au 1^{er} avril 2013, selon la grille ci-après.

Artiste lyrique soliste		1 ^{er} avril 2013
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 298,57
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 298,57
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 527,91
rémunération au cachet		
répétitions	Journée de 2 services	141,00
	Garantie journalière si service totalement isolé	99,84
représentations	Cas général	141,00
	Période continue > à 1 semaine	124,08
répétitions & représentations	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	215,95

Article 2.2

Revalorisation des salaires minima fixés à l'article X-4 (catégorie non artistes)

Les parties conviennent que les minima conventionnels définis à l'article X-4 (grille des salaires bruts minima pour un horaire de 151 h 40) sont revalorisés au 1^{er} avril 2013 :

- Groupe 9 : SMIC mensuel pour 151 h 40 mn au 1^{er} janvier 2013 (soit 1^{er} échelon, 1 430,22 €),
- Groupe 8 : revalorisation de 2 % par rapport à la grille des minima au 1^{er} décembre 2012 des échelons 1 à 12
- Groupe 7 : revalorisation de 2,5 % par rapport à la grille des minima au 1^{er} décembre 2012 des échelons 1 à 12
- Groupe 6 : revalorisation de 1,5 % par rapport à la grille des minima au 1^{er} décembre 2012 des échelons 1 à 12
- Groupe 5 : revalorisation de 1 % par rapport à la grille des minima au 1^{er} décembre 2012 des échelons 1 à 12
- Groupe 2 à 4 : revalorisation de 0,8 % par rapport à la grille des minima au 1^{er} décembre 2012 des échelons 1 à 12
- Groupe 1 : pas de revalorisation

	échelon 1	échelon 2	échelon 3	échelon 4
Groupe 1	3 188,34	3 283,99	3 379,64	3 475,29
Groupe 2	2 457,74	2 531,47	2 605,21	2 678,94
Groupe 3	2 247,02	2 314,43	2 381,84	2 449,25
Groupe 4	2 057,55	2 119,28	2 181,01	2 242,73
Groupe 5	1 712,13	1 763,49	1 814,85	1 866,22
Groupe 6	1 556,08	1 602,76	1 649,45	1 696,13
Groupe 7	1 516,07	1 561,55	1 607,03	1 652,52
Groupe 8	1 487,75	1 532,38	1 577,02	1 621,65
Groupe 9	1 430,22	1 473,13	1 516,03	1 558,94

	échelon 5	échelon 6	échelon 7	échelon 8
Groupe 1	3 570,94	3 666,59	3 762,24	3 857,89
Groupe 2	2 752,67	2 826,40	2 900,14	2 973,87
Groupe 3	2 516,66	2 584,07	2 651,48	2 718,89
Groupe 4	2 304,46	2 366,19	2 427,91	2 489,64
Groupe 5	1 917,58	1 968,95	2 020,31	2 071,67
Groupe 6	1 742,81	1 789,49	1 836,18	1 882,86
Groupe 7	1 698,00	1 743,48	1 788,96	1 834,44
Groupe 8	1 666,28	1 710,91	1 755,55	1 800,18
Groupe 9	1 601,85	1 644,75	1 687,66	1 730,57

	échelon 9	échelon 10	échelon 11	échelon 12
Groupe 1	3 953,54	4 049,19	4 144,84	4 240,49
Groupe 2	3 047,60	3 121,33	3 195,07	3 268,80
Groupe 3	2 786,31	2 853,72	2 921,13	2 988,54
Groupe 4	2 551,37	2 613,09	2 674,82	2 736,54
Groupe 5	2 123,04	2 174,40	2 225,76	2 277,13
Groupe 6	1 929,54	1 976,22	2 022,91	2 069,59
Groupe 7	1 879,93	1 925,41	1 970,89	2 016,37
Groupe 8	1 844,81	1 889,44	1 934,08	1 978,71
Groupe 9	1 773,47	1 816,38	1 859,29	1 902,19

Article 3 Revalorisation de l'indemnité de déplacement pour l'année 2013

Le montant de l'indemnité de déplacement est actualisé à 98.70 euros, ventilé selon les modalités suivantes :

Chaque repas principal : 17.70 euros

Chambre et petit déjeuner : 63.60 euros

Ce montant entrera en vigueur au 1^{er} avril 2013.

Lorsqu'aux termes des dispositions de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, l'employeur a l'obligation de verser au salarié en déplacement professionnel ou en tournée une indemnité de petit déjeuner déconnectée de la nuitée, ladite indemnité de petit déjeuner sera égale à 6,00 euros.

Article 4 **Indemnité d'équipement, prime de feu habillé, prime de participation au jeu**

Conformément à l'article VII.3.3, pour les salariés engagés en contrat à durée déterminée ayant l'obligation de porter des équipements de protection et de sécurité, l'employeur, en respect de ses obligations, fournit ces équipements ou participe aux frais par le versement d'une indemnité brute par jour partiellement ou totalement travaillé.

L'indemnité journalière prévue en ce sens à l'article VII.3.3 est revalorisée de 0.6 % à 1,45 € brut à compter du 1^{er} avril 2013.

Cette revalorisation de 0.6 % au 1^{er} avril 2013 s'applique également à la prime de feu habillé et à la prime de participation au jeu, prévues à l'article VII.4.

Article 5 **Tableau des différentes primes et indemnités**

Indemnité de déplacement (article VIII)	98,70 € ventilé comme suit
	17,70 € chaque repas principal
	63,30 € chambre et petit déjeuner
	6,00 € le petit déjeuner seul
Indemnité de panier (article VII-1)	10,00
Indemnité d'équipement (article VII-3-3)	1,45
Prime de feu habillé (article VII-4)	12,17
Prime de participation au jeu (article VII-4)	16,02

Ces différentes indemnités et primes entrent en vigueur au 1^{er} avril 2013.

Article 6 **Entrée en vigueur et dépôt de l'accord**

L'accord de salaires 2013 est applicable à compter de sa signature et de la date mentionnée au présent accord, soit au 1^{er} avril 2013, sans effet rétroactif au 1^{er} janvier. Les parties conviennent que le présent accord est applicable aux membres adhérents des organisations signataires au 1^{er} avril 2013. Il sera également porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Accord du 7 juillet 2014

[Étendu par arr. 19 déc. 2014, JO 27 déc., applicable à compter du 1^{er} avr. 2014 sauf les articles 3, 4 et 5 applicables au 1^{er} juill. 2014]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPDO ;
PROFEDIM ;
SNSP ;
SYNAVI ;
SYNDEAC ;
SYNOLYR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNSAC CGT ;
SFA CGT ;
SYNPTAC CGT ;
SNAM CGT.

Article 1 Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique au personnel des emplois artistiques et autres qu'artistiques des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

Article 2 Revalorisation des salaires minima conventionnels

Article 2.1 Minima conventionnels des artistes

Article 2.1.1 Minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles

Les salaires minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles sont revalorisés 1 % au 1^{er} avril 2014, selon la grille des minima ci-après.

Artistes dramatiques		< période de création mensualisée
Artistes chorégraphiques		< période de création mensualisée
		1 ^{er} juillet 2014
SDI et CDD > 4 mois	minimum brut mensuel	1 882,27
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)		
CDD < 4 mois	minimum brut mensuel	1 986,84
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)		
CDD < 4 mois	minimum brut mensuel en cas fractionnement	2 195,98
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)		
Artistes dramatiques		répétitions
		1 ^{er} juillet 2014
CDD < 1 mois	service répétition	52,42
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)	augmentation par rapport à situation actuelle >	
Artistes chorégraphiques		répétitions
		1 ^{er} juillet 2014
CDD < 1 mois	minimum journalier pour 4 heures de travail	52,42
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)		
	par heure indivisible au-delà de 4 heures	13,10
Artistes dramatiques		représentations
Artistes chorégraphiques		
		1 ^{er} juillet 2014
CDD < 1 mois	cachet forfaitaire jour	
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)	> si 1 ou 2 cachets dans le mois	136,99
	> si plus de 2 cachets dans le mois	119,20

Article 2.1.2 Minima conventionnels des artistes musiciens

Les minima conventionnels des artistes musiciens sont revalorisés de 1 % au 1^{er} avril 2014 selon les grilles ci-

après :

Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux à nomenclature	1 ^{er} juillet 2014
Salaire mensuel minimum d'embauche : CDI et CDD > 1 mois	
Tuttiste	2 946,55
Soliste	3 055,68
Chef de pupitre	3 263,05
Ces minima s'articulent avec les catégories définies dans les orchestres par accord d'entreprise.	
rémunération au cachet	
Le cachet minimum pour la rémunération d'un service indivisible de 3 heures est de :	100,84
Au-delà, au prorata temporis Le cas particulier des ensembles musicaux à nomenclature employant les musiciens en CDI est défini à l'article X3.3.A	

Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux sans nomenclature	1 ^{er} juillet 2014
rémunération mensualisée	
CDI	minimum brut mensuel 2 526,63
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel 2 627,57
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel 2 779,50
rémunération au cachet	
répétitions	
	Journée de 2 services (6 h et prorata temporis au-delà) 142,41
	Garantie journalière si service totalement isolé 100,84
représentations	
	Cas général 142,41
	7 représentations ou plus par 15 jours 125,32
répétitions & représentations	
	Journée avec un service de répétition et un service de représentation 218,11

Artistes musiciens appartenant aux secteur des musiques actuelles	1 ^{er} juillet 2014
rémunération mensualisée	
CDI	minimum brut mensuel 2 526,63
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel 2 627,57
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel 2 779,50
rémunération au cachet	
répétitions	
	Journée de 2 services (montant à verser sous la forme de 2 cachets) 100,94
	Garantie journalière si service isolé 75,70

Artistes musiciens appartenant aux secteur des musiques actuelles		1 ^{er} juillet 2014
représentations	Cas général	142,41
	7 représentations ou plus par 15 jours	125,32
	salles musiques actuelles < 300 pl	100,84
	première partie	100,84
	plateau découverte	100,84

Artistes musiciens engagés au sein d'autres entreprises		1 ^{er} juillet 2014
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 526,73
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 627,57
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 779,50
rémunération au cachet		
répétitions	un service de 3 h	100,84
représentation		100,84

Article 2.1.3 Minima conventionnels des artistes lyriques

Les minima conventionnels des artistes lyriques sont revalorisés de 1 % au 1^{er} avril 2014 selon les grilles ci-après

Artiste de chœur		1 ^{er} juillet 2014
rémunération mensualisée		
CDI rémunération variable en fonction de l'ancienneté		
De la 1 ^{ère} à la 3 ^{ème} année		1 882,27
De la 4 ^{ème} à la 6 ^{ème} année		1 929,33
De la 7 ^{ème} à la 9 ^{ème} année		1 996,85
De la 10 ^{ème} à la 12 ^{ème} année		2 066,75
De la 13 ^{ème} à la 15 ^{ème} année		2 139,08
De la 16 ^{ème} à la 18 ^{ème} année		2 203,25
À partir de la 19 ^{ème} année		3 % tous les 3 ans
CDD droit commun > 1 mois		1 812,63
CDD U > 1 mois		1 993,88
rémunération au cachet		
répétitions		
	Journée de 2 services	122,18
	Garantie journalière si service totalement isolé	91,64
représentations		
	Cas général	122,18
	Période continue > à 1 semaine	88,96

Artiste de chœur		1 ^{er} juillet 2014
répétitions & représentations		
	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	197,89
Prime de Feux visée à l'article XVI-5		56,78

Artiste lyrique soliste		1 ^{er} juillet 2014
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 321,56
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 321,56
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 553,18
rémunération au cachet		
répétitions		
représentations	Journée de 2 services	142,41
	Garantie journalière si service totalement isolé	100,84
	Cas général	142,41
	Période continue > à 1 semaine	125,32
répétitions & représentations		
	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	218,11

Article 2.2

Revalorisation des salaires minima des emplois autres qu'artistiques

Les parties conviennent que les minima conventionnels des emplois autres qu'artistiques tels que définis à l'article X-4 (grille des salaires bruts minima pour un horaire de 151 h 40) sont revalorisés de la façon suivante :

— Groupe 9 : revalorisation au 1^{er} avril 2014 de 1,06 % des échelons 1 à 12 par rapport à la grille des minima issue de l'accord du 6 mai 2013 (soit pour l'échelon 1, un salaire de minimum de 1445,38 € équivalent au SMIC mensuel pour 151 h 40 mn au 1^{er} janvier 2014)

— Groupes 8 à 1 : revalorisation au 1^{er} avril 2014 de 1 % des échelons 1 à 12 par rapport à la grille des minima issue de l'accord du 6 mai 2013.

Ainsi, la grille des minima est la suivante :

	échelon 1	échelon 2	échelon 3	échelon 4
Groupe 1	3 220,22	3 316,83	3 413,44	3 510,04
Groupe 2	2 482,32	2 556,79	2 631,26	2 705,73
Groupe 3	2 269,49	2 337,58	2 405,66	2 473,74
Groupe 4	2 078,13	2 140,47	2 202,82	2 265,16
Groupe 5	1 729,25	1 781,12	1 833,00	1 884,88
Groupe 6	1 571,64	1 618,79	1 665,94	1 713,09
Groupe 7	1 531,23	1 577,17	1 623,10	1 669,04
Groupe 8	1 502,63	1 547,71	1 592,79	1 637,86
Groupe 9	1 445,38	1 488,74	1 532,10	1 575,46

	échelon 5	échelon 6	échelon 7	échelon 8
Groupe 1	3 606,65	3 703,26	3 799,86	3 896,47
Groupe 2	2 780,20	2 854,67	2 929,14	3 003,61
Groupe 3	2 541,83	2 609,91	2 678,00	2 746,08
Groupe 4	2 327,50	2 389,85	2 452,19	2 514,53
Groupe 5	1 936,76	1 988,63	2 040,51	2 092,39
Groupe 6	1 760,24	1 807,39	1 854,54	1 901,69
Groupe 7	1 714,98	1 760,92	1 806,85	1 852,79
Groupe 8	1 682,94	1 728,02	1 773,10	1 818,18
Groupe 9	1 618,83	1 662,19	1 705,55	1 748,91

	échelon 9	échelon 10	échelon 11	échelon 12
Groupe 1	3 993,08	4 089,69	4 186,29	4 282,90
Groupe 2	3 078,08	3 152,55	3 227,02	3 301,49
Groupe 3	2 814,17	2 882,25	2 950,34	3 018,42
Groupe 4	2 576,88	2 639,22	2 701,57	2 763,91
Groupe 5	2 144,27	2 196,14	2 248,02	2 299,90
Groupe 6	1 948,84	1 995,99	2 043,13	2 090,28
Groupe 7	1 898,73	1 944,66	1 990,60	2 036,54
Groupe 8	1 863,26	1 908,34	1 953,42	1 998,50
Groupe 9	1 792,27	1 835,63	1 878,99	1 922,36

Article 3 **Revalorisation de l'indemnité de déplacement pour l'année 2014**

Le montant de l'indemnité de déplacement est actualisé à 99,90 euros, ventilé selon les modalités suivantes :

Chaque repas principal : 17,90 euros

Chambre et petit déjeuner : 64,10 euros

Ce montant entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2014.

Lorsqu'aux termes des dispositions de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, l'employeur a l'obligation de verser au salarié en déplacement professionnel ou en tournée une indemnité de petit déjeuner déconnectée de la nuitée, ladite indemnité de petit déjeuner sera égale à 6,10 euros.

Article 4 **Indemnité d'équipement, prime de feu habillé, prime de participation au jeu**

Conformément à l'article VII.3.3, pour les salariés engagés en contrat à durée déterminée ayant l'obligation de porter des équipements de protection et de sécurité, l'employeur, en respect de ses obligations, fournit ces équipements ou participe aux frais par le versement d'une indemnité brute par jour partiellement ou totalement travaillé.

L'indemnité journalière prévue en ce sens à l'article VII.3.3. est revalorisée de 1 % à 1,47 € brut à compter du 1^{er} juillet 2014.

Cette revalorisation de 1 % au 1^{er} juillet 2014 s'applique également à la prime de feu habillé et à la prime de participation au jeu, prévues à l'article VII.4.

Article 5

Tableau des différentes primes et indemnités

Indemnité de déplacement (article VIII)	99,90 € ventilé comme suit
	17,90 € chaque repas principal
	64,10 € chambre et petit déjeuner
	6,10 € le petit déjeuner seul
Indemnité de panier (article VII-1)	10,00 €
Indemnité d'équipement (article VII-3-3)	1,47 €
Prime de feu habillé (article VII-4)	12,29 €
Prime de participation au jeu (article VII-4)	16,19 €

Ces différentes indemnités et primes entrent en vigueur au 1^{er} juillet 2014.

Article 6

Entrée en vigueur et dépôt de l'accord

Les parties conviennent que le présent accord est applicable aux membres adhérents des organisations signataires. Il leur sera applicable dès le 1^{er} avril 2014, sauf les articles 3, 4 et 5 de l'accord, applicables au 1^{er} juillet 2014.

Il est convenu que les syndicats signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du Code du Travail. L'accord sera porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Annexes

Grilles des salaires du personnel administratif et technique applicables au 1^{er} avril 2014

(salaires bruts)

	échelon 1	échelon 2	échelon 3	échelon 4
Groupe 1	3 220,22	3 316,83	3 413,44	3 510,04
Groupe 2	2 482,32	2 556,79	2 631,26	2 705,73
Groupe 3	2 269,49	2 337,58	2 405,66	2 473,74
Groupe 4	2 078,13	2 140,47	2 202,82	2 265,16
Groupe 5	1 729,25	1 781,12	1 833,00	1 884,88
Groupe 6	1 571,64	1 618,79	1 665,94	1 713,09
Groupe 7	1 531,23	1 577,17	1 623,10	1 669,04
Groupe 8	1 502,63	1 547,71	1 592,79	1 637,86
Groupe 9	1 445,38	1 488,74	1 532,10	1 575,46

	échelon 5	échelon 6	échelon 7	échelon 8
Groupe 1	3 606,65	3 703,26	3 799,86	3 896,47
Groupe 2	2 780,20	2 854,67	2 929,14	3 003,61
Groupe 3	2 541,83	2 609,91	2 678,00	2 746,08
Groupe 4	2 327,50	2 389,85	2 452,19	2 514,53
Groupe 5	1 936,76	1 988,63	2 040,51	2 092,39
Groupe 6	1 760,24	1 807,39	1 854,54	1 901,69

	échelon 5	échelon 6	échelon 7	échelon 8
Groupe 7	1 714,98	1 760,92	1 806,85	1 852,79
Groupe 8	1 682,94	1 728,02	1 773,10	1 818,18
Groupe 9	1 618,83	1 662,19	1 705,55	1 748,91

	échelon 9	échelon 10	échelon 11	échelon 12
Groupe 1	3 993,08	4 089,69	4 186,29	4 282,90
Groupe 2	3 078,08	3 152,55	3 227,02	3 301,49
Groupe 3	2 814,17	2 882,25	2 950,34	3 018,42
Groupe 4	2 576,88	2 639,22	2 701,57	2 763,91
Groupe 5	2 144,27	2 196,14	2 248,02	2 299,90
Groupe 6	1 948,84	1 995,99	2 043,13	2 090,28
Groupe 7	1 898,73	1 944,66	1 990,60	2 036,54
Groupe 8	1 863,26	1 908,34	1 953,42	1 998,50
Groupe 9	1 792,27	1 835,63	1 878,99	1 922,36

Grilles des salaires artistes dramatiques et chorégraphiques applicables au 1^{er} avril 2014

(salaires bruts)

		NAO 2014 1,00 %
Artistes dramatiques		< période de création mensualisée
Artistes chorégraphiques		< période de création mensualisée
		1 ^{er} juillet 2014
CDI et CDD > 4 mois	minimum brut mensuel	1 882,27
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)		
CDD < 4 mois	minimum brut mensuel	1 986,84
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)		
CDD < 4 mois	minimum brut mensuel en cas fractionnement	2 195,98
(stagiaires 1 ^{ère} année - 3	0 % / 2 ^{ème} année - 15 %)	
Artistes dramatiques		répétitions
		1 ^{er} juillet 2014
CDD < 1 mois	service répétition	52,42
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)	augmentation par rapport à situation actuelle >	
Artistes chorégraphiques		répétitions
		1 ^{er} juillet 2014
CDD < 1 mois	minimum journalier pour 4 heures de travail	52,42
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)		
	par heure indivisible au-delà de 4 heures	13,10

		NAO 2014 1,00 %
Artistes dramatiques		< période de création mensualisée
Artistes chorégraphiques		< période de création mensualisée
Artistes dramatiques		représentations
Artistes chorégraphiques		
		1 ^{er} juillet 2014
CDD < 1 mois	cachet forfaitaire jour	
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)	> si 1 ou 2 cachets dans le mois	136,99
	> si plus de 2 cachets dans le mois	119,20

Grilles des salaires artistes musiciens applicables au 1^{er} avril 2014

(Salaires bruts)

		NAO 2014 1,0 %
Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux à nomenclature		1 ^{er} juillet 2014
Salaire mensuel minimum d'embauché : CDI et CDD > 1 mois		
Tuttiste		2 946,55
Soliste		3 055,68
Chef de pupitre		3 263,05
Ces minima s'articulent avec les catégories définies dans les orchestres par accord d'entreprise.		
rémunération au cachet		
Le cachet minimum pour la rémunération d'un service indivisible de 3 heures est de :		100,84
Au-delà, au prorata temporis Le cas particulier des ensembles musicaux à nomenclature employant les musiciens en CDI est défini à l'article X.3.3.A		

Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux sans nomenclature		1 ^{er} juillet 2014
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 526,63
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 627,57
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 779,50
rémunération au cachet répétitions		
	Journée de 2 services (6 h et prorata temporis au-delà)	142,41
	Garantie journalière si service totalement isolé	100,84
représentations	Cas général	142,41
	7 représentations ou plus par 15 jours	125,32
répétitions & représentations		
	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	218,11

Artistes musiciens appartenant au secteur des musiques actuelles		1 ^{er} juillet 2014
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 526,63
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 627,57
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 779,50
rémunération au cachet		
répétitions		
	Journée de 2 services (montant à verser sous la forme de 2 cachets)	100,94
	Garantie journalière si service isolé	75,70
représentations		
	Cas général	142,41
	7 représentations ou plus par 15 jours	125,32
	salles musiques actuelles < 300 pl	100,84
	première partie	100,84
	plateau découverte	100,84

Artistes musiciens engagés au sein d'autres entreprises		1 ^{er} juillet 2014
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 526,73
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 627,57
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 779,50
rémunération au cachet		
répétitions	un service de 3 h	100,84
représentations		100,84

Grilles des salaires artistes lyriques applicables au 1^{er} avril 2014

(salaires bruts)

		NAO 2014
		1,00 %
Artistes de chœur		1 ^{er} juillet 2014
rémunération mensualisée		
CDI		
rémunération variable en fonction de l'ancienneté		
De la 1 ^{ère} à la 3 ^{ème} année		1 882,27
De la 4 ^{ème} à la 6 ^{ème} année		1 929,33
De la 7 ^{ème} à la 9 ^{ème} année		1 996,85
De la 10 ^{ème} à la 12 ^{ème} année		2 066,75
De la 13 ^{ème} à la 15 ^{ème} année		2 139,08

		NAO 2014
		1,00 %
Artistes de chœur		1 ^{er} juillet 2014
De la 16 ^{ème} à la 18 ^{ème} année		2 203,25
À partir de la 19 ^{ème} année		3 % tous les 3 ans
CDD droit commun > 1 mois		1 812,63
CDD U > 1 mois		1 993,88
rémunération au cachet		
répétitions		
	Journée de 2 services	122,18
	Garantie journalière si service totalement isolé	91,64
représentations	Cas général	122,18
	Période continue > à 1 semaine	88,96
répétitions & représentations		
	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	197,89
Prime de Feux visée à l'article XVI-5		56,78

Artiste lyrique soliste		1 ^{er} juillet 2014
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 321,56
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 321,56
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 553,18
rémunération au cachet		
répétitions		
	Journée de 2 services	142,41
	Garantie journalière si service totalement isolé	100,84
représentations	Cas général	142,41
	Période continue > à 1 semaine	125,32
répétitions & représentations		
	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	218,11

Indemnités et primes - Applicables au 1^{er} juillet 2014

Indemnité de déplacement (article VIII)	99,90 € ventilé comme suit
	17,90 € chaque repas principal
	64,10 € chambre et petit déjeuner
	6,10 € le petit déjeuner seul
Indemnité de panier (article VII-1)	10,00 €

Indemnité d'équipement (article VII-3-3)	1,47 €
Prime de feu habillé (article VII-4)	12,29 €
Prime de participation au jeu (article VII-4)	16,19 €

Accord du 20 juillet 2015

[Étendu par arr. 2 nov. 2015, JO 10 nov.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPDO ;
 PROFEDIM ;
 SCC ;
 SNSP ;
 SYNAVI ;
 SYNDEAC ;
 SYNOLYR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Communication - CFTC ;
 Syndicat National CFTC ;
 SNM-FO ;
 SNSV-FO ;
 SFA-CGT ;
 SYNPTAC-CGT.

Préambule

Les organisations signataires partagent un constat préoccupant sur la situation des financements des établissements du champ de la Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

Cette situation rend préjudiciable le développement, voire le maintien de l'activité et donc de l'emploi et en particulier la politique salariale.

Dans ce cadre, les intentions initiales portées par les partenaires sociaux lors de la signature de la CCNEAC se trouvent aujourd'hui menacées.

Elles réaffirment leur volonté d'atteindre cette ambition dans la suite de leurs négociations.

Le présent accord s'applique au personnel des emplois artistiques et autres qu'artistiques des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

Article 1

Revalorisation des salaires minima conventionnels

Article 2.1

Minima conventionnels des artistes.

Article 2.1.1

Minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles.

Les salaires minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles sont revalorisés 0,5 % au 1^{er} juillet 2015, selon la grille des minima ci-après :

Artistes dramatiques		< période de création mensualisée
Artistes chorégraphiques		< période de création mensualisée
CDI et CDD > 4 mois	minimum brut mensuel	1 891,68
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)		
CDD < 4 mois	minimum brut mensuel	1 996,78
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)		
CDD < 4 mois	minimum brut mensuel en cas de fractionnement	2 206,96
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)		
Artistes dramatiques		répétitions
Artistes chorégraphiques		répétitions
CDD < 1 mois	service répétition	52,68
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)		
Artistes dramatiques		représentations
Artistes chorégraphiques		représentations
CDD < 1 mois	cachet forfaitaire jour	
cachet forfaitaire jour (stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)	> si 1 ou 2 cachets dans le mois	137,67
	> si plus de 2 cachets dans le mois	119,80

Article 2.1.2 Minima conventionnels des artistes musiciens

Les minima conventionnels des artistes musiciens sont revalorisés de 0,5 % au 1^{er} juillet selon les grilles ci-après :

Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux avec nomenclature	1 ^{er} juillet 2015
Salaire mensuel minimum d'embauche : CDI et CDD > 1 mois	
Tuttiste	2 961,28
Soliste	3 070,96
Chef de pupitre	3 279,36
Ces minima s'articulent avec les catégories définies dans les orchestres par accord d'entreprise.	
rémunération au cachet	
Le cachet minimum pour la rémunération d'un service indivisible de 3 heures est de :	101,35
Au-delà, au prorata temporis	
Le cas particulier des ensembles musicaux à nomenclature employant les musiciens en CDI est défini à l'article X3.3.A	

Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux sans nomenclature		1 ^{er} juillet 2015
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 539,26
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 640,70
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 793,40
rémunération au cachet		
répétitions		
	Journée de 2 services (6 h et prorata temporis au-delà)	143,12
	Garantie journalière si service totalement isolé	101,35
représentations		
	Cas général	143,12
	7 représentations ou plus par 15 jours	125,95
répétitions & représentations		
	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	219,20

Artistes musiciens appartenant au secteur des musiques actuelles		1 ^{er} juillet 2015
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 539,26
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 640,70
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 793,40
rémunération au cachet		
répétitions		
	Journée de 2 services (montant à verser sous la forme de 2 cachets)	101,44
	Garantie journalière si service isolé	76,08
représentations		
	Cas général	143,12
	7 représentations ou plus par 15 jours	125,95
	salles musiques actuelles < 300 pl	101,35
	première partie	101,35
	plateau découverte	101,35

Artistes musiciens engagés au sein d'autres entreprises		1 ^{er} juillet 2015
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 539,37
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 640,70

Artistes musiciens engagés au sein d'autres entreprises		1 ^{er} juillet 2015
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 793,40
rémunération au cachet		
répétitions	un service de 3 h	101,35
représentation		101,35

Article 2.1.3 Minima conventionnels des artistes lyriques

Les minima conventionnels des artistes lyriques sont revalorisés de 0,5 % au 1^{er} juillet 2015 selon les grilles ci-après :

Artiste de chœur		
rémunération mensualisée		
CDI		
rémunération variable en fonction de l'ancienneté		
De la 1 ^{ère} à la 3 ^{ème} année		1 891,68
De la 4 ^{ème} à la 6 ^{ème} année		1 938,97
De la 7 ^{ème} à la 9 ^{ème} année		2 006,84
De la 10 ^{ème} à la 12 ^{ème} année		2 077,08
De la 13 ^{ème} à la 15 ^{ème} année		2 149,78
De la 16 ^{ème} à la 18 ^{ème} année		2 214,27
À partir de la 19 ^{ème} année		3 % tous les 3 ans
CDD droit commun > 1 mois		1 821,69
CDD U > 1 mois		2 003,85
rémunération au cachet		
répétitions		
	Journée de 2 services	122,79
	Garantie journalière si service totalement isolé	92,10
représentations		
	Cas général	122,79
	Période continue > à 1 semaine	89,40
répétitions & représentations		
	Journée avec un service de répétition et un service représentation	198,88
Prime de Feux visée à l'article XVI-5		57,06

Artiste lyrique soliste		
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 333,17

Artiste lyrique soliste		
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 333,17
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 565,95
rémunération au cachet		
répétitions		
	Journée de 2 services	143,12
	Garantie journalière si service totalement isolé	101,35
représentations		
	Cas général	143,12
	Période continue > à 1 semaine	125,95
répétitions & représentations		
	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	219,20

Article 2.2

Revalorisation des salaires minima des emplois autres qu'artistiques

Les parties conviennent que les minima conventionnels des emplois autres qu'artistiques tels que définis à l'article X-4 (grille des salaires bruts minima pour un horaire de 151 h 40) sont revalorisés au 1^{er} juillet 2015 de la façon suivante :

→ Groupe 9 : revalorisation de 0,8 % des échelons 1 à 12 par rapport à la grille des minima issue de l'accord du 7 juillet 2014 (soit pour l'échelon 1, un salaire de 1 457,52 € équivalent au SMIC mensuel pour 151 H 40 mn au 1^{er} janvier 2015)

→ Groupes 8 à 6 : revalorisation de 0,6 % des échelons 1 à 12 par rapport à la grille des minima issue de l'accord du 7 juillet 2014.

→ Groupes 5 à 1 : revalorisation de 0,5 % des échelons 1 à 12 par rapport à la grille des minima issue de l'accord du 7 juillet 2014.

Ainsi, la grille des minima au 1^{er} juillet 2015 est la suivante :

	échelon 1	échelon 2	échelon 3	échelon 4	échelon 5	échelon 6	échelon 7	échelon 8	échelon 9	échelon 10	échelon 11	échelon 12
Groupe 1	3 236,33	3 333,42	3 430,51	3 527,59	3 624,68	3 721,77	3 818,36	3 915,95	4 013,04	4 110,13	4 207,22	4 304,31
Groupe 2	2 494,73	2 569,57	2 644,42	2 719,26	2 794,10	2 868,94	2 943,78	3 018,63	3 093,47	3 168,31	3 243,15	3 317,99
Groupe 3	2 280,84	2 349,26	2 417,69	2 486,11	2 554,54	2 622,96	2 691,39	2 759,81	2 828,24	2 896,66	2 965,09	3 033,51
Groupe 4	2 088,52	2 151,17	2 213,83	2 276,49	2 339,14	2 401,80	2 464,45	2 527,11	2 589,76	2 652,42	2 715,07	2 777,73
Groupe 5	1 737,89	1 790,03	1 842,17	1 894,30	1 946,44	1 998,58	2 050,71	2 102,85	2 154,99	2 207,12	2 259,26	2 311,40
Groupe 6	1 581,07	1 628,50	1 675,93	1 723,37	1 770,80	1 818,23	1 865,66	1 913,09	1 960,53	2 007,96	2 055,39	2 102,82

	échelon 1	échelon 2	échelon 3	échelon 4	échelon 5	échelon 6	échelon 7	échelon 8	échelon 9	échelon 10	échelon 11	échelon 12
Groupe 7	1 540,42	1 586,63	1 632,84	1 679,05	1 725,27	1 771,48	1 817,69	1 863,91	1 910,12	1 956,33	2 002,54	2 048,76
Groupe 8	1 511,65	1 557,00	1 602,34	1 647,69	1 693,04	1 738,39	1 783,74	1 829,09	1 874,44	1 919,79	1 965,14	2 010,49
Groupe 9	1 457,52	1 501,25	1 544,97	1 588,70	1 632,42	1 676,15	1 719,87	1 763,60	1 807,32	1 851,05	1 894,78	1 938,50

Article 2

Revalorisation de l'indemnité de déplacement pour l'année 2015

Le montant de l'indemnité de déplacement est actualisé à 100,90 euros, ventilé selon les modalités suivantes :

Chaque repas principal : 18,10 euros

Chambre et petit déjeuner : 64,70 euros

Ce montant entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2015.

Lorsqu'aux termes des dispositions de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, l'employeur a l'obligation de verser au salarié en déplacement professionnel ou en tournée une indemnité de petit déjeuner déconnectée de la nuitée, ladite indemnité de petit déjeuner sera égale à 6,20 euros.

Article 4

Indemnité d'équipement, prime de feu habillé, prime de participation au jeu

Conformément à l'article VII.3.3. pour les salariés engagés en contrat à durée déterminée ayant l'obligation de porter des équipements de protection et de sécurité, l'employeur, en respect de ses obligations, fournit ces équipements ou participe aux frais par le versement d'une indemnité brute par jour partiellement ou totalement travaillé.

L'indemnité journalière prévue en ce sens à l'article VII.3.3. est revalorisée à 1,48 € brut à compter du 1^{er} juillet 2015.

La prime de feu habillé et la prime de participation au jeu, prévues à l'article VII.4. sont revalorisées de 0,5 % au 1^{er} juillet 2015, soit 12,36 € brut pour la prime de feu habillé et 16,27 € pour la prime de participation au jeu.

Article 5

Tableau des différentes primes et indemnités

Indemnité de déplacement (article VIII)	100,90 € ventilé comme suit 18,10 € chaque repas principal 64,70 € chambre et petit déjeuner 6,20 € le petit déjeuner seul
Indemnité de panier (article VII-1)	10,00 €
Indemnité d'équipement (article VII-3-3)	1,48 €
Prime de feu habillé (article VII-4)	12,36 €
Prime de participation au jeu (article VII-4)	16,27 €

Ces différentes indemnités et primes entrent en vigueur au 1^{er} juillet 2015.

Article 6

Entrée en vigueur et dépôt de l'accord

Les parties conviennent que le présent accord est applicable aux membres adhérents des organisations signataires.

Il est convenu que les syndicats signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du Code du Travail. L'accord sera porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Accord du 1^{er} juillet 2017

[Étendu par arr. 6 déc. 2017, JO 13 déc.]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

Les Forces Musicales ;

PROFEDIM ;

SCC ;

SMA ;

SNSP ;

SYNAVI ;

SYNDEAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

Fédération Communication - CFTC ;

SNAPS CFE CGC Syndicat National des Artistes et des Professions du Spectacle ;

SFA CGT ;

SYNPTAC CGT.

Préambule

Les parties au présent accord ont tenu compte de l'absence d'accord de revalorisation des salaires de la branche pour l'année 2016.

La négociation a plus particulièrement portée sur une revalorisation des minima non artistiques afin d'adapter la grille des salaires à l'augmentation du SMIC. Cette revalorisation se situe dans le prolongement des négociations des années précédentes.

Les parties rappellent la nécessité pour chaque entreprise, de tenir compte des obligations légales relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; elles rappellent notamment les dispositions prévues par l'accord du 3 juillet 2012¹ signée par les partenaires sociaux de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

¹ Accord étendu par arrêté du 3 juin 2013

Elles rappellent plus particulièrement aux entreprises les dispositions prévues par les articles de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles que sont la «garantie de progression des salaires réels» (article X-2) et les dispositions concernant la rémunération des emplois autres qu'artistiques que sont la «carrière» (article X-4.1) et la «progression de carrière dans l'entreprise» (article X-4.2).

Elles rappellent qu'il est souhaitable que chaque entreprise mette en place une politique salariale interne.

Elles invitent les entreprises non soumises à l'obligation de négocier chaque année les salaires, au sens de l'article I.4.2 de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, à ouvrir des discussions sur les salaires.

Le présent accord s'applique au personnel des emplois artistiques et autres qu'artistiques des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

Article 1

Revalorisation des salaires minima conventionnels

Article 2.1

Minima conventionnels des artistes

Article 2.1.1

Minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles

Les salaires minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles sont revalorisés de 0,5 % au 1^{er} juillet 2017, selon la grille des minima ci-après :

Artistes dramatiques		< période de création mensualisée
Artistes chorégraphiques		< période de création mensualisée
CDI et CDD > 4 mois	minimum brut mensuel	1 901,14
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)		
CDD < 4 mois	minimum brut mensuel	2 006,76
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)		
CDD < 4 mois	minimum brut mensuel en cas de fractionnement	2 217,99
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)		
Artistes dramatiques		répétitions
Artistes chorégraphiques		répétitions
CDD < 1 mois	service répétition	52,94
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)		
Artistes dramatiques		représentations
Artistes chorégraphiques		représentations
CDD < 1 mois	cachet forfaitaire jour	
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)	> si 1 ou 2 cachets dans le mois	138,36
	> si plus de 2 cachets dans le mois	120,40

Article 2.1.2 Minima conventionnels des artistes musiciens

Les minima conventionnels des artistes musiciens sont revalorisés de 0,5 % au 1^{er} juillet 2017 selon les grilles ci-après :

Artistes musiciens appartenant aux Ensembles musicaux avec nomenclature	1 ^{er} juillet 2017
Salaire mensuel minimum d'embauche : CDI et CDD > 1 mois	
Tuttiste	2 976,09
Soliste	3 086,32
Chef de pupitre	3 295,76
Ces minima s'articulent avec les catégories définies dans les orchestres par accord d'entreprise.	
rémunération au cachet	
Le cachet minimum pour la rémunération d'un service indivisible de 3 heures est de :	101,85
Au-delà, au prorata temporis Le cas particulier des ensembles musicaux à nomenclature employant les musiciens en CDI est défini à l'article X.3.3.A	

Artistes musiciens appartenant aux Ensembles musicaux sans nomenclature	1 ^{er} juillet 2017
rémunération mensualisée	
CDI	minimum brut mensuel 2 551,96
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel 2 653,91

Artistes musiciens appartenant aux Ensembles musicaux sans nomenclature		1 ^{er} juillet 2017
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 807,37
rémunération au cachet		
répétitions		
	Journée de 2 services (6 h et prorata temporis au-delà)	143,83
	Garantie journalière si service totalement isolé	101,85
représentations		
	Cas général	143,83
	7 représentations ou plus par 15 jours	126,58
répétitions & représentations		
	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	220,30

Artistes musiciens appartenant au Secteur des musiques actuelles		1 ^{er} juillet 2017
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 551,96
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 653,91
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 807,37
rémunération au cachet		
répétitions	Journée de 2 services (montant à verser sous la forme de 2 cachets)	101,95
	Garantie journalière si service isolé	76,46
représentations	Cas général	143,83
	7 représentations ou plus par 15 jours	126,58
	salles musiques actuelles < 300 pl	101,85
	première partie	101,85
	plateau découverte	101,85

Artistes musiciens engagés au sein d'autres entreprises		1 ^{er} juillet 2017
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 552,07
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 653,91
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 807,37
rémunération au cachet		
répétitions	un service de 3 h	101,85
représentation		101,85

Article 2.1.3 Minima conventionnels des artistes lyriques

Les minima conventionnels des artistes lyriques sont revalorisés de 0,5 % au 1^{er} juillet 2017 selon les grilles ci-après :

Artiste de chœur		1 ^{er} juillet 2017
rémunération mensualisée		
CDI rémunération variable en fonction de l'ancienneté		
De la 1 ^{ère} à la 3 ^{ème} année		1 901,14
De la 4 ^{ème} à la 6 ^{ème} année		1 948,67
De la 7 ^{ème} à la 9 ^{ème} année		2 016,87
De la 10 ^{ème} à la 12 ^{ème} année		2 087,47
De la 13 ^{ème} à la 15 ^{ème} année		2 160,52
De la 16 ^{ème} à la 18 ^{ème} année		2 225,34
À partir de la 19 ^{ème} année		3 % tous les 3 ans
CDD droit commun > 1 mois		1 901,14
CDD U > 1 mois		2 013,87
rémunération au cachet		
répétitions	Journée de 2 services	123,41
	Garantie journalière si service totalement isolé	92,56
représentations	Cas général	123,41
	Période continue > à 1 semaine	89,85
répétitions & représentations	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	199,87
Prime de Feux visée à l'article XVI-5		57,35

Artiste lyrique soliste		1 ^{er} juillet 2017
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 344,83
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 344,83
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 578,78
rémunération au cachet		
répétitions	Journée de 2 services	143,83
	Garantie journalière si service totalement isolé	101,85
représentations	Cas général	143,83
	Période continue > à 1 semaine	126,58
répétitions & représentations	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	220,30

Article 2.2
Revalorisation des salaires minima des emplois autres qu'artistiques

Les parties conviennent que les minima conventionnels des emplois autres qu'artistiques tels que définis à l'article X-4 (grille des salaires bruts minima pour un horaire de 151 h 40) sont revalorisés au 1^{er} juillet 2017 de la façon suivante :

- Groupe 9 : revalorisation de 1,56 % des échelons 1 à 12 par rapport à la grille des minima issue de l'accord du 20 juillet 2015 (soit pour l'échelon 1 impacté par le SMIC en janvier 2016, un salaire de 1 480,27 € équivalent au SMIC mensuel pour 151 h 40 au 1^{er} janvier 2017) ;
- Groupe 8 : revalorisation de 1,56 % des échelons 1 à 12 par rapport à la grille des minima issue de l'accord du 20 juillet 2015 ;
- Groupe 7 : revalorisation de 2 % des échelons 1 à 12 par rapport à la grille des minima issue de l'accord du 20 juillet 2015 ;
- Groupe 6 : revalorisation de 3 % des échelons 1 à 12 par rapport à la grille des minima issue de l'accord du 20 juillet 2015 ;
- Groupes 3 à 5 : revalorisation de 0,40 % des échelons 1 à 12 par rapport à la grille des minima issue de l'accord du 20 juillet 2015 ;
- Groupes 2 à 1 : revalorisation de 0,10 % des échelons 1 à 12 par rapport à la grille des minima issue de l'accord du 20 juillet 2015.

Ainsi, la grille des minima au 1^{er} juillet 2017 est la suivante :

	échelon 1	échelon 2	échelon 3	échelon 4	échelon 5	échelon 6	échelon 7	échelon 8	échelon 9	échelon 10	échelon 11	échelon 12
Groupe 1	3 239,56	3 336,74	3 433,93	3 531,12	3 628,30	3 725,49	3 822,68	3 919,86	4 017,05	4 114,24	4 211,42	4 308,61
Groupe 2	2 497,23	2 572,14	2 647,06	2 721,98	2 796,89	2 871,81	2 946,73	3 021,64	3 096,56	3 171,48	3 246,39	3 321,31
Groupe 3	2 289,96	2 358,66	2 427,36	2 496,06	2 564,76	2 633,45	2 702,15	2 770,85	2 839,55	2 908,25	2 976,95	3 045,65
Groupe 4	2 096,87	2 159,78	2 222,69	2 285,59	2 348,50	2 411,41	2 474,31	2 537,22	2 600,12	2 663,03	2 725,94	2 788,84
Groupe 5	1 744,85	1 797,19	1 849,54	1 901,88	1 954,23	2 006,58	2 058,92	2 111,27	2 163,61	2 215,96	2 268,30	2 320,65
Groupe 6	1 628,50	1 677,36	1 726,21	1 775,07	1 823,92	1 872,78	1 921,63	1 970,49	2 019,34	2 068,20	2 117,05	2 165,91
Groupe 7	1 571,23	1 618,36	1 665,50	1 712,64	1 759,77	1 806,91	1 854,05	1 901,18	1 948,32	1 995,46	2 042,59	2 089,73
Groupe 8	1 535,23	1 581,28	1 627,34	1 673,40	1 719,45	1 765,51	1 811,57	1 857,63	1 903,68	1 949,74	1 995,80	2 041,85
Groupe 9	1 480,27	1 524,68	1 569,09	1 613,49	1 657,90	1 702,31	1 746,72	1 791,13	1 835,53	1 879,94	1 924,35	1 968,76

Article 3

Revalorisation de l'indemnité de déplacement pour l'année 2017

Le montant de l'indemnité de déplacement est actualisé à 102,60 euros, ventilé selon les modalités suivantes :

Chaque repas principal : 18,40 euros

Chambre et petit déjeuner : 65,80 euros

Ce montant entrera en vigueur au 1^{er} juillet 2017.

Lorsqu'aux termes des dispositions de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, l'employeur a l'obligation de verser au salarié en déplacement professionnel ou en tournée une indemnité de petit déjeuner déconnectée de la nuitée, ladite indemnité de petit déjeuner sera égale à 6,40 euros.

Article 4

Tableau récapitulatif des indemnités (dont indemnité d'équipement) et des différentes primes : prime de feu

habillé, prime de participation au jeu

Les différents indemnités et prime en vigueur au 1^{er} juillet 2017 comprenant la revalorisation de l'indemnité de déplacement sont :

Indemnité de déplacement (article VIII)	102,60 € ventilé comme suit
	18,40 € chaque repas principal
	65,80 € chambre et petit déjeuner
	6,40 € le petit déjeuner seul
Indemnité de panier (article VII-1)	10,00 €
Indemnité d'équipement (article VII-3-3)	1,48 €
Prime de feu habillé (article VII-4)	12,36 €
Prime de participation au jeu (article VII-4)	16,27 €

Article 5

Entrée en vigueur et dépôt de l'accord

Les parties conviennent que le présent accord est applicable aux membres adhérents des organisations signataires.

Il est convenu que les syndicats signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du Code du Travail. L'accord sera porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Accord du 31 janvier 2019

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du 1^{er} févr. 2019]

(Voir également avenant du 28 février 2020)

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FSICPA ;

Les Forces musicales ;

PROFEDIM ;

SMA ;

SNSP ;

SYNDEAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFTD ;

SNAPAC-CFTD ;

FNSAC-CGT ;

SFA-CGT ;

SYNPTAC-CGT ;

SNAM-CGT.

Préambule

Le présent accord s'applique au personnel des emplois artistiques et autres qu'artistiques des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

Il fait suite à l'échec des négociations salariales qui se sont tenues en 2018, et de la nécessité de prendre plus particulièrement en compte la situation des salariés des premiers niveaux de classifications.

Article 1
Revalorisation des salaires minima conventionnels

Article 2.1
Minima conventionnels des artistes

Article 2.1.1
Minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles

Les salaires minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles sont revalorisés de 1 %, selon la grille des minima ci-après :

Artistes dramatiques		< période de création mensualisée
Artistes chorégraphiques		< période de création mensualisée
CDI et CDD > 4 mois	minimum brut mensuel	1 920,15
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)		
CDD < 4 mois	minimum brut mensuel	2 026,83
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)		
CDD < 4 mois	minimum brut mensuel en cas de fractionnement	2 240,17
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)		
Artistes dramatiques		répétitions
Artistes chorégraphiques		répétitions
CDD < 1 mois	service répétition	53,47
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)		
Artistes dramatiques		représentations
Artistes chorégraphiques		représentations
CDD < 1 mois	cachet forfaitaire jour	
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)	> si 1 ou 2 cachets dans le mois	139,74
	> si Plus de 2 cachets dans le mois	121,60

Article 2.1.2
Minima conventionnels des artistes musiciens

Les minima conventionnels des artistes musiciens sont revalorisés de 1 % selon les grilles ci-après :

Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux avec nomenclature	
Salaire mensuel minimum d'embauche : CDI et CDD > 1 mois	
Tuttiste	3 005,85
Soliste	3 117,18
Chef de pupitre	3 328,72
Ces minima s'articulent avec les catégories définies dans les orchestres par accord d'entreprise.	
rémunération au cachet	
Le cachet minimum pour la rémunération d'un service indivisible de 3 heures est de :	102,87

Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux avec nomenclature	
Au-delà, au prorata temporis	
Le cas particulier des ensembles musicaux à nomenclature employant les musiciens en CDI est défini à l'article X.3.3.A	

Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux sans nomenclature		
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 577,48
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 680,45
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 835,44
rémunération au cachet		
répétitions		
	Journée de 2 services (6 h et prorata temporis au-delà)	145,27
	Garantie journalière si service totalement isolé	102,87
représentations		
	Cas général	145,27
	7 représentations ou plus par 15 jours	127,84
répétitions & représentations		
	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	222,50

Artistes musiciens appartenant au secteur des musiques actuelles		
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 577,48
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 680,45
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 835,44
rémunération au cachet		
répétitions		
	Journée de 2 services (montant à verser sous la forme de 2 cachets)	102,97
	Garantie journalière si service isolé	77,23
représentations		
	Cas général	145,27
	7 représentations ou plus par 15 jours	127,84
	salles musiques actuelles < 300 pl	102,87
	première partie	102,87
	plateau découverte	102,87

Artistes musiciens engagés au sein d'autres entreprises		
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 577,59
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 680,45
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 835,44
rémunération au cachet		
répétitions	un service de 3 h	102,87
représentation		102,87

Article 2.1.3 Minima conventionnels des artistes lyriques

Les minima conventionnels des artistes lyriques sont revalorisés de 1 %, selon les grilles ci-après :

Artiste de chœur		
rémunération mensualisée		
CDI		
rémunération variable en fonction de l'ancienneté		
De la 1 ^{ère} à la 3 ^{ème} année		1 920,15
De la 4 ^{ème} à la 6 ^{ème} année		1 968,15
De la 7 ^{ème} à la 9 ^{ème} année		2 037,04
De la 10 ^{ème} à la 12 ^{ème} année		2 108,34
De la 13 ^{ème} à la 15 ^{ème} année		2 182,13
De la 16 ^{ème} à la 18 ^{ème} année		2 247,60
À partir de la 19 ^{ème} année		3 % tous les 3 ans
CDD droit commun > 1 mois		1 920,15
CDD U > 1 mois		2 034,01
rémunération au cachet		
répétitions		
	Journée de 2 services	124,64
	Garantie journalière si service totalement isolé	93,49
représentations		
	Cas général	124,64
	Période continue > à 1 semaine	90,75
répétitions & représentations		
	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	201,87
Prime de Feux visée à l'article XVI-5		57,64

Artiste lyrique soliste		
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 368,28
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 368,28
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 604,57
rémunération au cachet		
répétitions		
	Journée de 2 services	145,27
	Garantie journalière si service total- ement isolé	102,87
représentations		
	Cas général	145,27
	Période continue > à 1 semaine	127,84
répétitions & représentations		
	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	222,50

Article 2.2

Revalorisation des salaires minima des emplois autres qu'artistiques

Les parties conviennent que les minima conventionnels des emplois autres qu'artistiques tels que définis à l'article X-4 (grille des salaires bruts minima pour un horaire de 151 h 40) sont revalorisés, de la façon suivante par rapport à la grille des minima issue de l'accord du 1er juillet 2017⁽¹⁾ :

(1) Accord étendu par arrêté du 6 décembre 2017

— Groupe 9 : revalorisation de 1,5 % du 1^{er} échelon du groupe 9 revalorisé au niveau du SMIC au 1^{er} janvier 2019 et application de la progression des coefficients (prévus à l'article X-4 de la convention collective) pour les échelons suivants ;

— Groupe 8 à 5 : revalorisation de 1,5 % des échelons 1 à 12

— Groupe 4 à 1 : revalorisation de 0,5 % des échelons 1 à 12.

Ainsi, la grille des minima est la suivante :

	Éche lon 1	Éche lon 2	Éche lon 3	Éche lon 4	Éche lon 5	Éche lon 6	Éche lon 7	Éche lon 8	Éche lon 9	Éche lon 10	Éche lon 11	Éche lon 12
Groupe 1	3 255, 76	3 353, 43	3 451, 10	3 548, 77	3 646, 45	3 744, 12	3 841, 79	3 939, 46	4 037, 14	4 134, 81	4 232, 48	4 330, 15
Groupe 2	2 509, 71	2 585, 00	2 660, 30	2 735, 59	2 810, 88	2 886, 17	2 961, 46	3 036, 75	3 112, 04	3 187, 33	3 262, 63	3 337, 92
Groupe 3	2 301, 41	2 370, 45	2 439, 50	2 508, 54	2 577, 58	2 646, 62	2 715, 66	2 784, 71	2 853, 75	2 922, 79	2 991, 83	3 060, 88
Groupe 4	2 107, 36	2 170, 58	2 233, 80	2 297, 02	2 360, 24	2 423, 46	2 486, 68	2 549, 90	2 613, 13	2 676, 35	2 739, 57	2 802, 79
Groupe 5	1 771, 02	1 824, 15	1 877, 28	1 930, 41	1 983, 54	2 036, 67	2 089, 80	2 142, 93	2 196, 07	2 249, 20	2 302, 33	2 355, 46

	Éche lon 1	Éche lon 2	Éche lon 3	Éche lon 4	Éche lon 5	Éche lon 6	Éche lon 7	Éche lon 8	Éche lon 9	Éche lon 10	Éche lon 11	Éche lon 12
Groupe 6	1 652, 93	1 702, 52	1 752, 11	1 801, 69	1 851, 28	1 900, 87	1 950, 46	2 000, 04	2 049, 63	2 099, 22	2 148, 81	2 198, 40
Groupe 7	1 594, 79	1 642, 64	1 690, 48	1 738, 33	1 786, 17	1 834, 01	1 881, 86	1 929, 70	1 977, 54	2 025, 39	2 073, 23	2 121, 08
Groupe 8	1 558, 26	1 605, 00	1 651, 75	1 698, 50	1 745, 25	1 791, 99	1 838, 74	1 885, 49	1 932, 24	1 978, 98	2 025, 73	2 072, 48
Groupe 9	1 544, 04	1 590, 36	1 636, 68	1 683, 00	1 729, 32	1 775, 64	1 821, 97	1 868, 29	1 914, 61	1 960, 93	2 007, 25	2 053, 57

Article 3 Revalorisation de l'indemnité de déplacement

Le montant de l'indemnité de déplacement est actualisé à 105 euros, ventilé selon les modalités suivantes :

Chaque repas principal : 18,80 euros

Chambre et petit déjeuner : 67,40 euros

Lorsqu'aux termes des dispositions de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, l'employeur a l'obligation de verser au salarié en déplacement professionnel ou en tournée une indemnité de petit déjeuner déconnectée de la nuitée, ladite indemnité de petit déjeuner sera égale à 6,60 euros.

Article 4 Tableau récapitulatif des indemnités (dont indemnité d'Équipement) et des différentes primes : Prime de feu habillé, prime de participation au jeu

Les différents indemnités et prime en vigueur comprenant la revalorisation de l'indemnité de déplacement sont :

Indemnité de déplacement (article VIII)	105,00 € ventilé comme suit
	18,80 € chaque repas principal
	67,40 € chambre et petit déjeuner
	6,60 € le petit déjeuner seul
Indemnité de panier (article VII-1)	10,15 €
Indemnité d'équipement (article VII-3-3)	1,50 €
Prime de feu habillé (article VII-4)	12,54 €
Prime de participation au jeu (article VII-4)	16,51 €

Article 5 Entrée en vigueur et dépôt de l'accord

Les parties conviennent que le présent accord sera applicable aux membres adhérents des organisations signataires à compter du 1^{er} février 2019.

Il est convenu que les syndicats signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du Code du Travail. L'accord sera porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Avenant du 28 février 2020

[Étendu par arr. 18 déc. 2020, JO 24 déc., applicable à compter du 1^{er} févr. 2019]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;
SMA ;
PROFEDIM ;
Forces musicales ;
FSICPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SYNPTAC CGT ;
F3C CFDT.

À l'issue de la négociation prévue à l'article L. 2241-1 du Code du travail, il a été convenu ce qui suit entre

Préambule

Afin de procéder à la demande d'extension de l'accord sur les salaires signé le 31 janvier 2019 et pour répondre à l'obligation légale qui a été signifiée postérieurement à la signature initiale, les partenaires sociaux souhaitent intégrer une clause concernant les dispositions spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés.

En effet, conformément aux articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du Travail, les dispositions de l'accord sur les salaires signé le 31 janvier 2019 sont adaptées aux caractéristiques des entreprises de moins de cinquante salariés, il ne prévoit donc pas de dispositions spécifiques à des entreprises de cette taille.

Le présent accord s'applique au personnel des emplois artistiques et autres qu'artistiques des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

Article 5 Entrée en vigueur et dépôt de l'accord

Les parties conviennent que l'accord sur les salaires signé le 31 janvier 2019 est applicable à compter du 1^{er} février 2019.

Il est convenu que les syndicats signataires demandent l'extension de l'avenant à l'accord sur les salaires signé le 31 janvier 2019, conformément à l'article L. 2261-1 du Code du Travail. L'avenant sera porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Accord du 8 décembre 2021

[Étendu par arr. 31 mars 2022, JO 12 avr., applicable à compter du 9 déc. 2021]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;
SNSP ;
PROFEDIM ;
FSICPA ;
Les Forces Musicales.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT ;
SNAPAC-CFDT ;
SFA-CGT ;
SYNPTAC-CGT.

Préambule

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1^{er} janvier 1984, étendue le 4 janvier 1994 (JORF 26 janvier 1994), et de ses avenants en vigueur. Compte tenu du décrochage important des salaires avec le coût de la vie, du tassement des rémunérations minimales hiérarchiques, et des difficultés de recrutement dans le secteur, les parties conviennent de la nécessité d'une revalorisation des rémunérations en urgence des salaires minima dès le mois de décembre 2021.

Les partenaires sociaux regrettent de ne pas avoir pu se mettre d'accord sur un montant d'augmentation supérieur à celui convenu ci-après, car force est de constater que le secteur est contraint par l'absence de prise en compte

de l'inflation dans l'attribution des subventions depuis de nombreuses années. Ils s'accordent donc à ouvrir la négociation annuelle sur les salaires 2022 au premier trimestre de l'année 2022, pour travailler plus en profondeur sur les problèmes cités ci-dessus

Article 1 Revalorisation des salaires minima conventionnels

Article 1.1 Minima conventionnels des artistes

Article 1.1.1 Minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles

Les salaires minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles sont revalorisés de 2 % selon la grille des minima ci-après

Artistes dramatiques		< période de création mensualisée
Artistes chorégraphiques		< période de création mensualisée
CDI et CDD > 4 mois	minimum brut mensuel	1 958,56
(stagiaires 1 ^{ère} année – 30 % 2 ^{ème} année – 15 %)		
CDD < 4 mois	minimum brut mensuel	2 067,37
(stagiaires 1 ^{ère} année – 30 % 2 ^{ème} année – 15 %)		
CDD < 4 mois	minimum brut mensuel en cas de fractionnement	2 284,98
(stagiaires 1 ^{ère} année – 30 % / 2 ^{ème} année – 15 %)		
Artistes dramatiques		répétitions
Artistes chorégraphiques		répétitions
CDD < 1 mois	service répétition	54,54
(stagiaires 1 ^{ère} année – 30 % / 2 ^{ème} année – 15 %)		
Artistes dramatiques		représentations
Artistes chorégraphiques		représentations
CDD < 1 mois	cachet forfaitaire jour	
(stagiaires 1 ^{ère} année – 30 % / 2 ^{ème} année – 15 %)		> si 1 ou 2 cachets dans le mois
		142,54
		> si PLUS de 2 cachets dans le mois
		124,04

Article 1.1.2 Minima conventionnels des artistes musiciens

Les salaires minima conventionnels des artistes musiciens sont revalorisés de 2 % selon les grilles ci-après :

Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux avec nomenclature	
Salaire mensuel minimum d'embauche : CDI et CDD > 1 mois	
Tuttiste	3 065,97
Soliste	3 179,52
Chef de pupitre	3 395,29
Ces minima s'articulent avec les catégories définies dans les orchestres par accord d'entreprise.	
rémunération au cachet	

Le cachet minimum pour la rémunération d'un service indivisible de 3 heures est de :		1 04,93
Au-delà, au prorata temporis		
Le cas particulier des ensembles musicaux à nomenclature employant les musiciens en CDI est défini à l'article X.3.3.A		
Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux sans nomenclature		
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 629,03
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 734,06
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 892,15
rémunération au cachet		
répétitions		
	Journée de 2 services (6 h et prorata temporis au-delà)	148,18
	Garantie journalière si service totalement isolé	104,93
représentations		
	Cas général	148,18
	7 représentations ou plus par 15 jours	130,40
répétitions & représentations		
	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	226,95
Artistes musiciens appartenant au secteur des musiques actuelles		
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 629,03
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 734,06
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 892,15
rémunération au cachet		
répétitions		
	Journée de 2 services (montant à verser sous la forme de 2 cachets)	105,03
	Garantie journalière si service isolé	78,77
représentations		
	Cas général	148,18
	7 représentations ou plus par 15 jours	130,40
	salles musiques actuelles < 300pl	104,93
	première partie	104,93
	plateau découverte	104,93
Artistes musiciens engagés au sein d'autres entreprises		
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 629,14
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 734,06
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 892,15
rémunération au cachet		

répétitions	un service de 3 h	104,93
représentation		104,93

Article 1.1.3 Minima conventionnels des artistes lyriques

Les salaires minima conventionnels des artistes lyriques sont revalorisés de 2 % selon les grilles ci-après :

Artiste de chœur		
rémunération mensualisée		
CDI		
rémunération variable en fonction de l'ancienneté		
De la 1 ^{ère} à la 3 ^{ème} année		1 958,58
De la 4 ^{ème} à la 6 ^{ème} année		2 007,52
De la 7 ^{ème} à la 9 ^{ème} année		2 077,78
De la 10 ^{ème} à la 12 ^{ème} année		2 150,51
De la 13 ^{ème} à la 15 ^{ème} année		2 225,77
De la 16 ^{ème} à la 18 ^{ème} année		2 292,55
À partir de la 19 ^{ème} année		3 % tous les 3 ans
CDD droit commun > 1 mois		1 958,56
CDD U > 1 mois		2 074,69
rémunération au cachet		
répétitions		
	Journée de 2 services	127,13
	Garantie journalière si service totalement isolé	95,38
représentations		
	Cas général	127,13
	Période continue > à 1 semaine	92,57
répétitions & représentations		
	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	205,91
Prime de Feux visée à l'article XVI-5		58,79
Artiste lyrique soliste		
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 415,65
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 415,65
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 656,66
rémunération au cachet		
répétitions		
	Journée de 2 services	148,18
	Garantie journalière si service totalement isolé	104,93
représentations		

	Cas général	148,18
	Période continue > à 1 semaine	130,40
répétitions & représentations		
	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	226,95

Article 1.1.4 Minima conventionnels des artistes de cirque

Les salaires minima conventionnels des artistes de cirque sont revalorisés de selon les grilles ci-après :

Exploitation des spectacles

Nb de cachet par mois	1 à 2	+ de 2	Salaire mensuel
Plateau inférieur ou égal à 5 artistes	142,54 €	124,04 €	2 067,37 €
Plateau sup. à 5 artistes	124,04 €	124,04 €	2 067,37 €

Répétitions / Création

Cachet de base par jour	109,08 €
Service isolé de répétition rémunéré sous forme de cachet	54,54 €
Salaire mensuel	2 067,37 €

Article 1.2 Revalorisation des salaires minima des emplois autres qu'artistiques

Les parties conviennent que les minima conventionnels des emplois autres qu'artistiques tels que définis à l'article X-4 (grille des salaires bruts minima pour un horaire de 151 h 40) sont revalorisés, de la façon suivante par rapport à la grille des minima issue de l'accord du 31 janvier 2019

Ainsi, la grille des minima est la suivante :

	échelon 1	échelon 2	échelon 3	échelon 4	échelon 5	échelon 6	échelon 7	échelon 8	échelon 9	échelon 10	échelon 11	échelon 12
Groupe 1	3 320,87	3 420,50	3 520,12	3 619,75	3 719,37	3 819,00	3 918,63	4 018,25	4 117,88	4 217,51	4 317,13	4 416,76
Groupe 2	2 559,91	2 636,70	2 713,50	2 790,30	2 867,10	2 943,89	3 020,69	3 097,49	3 174,28	3 251,08	3 327,88	3 404,68
Groupe 3	2 347,44	2 417,86	2 488,29	2 558,71	2 629,13	2 699,55	2 769,98	2 840,40	2 910,82	2 981,25	3 051,67	3 122,09
Groupe 4	2 149,51	2 213,99	2 278,48	2 342,96	2 407,45	2 471,93	2 536,42	2 600,90	2 665,39	2 729,87	2 794,36	2 858,84
Groupe 5	1 806,44	1 860,63	1 914,83	1 969,02	2 023,21	2 077,41	2 131,60	2 185,79	2 239,99	2 294,18	2 348,37	2 402,57
Groupe 6	1 685,99	1 736,57	1 787,15	1 837,73	1 888,31	1 938,89	1 989,47	2 040,05	2 090,63	2 141,20	2 191,78	2 242,36

	échelon 1	échelon 2	échelon 3	échelon 4	échelon 5	échelon 6	échelon 7	échelon 8	échelon 9	échelon 10	échelon 11	échelon 12
Groupe 7	1 626,69	1 675,49	1 724,29	1 773,09	1 821,89	1 870,69	1 919,49	1 968,29	2 017,10	2 065,90	2 114,70	2 163,50
Groupe 8	1 589,42	1 637,10	1 684,79	1 732,47	1 780,15	1 827,83	1 875,52	1 923,20	1 970,88	2 018,56	2 066,25	2 113,93
Groupe 9	1 574,92	1 622,17	1 669,41	1 716,66	1 763,91	1 811,16	1 858,40	1 905,65	1 952,90	2 000,15	2 047,39	2 094,64

Pour les groupes 8 et 9, échelons 1 : La revalorisation de 2 % des minima du 1^{er} échelons des groupes 8 et 9 issue du présent accord étant inférieure au SMIC au 1^{er} octobre 2021, les 1^{ers} échelons de ces 2 groupes sont automatiquement valorisés à 1589,47 euros brut.

Article 2

Révalorisations de l'indemnité de déplacement

Le montant de l'indemnité de déplacement est actualisé à 106,7 euros, ventilé selon les modalités suivantes :

Chaque repas principal : 19,10 euros

Chambre et petit déjeuner 68,50 euros

Lorsqu'aux termes des dispositions de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, l'employeur a l'obligation de verser au salarié en déplacement professionnel ou en tournée une indemnité de petit déjeuner déconnectée de la nuitée, ladite indemnité de petit déjeuner sera égale à 6,70 euros.

Article 3

Tableau récapitulatif des indemnités (dont indemnité d'équipement) et des différentes primes : prime de feu habillé, prime de participation au jeu

Les différents indemnités et prime en vigueur comprenant la revalorisation de l'indemnité de déplacement sont :

Indemnité de déplacement (article VIII)	106,7 € ventilé comme suit
	19,10 € chaque repas principal
	68,50 € chambre et petit déjeuner
	6,70 € le petit déjeuner seul
Indemnité de panier (article VII-1)	10,35 €
Indemnité d'équipement (article VII-3-3)	1,53 €
Prime de feu habillé (article VII-4)	12,79 €
Prime de participation au jeu (article VII-4)	16,84 €

Article 4

Stipulation spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application des articles L. 2232-10-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail, eu égard à la configuration des entreprises de la branche des entreprises artistiques et culturelles qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 5

Entrée en vigueur et dépôt de l'accord

Les parties conviennent que le présent accord sera applicable à compter du 9 décembre 2021.

Il est convenu que les syndicats signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du Code du Travail. L'accord sera porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Accord du 16 mai 2022

[Étendu par arr. 11 août 2022, JO 24 août, applicable à compter du 1^{er} juin 2022]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SMA ;

SNSP ;

FSICPA ;

PROFEDIM ;

FNAR ;

Les forces musicales.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SYNPTAC-CGT.

Mod. par Avenant 27 juill. 2022, étendu par arr. 26 déc. 2022, JO 29 déc., applicable à compter du 1^{er} juin 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

Forces Musicales ;

FSICPA, FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FNSAC CGT ;

Sud CU SO.

À l'issue de la négociation prévue à l'article L. 2241-1 du Code du travail, il a été convenu ce qui suit

Préambule

Le présent accord s'applique au personnel des emplois artistiques et autres qu'artistiques des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1^{er} janvier 1984, étendue le 4 janvier 1994 (JORF 26 janvier 1994), et de ses avenants en vigueur.

Article 1

Revalorisation des salaires minima conventionnels

Mod. par Avenant 27 juill. 2022, étendu par arr. 26 déc. 2022, JO 29 déc., applicable à compter du 1^{er} juin 2022⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

Forces Musicales ;

FSICPA, FNAR.

Syndicat(s) de salariés :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FNSAC CGT ;

Sud CU SO.

Article 1.1

Minima conventionnels des artistes

Article 1.1.1

(Avenant 27 juill. 2022, étendu) - Minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés

par les entreprises artistiques et culturelles

Les salaires minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles sont revalorisés selon la grille des minima ci-après :

Artistes dramatiques		< période de création mensualisée
Artistes chorégraphiques		< période de création mensualisée
CDI et CDD > 4 mois	minimum brut mensuel	2 018,56
(stagiaires 1 ^{ère} année – 30 % / 2 ^{ème} année – 15 %)		
CDD < 4 mois	minimum brut mensuel	2 127,37
(stagiaires 1 ^{ère} année – 30 % / 2 ^{ème} année – 15 %)		
CDD < 4 mois	minimum brut mensuel en cas de fractionnement	2 344,98
(stagiaires 1 ^{ère} année – 30 % / 2 ^{ème} année – 15 %)		
Artistes dramatiques		répétitions
Artistes chorégraphiques		répétitions
CDD < 1 mois	service répétition	56,72
(stagiaires 1 ^{ère} année – 30 % / 2 ^{ème} année – 15 %) CDD < 1 mois		
(stagiaires 1 ^{ère} année – 30 % / 2 ^{ème} année – 15 %)		
Artistes dramatiques		représentations
Artistes chorégraphiques		représentations
CDD < 1 mois	cachet forfaitaire jour	
(stagiaires 1 ^{ère} année – 30 % / 2 ^{ème} année – 15 %)	> si 1 ou 2 cachets dans le mois	148,24
	> si plus de 2 cachets dans le mois	129,00

Article 1.1.2

Minima conventionnels des artistes musiciens

Les minima conventionnels des artistes musiciens sont revalorisés selon les grilles ci-après :

Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux avec nomenclature		
Salaire mensuel minimum d'embauche : CDI et CDD > 1 mois		
Tuttiste		3 125,97
Soliste		3 239,52
Chef de pupitre		3 455,29
Ces minima s'articulent avec les catégories définies dans les orchestres par accord d'entreprise.		
rémunération au cachet		
Le cachet minimum pour la rémunération d'un service indivisible de 3 heures est de : Au-delà, au prorata temporis		109,13
Le cas particulier des ensembles musicaux à nomenclature employant les musiciens en CDI est défini à l'article X.3.3.A		
Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux sans nomenclature		
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 734,19

CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 794,06
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 952,15
rémunération au cachet		
répétitions		
	Journée de 2 services (6 h et prorata temporis au-delà)	154,11
	Garantie journalière si service totalement isolé	109,13
représentations		
	Cas général	154,11
	7 représentations ou plus par 15 jours	135,62
répétitions & représentations		
	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	236,03
Artistes musiciens appartenant au secteur des musiques actuelles		
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 689,03
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 794,06
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 952,15
rémunération au cachet		
répétitions		
	Journée de 2 services (montant à verser sous la forme de 2 cachets)	109,23
	Garantie journalière si service isolé	81,92
représentations		
	Cas général	154,11
	7 représentations ou plus par 15 jours	135,62
	salles musiques actuelles < 300pl	109,13
	première partie	109,13
	plateau découverte	109,13
Artistes musiciens engagés au sein d'autres entreprises		
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 689,14
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 794,06
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 952,15
rémunération au cachet		
répétitions	un service de 3 h	109,13
représentation		109,13

Article 1.1.3 Minima conventionnels des artistes lyriques

Les minima conventionnels des artistes lyriques sont revalorisés selon les grilles ci-après :

Artiste de chœur		
rémunération mensualisée		
CDI		
rémunération variable en fonction de l'ancienneté		
De la 1 ^{ère} à la 3 ^{ème} année		2 018,56
De la 4 ^{ème} à la 6 ^{ème} année		2 067,52
De la 7 ^{ème} à la 9 ^{ème} année		2 137,78
De la 10 ^{ème} à la 12 ^{ème} année		2 210,51
De la 13 ^{ème} à la 15 ^{ème} année		2 285,77
De la 16 ^{ème} à la 18 ^{ème} année		2 352,55
À partir de la 19 ^{ème} année		3 % tous les 3 ans
CDD droit commun > 1 mois		2 018,56
CDD U > 1 mois		2 134,69
rémunération au cachet		
répétitions		
	Journée de 2 services	132,22
	Garantie journalière si service totalement isolé	99,17
représentations		
	Cas général	132,22
	Période continue > à 1 semaine	96,27
répétitions & représentations		
	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	214,15
Prime de Feux visée à l'article XVI-5		61,14
Artiste lyrique soliste		
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 475,65
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 475,65
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 716,66
rémunération au cachet		
répétitions		
	Journée de 2 services	154,11
	Garantie journalière si service totalement isolé	109,13
représentations		
	Cas général	154,11
	Période continue > à 1 semaine	135,62
répétitions & représentations		
	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	236,03

Article 1.1.4 Minima conventionnels des artistes de cirque

Les minima conventionnels des artistes de cirque sont revalorisés selon les grilles ci-après :

Exploitation des spectacles

Nb de cachet par mois	1 à 2	+ de 2	Salaire mensuel
Plateau inférieur ou égal à 5 artistes	148,24	129,00	2 127,37
Plateau sup. à 5 artistes	129,00	129,00	2 127,37

Répétitions / Création

Cachet de base par jour	113,44
Service isolé de répétition rémunéré sous forme de cachet	56,72
Salaire mensuel	2 127,37

Article 1.2 Revalorisation des salaires minima des emplois autres qu'artistiques

Les parties conviennent que les minima conventionnels des emplois autres qu'artistiques tels que définis à l'article X-4 (grille des salaires bruts minima pour un horaire de 151 h 40) sont revalorisés, par rapport à la grille des minima issue de l'accord du 9 décembre 2021 de la façon suivante :

	éche- lon 1	éche- lon 2	éche- lon 3	éche- lon 4	éche- lon 5	éche- lon 6	éche- lon 7	éche- lon 8	éche- lon 9	éche- lon 10	éche- lon 11	éche- lon 12
Groupe 1	3 370,87	3 472,00	3 573,12	3 674,25	3 775,37	3 876,50	3 977,63	4 078,75	4 179,88	4 281,00	4 382,13	4 483,26
Groupe 2	2 609,91	2 688,21	2 766,50	2 844,80	2 923,10	3 001,40	3 079,69	3 157,99	3 236,29	3 314,59	3 392,88	3 471,18
Groupe 3	2 397,44	2 469,36	2 541,29	2 613,21	2 685,13	2 757,06	2 828,98	2 900,90	2 972,83	3 044,75	3 116,67	3 188,60
Groupe 4	2 199,51	2 265,50	2 331,48	2 397,47	2 463,45	2 529,44	2 595,42	2 661,41	2 727,39	2 793,38	2 859,36	2 925,35
Groupe 5	1 866,44	1 922,43	1 978,43	2 034,42	2 090,41	2 146,41	2 202,40	2 258,39	2 314,39	2 370,38	2 426,37	2 482,37
Groupe 6	1 745,99	1 798,37	1 850,75	1 903,13	1 955,51	2 007,89	2 060,27	2 112,65	2 165,03	2 217,41	2 269,79	2 322,17
Groupe 7	1 686,69	1 737,29	1 787,89	1 838,49	1 889,09	1 939,69	1 990,29	2 040,89	2 091,50	2 142,10	2 192,70	2 243,30
Groupe 8	1 659,42	1 709,20	1 758,99	1 808,77	1 858,55	1 908,33	1 958,12	2 007,90	2 057,68	2 107,46	2 157,25	2 207,03
Groupe 9	1 645,58	1 694,95	1 744,31	1 793,68	1 843,05	1 892,42	1 941,78	1 991,15	2 040,52	2 089,89	2 139,25	2 188,62

Article 2 Revalorisations de l'indemnité de déplacement

Le montant de l'indemnité de déplacement est actualisé à 108,30 euros, ventilé selon les modalités suivantes:

Chaque repas principal : 19,40 euros

Chambre et petit déjeuner : 69,50 euros

Lorsqu'aux termes des dispositions de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles,

l'employeur a l'obligation de verser au salarié en déplacement professionnel ou en tournée une indemnité de petit déjeuner déconnectée de la nuitée, ladite indemnité de petit déjeuner sera égale à 6,80 euros.

Article 3

Tableau récapitulatif des indemnités (dont indemnité d'équipement) et des différentes primes : Prime de feu habillé, prime de participation au jeu

Les différents indemnités et prime en vigueur comprenant la revalorisation de l'indemnité de déplacement sont :

Indemnité de déplacement (article VIII)	108,30 € ventilé comme suit 19,40 € chaque repas principal 69,50 € chambre et petit déjeuner 6,80 € le petit déjeuner seul
Indemnité de panier (article VII-1)	10,76 €
Indemnité d'équipement (article VII-3-3)	1,59 €
Prime de feu habillé (article VII-4)	13,30 €
Prime de participation au jeu (article VII-4)	17,51 €

Article 4

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail, eu égard à la configuration des entreprises de la branche des entreprises artistiques et culturelles qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 5

Entrée en vigueur et dépôt de l'accord

Les parties conviennent que le présent accord sera applicable à compter du 1^{er} juin 2022.

Il est convenu que les syndicats signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du Code du Travail. L'accord sera porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Accord du 28 avril 2023

[Étendu par arr. 10 juill. 2023, JO 18 juill., applicable à compter du 1^{er} juin 2023 pour les montants des minimas salaires et à compter du 1^{er} sept. 2023 pour les montants des défraiements]

Mod. par Avenant 2 mai 2023, étendu par arr. 14 août 2023, JO 23 août, applicable à compter du 1^{er} juin 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAR ;

FSICPA ;

Les forces Musicales - Opéras et orchestres réunis ;

PROFEDIM ;

SMA ;

SNSP ;

SYNDEAC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT.

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAR ;

FSICPA ;

Les forces Musicales - Opéras et orchestres réunis ;

PROFEDIM ;

SMA ;

SNSP ;

SYNDEAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNAPAC CFTD ;

SYNPTAC CGT.

Préambule

Le présent accord s'applique au personnel des emplois artistiques et autres qu'artistiques des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1^{er} janvier 1984, étendue le 4 janvier 1994 (JORF 26 janvier 1994), et de ses avenants en vigueur.

Article 1 Révalorisation des salaires minima conventionnels

Mod. par Avenant 2 mai 2023, étendu par arr. 14 août 2023, JO 23 août, applicable à compter du 1^{er} juin 2023⁽¹⁾

(1) Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAR ;

FSICPA ;

Les forces Musicales - Opéras et orchestres réunis ;

PROFEDIM ;

SMA ;

SNSP ;

SYNDEAC.

Syndicat(s) de salariés :

CGT ;

CFDT.

Article 1.1 Minima conventionnels des artistes

Article 1.1.1

Minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles

Les salaires minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles sont revalorisés à compter du 1^{er} juin 2023 selon la grille des minima ci-après :

Artistes dramatiques		< période de création mensualisée
Artistes chorégraphiques		< période de création mensualisée
CDI et CDD > 4 mois	minimum brut mensuel	2 083,56
(stagiaires 1 ^{ère} année 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)		
CDD < 4 mois	minimum brut mensuel	2 192,37
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)		
CDD < 4 mois	minimum brut mensuel en cas de fractionnement	2 409,98
(stagiaires 1 ^{ère} année 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)		
Artistes dramatiques		répétitions
Artistes chorégraphiques		répétitions
CDD < 1 mois	service répétition	58,42
(stagiaires 1 ^{ère} année 30 % / 2 ^{ème} année 15 %) CDD < 1 mois		
Artistes dramatiques		représentations
Artistes chorégraphiques		représentations
CDD < 1 mois	cachet forfaitaire jour	
(stagiaires 1 ^{ère} année 30 % / 2 ^{ème} année 15 %)	> si 1 ou 2 cachets dans le mois	152,69
	> si plus de 2 cachets dans le mois	132,87

Article 1.1.2 Minima conventionnels des artistes musiciens

Les minima conventionnels des artistes musiciens sont revalorisés à compter du 1^{er} juin 2023 selon les grilles des minima ci-après :

Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux avec nomenclature	
Salaire mensuel minimum d'embauche : CDI et CDD > 1 mois	
Tuttiste	3 190,97
Soliste	3 304,52
Chef de pupitre	3520,29
Ces minima s'articulent avec les catégories définies dans les orchestres par accord d'entreprise.	
rémunération au cachet	
Le cachet minimum pour la rémunération d'un service indivisible de 3 heures est de :	112,40
Au-delà, au prorata temporis	
Le cas particulier des ensembles musicaux à nomenclature employant les musiciens en CDI est défini à l'article X.3.3.A	

Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux sans nomenclature		
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 799,19
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 859,06
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	3 017,15
rémunération au cachet		
répétitions	Journée de 2 services (6 h et prorata temporis au-delà)	158,73
	Garantie journalière si service totalement isolé	112,40
représentations	Cas général	158,73
	7 représentations ou plus par 15 jours	139,68
répétitions & représentations	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	243,11

Artistes musiciens appartenant au secteur des musiques actuelles		
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 754,03
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 859,06
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	3 017,15
rémunération au cachet		
répétitions		
	Journée de 2 services (montant à verser sous la forme de 2 cachets)	112,51
	Garantie journalière si service isolé	84,38

Artistes musiciens appartenant au secteur des musiques actuelles		
représentations		
	Cas général	158,73
	7 représentations ou plus par 15 jours	139,68
	salles musiques actuelles < 300pl	112,40
	première partie	112,40
	plateau découverte	112,40

Artistes musiciens engagés au sein d'autres entreprises		
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 754,14
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 859,06
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	3 017,15
rémunération au cachet		
répétitions	un service de 3 h	112,40
représentation		112,40

Article 1.1.3

(Avenant 2 mai 2023, étendu) : Minima conventionnels des artistes lyriques

Les minima conventionnels des artistes lyriques sont revalorisés à compter du 1^{er} juin 2023 selon les grilles des minima ci-après :

Artiste de chœur		
rémunération mensualisée		
CDI		
rémunération variable en fonction de l'ancienneté		
De la 1 ^{ère} à la 3 ^{ème} année		2 083,56
De la 4 ^{ème} à la 6 ^{ème} année		2 132,52
De la 7 ^{ème} à la 9 ^{ème} année		2 202,78
De la 10 ^{ème} à la 12 ^{ème} année		2 275,51
De la 13 ^{ème} à la 15 ^{ème} année		2 350,77
De la 16 ^{ème} à la 18 ^{ème} année		2 417,55
À partir de la 19 ^{ème} année		3 % tous les 3 ans
CDD droit commun > 1 mois		2 083,56
CDD U > 1 mois		2 199,69
rémunération au cachet		
répétitions		
	Journée de 2 services	136,18
	Garantie journalière si service totalement isolé	102,15
représentations		

	Cas général	136,18
	Période continue > à 1 semaine	99,16
répétitions & représentations		
	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	220,57
Prime de Feux visée à l'article XVI-5		61,14
Artiste lyrique soliste		
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 540,65
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 540,65
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 781,66
rémunération au cachet		
répétitions		
	Journée de 2 services	158,73
	Garantie journalière si service totalement isolé	112,40
représentations		
	Cas général	158,73
	Période continue > à 1 semaine	139,68
répétitions & représentations		
	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	243,11

Article 1.1.4 Minima conventionnels des artistes de cirque

Les minima conventionnels des artistes de cirque sont revalorisés à compter du 1^{er} juin 2023 selon les grilles des minima ci-après :

Exploitation des spectacles

Nb de cachet par mois	1 à 2	+ de 2	Salaire mensuel
Plateau inférieur ou égal à 5 artistes	152,69	132,87	2192,3
Plateau sup. à 5 artistes	132,87	132,87	2192,3

Répétitions / Création

Cachet de base par jour	116,85
Service isolé de répétition rémunéré sous forme de cachet	58,42
Salaire mensuel	2192,37

Article 1.2 Revalorisation des salaires minima des emplois autres qu'artistiques

Les parties conviennent que les minima conventionnels des emplois autres qu'artistiques tels que définis à l'article X-4 (grille des salaires bruts minima pour un horaire de 151 h 40) sont revalorisés, par rapport à la grille des minima issue de l'accord du 16 mai 2022 de la façon suivante à compter du 1^{er} juin 2023 :

	éche- lon 1	éche- lon 2	éche- lon 3	éche- lon 4	éche- lon 5	éche- lon 6	éche- lon 7	éche- lon 8	éche- lon 9	éche- lon 10	éche- lon 11	éche- lon 12
Groupe 1	3 435,87	3 538,95	3 642,02	3 745,10	3 848,17	3 951,25	4 054,33	4 157,40	4 260,48	4 363,55	4 466,63	4 569,71
Groupe 2	2 674,91	2 755,16	2 835,40	2 915,65	2 995,90	3 076,15	3 156,39	3 236,64	3 316,89	3 397,14	3 477,38	3 557,63
Groupe 3	2 462,44	2 536,31	2 610,19	2 684,06	2 757,93	2 831,81	2 905,68	2 979,55	3 053,43	3 127,30	3 201,17	3 275,05
Groupe 4	2 264,51	2 332,45	2 400,38	2 468,32	2 536,25	2 604,19	2 672,12	2 740,06	2 807,99	2 875,93	2 943,86	3 011,80
Groupe 5	1 931,44	1 989,38	2 047,33	2 105,27	2 163,21	2 221,16	2 279,10	2 337,04	2 394,99	2 452,93	2 510,87	2 568,82
Groupe 6	1 810,99	1 865,32	1 919,65	1 973,98	2 028,31	2 082,64	2 136,97	2 191,30	2 245,63	2 299,96	2 354,29	2 408,62
Groupe 7	1 751,69	1 804,24	1 856,79	1 909,34	1 961,89	2 014,44	2 066,99	2 119,54	2 172,10	2 224,65	2 277,20	2 329,75
Groupe 8	1 724,42	1 776,15	1 827,89	1 879,62	1 931,35	1 983,08	2 034,82	2 086,55	2 138,28	2 190,01	2 241,75	2 293,48
Groupe 9	1 710,58	1 761,90	1 813,21	1 864,53	1 915,85	1 967,17	2 018,48	2 069,80	2 121,12	2 172,44	2 223,75	2 275,07

Article 2 Revalorisation de l'indemnité de déplacement

Le montant de l'indemnité de déplacement est actualisé à compter du 1^{er} septembre 2023 à 112,90 euros, ventilé selon les modalités suivantes :

	Du 28 avril au 31 août 2023	à compter du 1 ^{er} septembre 2023
Indemnité de déplacement (article VIII)	108,30 € ventilé comme suit	112,90 € ventilé comme suit
	19,40 € chaque repas principal	20,20 € chaque repas principal
	69,50 € chambre et petit déjeuner	72,50 € chambre et petit déjeuner
	6,80 € le petit déjeuner seul	7 € le petit déjeuner seul

Lorsqu'aux termes des dispositions de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, l'employeur a l'obligation de verser au salarié en déplacement professionnel ou en tournée une indemnité de petit déjeuner déconnectée de la nuitée, ladite indemnité de petit déjeuner sera égale à 7,00 euros.

Article 3 Tableau des indemnités (panier et indemnité d'équipement) et des différentes primes (prime de feu habillé et de participation au jeu)

Les différentes indemnités et prime en vigueur sont :

Indemnité de panier (article VII-1)	10,76 €
Indemnité d'équipement (article VII-3-3)	1,59 €
Prime de feu habillé (article VII-4)	13,30 €
Prime de participation au jeu (article VII-4)	17,51 €

Article 4 Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail, eu égard à la configuration des entre-

prises de la branche des entreprises artistiques et culturelles qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 5

Entrée en vigueur et dépôt de l'accord

Les parties conviennent que le présent accord sera applicable :

- À compter du 1^{er} juin 2023 pour les montants des minimas salaires,
- À compter du 1^{er} septembre 2023 pour les montants de défraiements.

Il est convenu que les syndicats signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du Code du Travail. L'accord sera porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Accord du 2 mai 2024

[Étendu par arr. 23 juill. 2024, JO 9 août, applicable à compter du 1^{er} juin 2024 pour les montants des minimas salaires et du 1^{er} sept. 2024 pour les montants de défraiements]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FNAR ;

FSCIPA ;

Les Forces musicales - Opéras et orchestres réunis ;

PROFEDIM ;

SMA ;

SNSP ;

SYNDEAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNSAC - CGT.

À l'issue de la négociation prévue à l'article L. 2241-1 du Code du travail, il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent accord s'applique au personnel des emplois artistiques et autres qu'artistiques des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1^{er} janvier 1984, étendue le 4 janvier 1994 (JORF 26 janvier 1994), et de ses avenants en vigueur.

Article 1

Revalorisation des salaires minima conventionnels

Article 1.1

Minima conventionnels des artistes

Article 1.1.1

Minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles

Les salaires minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles sont revalorisés à compter du 1^{er} juin 2024 selon la grille des minima ci-après :

Artistes dramatiques		< période de création mensualisée
Artistes chorégraphiques		< période de création mensualisée
CDI et CDD > 4 mois	minimum brut mensuel	2 143,56
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)		
CDD < 4 mois	minimum brut mensuel	2 252,37
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)		
CDD < 4 mois	minimum brut mensuel en cas de fractionnement	2 469,98

(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)		
Artistes dramatiques		répétitions
Artistes chorégraphiques		répétitions
CDD < 1 mois	service répétition	61,05
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %) CDD < 1 mois		
Artistes dramatiques		représentations
Artistes chorégraphiques		représentations
CDD < 1 mois	cachet forfaitaire jour	
(stagiaires 1 ^{ère} année - 30 % / 2 ^{ème} année - 15 %)	> si 1 ou 2 cachets dans le mois	159,56
	> si plus de 2 cachets dans le mois	138,85

Article 1.1.2 Minima conventionnels des artistes musiciens

Les minima conventionnels des artistes musiciens sont revalorisés à compter du 1^{er} juin 2024 selon les grilles ci-après :

Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux avec nomenclature	
Salaire mensuel minimum d'embauche : CDI et CDD > 1 mois	
Tuttiste	3 250,97
Soliste	3 364,52
Chef de pupitre	3 580,29
Ces minima s'articulent avec les catégories définies dans les orchestres par accord d'entreprise.	
rémunération au cachet	
Le cachet minimum pour la rémunération d'un service indivisible de 3 heures est de : Au-delà, au prorata temporis	116,34
Le cas particulier des ensembles musicaux à nomenclature employant les musiciens en CDI est défini à l'article X.3.3.A	

Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux sans nomenclature		
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 859,19
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 919,06
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	3 077,15
rémunération au cachet		
répétitions	Journée de 2 services (6 h et prorata temporis au-delà)	164,29
	Garantie journalière si service totalement isolé	116,34
représentations	Cas général	164,29
	7 représentations ou plus par 15 jours	144,57
répétitions & représentations	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	251,62

Artistes musiciens appartenant au secteur des musiques actuelles		
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 814,03
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 919,06
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	3 077,15
rémunération au sachet		
répétitions		
	Journée de 2 services (montant à verser sous la forme de 2 cachets)	116,45
	Garantie journalière si service isolé	87,33
représentations		
	Cas général	164,29
	7 représentations ou plus par 15 jours	144,57
	salles musiques actuelles < 300pl	116,34
	première partie	116,34
	plateau découverte	116,34

Artistes musiciens engagés au sein d'autres entreprises		
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 814,14
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 919,06
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	3 077,15
rémunération au cachet		
répétitions	un service de 3 h	116,34
représentation		116,34

Article 1.1.3 Minima conventionnels des artistes lyriques

Les minima conventionnels des artistes lyriques sont revalorisés à compter du 1^{er} juin 2024 selon les grilles ci-après :

Artiste de chœur		
rémunération mensualisée		
CDI		
rémunération variable en fonction de l'ancienneté		
De la 1 ^{ère} à la 3 ^{ème} année		2 143,56
De la 4 ^{ème} à la 6 ^{ème} année		2 192,52
De la 7 ^{ème} à la 9 ^{ème} année		2 262,78
De la 10 ^{ème} à la 12 ^{ème} année		2 335,51
De la 13 ^{ème} à la 15 ^{ème} année		2 410,77

Artiste de chœur		
De la 16 ^{ème} à la 18 ^{ème} année		2 477,55
À partir de la 19 ^{ème} année		3 % tous les 3 ans
CDD droit commun > 1 mois		2 143,56
CDD U > 1 mois		2 259,69
rémunération au cachet		
répétitions		
	Journée de 2 services	140,95
	Garantie journalière si service totalement isolé	105,72
représentations		
	Cas général	140,95
	Période continue > à 1 semaine	102,63
répétitions & représentations		
	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	228,29
Prime de feux visée à l'article XVI-5		61,14

Artiste lyrique soliste		
rémunération mensualisée		
CDI	minimum brut mensuel	2 600,65
CDD droit commun > 1 mois	minimum brut mensuel	2 600,65
CDD U > 1 mois	minimum brut mensuel	2 841,66
rémunération au cachet		
répétitions		
	Journée de 2 services	164,29
	Garantie journalière si service totalement isolé	116,34
représentations		
	Cas général	164,29
	Période continue > à 1 semaine	144,57
répétitions & représentations		
	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	251,62

Article 1.1.4 Minima conventionnels des artistes de cirque

Les minima conventionnels des artistes de cirque sont revalorisés à compter du 1^{er} juin 2024 selon les grilles ci-après :

Exploitation des spectacles

Nb de cachet par mois	1 à 2	+ de 2	Salaire mensuel
Plateau inférieur ou égal à 5 artistes	159,56	138,85	2 252,37
Plateau sup. à 5 artistes	138,85	138,85	2 252,37

Répétitions / Création

Cachet de base par jour	122,10
Service isolé de répétition rémunéré sous forme de cachet	61,05
Salaire mensuel	2 252,37

Article 1.2

Revalorisation des salaires minima des emplois autres qu'artistiques

Les parties conviennent que les minima conventionnels des emplois autres qu'artistiques tels que définis à l'article X-4 (grille des salaires bruts minima pour un horaire de 151 h 40) sont revalorisés à compter du 1^{er} juin 2024 selon les grilles ci-après :

	éche lon 1	éche lon 2	éche lon 3	éche lon 4	éche lon 5	éche lon 6	éche lon 7	éche lon 8	éche lon 9	éche lon 10	éche lon 11	éche lon 12
Groupe 1	3 495, 87	3 600, 75	3 705, 62	3 810, 50	3 915, 37	4 020, 25	4125 ,13	4 230, 00	4 334, 88	4 439, 75	4 544, 63	4 649, 51
Groupe 2	2 734, 91	2 816, 96	2 899, 00	2 981, 05	3 063, 10	3 145, 15	3 227, 19	3 309, 24	3 391, 29	3 473, 34	3 555, 38	3 637, 43
Groupe 3	2 522, 44	2 598, 11	2 673, 79	2 749, 46	2 825, 13	2 900, 81	2 976, 48	3 052, 15	3 127, 83	3 203, 50	3 279, 17	3 354, 85
Groupe 4	2 324, 51	2 394, 25	2 463, 98	2 533, 72	2 603, 45	2 673, 19	2 742, 92	2 812, 66	2 882, 39	2 952, 13	3 021, 86	3 091, 60
Groupe 5	1 991, 44	2 051, 18	2 110, 93	2 170, 67	2 230, 41	2 290, 16	2 349, 90	2 409, 64	2 469, 39	2 529, 13	2 588, 87	2 648, 62
Groupe 6	1 870, 99	1 927, 12	1 983, 25	2 039, 38	2 095, 51	2 151, 64	2 207, 77	2 263, 90	2 320, 03	2 376, 16	2 432, 29	2488 ,42
Groupe 7	1 811, 69	1 866, 04	1 920, 39	1 974, 74	2 029, 09	2 083, 44	2 137, 79	2 192, 14	2 246, 50	2 300, 85	2 355, 20	2 409, 55
Groupe 8	1 784, 42	1 837, 95	1 891, 49	1 945, 02	1 998, 55	2 052, 08	2 105, 62	2 159, 15	2 212, 68	2 266, 21	2 319, 75	2 373, 28
Groupe 9	1 770, 58	1 823, 70	1876 ,81	1 929, 93	1 983, 05	2 036, 17	2 089, 28	2 142, 40	2 195, 52	2 248, 64	2 301, 75	2 354, 87

Article 2

Revalorisations de l'indemnité de déplacement

Le montant de l'indemnité de déplacement est actualisé à compter du 1^{er} septembre 2024 à 115,70 euros, ventilé

selon les modalités suivantes :

	Du 1 ^{er} juin au 31 août 2024	à compter du 1 ^{er} septembre 2024
Indemnité de déplacement (article VII)	112,90 € ventilé comme suit	115,70 € ventilé comme suit
	20,20 € chaque repas principal	20,70 € chaque repas principal
	72,50 € chambre et petit déjeuner	74,30 € chambre et petit déjeuner
	7,00 € le petit déjeuner seul	7,30 € le petit déjeuner seul

Lorsqu'aux termes des dispositions de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, l'employeur a l'obligation de verser au salarié en déplacement professionnel ou en tournée une indemnité de petit déjeuner déconnectée de la nuitée, ladite indemnité de petit déjeuner sera à compter du 1^{er} septembre 2024 égale à 7,30 euros.

Article 3

Tableau récapitulatif des indemnités (dont indemnité d'équipement) et des différentes primes : Prime de feu habillé, prime de participation au jeu

Les différents indemnités et prime en vigueur sont :

Indemnité de panier (article VII-1)	10,76 €
Indemnité d'équipement (article VII-3-3)	1,59 €
Prime de feu habillé (article VII-4)	13,30 €
Prime de participation au jeu (article VII-4)	17,51 €

Article 4

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du Code du travail, eu égard à la configuration des entreprises de la branche des entreprises artistiques et culturelles qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 5

Entrée en vigueur et dépôt de l'accord

Les parties conviennent que le présent accord sera applicable

- à compter du 1^{er} juin 2024 pour les montants des minima salaires,
- à compter du 1^{er} septembre 2024 pour les montants de défraiements

Il est convenu que les syndicats signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du Code du Travail. L'accord sera porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Artistes de Cirque

Accord du 20 décembre 2017

[Étendu par arr. 23 déc. 2019, JO 10 janv. 2020, applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

FSICPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNAPAC CFTD ;

SFA CGT.

Préambule

Le présent accord vient compléter l'intégration des artistes interprètes du spectacle vivant en ajoutant à la Convention Collective Nationale des Entreprises Artistiques et Culturelles un titre «Artiste de Cirque».

Le présent accord s'inscrit dans les engagements pris par les signataires de la présente convention tels qu'indiqués dans les sujets de négociation figurant dans le préambule de l'accord du 20 février 2009.

Le présent accord s'adresse aux salariés «Artistes de Cirque» et à leurs employeurs, très majoritairement constitués d'entreprises de moins de 50 salariés. Le présent accord ne contient en conséquence pas de disposition spécifique aux entreprises de moins de 50 salariés.

Le champ d'application de l'accord est celui de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, conclue le 1^{er} février 1984, étendue le 4 janvier 1994, et modifiée depuis.

(Voir Titre XVII «Les Artistes de Cirque»)(Voir Titre X, art. 3.5 «Les Artistes de Cirque»)(Voir Art. VIII-5 «Particularités liées à l'itinérance»)

Grille salaires minima Artistes de Cirque

Exploitation des spectacles

Nb de cachet par mois	1 à 2	+ de 2	Salaire mensuel
Plateau inférieur ou égal à 5 artistes	138,36 €	120,40 €	2 006,76 €
Plateau sup. à 5 artistes	120,40 €	120,40 €	2 006,76 €

Répétitions | Création

	Au 14 février 2018	Au 1 ^{er} juillet 2019
Cachet de base par jour	99,16 €	105,88 €*
Service isolé de répétition rémunéré sous forme de cachet	52,94 €	-
Salaire mensuel	2 006,76 €	-
* Cette somme correspondant à 2 services de répétition à la date de la signature est inscrite ici sous réserve du résultat éventuel de la NAO 2018		

Durée de l'accord

Les parties conviennent que le présent accord, applicable à compter de la date de sa signature est à durée indéterminée.

Dépôt et demande d'extension

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente en deux exemplaires auprès des services centraux du ministère du Travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail. Il est convenu que les signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du Code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Procès-verbal de désaccord du 17 novembre 2022

[Nonétendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

PROFEDIM ;

Les Forces Musicales ;

FSICPA ;

SMA ;

FNAR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFDT ;

SNAPAC CFDT ;

FNSAC-CGT ;

SFA-CGT ;

SYNPTAC-CGT ;

SNAM-CGT ;

Sud Culture Solidaires.

Les partenaires sociaux de la branche se réunissent chaque année, pour négocier sur les salaires en application de l'article L 2241-8 du code du travail.

Un accord avait été signé le 8 décembre 2021, au titre de la négociation obligatoire 2021, au terme duquel une augmentation de 2% avait été appliquée à l'ensemble des grilles.

Un accord a été signé le 16 mai 2022, dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2022, avec application d'une augmentation par montants dégressifs représentant, selon les échelons, entre 4,29% (groupe 9) et 1,48% (groupe 1), soit en moyenne 2,94%. Les grilles artistes ont, elles, été augmentées de 4%.

Postérieurement à la signature de cet accord, le Salaire Minimum de Croissance (SMIC) a été rehaussé au 1^{er} août 2022. L'article L. 2241-10 du Code du Travail récemment modifié par la loi dite « Pouvoir d'achat » dispose que la partie patronale doit sous 45 jours ouvrir une négociation sur les salaires, en cas de salaire minimum national professionnel inférieur au SMIC.

Ainsi, les parties se sont réunies à l'occasion d'une Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation le 15 septembre 2022 pour ouvrir les discussions autour d'une deuxième négociation salariale pour l'année 2022, puis le 28 septembre pour une réunion de négociation.

À cette occasion, le collège Salariés a formulé la demande suivante :

Demande du collège Salariés

- Minima artistiques : entre + 8% et + 10%

Au nom de la CGT, le SFA et le Snam demandent pour les différentes catégories d'artistes des revalorisations allant de 8% à 10%. Cette demande a pour but de rattraper le décrochage des salaires de ces grilles en cours depuis 2015 et qui s'accroît avec l'inflation galopante actuelle. L'objectif est de se rapprocher du niveau de vie que les artistes avaient avant 2015 et de remédier aux problèmes de recrutement qui vont croissant.

- Minima non-artistiques : 3% sur l'ensemble de la grille à l'exception du groupe 1

Le Synptac-CGT revendique 3% pour les groupes 2 à 9. Ce taux permet de compenser l'inflation constatée depuis septembre 2021. Le Synptac-CGT n'a pas souhaité formuler de revendication pour le groupe 1.

Propositions du collège Employeurs

Le collège Employeurs n'a pas été en mesure de formuler une contre-proposition.

En effet, l'inflation qui prend des proportions inédites depuis la sortie de crise sanitaire remet en cause le modèle économique de production et de diffusion du spectacle vivant ainsi que celui des structures exploitantes de salles.

Les entreprises relevant de la CCNEAC ont une forte dépendance au financement public qui s'érode de manière significative depuis des années, qu'il provienne du ministère de la Culture ou des collectivités territoriales. Elles ont déjà dû appliquer un premier accord sur les salaires pour 2022 que la très grande majorité d'entre elles ont du mal à absorber. Malgré le caractère légitime de la demande des salariés, une nouvelle négociation viendrait percuter leur capacité à remplir leurs missions au vu du contexte économique actuel.

En effet, le fort effet ciseau rencontré entre une sortie de crise sanitaire ayant réduit les marges de ressources propres et la baisse des aides publiques, couplées à la hausse des coûts de l'énergie et des tournées, les place dans une situation économique périlleuse. Les négociations de branche ne peuvent être déconnectées des ressources, lesquelles sont pour l'essentiel extérieures à l'entreprise dans laquelle elles se négocient.

Pour rappel, le rapport de la Cour des comptes de 2022 est éloquent quand il note « depuis 10 ans, une stabilité des crédits de (la) création », ce qui s'apparente à une baisse réelle en valeur de près de 25%.

Le collège employeur appelle à un diagnostic de la situation de notre branche avant de pouvoir proposer de nouvelles hausses de salaire.

Au terme de la négociation qui a pris fin le 25 octobre 2022, les parties ont constaté leur désaccord.

Le présent procès-verbal de désaccord sur la négociation annuelle des salaires 2022 est établi en conséquence.

En application des articles L. 3232-1 et L. 3232-3 du code du travail, la rémunération minimale prévue pour les emplois (pour un horaire de travail de 151,40 mensuel), relevant l'échelon 1 des groupes 8 et 9, est fixée à 1678,95 €, au 1^{er} août 2022.

Ce procès-verbal de désaccord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la branche. Il fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 du code du travail.

Mensualisation des artistes interprètes

Accord du 8 juin 2016

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

Forces musicales.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

FC CFTC.

Déclaration commune des organisations professionnelles Des membres de la Commission Mixte Paritaire

Suite à des difficultés d'interprétation au sein de certaines entreprises relatives à la rémunération des artistes interprètes les organisations signataires de la Convention collective des entreprises artistiques et culturelles tiennent à rappeler l'esprit dans lequel elles ont négocié ces dispositions.

C'est ainsi que regroupées dans le cadre d'un groupe de travail de la Commission mixte paritaire elles affirment les principes suivants dans le cas de contrats d'une durée supérieure à un mois :

1. La rémunération mensuelle telle que prévue dans les grilles annexées à la convention est garantie non proratisée et non lissée quel que soit le temps de travail effectif réalisé par l'artiste au cours du mois.

2. Si le premier et/ou le dernier mois civil est incomplet, le salaire de celui-ci est calculé en multipliant 1/21^{ème} du montant du salaire mensuel inscrit au contrat (lequel ne peut être inférieur au minimum mensuel garanti) par le nombre de jours travaillés.

3. À l'exception de la période de création mensualisée prévue pour le titre XIII ; voire XIV, l'engagement au cachet des artistes reste possible pour les contrats d'une durée supérieure à un mois.

Les organisations s'engagent à poursuivre la négociation sur ce dernier point dans le cadre de la CMP plénière. Les points abordés de cette déclaration feront l'objet d'une révision du Titre X de la Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

Les modalités concrètes de la mise en œuvre de la présente déclaration pourront faire l'objet d'accords d'entreprise.

Indemnités

Indemnités journalières

Indemnité de répétition

(Accord du 10 mars 1998, étendu par arrêté du 28 mai 1998, JO 10 juin 1998)

— au 1^{er} juillet 1997 : 39,43 F x 4 = 157,72 F.

— au 1^{er} juillet 1999 : 162,88 F.

- au 1^{er} juillet 2003 : 6,83 € x 4 = 27, 32 € (Barème du SYNDEAC)

Indemnité journalière de déplacement

Le jeu de l'indice officiel des prix de l'hôtellerie et de la restauration portera le montant de l'indemnité journalière de déplacement à :

Au 1^{er} janvier 2003 : voir l'article 3.4 de l'accord du 16 décembre 2002.étendu par arrêté du 30 juillet 2003, JO 8 août 2003

En conséquence, les indemnités liées au défraiement seront revalorisées comme suit :

— Indemnité d'installation (annexe artistes interprètes art. 4 : pour les 30 jours suivant l'installation pour les contrats de plus de 9 mois) :

Au 1^{er} février 1998 : 471 : 2 = 235,50 F ;

Au 1^{er} janvier 2003 : 78,10 € : 2 = 39,05 € (Barème du SYNDEAC)

— Découcher (annexe artistes interprètes art. 4 : à partir du 4^{ème} mois jusqu'au 9^{ème} mois inclus) :

Au 1^{er} février 1998 : 201 + 26 = 227 F ;

Au 1^{er} janvier 2003 : 48,80 € (Barème du SYNDEAC).

— Panier (art. VII.1) :

Au 1^{er} janvier 2003 : voir l'article 3.5 de l'accord du 16 décembre 2002 étendu par arrêté du 30 juillet 2003, JO 8 août 2003.

L'indemnité de repas Grande Couronne de la région parisienne (art. VIII 3.b) est fixée à 92 F.

Indemnités diverses

(Accord du 10 mars 1998, étendu par arrêté du 28 mai 1998,JO 10 juin 1998)

INDEMNITÉS	au 1.3.98
Feux (artistes - art. 21)	99
Aide technique (artistes - art. 6)	99
Feu habillé (art. VII.4)	79
Feu de participation au jeu art. VII.4	104
Prime d'équipement	54
Indemnité de conduite :	
V.L.	0,52
V.U.	0,60
P.L. ou T.E.C.	0,79

Prime de fin d'année pour les entreprises adhérentes au Syndeac

NDLR : L'explication et le tableau ci-après sont établis par la rédaction et ne font pas partie du texte officiel de la convention collective, qui n'a pas été reproduit.

Prime applicable uniquement dans les entreprises adhérentes au Syndeac.

Bénéficiaires :

-
- salariés justifiant de 12 mois consécutifs de service au 31 décembre (congrés rémunérés ou non pris en compte pour l'ouverture du droit; congés non rémunérés entraînant une réductionprorata temporis de la prime);
 - salariés sous contratà durée déterminée remplissant les trois conditions suivantes : avoir obtenu 2 CDD successifs d'au moins 6 mois, avoirété employés 8 mois au moins dans l'année, avoirété sous contrat au 1^{er} janvier et au 31 décembre de l'année.

Montant de la prime (attribuée au prorata du temps de présence pour les salariésà temps partiel et les salariés sous contratà durée déterminée) :

2001	2004
635 euros	676 euros

TEXTES COMPLÉMENTAIRES

Fonds commun d'aide au paritarisme pour la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles

Accord du 18 juillet 1997 modifié par avenant du 10 mars 1998

[Étendus par arrêté du 12 juin 1998, JO 28 juin 1998]

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article II.2 de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles il est instauré un fonds commun d'aide au paritarisme pour la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

Article 2

Les statuts de ce fonds commun d'aide au paritarisme pour la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles tels que joints au présent accord font l'objet de l'approbation des signataires ci-après désignés.

Article 3

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la Direction départementale du travail de Paris et en un exemplaire au secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes de Paris.

Statuts du fonds commun d'aide au paritarisme pour la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles

Article 1

Il est créé conformément à la loi du 1^{er} juillet 1901 et aux présents statuts, une association dite fonds commun d'aide au paritarisme pour la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

Article 2

La durée de cette association est illimitée.

Article 3

Son siège social est situé 1 rue Janssen 75019 Paris.

Article 4

(Modifié par avenant du 10 mars 1998, étendu par arrêté du 12 juin 1998, JO 23 juin 1998)

L'association est créée pour permettre aux syndicats de salariés et aux organisations d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles d'exercer leurs missions et de favoriser l'application de ladite convention collective nationale.

Article 5

(Modifié par avenant du 10 mars 1998, étendu par arrêté du 12 juin 1998, JO 23 juin 1998)

L'association se compose des syndicats de salariés et des organisations d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale citée à l'article 4 ci-dessus.

Article 6

L'association est administrée par un comité de gestion.

Le comité de gestion est composé de 16 membres répartis comme suit :

- 8 représentants des organisations d'employeurs signataires de la convention collective nationale citée à l'article 5 ;
 - 5 représentants des fédérations affiliées aux confédérations représentatives de syndicats de salariés (CGT-CFDT-FO-CGC-CFTC) ;
 - 3 représentants des syndicats professionnels confédérés de salariés représentatifs au niveau national signataires de la convention collective nationale citée à l'article 5, désignés au prorata des élus au conseil de gestion du FNAS.
- Les membres absents peuvent donner pouvoir à un représentant de leur collège.

Article 7

(Modifié par avenant du 10 mars 1998, étendu par arrêté du 12 juin 1998, JO 23 juin 1998)

Le comité de gestion se réunit au moins une fois par trimestre pour procéder au contrôle et à la répartition des sommes collectées au titre de l'article II.2 de la convention nationale citée à l'article 5, après déduction des sommes utilisées pour couvrir les frais de mission et de réunion engagés notamment pour assurer :

- le fonctionnement de la commission nationale d'interprétation et de conciliation prévue à l'article ;
- la réunion de négociation annuelle des salaires prévue à l'article I.4 ;
- la part de financement de la Commission nationale paritaire emploi-formation dans le spectacle vivant incombant aux entreprises relevant de la Convention collective nationale.

Cette répartition s'effectuera selon les termes de l'article II.2 (aide au paritarisme) de ladite convention collective.

Il est tenu procès-verbal de toutes les séances du comité de gestion sur registre coté et paraphé, les procès-verbaux étant signés du président et du trésorier.

Article 8

La collecte des cotisations auprès des entreprises pourra être confiée par le comité de gestion à un organisme paritaire disposant d'un service spécialisé dans la collecte des cotisations sociales.

Article 9

Le bureau de l'association est composé d'un président et d'un trésorier désignés au sein du comité de gestion. Ces postes seront occupés alternativement par un représentant des organisations d'employeurs et par un représentant des syndicats professionnels confédérés de salariés.

Les titulaires des postes de président et de trésorier doivent être issus de collèges différents.

La durée de leurs mandats est de un an à compter de la signature du présent accord.

Le président et le trésorier assurent l'exécution des tâches courantes. Ils tiennent la comptabilité et gèrent le compte bancaire de l'association. Pour chaque chèque émis, la double signature du président et du trésorier sera nécessaire.

Article 10

L'association est représentée en justice et dans tous les actes de la vie civile par son président.

Article 11

Les statuts de l'association ne peuvent être modifiés que par les partenaires sociaux signataires de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles et seulement dans le cadre défini par cette dernière.

Activités sociales des entreprises artistiques et culturelles

Accord du 18 juillet 1997 sur les statuts du FNAS⁽¹¹⁾

(11) Organisations patronales signataires :

Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC) ;

Syndicat national des directeurs de théâtres publics (SNDTP).

[Étendu par arrêté du 12 juin 1998, JO 23 juin 1998 et modifié par avenant du 18 janvier 2001 étendu par arrêté du 30 juillet 2001, JO 9 août 2001⁽¹⁵⁾

(15) Organisations patronales signataires de l'avenant du 18 janvier 2001 :

Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC) ;

Syndicat national des théâtres de ville (SNDTV) ;

Chambre professionnelle des directeurs d'opéra (CPDO).

]

Article 1

Conformément aux dispositions de l'article III.3.3 de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, il est instauré le Fonds National des Activités Sociales des entreprises artistiques et culturelles (FNAS).

Article 2

Les statuts de ce Fonds National des Activités Sociales des entreprises artistiques et culturelles tels que joints au présent accord font l'objet de l'approbation des signataires.

Article 3

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la direction départementale du travail de Paris et en un exem-

plaie au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Statuts du fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles

Préambule

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (à l'article III.3.3 de la convention) ont décidé de constituer un Fonds National d'Activités Sociales (FNAS) des entreprises artistiques et culturelles.

Ils sont convenus de donner à ce Fonds la forme juridique d'une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901, et d'organiser le fonctionnement des instances de gestion de celles-ci en se référant autant que cela est possible aux règles et aux usages de fonctionnement qui sont ceux d'un comité d'entreprise.

Article 01

Il est créé, conformément à la loi du 1^{er} juillet 1901 et aux présents statuts, une association dite fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles.

Article 02

La durée de cette association est illimitée.

Article 03

Son siège social est : 1, rue Janssen - 75019 Paris.

Article 04

L'association s'interdit d'adopter des positions politiques ou confessionnelles, susceptibles de porter atteinte à son caractère d'universalité. Toutefois, cette clause ne peut restreindre sa faculté d'agir en faveur des travailleurs artistiques, techniques et administratifs du spectacle.

Article 05

L'association est créée pour impulser, coordonner, fournir des activités sociales aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

Titre I Composition de l'association

Article 06

L'association se compose :

De tous les salariés auxquels il est fait référence à l'article 05 ci-dessus représentés par leurs élus délégués du personnel ou membres du comité d'entreprise.

De tous les syndicats professionnels confédérés de salariés et les organisations d'employeurs représentatifs au niveau national et signataires de la convention collective citée à l'article 05 ci-dessus.

L'association est présidée par un représentant désigné par le collège des employeurs.

Titre II Administration de l'association

Assemblée Générale

Article 07

(Modifié par avenant du 18 janvier 2001 étendu par arrêté du 30 juillet 2001, JO 9 août 2001⁽¹⁵⁾)

(15) Organisations patronales signataires de l'avenant du 18 janvier 2001 :

Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC) ;

Syndicat national des théâtres de ville (SNDTV) ;

Chambre professionnelle des directeurs d'opéra (CPDO).

L'Assemblée Générale se compose:

— du président ;

— de 20 représentants des entreprises de moins de 10 salariés. Ces représentants sont élus par correspondance par

les délégués du personnel des entreprises selon les modalités des élections professionnelles prévues au code du travail et du protocole d'accord préélectoral signés entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs ;

- de 40 représentants des salariés intermittents du spectacle tels que définis par l'annexe 10 de l'assurance chômage. Ces représentants sont élus par l'ensemble des salariés intermittents ayant eu leurs droits ouverts au cours des deux dernières années, c'est-à-dire ayant travaillé dans une ou plusieurs entreprises cotisantes au FNAS, sur une période de quinze mois, un temps équivalent à trois mois, soit pour les artistes, 45 cachets, et pour les techniciens, 450 heures ou 90 jours. Cette élection a lieu par correspondance selon les modalités des élections professionnelles prévues au code du travail et du protocole d'accord préélectoral signé entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs ;
- un représentant de chaque comité d'entreprise des structures employant de 10 à 50 salariés définies par l'article III.2.2 de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

Chaque syndicat professionnel confédéré de salariés et chaque organisation d'employeurs représentatifs au niveau national pourra désigner un représentant à l'Assemblée Générale avec voix consultative.

Article 08

L'Assemblée Générale se réunit :

Ordinairement, une fois l'an entre le 15 mai et le 15 juin sur convocation du conseil de gestion.

Extraordinairement, sur décision du conseil de gestion ou sur la demande de la moitié au moins de ses membres.

Son ordre du jour est fixé par le conseil de gestion. Nulle autre question ne peut être abordée, sauf demande présentée par la moitié des membres au moins avant la date de la réunion. Les convocations seront expédiées par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'Assemblée Générale est constituée par les membres ayant répondu à la convocation présents ou représentés.

Les décisions sont prises à la majorité absolue des membres présents ou représentés au premier tour, à la majorité simple au deuxième tour.

Tout membre empêché peut confier son pouvoir à un autre membre.

Chaque membre présent ne pourra disposer de plus de cinq pouvoirs.

Article 09

L'Assemblée Générale approuve le (les) règlement(s) intérieur(s) proposé(s) par le conseil de gestion.

L'Assemblée Générale entend les rapports annuels sur la situation financière et morale présentés par le conseil de gestion.

Au vu des documents, elle délibère sur l'activité du conseil de gestion durant le mandat écoulé.

Elle approuve le projet du budget, les orientations et projets d'activité présentés par le conseil de gestion.

Elle désigne le commissaire aux comptes.

Conseil de gestion

Article 10

L'association est administrée par un conseil de gestion. Le conseil de gestion est responsable devant l'Assemblée Générale.

Article 11

Le conseil de gestion est composé de 13 membres dont :

- le Président de droit et

- 12 représentants des salariés désignés par l'Assemblée Générale, à savoir de :

- 2 représentants pour les structures employant moins de 10 salariés,

- 4 représentants pour les salariés intermittents,

- 6 représentants pour les salariés des structures employant entre 10 et 50 salariés constitués en comité d'entreprise.

Cette désignation a lieu à bulletin secret.

Ne sont éligibles que les membres de l'Assemblée Générale dont les entreprises sont à jour de leur cotisation.

L'élection, comme celle des délégués à un comité d'entreprise, a lieu sur listes syndicales au premier tour. La consultation est organisée en trois collèges : le collège des salariés des entreprises employant moins de 10 salariés, le collège des salariés des entreprises employant de 10 à 50 salariés constitués en comité d'entreprise et le collège des salariés intermittents. Les modalités de ces élections sont indiquées par le règlement intérieur.

Article 12

Les représentants des syndicats professionnels confédérés de salariés et des organisations d'employeurs représentatifs au niveau national participant au conseil de gestion avec voix consultative.

Article 13

La durée du mandat des membres élus du conseil de gestion est fixée à 2 ans.

Article 14

Le conseil de gestion se réunit (selon un calendrier à établir) au moins une fois par trimestre, et chaque fois qu'il est convoqué par son président, ou sur demande écrite du tiers de ses membres, au moins.

L'ordre du jour des réunions est établi par le Président sur proposition du Secrétaire. Il comportera obligatoirement les questions particulières dont la discussion est souhaitée par 4 membres du conseil de gestion, au moins.

Les délibérations sont prises à la majorité des membres présents ou représentés : majorité absolue au premier tour, majorité simple au deuxième tour.

Un quorum de 7 membres présents ou représentés est nécessaire à la validité des délibérations.

Tout membre empêché peut se faire représenter par un autre membre du conseil de gestion.

Chaque membre présent ne pourra disposer de plus de deux pouvoirs.

Article 15

Le conseil de gestion peut inviter à tout ou partie de ses réunions, telle ou telle personne, même étrangère à l'association, dont la présence paraît utile à ses travaux.

Article 16

Il est tenu procès-verbal de toutes les séances du conseil de gestion, sur registre coté et paraphé, les procès-verbaux étant signés du président et du secrétaire.

Article 17

Les membres du conseil de gestion ne peuvent recevoir aucune rémunération du fait des responsabilités qui leur sont confiées par l'association. Mais nul d'entre eux ne peut être tenu personnellement responsable sur ses biens de tous faits découlant des décisions prises par le conseil de gestion.

Article 18

Le poste de Président n'est soumis à aucun vote et est un poste réservé au représentant du collège employeur qui le désigne.

Bureau exécutif

Article 19

Le conseil de gestion désigne, en son sein, un bureau exécutif comme suit :

- 1 secrétaire,
- 1 secrétaire adjoint,
- 1 trésorier,
- 1 trésorier adjoint.

Cette désignation a lieu, pour chaque poste, au scrutin secret.

Les représentants des syndicats professionnels confédérés représentatifs au niveau national désignés à l'article (07) siègent au bureau exécutif.

Article 20

Le bureau assure l'exécution des tâches définies et décidées par le conseil de gestion et l'Assemblée Générale.

Il est l'organe permanent d'exécution.

Il se réunit au moins une fois par mois et, chaque fois que le besoin s'en fait sentir, sur convocation du secrétaire.

Article 21

Entre les réunions de l'Assemblée Générale et dans le cadre du schéma général d'activité défini par celle-ci, le conseil de gestion est investi des pouvoirs les plus étendus pour gérer l'association. Le conseil de gestion peut, occasionnellement, déléguer certains de ses pouvoirs d'exécution au bureau, voire à certains de ses membres.

L'association est représentée en justice et dans tous les actes de la vie civile, par son président.

Article 22

Le conseil de gestion embauche le personnel sous contrat à durée indéterminée qui est nécessaire au bon fonctionnement de l'association. La convention collective citée à l'article 05 ci-dessus est applicable au personnel du FNAS. Le délégué général embauché par le conseil de gestion est placé sous l'autorité du bureau exécutif. Il assure la gestion courante de l'association, ainsi que les fonctions de chef de personnel.

Titre III Dispositions financières

Article 23

L'exercice social de l'association correspond à l'année civile.

Article 24

Les recettes de l'association se composent :

Des cotisations versées à chaque trimestre échu, au plus tard un mois après l'échéance de celui-ci, par les entreprises visées par la convention collective citée à l'article 05, ci-dessus. Des ressources résultant de l'exercice de ses activités.

Des subventions diverses ou dons, qu'elle serait amenée à percevoir.

Article 25

Les charges de l'association sont les dépenses découlant de ses activités (frais de personnel, frais d'exploitation, frais généraux).

Article 26

Il est tenu à jour une comptabilité soumise annuellement au commissaire aux comptes.

Titre IV Modifications des statuts et dissolution

Article 27

Les statuts ne peuvent être modifiés que par un accord collectif de travail.

Article 28

La dissolution de l'association doit être le fait d'un accord collectif de travail.

Si le quorum n'est pas atteint, l'Assemblée Générale est de nouveau convoquée à trois semaines d'intervalle. Elle délibère alors valablement, quel que soit le nombre des membres présents.

Article 29

En cas de dissolution, les partenaires sociaux procèdent à la dévolution des biens de l'association.

Ils disposent des fonds de la façon suivante :

— Les espèces et numéraires, ainsi que les biens, meubles et immeubles, sont cédés gracieusement à une association poursuivant des buts similaires.

La dissolution de l'association ne peut, en aucun cas, porter préjudice à des tiers. Tous engagements pris par l'association, tout contrat pouvant la lier à des personnes physiques ou morales, devront être résiliés dans les formes légales ou réglementaires préalablement à la dissolution.

Article 30

Le président est tenu de notifier, dans les trois mois, à la Préfecture du siège de l'association, tout changement survenu dans l'administration de l'association.

Accord du 23 mars 1998

[Étendu par arrêté du 12 juin 1998, JO 23 juin 1998 et modifié par accord du 15 décembre 1998, étendu par arrêté du 29 mars 1999, JO 9 avril 1999]

Les parties soussignées ont conclu le 17 juillet 1997 un avenant à la convention collective nationale des entreprises

artistiques et culturelles du 1^{er} janvier 1984 (étendue par arrêté du 4 janvier 1994).

Cet avenant dans son article III.3 prévoit la manière dont seront gérées les activités sociales au profit des salariés des entreprises qui sont dans le champ d'application de la convention collective. L'article III.3 décrit la constitution du "Fonds National d'Activités Sociales des entreprises artistiques et culturelles" (FNAS) et précise que les statuts de ce fonds feront l'objet d'un accord collectif de travail entre les signataires.

La rédaction des statuts du Fonds a fait l'objet d'un accord collectif, signé le 18 juillet 1997.

Préexiste à ce fonds, en vertu de l'article 10 de la convention collective nationale précitée, une association dénommée "Fonds National d'Action Sociale des entreprises artistiques et culturelles" (FNAS). Cette association doit être profondément modifiée, les dispositions du nouvel article III.3.3 venant se substituer à celles de l'ancien article 10.

Les parties conviennent que pour assurer la transformation de l'actuel "Fonds National d'Action Sociale des entreprises artistiques et culturelles" par le nouveau dénommé "Fonds National d'Activités Sociales des entreprises artistiques et culturelles" (puisque ce dernier doit poursuivre sous une nouvelle forme la majeure partie des activités du premier), le plus simple est de procéder à une modification des statuts de l'actuelle association. C'est pourquoi le texte des nouveaux statuts (objet de l'accord collectif de travail du 18 juillet 1997) sera proposé à une assemblée générale extraordinaire de l'association actuelle en vue de leur adoption.

Il est également convenu que l'assemblée générale extraordinaire de l'association actuelle sera conduite à se prononcer sur les propositions suivantes :

1^o prorogation des mandats des membres de l'actuel conseil d'administration de l'association jusqu'à la prochaine assemblée générale ordinaire de l'association, qui doit avoir lieu en principe au mois de mai ou juin 1999.

2^o prorogation du mandat des actuels "grands électeurs" constituant le collège électoral des intermittents du spectacle jusqu'à la prochaine assemblée générale ordinaire de l'association, qui doit avoir lieu en principe au mois de mai ou juin 1999.

Les parties conviennent également :

1^o qu'il convient d'attendre que l'avenant du 17 juillet 1997 soit étendu par le ministère de l'emploi et de la solidarité avant de procéder à l'élection des comités d'entreprise conventionnels prévus à l'article III.2.2. Qu'en conséquence la première élection de ces comités d'entreprise conventionnels aura lieu au sein des entreprises au début de l'année 1999.

2^o que les entreprises, à compter du 1^{er} janvier 1998, seront tenues de contribuer au financement des activités sociales selon la nouvelle répartition prévue à l'article III.3.1.

3^o que dans les entreprises disposant déjà d'un comité d'entreprise conventionnel, l'employeur versera les contributions telles qu'elles sont indiquées et prévues à l'article III.3.1, soit :

- 0,625 % des salaires bruts versés aux salariés autres que les intermittents du spectacle au FNAS ;
- 1,125 % des salaires bruts versés aux intermittents du spectacle au FNAS ;
- 0,625 % des salaires bruts versés aux salariés autres que les intermittents du spectacle au comité d'entreprise conventionnel ;
- 0,125 % des salaires bruts versés aux intermittents du spectacle au comité d'entreprise conventionnel.

4^o que dans les entreprises ne disposant pas encore d'un comité d'entreprise conventionnel, l'employeur versera la totalité des contributions indiquées et prévues à l'article III.3.1 au FNAS étant entendu :

a) que les contributions suivantes :

- soit 0,625 % des salaires bruts versés aux salariés autres que les intermittents du spectacle, et 1,125 % des salaires bruts versés aux intermittents du spectacle,
- sont destinées au financement des activités nationales du FNAS, ainsi qu'à celles destinées en particulier aux intermittents du spectacle.

b) que les contributions suivantes :

- soit 0,625 % des salaires bruts versés aux salariés autres que les intermittents du spectacle, et 0,125 % des salaires bruts versés aux intermittents du spectacle,

sont inscrites par le FNAS dans un compte au profit du FAS actuel de chaque établissement, les sommes correspondantes étant comme aujourd'hui gérées par chaque FAS et la comptabilité de ces sommes tenue par le FNAS.

Il est convenu que les sommes non dépensées par le FAS au 31 décembre 1998 seront "mutualisées".

5^o que le mode définitif de contribution des entreprises (selon les modalités prévues à l'article III.3.1), et le nouveau mode de gestion des activités sociales interviendront de manière définitive à partir du 1^{er} mars 1999 pour autant qu'entre temps soit intervenue l'extension par le ministère de l'emploi et de la solidarité, de l'avenant du 17 juillet 1997.

-
- 6° que le FNAS mettra en place le 1^{er} janvier 1999 les activités qui seront destinées aux salariés des entreprises :
- de moins de dix salariés (cf. Article III.3.1.b),
 - au sein desquelles n'existe pas de représentation du personnel (cf. art III.3.1.c).

En attendant cette date :

- a) les FAS existants dans les entreprises continueront de fonctionner dans les conditions anciennes.
- b) les salariés des entreprises au sein desquelles n'existent pas de représentation du personnel continuent de bénéficier des activités nationales du FNAS.
- c) plus aucun FAS ne sera créé dans les entreprises.

7° Lorsqu'au cours de l'année 1998 un comité d'entreprise conventionnel est constitué, le nouveau mode de contribution de l'entreprise au comité d'entreprise entre en vigueur au début du trimestre qui suit la constitution.

Lorsqu'un tel CE prendra la succession d'un FAS au sein de l'entreprise, le FNAS et le nouveau CE passent un accord pour assurer la liquidation du solde de la gestion du FAS.

Indemnisation des frais de transport et de repas des organisations syndicales siégeant à la commission mixte nationale

Protocole d'accord du 24 février 1996

[Nonétendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNDP ;

Syndicat(s) de salarié(s) :

FNSAC-CGT ;

FTILAC-CFDT.

Entre :

Les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles tel que défini à l'article 1 du titre I de la présente convention.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Indemnisation des frais de repas et de transport des représentants des fédérations syndicales représentatives sur le plan national

Conformément à l'esprit de la loi, les parties conviennent que les frais afférents à la participation à la commission mixte nationale paritaire des représentants des fédérations syndicales représentatives sur le plan national seront pris en charge par les organisations d'employeurs signataires de la convention collective.

Article 2

Nombre des délégués indemnifiés

Le nombre des délégués pouvant être indemnifiés sera de quatre au plus par fédération syndicale représentative sur le plan national.

Article 3

Frais de transport

Seuls les délégués résidant hors de la région parisienne (Paris, petite couronne, grande couronne) auront leurs frais de transport pris en charge. L'indemnité des frais de transport se fera sur la base des dispositions de l'annexe tournée de la convention collective.

Article 4

Frais de repas

Les frais de repas seront remboursés selon le tarif de défraiement de la convention collective.

Article 5

Justification

Seuls les délégués qui seront physiquement présents aux séances de travail de la commission mixte et qui auront signé la feuille de présence pourront bénéficier de ces indemnités. Les remboursements des frais de transport

et des frais de repas se feront sur présentation par les fédérations syndicales représentatives d'un mémoire. Par accord, les syndicats d'employeurs signataires de la présente convention décident que le SYNDEAC sera l'organisation qui collectera les demandes de remboursement des fédérations syndicales.

Article 6 **Entrée en vigueur**

Cet accord entre en vigueur au 1^{er} janvier 1996. Il est conclu pour la durée de négociation de la convention collective et de ses annexes.

Régime de prévoyance **Avenant du 24 avril 2025**

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} juill. 2025]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

Scène ensemble ;

Les Forces Musicales ;

FSICPA ;

SMA ;

FNAR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFDT ;

CGT.

Préambule

Depuis la conclusion de l'avenant du 1^{er} octobre 2015 relatif au régime de santé et de prévoyance de branche de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles et de ses avenants des 9 décembre 2015 et 25 mai 2023, les partenaires sociaux se sont réunis dans le cadre du comité de suivi afin d'étudier les comptes de résultats du régime frais de santé et les possibilités d'évolution pour l'avenir.

Après avoir relevé les évolutions de l'environnement juridique de la complémentaire santé qui permettait de bénéficier des avantages sociaux et fiscaux attachés à ces contrats et dans le cadre du pilotage paritaire du régime, il a été décidé de procéder à une augmentation tarifaire et ce, pour garantir l'équilibre du régime frais de santé conventionnel.

Article 1 **Objet de l'avenant**

Le présent avenant modifie l'article XII.2.1.8 issu de l'accord relatif au régime complémentaire de frais de santé de la branche des entreprises artistiques et culturelles.

Article 2 **Modification de l'article XII. 2.1.8 applicable au 1^{er} juillet 2025**

Il a été convenu entre les partenaires sociaux que les cotisations mensuelles seront augmentées, à compter du 1^{er} juillet 2025 de :

- 20 % pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale ;*
- 20 % pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.*

Dans ces conditions, l'article XII.2.1.8 sera alors rédigé de la manière suivante :

(Voir Clauses générales, Article XII-2.1.8, applicable à compter du 1^{er} juill. 2025.)

Article 3 **Modification de l'article XII. 2.1.8 applicable au 1^{er} janvier 2026**

Il a été convenu entre les partenaires sociaux que les cotisations mensuelles seront augmentées, à compter du 1^{er} janvier 2026 de :

- 10 % pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale ;*
- 10 % pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.*

Dans ces conditions, l'article XII.2.1.8 sera alors rédigé de la manière suivante :

(Voir Clauses générales, Article XII-2.1.8, applicable à compter du 1^{er} janv. 2026.)

Article 4

Modification de l'article XII. 2.1.8 applicable au 1^{er} janvier 2027

Il a été convenu entre les partenaires sociaux que les cotisations mensuelles seront augmentées, à compter du 1^{er} janvier 2027 de :

- 10 % pour les salariés relevant du régime général de la sécurité sociale ;*
- 10 % pour les salariés relevant du régime local d'Alsace-Moselle.*

Dans ces conditions, l'article XII.2.1.8 sera alors rédigé de la manière suivante :

(Voir Clauses générales, Article XII-2.1.8, applicable à compter du 1^{er} janv. 2027.)

Article 5

Cotisations et répartition (indexation)

La cotisation est définie en fonction de la législation sociale et fiscale en vigueur, ainsi que des taux et montants de prise en charge définis à date par l'assurance maladie, notamment ceux prévus dans le cadre du cahier des charges du contrat responsable.

La cotisation sera revue, le cas échéant, en cas d'évolution de ces dispositions.

Les parties signataires pourront également convenir d'une révision des garanties en tout ou partie à cette occasion.

Les cotisations du régime de remboursement complémentaire de frais de soins de santé sont mensuelles et sont exprimées en pourcentage du plafond mensuel de la sécurité sociale (PMSS) en vigueur au jour de leur exigibilité.

En conséquence, le montant des cotisations évoluera annuellement, selon l'évolution de la valeur du PMSS.

Chaque année, les taux des cotisations seront réexaminés par les parties signataires, en fonction des résultats du régime, de l'évolution des dépenses de santé et, également, des législations et réglementations fiscales, sociales et de l'assurance maladie.

Article 6

Autres dispositions

Les autres dispositions de l'avenant du 1^{er} octobre 2015 relatif au régime de santé et de prévoyance de branche de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles et de ses avenants des 9 décembre 2015 et 25 mai 2023 demeurent inchangées.

Article 7

Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En application des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, eu égard à la configuration des entreprises de la branche des entreprises artistiques et culturelles qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 8

Entrée en vigueur - Durée - Dépôt

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1^{er} juillet 2025.

À compter de cette date, la rédaction de l'article XII. 2.1.8 sera modifiée et substituée tel que prévu à l'article 2 ci-dessus.

Le dépôt est opéré en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique. Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministre chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et suivants du code du travail. En outre un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Réduction du temps de travail

Méthode pour assurer l'aménagement et le suivi des dispositions relatives à

l'organisation et la réduction du temps de travail

Accord du 14 avril 1999 complété par avenant du 26 avril 1999

[Étendus par arrêté du 14 septembre 1999, JO 24 septembre 1999]

Préambule

Les partenaires sociaux signataires considèrent la réduction du temps de travail comme un enjeu essentiel pour l'emploi. L'application de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail, dite loi Aubry, est une opportunité pour les salariés, les personnes à la recherche d'un emploi et les entreprises.

Dans le cadre de la poursuite du dialogue constructif entamé par les partenaires sociaux après la signature de l'avenant du 17 juillet 1997 relatif aux titres I à IV de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, il est convenu ce qui suit entre les représentants des organisations d'employeurs, SYNDEAC et SNDTV, et les organisations syndicales confédérées représentatives des salariés.

D'un commun accord, les parties signataires expriment leur volonté :

- d'impulser rapidement, dans chaque entreprise relevant du champ d'application de la convention collective, la négociation sur la réduction du temps de travail (RTT), anticipant la mise en place de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998 ;
- que la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, s'appliquant à l'ensemble des salariés concernés, soit complétée par des accords négociés dans chaque entreprise relevant du champ d'application, notamment pour aménager les dispositions relatives à l'organisation et à la réduction du temps de travail pour améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale dans le cadre du bon fonctionnement des entreprises ;
- de privilégier la création d'emplois supplémentaires durables et de développer la démocratie dans les entreprises, dans le respect, d'une part, des équilibres financiers et sociaux nécessaires à la pérennité des entreprises, d'autre part, des missions dévolues aux entreprises subventionnées de création, de diffusion et de production.
- les organisations d'employeurs signataires de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles s'engagent dès la signature de l'avenant du 14 avril 1999, à favoriser la création de deux cents emplois sous contrat à durée indéterminée à temps plein, dans le champ conventionnel tel que défini à l'article I.1 du titre Ier de l'avenant du 17 juillet 1997.
- que l'appréciation du caractère plus favorable de l'accord d'entreprise au regard des dispositions de la convention collective se fasse en tenant compte globalement des thèmes développés dans le présent préambule.
- les organisations d'employeurs et les syndicats de salariés signataires de l'avenant du 14 avril 1999 s'engagent dès sa signature, à ouvrir les négociations sur les titres suivants de la convention collective, notamment sur les dispositions particulières des personnels artistiques.

Champ d'application

L'ensemble des entreprises artistiques et culturelles relevant du champ d'application de la convention collective est concerné par cet accord de méthode.

Cet accord de méthode a pour objet de faciliter la conclusion d'un accord d'entreprise conclu si possible avant le 30 juin 1999 afin de bénéficier de l'aide financière la plus favorable de la part de l'État. Pour bénéficier de ces aides, aux termes de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, les entreprises devront appliquer une réduction de la durée hebdomadaire du temps de travail d'au moins 10% de manière à atteindre 35 heures maximum.

Les dispositions de chaque accord d'entreprise doivent concerner l'ensemble des salariés artistiques, cadres, techniques et administratifs engagés par contrat à durée déterminée ou par contrat à durée indéterminée.

Conditions d'application de l'accord

Les conditions d'application de cet accord, soit la durée, la révision et la dénonciation se feront selon les mêmes dispositions de l'article I.2 du titre Ier de l'avenant du 17 juillet 1997.

Mise en oeuvre de l'accord et mandatement

Afin de favoriser la négociation collective, les parties conviennent d'ouvrir l'accès de cette négociation à toutes les entreprises de la branche, qu'elles soient ou non pourvues de délégués syndicaux.

Dans le souci de développer le dialogue social et la pratique contractuelle à tous les niveaux, et en application de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, il est convenu ce qui suit :

a) Dans les entreprises comportant une représentation syndicale, les dispositions du présent accord ne pourront être mises en place que par accord d'entreprise avec les délégués syndicaux d'entreprise.

Ceux-ci pourront bénéficier, pour l'année 1999, d'un crédit d'heures de formation syndicale spécifique sur l'application de la loi n° 98-461, du 13 juin 1998 de trois jours, le maintien du salaire étant assuré par l'entreprise.

b) Dans les entreprises ne disposant pas d'un délégué du personnel désigné comme délégué syndical, un salarié peut être mandaté par une organisation syndicale représentative.

Les salariés qui, en raison des pouvoirs qu'ils détiennent, peuvent être assimilés au chef d'entreprise, ainsi que les salariés apparentés au chef d'entreprise mentionnés au premier alinéa des articles L. 423-8 et L. 433-5 du code du travail, ne peuvent être mandatés.

Le salarié devra être titulaire d'un mandat écrit émanant d'une fédération du spectacle représentative dans le champ de la présente convention collective.

L'accord d'entreprise ainsi négocié par un salarié mandaté ne pourra entrer en vigueur que sous réserve de la validation de la conformité juridique de l'accord.

Aux termes de l'article 3 & III. de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998, « ...Le mandat (ainsi assigné) doit préciser les modalités selon lesquelles le salarié a été désigné et fixer précisément les termes de la négociation et les obligations d'information pesant sur le mandataire, notamment les conditions selon lesquelles le projet d'accord est soumis au syndicat mandant au terme de la négociation, ainsi que les conditions dans lesquelles le mandant peut, à tout moment, mettre fin au mandat. Le salarié mandaté peut-être accompagné lors des séances de négociation par un salarié de l'entreprise choisi par lui. L'accord prévoit les modalités selon lesquelles les salariés de l'entreprise et l'organisation syndicale mandante sont informés des conditions de sa mise en oeuvre de son application. Cet accord est communiqué au comité départemental de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi.

Le temps passé par les salariés mandatés à la négociation de l'accord ainsi qu'aux réunions nécessaires pour son suivi est payé comme temps de travail... »

Les parties signataires du présent accord conviennent que le mandat devra préciser :

— l'objet précis de la négociation, notamment les conditions d'aménagement de la réduction du temps de travail telle que prévue aux titres VI et X de la convention collective ;

— l'obligation pour le mandaté d'informer la fédération mandante de l'état des négociations ainsi que les salariés de l'entreprise ;

— en cas de non-respect de l'obligation d'informer, la fédération mandante pourra mettre fin au mandat à tout moment, sous réserve d'un délai de prévenance de 15 jours par lettre RAR.

Le salarié mandaté bénéficiera, pendant la durée de son mandat, de la protection prévue à l'article L. 412-18 du code du travail.

Le salarié bénéficiera pour la négociation et la mise en place de cet accord d'un crédit d'heures global à négocier nécessaire à sa délégation (formation et démarche) et d'un droit de trois jours à la formation syndicale.

Information et consultation du personnel

En concertation avec les représentants du personnel, les entreprises s'engagent à organiser la plus large information et expression du personnel sur l'élaboration et la mise en place de cet accord.

Commission paritaire nationale de suivi de l'accord de branche

Cette commission paritaire est composée de deux représentants de chaque fédération syndicale signataire et d'un nombre équivalent de représentants des employeurs.

La commission est chargée d'examiner le suivi des dispositions de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, relatives à l'aménagement et à la réduction du temps de travail et notamment de transmettre aux organisations d'employeurs et syndicats de salariés signataires de l'accord, les données relatives à la création d'emplois dans la branche.

Elle se réunit au moins deux fois par an pour dresser le bilan du présent accord.

Afin de permettre la cohérence des travaux de la commission, et une connaissance précise du paysage conventionnel des entreprises de la branche, l'intégralité des accords signés dans chaque entreprise sera transmise en un exemplaire à la commission, dont le siège est situé au Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC), 8 rue Blanche - 75009 Paris.

Le fonctionnement de la commission se fera dans le cadre des règles du paritarisme (*voir article II.2*) telles qu'énoncées dans l'avenant du 17 juillet 1997, modifié par l'accord du 10 mars 1998, étendu par arrêté du 12 juin 1998.

Égalité professionnelle et salariale entre les femmes et les hommes

Accord du 3 juillet 2012

[Étendu par arr. 3 juin 2013, JO 8 juin, applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au JO]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;
SNSP ;
CPDO ;
SYNOLYR ;
SMA, SCC ;
SYNAVI ;
PROFEDIM.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;
SNAPAC ;
SFA CGT ;
SNAM CGT ;
SYNPTAC ;
SNM FO ;
F3C CFDT ;
SNLA ;
SNAPS CGC ;
SNSV FO ;
FS CGT.

Les partenaires sociaux de la CCNEAC ont mis en place fin 2010 un groupe de travail en vue d'observer et d'analyser les pratiques en matière d'égalité professionnelle et salariale entre les hommes et les femmes dans la branche des entreprises artistiques et culturelles, pour pouvoir dans un deuxième temps préconiser des mesures visant à réduire ces inégalités.

Ce travail a débouché sur la rédaction du présent accord qui se situe dans le cadre de révolution des dispositions législatives et réglementaires, en particulier l'élaboration successive de diverses normes, françaises et européennes qui ont fixé le cadre légal et confirmé les principes de mixité et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Il s'agit notamment de :

- la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'accord national interprofessionnel du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;
- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, les partenaires sociaux de la branche affirment que la mixité dans les emplois des différents métiers et catégories professionnelles est un facteur d'enrichissement collectif, de cohésion sociale et d'efficacité économique.
- la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites.

Persuadées que la prise en compte de la mixité passe par la mise en œuvre de politiques en faveur de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, les parties signataires rappellent la nécessité :

- de former les dirigeant(e)s et leurs collaborateurs(trices) impliqué(e)s dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières aux enjeux de la non discrimination et de la diversité,
- de communiquer auprès de l'ensemble des salarié(e)s leur engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité,
- d'être attentif aux principes de non-discrimination et de respect de la diversité dans toutes les instances paritaires au sein de la branche,
- d'inscrire cette démarche dans un cadre général de lutte contre les discriminations quelles qu'elles soient et de chercher à refléter la diversité de la société française.

Les parties signataires rappellent en particulier :

— qu'aucun(e) salarié(e) ne peut être écarté(e) d'une procédure de recrutement ni de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise,

— qu'aucun(e) salarié(e) ne peut être sanctionné(e), licencié(e) ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat, pour un motif prohibé par la législation en vigueur.

Dans ce but, un travail d'observation et d'analyse statistique a été mené en prenant appui sur le rapport de branche 2011 réalisé par le Groupe Audiens pour le compte des partenaires sociaux.

Par ailleurs, il a été demandé au Groupe Audiens un collectage statistique spécifique sur l'emploi dans notre secteur avec la présence du critère de genre, afin d'affiner l'observation des écarts de rémunération entre les hommes et les femmes.

Les données présentées par le rapport spécifique et analysées par le Groupe Audiens, du point de vue du genre, permettent une connaissance assez précise de la branche sur cette question. Il importera au fil des années d'affiner cette approche au fur et à mesure de l'avancée des réflexions, afin de parfaire les conditions et les objectifs de l'observation.

Les partenaires ont choisi une série d'indicateurs permettant le suivi de l'évolution de la situation, notamment :

- la répartition des effectifs, avec la déclinaison par type de contrat, par durée du travail (temps partiel et temps plein), par catégorie professionnelle et par tranches d'âge
- la répartition des actions de formation (y compris le type d'action) et de l'alternance (contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, apprentissage...)
- le salaire horaire

Ces indicateurs doivent être ventilés par genre, catégorie professionnelle, niveau de classification et filières d'emploi.

Des indicateurs supplémentaires feront l'objet d'une demande d'observation complémentaire au Groupe Audiens afin d'améliorer les éditions futures du rapport de branche. Ce rapport devra, dans la mesure du possible, intégrer à l'avenir les éléments d'observation propres à ce suivi.

La liste de ces indicateurs, établie à la date du présent accord, est précisée en annexe 1. Les partenaires sociaux se réservent la possibilité de faire évoluer cette liste en fonction de l'évolution des situations.

Quelques points attirent l'attention des partenaires sociaux :

- persistance d'une différence de rémunération entre les hommes et les femmes, les salaires des femmes représentant selon les catégories de 88 % à 97 % du salaire des hommes (référence au salaire médian). Il importe de pondérer cette évaluation, car des différences subsistent à l'intérieur des catégories suivant la filière, le métier, l'âge, etc.
- décalage entre le nombre total d'heures rémunérées (à peu près égal pour les femmes et les hommes) et le montant total des salaires versés pour ces heures (45 % / 55 % au bénéfice des hommes).
- différence dans la structure de l'emploi :
 - personnel permanent :
 - plus de femmes en temps partiel que d'hommes (26 % / 18 %),
 - plus de femmes en CDD que d'hommes (29 % / 25 %),
 - personnel intermittent : la moyenne d'âge est plus basse pour les femmes.

Ces trois facteurs sont chacun des facteurs de limitation de la rémunération.

Ces quelques exemples donnent un éclairage sur des pistes de progrès à explorer, et montrent la nécessité de peser sur tous les facteurs (structure de l'emploi, égalité formelle des rémunérations durée et organisation du travail, accompagnement social, formation).

Les partenaires sociaux de la branche conviennent par le présent accord, conclu conformément aux articles L. 2241-3 et L. 2241-9 du code du travail et sans préjudice des articles L. 2242-2, L. 2242-5 à L. 2242-7 du même code, de définir les principes et de mettre en œuvre les dispositions visant à améliorer l'égalité des chances et de traitement tout au long de la vie professionnelle ainsi que d'inciter les entreprises à engager vraiment des politiques actives en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Titre I

Mesures d'encouragement en faveur de la mixité en matière de recrutement

Les parties signataires s'engagent à encourager la mixité des recrutements, au niveau de l'accession à l'emploi et des choix d'entrée et de sortie des entreprises, à mener ou faire mener les actions nécessaires en terme de recrutement

pour parvenir progressivement à un objectif de parité.

Article 1.1 **Recrutement**

Il est rappelé qu'aucune embauche ne peut faire l'objet d'une discrimination liée au genre ou à la vie familiale, quel que soit le type de contrat proposé, y compris à travers des dispositifs de contrats aidés.

Et notamment :

- l'état de grossesse ou la perspective d'une grossesse d'une salariée ne saurait être un frein à son recrutement ou à son évolution professionnelle.
- la rédaction de toutes les offres d'emploi doit être non sexuée et présenter une formulation objective et non discriminante.
- lors de la diffusion des offres d'emploi interne ou externe, aucune mention relative au sexe et/ou à la situation familiale ne doit apparaître.

Les critères retenus pour le recrutement ainsi que la rémunération proposée (incluant les avantages et accessoires au salaire tels que définis à l'article L. 3221-3 du code du travail) doivent être strictement fondés sur les compétences, l'expérience professionnelle et les aptitudes professionnelles requises pour tenir l'emploi à pourvoir.

Il est rappelé qu'au cours de l'entretien d'embauche : l'employeur ne peut solliciter que des informations, écrites ou orales, ayant un rapport direct avec l'exercice de l'emploi à pourvoir, afin d'apprécier les compétences d'une candidate ou d'un candidat et ses aptitudes à occuper cet emploi.

Le rapport de branche 2011 constatant : «les femmes ont moins accès au CDI, plus rémunérateur que les CDD», 4 indicateurs issus du rapport de branche seront suivis (voir annexe 1).

Article 1.2 **Répartition par filière**

Les parties signataires veillent à ce que la préoccupation de mixité et l'objectif de parité, exposés sous le titre I, s'appliquent dans toutes les filières et à tous les niveaux hiérarchiques. Les entreprises doivent sensibiliser les cadres et responsables d'embauche sur la question de la diversité dans tous les secteurs de l'activité. Les parties signataires s'engagent à être attentives au respect de la mixité et à l'objectif de parité au sein des formations initiales professionnelles et supérieures, et ce pour toutes les filières.

Le rapport de branche 2011 constatant : «les hommes sont plus présents dans les postes artistiques et techniques que les femmes qui le sont davantage dans les postes administratifs», 3 indicateurs issus du rapport de branche seront suivis (voir annexe 1).

Article 1.3 **Dirigeant(e)s**

Les parties signataires incitent les entreprises à augmenter leurs efforts pour favoriser l'accès des femmes aux postes d'encadrement supérieur et de direction. Cet engagement peut se traduire en termes de formation et de sensibilisation des équipes dirigeantes, avec un effort particulier de formation des candidates potentielles à de telles fonctions, ainsi qu'en actions de sensibilisation des instances statutaires de direction (conseils d'administration, bureau,...), qui doivent elles aussi être aussi respectueuses que possible de la mixité avec l'objectif de la parité.

Le rapport de branche 2011 constatant que «même si les femmes sont encore minoritaires dans les postes de dirigeants en 2009 - 41 %-, leur proportion a augmenté depuis 2007 - 37 %», que «les dirigeants hommes ont des revenus (...) supérieurs à ceux des femmes et cet écart se creuse avec l'âge» et que «le poids du salaire médian (...) des femmes dirigeantes par rapport à celui des hommes baisse entre 2007 et 2009», 6 indicateurs issus du rapport de branche seront suivis (voir annexe 1).

Titre II **Rémunération et conditions de travail**

Les signataires rappellent l'obligation d'égalité de traitement du point de vue de la rémunération et de l'accessibilité au travail entre les femmes et les hommes.

Article 2.1 **Égalité professionnelle. - Égalité salariale**

Il est rappelé l'obligation d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, pour un travail et un parcours professionnel de même valeur tel que défini aux articles L. 3321-1 et suivants du code du travail.

Il est également rappelé que doivent être respectées les obligations particulières de négociation concernant la réduc-

tion des écarts de rémunérations entre les hommes et les femmes

— au niveau de la branche : l'article L. 2241-9 du code du travail rappelle que «les négociations annuelle et quinquennale prévues aux articles L. 2241-1 et L. 2241-7, visent également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.»

— au niveau des entreprises : l'article L. 2242-7 du code du travail rappelle que «la négociation sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année, conformément au 1^o de l'article L. 2242-8, vise également à définir et à programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.»

En vue de la négociation annuelle obligatoire prévue à l'article L. 2241-13 du code du travail, la branche établit dans le cadre du rapport de branche un diagnostic sur la situation comparée des femmes et des hommes en matière de rémunération et identifie les axes de progrès en matière d'égalité professionnelle et de rémunération.

Au vu de ses constatations, la branche élaborera des préconisations afin de diminuer les différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Le rapport de branche 2011 constatant «Le salaire annuel brut moyen d'une femme occupant un équivalent temps plein sur l'année est inférieur à celui d'un homme (26.500 € pour un homme et 21.000 €; pour une femme)» et «les femmes en CDDU ont en moyenne un salaire horaire brut moyen (...qui) représente 94 % (du) salaire d'un homme», 26 indicateurs issus du rapport de branche seront suivis (voir annexe 1).

Article 2.2

Mise en œuvre pratique

Il est rappelé que parallèlement à l'obligation spécifique prévue à l'article L. 2242-7 du code du travail, l'article L. 2242-5 prévoit que «l'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre...».

Et lorsqu'un accord comportant de tels objectifs et mesures est signé dans l'entreprise, la périodicité de la négociation est portée à trois ans.

Il est aussi rappelé que l'article L. 2242-5-1 du code du travail prévoit pour les entreprises d'au moins cinquante salariés une pénalité à la charge de l'employeur lorsqu'elles ne sont pas couvertes par un accord relatif à l'égalité professionnelle mentionné à l'article L. 2242-5 ou, à défaut d'accord, par les objectifs et les mesures constituant le plan d'action défini dans les rapports prévus aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57.

Les modalités de suivi de la réalisation des objectifs et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par le décret du 7 juillet 2011.

1 indicateur issu du questionnaire pour le rapport de branche (voir annexe 1).

Article 2.3

Pénibilité et santé au travail

Les entreprises de la branche doivent veiller à ce que les contraintes physiques ne soient pas un obstacle discriminant à l'embauche, ni au maintien dans le poste, sauf impossibilité. Elles peuvent notamment mettre en place une politique d'adaptation des postes le cas échéant, et informer les salarié(e)s de ces possibilités. Conformément au code du travail, des situations de reclassement pourront être envisagées lorsque le maintien dans le poste est impossible.

En particulier les postes à contrainte physique importante (notamment dans la filière technique) doivent faire l'objet d'actions spécifiques pour améliorer l'égalité d'accessibilité.

Titre III

Articulation entre vie professionnelle et vie privée

Les parties signataires rappellent leur attachement au respect d'une articulation positive entre la vie professionnelle et la vie privée. Ce respect doit permettre à chacun(e) de mener sa vie professionnelle sans y subir de conséquences liées à sa situation familiale ou parentale. Le refus de la discrimination implique que les droits reconnus aux salarié(e)s en termes de vie familiale ou parentale ne soient pas différenciés suivant leurs orientations sexuelles.

Article 3.1

Organisation du travail

Les entreprises doivent exclure toute pratique discriminante entre les hommes et les femmes dans l'organisation du travail et intégrer autant que possibles les contraintes familiales ou parentales.

En particulier, elles doivent veiller autant que possible à organiser les réunions collectives sur des plages horaires préservant les équilibres des temps de vie en dehors du travail.

Sur la question du télé-travail, les parties signataires incitent les entreprises à examiner, au cas par cas, les demandes de salarié(e)s justifiées par des contraintes familiales, pour les postes où cette organisation est possible. Les signataires rappellent les textes (articles L. 1222-9 à 11 du code du travail) encadrant ce type d'organisation du travail.

Article 3.1-1 Temps partiel

Il est rappelé le principe d'égalité de traitement entre les salariés (femmes et hommes) travaillant à temps complet et ceux travaillant à temps partiel en termes de qualifications, rémunérations, du développement de carrière et de la formation professionnelle. Ce type de contrat ne doit pas non plus faire obstacle à la promotion et à la formation professionnelle.

L'article L2242-5 du code du travail impose aux entreprises dans le cadre de leur négociation annuelle obligatoire d'examiner l'application de l'article L. 241-3-1, du code de la sécurité sociale concernant les emplois exercés à temps partiel, et les conditions dans lesquelles l'employeur peut prendre en charge tout ou partie du supplément de cotisations.

Le rapport de branche 2011 constatant «les femmes sont plus souvent à temps partiel que les hommes», 2 indicateurs issus du rapport de branche et 1 indicateur issu du questionnaire seront suivis (voir annexe 1).

Article 3.1-2 Congés payés

Les signataires rappellent que l'ordre des départs en congé fixé par l'employeur après consultation des institutions représentatives du personnel tient compte des souhaits exprimés par les salariées et les salariés et spécialement de leur situation de famille.

L'article L. 3141-14 précise que pour fixer l'ordre des départs, l'employeur tient notamment compte de «la situation de famille des bénéficiaires, notamment des possibilités de congé, dans le secteur privé ou la fonction publique, du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité».

Article 3.2 Vie privée

Article 3.2-1 Conditions de travail pendant la grossesse

Les signataires rappellent l'attention particulière qui doit être portée à la situation de la salariée pendant la grossesse. Les salariées en état de grossesse bénéficient de la protection contre les discriminations définies par des dispositions législatives et réglementaires supplémentaires, notamment par les articles L. 1225-1, L. 1225-29 et L. 1225-34 du code du travail, ainsi que par les articles L. 1225-16 à L. 1225-29 sur les principes légaux de protection de la grossesse et de la maternité.

L'article IX-5 de la CCNEAC précise une protection spécifique supplémentaire qu'il convient de respecter : du jour de la déclaration de grossesse au début du congé maternité, la salariée bénéficie d'une heure de repos au cours de la journée de travail, déterminée lors de la déclaration de grossesse. Ce même article garantit aussi d'autres dispositions (maintien intégral du salaire et des droits de l'ancienneté, droit à un congé supplémentaire sans solde).

Les employeurs sont invités à informer le médecin du travail à partir du moment où l'employeur reçoit l'attestation de grossesse, afin que celui-ci puisse assurer la surveillance médicale renforcée prévue par la législation. Le médecin du travail est habilité à faire à l'employeur des propositions d'aménagement ou de changement de poste (art. L. 4624-1 du code du travail)

Les signataires attirent l'attention sur l'article L. 1225-7 du code du travail qui prévoit : «La salariée enceinte peut être affectée temporairement dans un autre emploi, à son initiative ou à celle de l'employeur, si son état de santé médicalement constaté l'exige. En cas de désaccord entre l'employeur et la salariée ou lorsque le changement intervient à l'initiative de l'employeur, seul le médecin du travail peut établir la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le nouvel emploi envisagé. L'affectation dans un autre établissement est subordonnée à l'accord de l'intéressée. L'affectation temporaire ne peut excéder la durée de la grossesse et prend fin dès que l'état de santé de la femme lui permet de retrouver son emploi initial. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération».

Article 3.2-2 Parentalité et égalité salariale

Les parties signataires s'engagent à lutter contre toute discrimination liée à la situation parentale, en particulier au niveau des rémunérations et de l'évolution de carrière. Les jours d'absence pour cause familiale reconnue (congés de maternité, de paternité, d'adoption et le congé parental d'éducation) doivent être accordés sans discrimination et sans conséquence sur l'évolution de la carrière professionnelle.

Elles rappellent que la durée des congés de maternité et d'adoption est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que la salariée ou le salarié tient de son ancienneté (article L. 3141-5 du code du travail), et que la durée du congé parental d'éducation est prise en compte pour moitié pour la détermination de ces mêmes droits (article L. 1225-54 du code du travail).

Conformément à l'article L. 1225-26 du code du travail, en l'absence d'accord collectif de branche ou d'entreprise déterminant des garanties d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au moins aussi favorables que celles mentionnées dans le présent article, cette rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, est majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise L. 1225-26.

1 indicateur issu du rapport de branche sera suivi (voir annexe 1)

Article 3.2-3

Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

L'égalité entre les hommes et les femmes doit être respectée dans le traitement des demandes de congés pour convenances personnelles.

Afin de permettre de concilier au mieux vie privée et vie professionnelle, les parties signataires rappellent que les salarié(e)s bénéficient conformément à l'article X-3 de la CCNEAC de jours de congés de courte durée, rémunérés comme du temps de travail, liés à des événements privés (dont 4 jours par an dans le cas de la maladie d'un enfant de moins de 10 ans). Ces droits ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination.

1 indicateur issu du rapport de branche sera suivi (voir annexe 1).

Article 3.2-4

Planification du travail

Les modalités d'organisation de travail des salariées et des salariés, notamment l'aménagement des horaires ou les pratiques de management, ne doivent pas constituer pour les entreprises un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière de leurs salariées et salariés.

Titre IV

Formation professionnelle et déroulement de carrière

Article 4.1

Accès à la Formation professionnelle

Les signataires rappellent la nécessité de ne pas faire de discrimination dans les décisions de formation, et l'accès à la formation doit être égalitaire. Une attention particulière doit être portée à l'amélioration de la mixité dans toutes les filières et à tous les niveaux de responsabilité.

Les parties signataires s'engagent à veiller à ce que les formations continues de la branche intègrent l'objectif de parité. Cet objectif peut être approché par l'accès égalitaire entre les femmes et les hommes et par la mise en place de formations spécifiques permettant d'améliorer les situations de déséquilibre constatées dans la profession.

Les signataires rappellent que

— le congé de maternité ou d'adoption ne doit pas conduire à un gel des droits du(de la) salarié(e) en matière de formation.

— la période de suspension du contrat de travail au titre d'un congé de maternité ou d'adoption pris, d'un congé de paternité, d'un congé de présence parentale ou de soutien familial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF).

— les salarié(e)s qui reprennent une activité au terme d'un congé parental d'éducation ou d'un travail à temps partiel pour élever un enfant bénéficient de plein droit d'un bilan de compétences (dès lors qu'ils justifient de 1 année d'ancienneté dans l'entreprise à la naissance de l'enfant ou à l'arrivée au foyer de l'enfant en vue de son adoption) ; ils bénéficient prioritairement d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

1 indicateur issu du rapport de branche et 1 indicateur demandé à l'AFDAS seront suivis (voir annexe 1).

Article 4.2

Vie familiale et évolution de carrière

Les salarié(e)s absent(e)s pour exercer leur parentalité dans le cadre d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé parental d'éducation (à temps complet ou à temps partiel) peuvent bénéficier d'un entretien avec le(la) chef d'entreprise ou son(sa) représentant(e), en amont du congé puis à l'issue de celui-ci. Au cours de cet entretien doit

être abordée la question de l'articulation entre vie privée et vie professionnelle.

Titre V

Suivi de l'accord

Les parties signataires conviennent de se réunir annuellement pour étudier les indicateurs issus du rapport de branche.

Cette réunion doit se dérouler entre la remise du rapport de branche et la réunion de la Négociation Annuelle Obligatoire de la branche.

Titre VI

Autres dispositions

Article 6.1

Champ d'application et durée

Le champ d'application du présent accord est celui de la CCNEAC. Sa durée est illimitée. Sa dénonciation éventuelle est régie par les textes du code du travail.

Article 6.2

Dépôt

Le présent accord sera déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support numérique) auprès des services centraux du ministère du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2261-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Article 6.4

Extension et entrée en vigueur

Il est convenu que les signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Les signataires conviennent expressément que le présent accord sera applicable à compter du 1^{er} jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au JO.

Annexe 1 : Liste des indicateurs issus du rapport de branche et document annexé

Article 1.1

Recrutement

4 Indicateurs :

- Création et ruptures de CDI (p64)
- Détail de sorties de CDI (p64)
- Ancienneté des CDI (p64)
- Caractéristiques des salarié(e)s par contrat et par genre (p23)

Article 1.2

Répartition par filière

3 Indicateurs :

- Caractéristiques principales des salarié(e)s par filière d'emploi et par genre (p21)
 - Répartition des équivalents temps plein (ETP) permanents (données supplémentaires p9)
- Par genre, catégorie professionnelle et type de contrat
- Répartition des salarié(e)s par catégorie socio-professionnelle (données supplémentaires p21)

Article 1.3

Dirigeant(e)s

6 Indicateurs : (données supplémentaires p28 et 29)

- Répartition par genre du nombre de postes et des salaires de directrices/directeurs en CDI
- Répartition par genre du nombre de postes et des salaires de directrices-adjointes ou déléguées /directeurs-adjoints ou délégué en CDI

-
- Poids du salaire mensuel médian d'une femme directrice par rapport à celui d'un homme (Idem pour «directrice-adjointe» ou «déléguée»)
 - Répartition par genre et par âge du nombre de jours travaillés et des salaires des dirigeant(e)s artistiques
 - Poids du salaire journalier médian d'une femme dirigeante artistique par rapport à celui d'un homme

Article 2.1 **Égalité professionnelle. - Égalité salariale**

26 indicateurs :

1°/ dans les tableaux d'état des rémunérations

A. CDI

A1. CDI artistiques

- pour les CDI artistiques (p24)
- pour les CDI artistiques par fonction et genre (nouveau croisement) (p26)
- pour les CDI artistiques par classes d'âge et genre (p27)

A2. CDI autres que les artistes

A2.1 Cadres hors artistes

- pour les CDI cadres hors artistes par genre (p30)
- pour les CDI cadres hors artistes par classes d'âge et genre (p31)
- pour les CDI cadres hors artistes par filière et genre (nouv. crois.) (p32)

A2.2 TAM hors artistes

- pour les TAM par genre (p34)
- pour les TAM par classe d'âge et genre (p35)
- pour les TAM par filière et genre (nouveau croisement) (p32)

A2.3 Employés-ouvriers

- pour les EO par genre (p39)
- pour les EO par classe d'âge et genre (p40)
- pour les TAM par filière et genre (nouveau croisement) (p40)

B. CDD (dont CDDU)

B1 CDD (dont CDDU) des en emplois artistiques

- CDD emplois artistiques par fonction et genre (p44)
- CDD emplois artistiques par classes d'âge et genre (p47)
- CDD emplois artistiques par fonction, tranches d'heures déclarées et genre (nouveau croisement) (p48)

B2 CDD autres qu'artistes

B2.1 Cadres

- CDD cadres par genre (p50)
- CDD cadres par classes d'âge et par genre (p51)
- CDD cadres par filière et par genre (nouveau croisement) (p52)

B2.2 TAM

- CDD TAM par genre (p54)
- CDD TAM par classes d'âge et par genre (p55)
- CDD TAM par filière et par genre (nouveau croisement) (p56)

B2.3 E-O

- CDD EO par genre (p58)
- CDD EO par classes d'âge et par genre (p59)
- CDD EO par filière et par genre (nouveau croisement) (p60)

2°) autres indicateurs

- effectifs en ETP et salaire annuel moyen par ETP en fonction de la catégorie, du type de contrat (CDI ou CDD) et du genre (données p8)
- salaire annuel brut moyen pour un ETP (données p11)

Article 2.2
Mise en œuvre pratique

1 indicateur issu du questionnaire :

«Avez-vous conclu un accord ou un plan d'action en matière d'égalité professionnelle ?»

Article 3.1-1
Temps partiel

2 indicateurs :

— masses salariales par type de contrat, taux de temps partiel et genre (p16)

— répartition des ETP par genre, type de contrat catégorie professionnelle et tranche de temps partiel (données p30)

1 indicateur issu du questionnaire :

- «Avez-vous conclu un accord en matière de temps partiel ?»
- «si oui, combien de personnes sont concernées ?» avec réponse par genre

Article 3.2-2
Parentalité et égalité salariale

1 indicateur issu du questionnaire :

— nombre de jours d'absence des CDI colonne 6

(congrés d'adoption inclus dans la colonne «maternité/paternité» (p66)

Article 3.2-3
Équilibre entre vie professionnelle et vie privée

1 indicateur :

— nombre de jours d'absence des CDI colonne 7 (p66)

Article 4.1
Accès à la formation professionnelle

1 indicateur :

— formation professionnelle

(distinction par genre ajouté dans le questionnaire) (p66)

1 indicateur demandé à l'AFDAS :

— contrats de professionnalisation et période de professionnalisation par genre

(sous réserve de la possibilité pour l'AFDAS d'isoler les contrats du champ de la CCNEAC)

Orchestres à nomenclature

Accord du 12 juillet 2013

[Nonétendu, applicable aux membres adhérents des organisations à compter de sa signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

CPDO ;

SYNOLYR.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SNAPAC ;

SNAM CGT ;

SNM FO ;

FC CFTC ;

F3C CFDT.

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1
Champ d'application

Le présent accord vient compléter les dispositions de la Convention collective nationale des entreprises artistes et culturelles («CCNEAC» ci-après) pour une partie des entreprises qui en dépendent, à savoir les «orchestres à

nomenclature» tels que définis dans le préambule du TitreXV de ladite convention collective.

Toute autre entreprise relevant du champ de la CCNEAC et qui n'est pas un«orchestreà nomenclature» est donc expressément exclue du champ du présent accord.

Article 2 **Progression des salaires des musiciens engagés en CDI**

Article 2.1 **Progression des salaires**

En raison de la nature de l'emploi des musiciens engagés en CDI dans les orchestresà nomenclature, les parties conviennent de leur attribuer une progression des salaires - minimaux et réels plus avantageuse que celle accordée par l'articleX-2 de la CCNEAC. Ainsi, sous réserve des modalités d'entrée en vigueur préciséesà l'article 2.3, elles conviennent que :

Le salaire brut de chaque musicien en CDI doit progresser au minimum de 15% dans les 15 premières années et de 30% dans les 40 premières années, en plus des augmentations collectives accordées dans le cadre de la NAO. Après 40 ans, le salaire brut doit progresser d'au moins 0,5% par an, jusqu'à l'âge légal de départà la retraite. Cette progression est individuelle et doitêtre constatéeà la date anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise. Les accords d'entreprise définissent les modalités précises pour parvenirà ces pourcentages minimaux.

Article 2.2 **Cumul**

Cette progression se cumule avec les revalorisations résultant :

- de la négociation annuelle des salaires viséeà l'articleX-1 de la CCNEAC ;
- de toute négociation collective d'entreprise prévoyant une revalorisation générale des salaires.

Cette progression ne se cumule pas avec les revalorisations de tout accord collectif d'entreprise ayant prévu une progression des salaires en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'emploi.

Leséventuelles augmentations collectives liées au rattrapage des salaires minimaux conventionnels qui sont entrés en vigueur en 2005, n'entrent pas dans le calcul de la progression individuelle du salaire liéeà l'ancienneté du salarié dans son poste.

Article 2.3 **Entrée en vigueur de l'article 2**

Le présent article 2 sera applicableà la date du premier anniversaire suivant la signature de l'accord : pour sa réalisation, les partenaires sociaux de l'entreprise auront un an pour négocier la nouvelle progression qui serait applicableà tout musicien recruté par la suite.

Compte tenu de la situationéconomique des orchestres, les parties conviennent qu'au moment de l'entrée en vigueur du présent accord, il n'y aura pas de rétroactivité d'application des principesénoncésà l'article 2.1 aux musiciens déjà en poste dans les orchestres qui ont eu une progression moins favorable. Toutefois, afin de permettreà ces musiciens de bénéficier en partie de ces nouvelles dispositions, les accords d'entreprise préciseront plusieurs cas particuliers avec les conditions minimales suivantes :

- Le cas d'un musicien ayant jusqu'à 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise et pour lequel il sera déterminé une progression annuelle qui lui permettra d'atteindre au minimum 12% dans les 20 premières années dans l'entreprise et 15% dans les 25 premières années (suivie de la progression prévue après 15 ans d'ancienneté pour les salariés entrants) ;
- Le cas d'un musicien qui a plus de 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise et pour lequel il sera déterminé une progression annuelle qui lui permettra d'atteindre au minimum 25% dans les 40 premières années dans l'entreprise (suivie de la progression prévue après 40 ans d'ancienneté pour les salariés entrants) ;
- Le cas d'un musicien qui a plus de 40 ans d'ancienneté dans l'entreprise et qui doit bénéficier au minimum de 0,5% par an jusqu'à l'âge légal de départà la retraite.

Les accords d'entreprise veillerontà ce que la progression ou le coefficient liéà l'ancienneté d'un musicien déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de l'accord ne soit pas inférieureà celui d'un musicien recruté postérieurementà ladite entrée en vigueur.

Article 2.4 **Maintien de l'ancienneté en cas de changement de poste**

Si un musicien vientà changer de posteà l'intérieur de l'orchestre, les parties conviennent qu'il doit garder le bénéfice du nombre d'années d'ancienneté acquis au sein de l'orchestre.

Les parties incitent les orchestres, au moment du recrutement d'un musicien, à tenir compte de l'ancienneté acquise par le musicien au sein d'un orchestre semblable, et ce conformément aux usages et aux accords d'entreprise.

Article 3 **Rémunération des musiciens engagés en COD**

Les présentes dispositions viennent remplacer le paragraphe «Cas particulier des artistes musiciens engagés en CDD dans les formations orchestrales employant des musiciens en CDI» à l'article X-3.3.A de la CCNEAC.

Le musicien engagé en CDD supérieur à un mois est rémunéré sur la même base mensuelle que le musicien permanent.

Le musicien engagé en CDD inférieur à un mois est rémunéré sur la même base horaire que le musicien permanent de même catégorie (salaire de base).

Chaque entreprise devra établir un taux minimum horaire en fonction des catégories et des salaires des permanents. Ce taux horaire sera calculé en divisant le salaire annuel de base par l'horaire collectif annuel de l'orchestre (congrés compris). En tout état de cause, ceci ne peut être inférieur au salaire annuel minimum de la CCNEAC, divisé par l'horaire annuel de référence de la CCNEAC (1224 heures).

Dans le cas où il y a un seul service dans le contrat, le musicien est engagé pour un minimum de 3 heures, quelle que soit la durée réelle du service, et le montant journalier ne peut pas être inférieur à 90 €. Ce montant sera revalorisé chaque année dans le cadre de la NAO de la branche.

Pour les musiciens engagés en CDD, les accords d'entreprise définiront les modalités de rémunération des temps de transports collectifs sans découcher organisés par l'employeur.

Article 4 **Extension et entrée en vigueur du présent accord**

Sous réserve des précisions mentionnées à l'article 2.3., les parties conviennent que le présent accord est applicable aux membres adhérents des organisations signataires à compter de sa signature et de la date mentionnée au présent accord, soit au 12 juillet 2013.

Indemnités de congés payés

Accord du 8 juin 2016

[Non étendu]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SCC ;

SMA ;

SYNAVI ;

PROFEDIM ;

Forces musicales.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

FC CFTC ;

CFTC.

Vu l'article D. 7121-37 du Code du Travail, la réglementation de la Caisse des Congés Spectacles et l'accord relatif aux plafonds des congés spectacles signé par les partenaires sociaux de la Convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles pour la période du 1^{er} avril 2015 au 31 mars 2016, les organisations signataires fixent les plafonds suivants pour la période du 1^{er} juillet 2016 au 31 mars 2017 :

- Artiste dramatique, chorégraphique, de cirque et lyrique (chœur) : 350 €

- Metteur en scène, maître de ballet, 375 €

- Artiste musicien, artiste lyrique soliste : 430 €

- Chef d'orchestre, concertiste soliste : 860 €

Cet accord transitoire, conventionnel et dérogatoire s'inscrit dans le prolongement de l'accord conclu en juin 2015 qui vise à atteindre au 1^{er} avril 2017 des plafonds correspondant à trois fois les minima des cachets existants. Pour

les emplois ne disposant pas de minima dans la convention collective, un accord devra être conclu pour la période à compter du 1^{er} avril 2017.

Accord du 4 mai 2017

[Non étendu, applicable à compter du 1^{er} avr. 2017]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

SCC ;

SYNAVI ;

PROFEDIM ;

Forces musicales.

Syndicat(s) de salarié(s) :

CFTC ;

SNAPAC CFDT ;

SNAM CGT ;

SNM FO ;

FCCS CFE CGC ;

FNSAC CGT ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

SNAPS CFE CGC ;

SNACOPVA CFE CGC.

Préambule

Par accords du 29 mai 2015 et du 8 juin 2016, les organisations signataires ont exprimé le souhait de viser à atteindre au 1^{er} avril 2017 des plafonds correspondant à trois fois les minima des cachets existants et, pour les emplois ne disposant pas de minima dans la convention collective, de conclure un accord pour la période à compter du 1^{er} avril 2017.

Tel est l'objet du présent accord.

Article 1

Plafonds pour les emplois ne disposant pas de minima dans la convention collective

Vu l'article D. 7121-37 du Code du Travail et la réglementation de la Caisse des Congés Spectacles, les organisations signataires fixent les plafonds suivants pour les emplois ne disposant pas de minima dans la convention collective des entreprises artistiques et culturelles :

- Metteur(se) en scène, chorégraphe, maître(sse) de ballet : 375 €

- Chef(fe) d'orchestre, concertiste soliste : 860 €

Article 2

Emplois disposant de minima dans la convention collective

Pour les emplois disposant de minima dans la convention collective des entreprises artistiques et culturelles, les plafonds correspondront à trois fois les minima des cachets existants.

Article 3

Durée et suivi de l'accord

Les organisations signataires conviennent que le présent accord, applicable à compter du 1^{er} avril 2017, est à durée indéterminée. Elles conviennent de se réunir avec une périodicité de deux ans afin d'assurer le suivi du présent accord.

Prorogation des mandats des membres de l'AG et du Conseil de gestion du

FNAS

Accord du 28 mars 2018

[Non étendu, applicable à compter de sa date de signature]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

Forces musicales ;

FSICPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FNSAC CGT.

Préambule

Les élections des représentants à l'assemblée générale et du conseil de gestion du FNAS ont lieu tous les deux ans selon les modalités définies par l'article III-3.3 de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la « nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise » instaure la fusion des instances représentatives du personnel jusqu'alors en place et prévoit la création d'une nouvelle instance unique appelée « le Comité social et économique » que les employeurs auront à mettre en place au plus tard au 31 décembre 2019.

Conformément à ses statuts, l'assemblée générale du FNAS se compose notamment des délégués du personnel. Les membres des CSE récemment constitués ne sont donc pas éligibles à l'assemblée générale du FNAS. Aussi, les partenaires sociaux souhaitent remédier à cette difficulté et adapter les dispositions de la convention collective en tenant compte d'un nouveau cadre législatif et réglementaire et permettre ainsi l'éligibilité des délégués du CSE à l'assemblée générale du FNAS.

Afin de disposer de suffisamment de temps pour adapter les dispositions de la convention collective, intégrant les statuts du FNAS, à ce nouveau cadre législatif et réglementaire, les partenaires sociaux décident donc de décaler les élections de l'assemblée générale du FNAS et de proroger les mandats existants à l'assemblée générale du FNAS et au Conseil de Gestion selon les modalités définies au sein du présent accord. Le Conseil de Gestion du FNAS, en liaison avec la Commission de suivi, adaptera le Règlement intérieur du FNAS en fonction des modifications des Statuts afin de conserver la cohérence de l'ensemble. Si nécessaire, une assemblée générale extraordinaire sera convoquée afin de permettre le bon déroulement des élections définies à l'article 2 du présent accord.

Les dispositions du présent accord sont adaptées aux caractéristiques des entreprises de moins de cinquante salariés, il ne prévoit donc pas de dispositions spécifiques à des entreprises de cette taille.

Article 1er

Champ d'application de l'accord

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article I-1 de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles

Article 2

Prorogation des mandats

Les partenaires sociaux signataires du présent accord s'accordent à reporter les élections de l'assemblée générale et du Conseil de Gestion du FNAS jusqu'à l'échéance du processus électoral. Les mandats des représentants à l'assemblée générale et au Conseil de Gestion actuellement en cours sont prorogés jusqu'à cette échéance.

Le processus électoral sera mis en œuvre dès le mois de décembre 2018.

Article 3
Entrée en vigueur et durée du présent accord

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de signature.

Il est conclu pour une durée maximale de deux ans à compter de sa signature.

Article 4
Notification / Publication

Le présent accord 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

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du Code du travail.

Règlement intérieur de la Commission Permanente Paritaire de Négociation et d'Interprétation (CPPNI)

Accord du 3 octobre 2018

[Non étendu, applicable dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa notification aux parties signataires]

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

SYNDEAC ;

SNSP ;

SMA ;

PROFEDIM ;

Forces Musicales ;

FSICPA.

Syndicat(s) de salarié(s) :

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FNSAC CGT.

Préambule

L'article 2 de l'accord instituant la CPPNI et créant un article I-6D au sein de la CCNEAC, renvoie aux parties signataires le soin de déterminer les modalités de fonctionnement de cette commission.

En application de cet article, la présente annexe à l'accord portant révision des articles I-5.3, I-6 et suivants de la CCNEAC définit le règlement intérieur de la Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation.

La commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation peut se réunir :

- En formation plénière ;*
- En groupes de travail.*
- En formation «interprétation et conciliation» ;*

Il est entendu par «organisation représentative» toute organisation reconnue comme telle au regard des critères de représentativité définis par l'article L. 2151-1 du Code du travail.

Article I
Présidence et vice-présidence de la CPPNI

Conformément à l'article I-6D, sauf lorsque la CPPNI est réunie en CMP, la présidence de la commission est assurée alternativement au sein de chaque collège par un délégué salarié et par un délégué employeur, tour à tour par chacune des organisations reconnues représentatives dans le champ de la convention collective (classées par ordre

alphabétique), pour une durée d'un an par année civile.

La vice-présidence de la CPPNI est assurée par un(e) délégué(e) salarié(e) lorsque la présidence est assurée par un(e) délégué(e) employeur. Elle est assurée par un(e) délégué(e) employeur lorsque la présidence est assurée par un(e) délégué(e) salarié(e).

La présence de la vice-présidence ou de son suppléant, en cas d'empêchement, est requise en formation plénière et en formation «conciliation et interprétation».

Dans le cas où l'organisation qui porte la présidence ou la vice-présidence n'est pas en mesure d'assurer la réunion, celle-ci est assurée par la prochaine organisation membre de la CPPNI du même collège devant prendre la présidence ou la vice-présidence dans l'ordre alphabétique.

Article II

Réunions et convocations en formation plénière

La CPPNI se réunit, sur convocation rédigée et adressée 15 jours avant la tenue de celle-ci, soit par la Direction Générale du Travail (si elle se réunit en CMP), soit par la présidence, à chaque organisation représentative membre de la CPPNI, par courriel.

Au début de chaque année civile, lors de la première réunion de la CPPNI, chaque organisation représentative membre de la CPPNI communique au secrétariat de la CPPNI, deux adresses courriel pour l'envoi des convocations.

Chaque convocation comprend la date, l'heure et le lieu de la réunion ainsi que l'ordre du jour de la séance, décidé lors de la séance précédente ainsi que tout autre point ajouté sur avis conforme du président et du vice-président.

Les organisations membres de la CPPNI communiquent par écrit (courrier simple ou courriel) au président de ladite commission ainsi qu'à l'ensemble des organisations membres de la CPPNI, toute suggestion sur l'ordre du jour des futures réunions de la commission, 8 jours calendaires avant la tenue de celles-ci.

Il est convenu que tous les documents nécessaires à la bonne tenue des débats devront être fournis aux membres de la commission paritaire au minimum 3 jours ouvrables avant la réunion par courriel.

Le secrétariat de la commission devra, dans les 15 jours ouvrables suivant la réunion de la commission, transmettre le procès-verbal et, le cas échéant, l'avis prononcé à l'ensemble des organisations membres de la CPPNI.

Article III

Modalités de saisine de la CPPNI en formation «conciliation et interprétation»

La saisine de la commission s'effectue par lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre recommandée par voie électronique, et adressée au secrétariat de ladite commission.

La présidence de la commission accuse réception des saisines, et transmet copie de ces saisines aux membres de la commission. Les éléments joints à la demande de saisine sont conservés et sont consultables par les membres de la commission à son siège ou sur un espace de stockage cloud sécurisé dont l'accès est limité aux membres de la CPPNI.

La CPPNI se réunit dans le mois qui suit la réception de la demande dont elle est saisie soit à l'initiative d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs,

La convocation sera rédigée et adressée par la présidence par courriel à chaque organisation membre de la CPPNI au minimum 15 jours avant la réunion.

Cette convocation comprend le lieu, la date et l'heure de la réunion ainsi que l'ordre du jour de la séance dont le contenu est arrêté par la présidence.

Le secrétariat de la commission devra, dans les 15 jours suivant la réunion de la commission, transmettre le procès-verbal et, le cas échéant, l'avis prononcé à l'ensemble des organisations membres de la CPPNI.

Lorsqu'un représentant d'une organisation membre de la CPPNI est également une partie prenante, il est invité par la présidence à se retirer de ses débats pendant la durée de la discussion et du (des) vote(s) de la commission.

Le représentant désigné est considéré comme partie prenante lorsque son indépendance risque de ne plus être entière ou que le dossier le concerne. Cette situation se présente notamment lorsque le vote porte sur une entreprise dont le représentant est dirigeant ou salarié.

A

Modalités d'exercice de la mission de conciliation de la CPPNI

Lorsque les parties s'entendent pour confier une mission de conciliation à la formation «conciliation et interprétation» de la CPPNI, les parties au conflit sont invitées à se déplacer pour être entendues par la commission qui pourra les interroger.

Dans le cadre d'une demande de conciliation, la demande de saisine présentée par les parties devra mentionner

l'objet et l'historique du différend, ainsi que toutes pièces utiles à la bonne compréhension de la problématique, le cas échéant.

La commission entend en premier lieu les explications des demandeurs, puis en second lieu celles des défendeurs. La commission siège ensuite à huis clos pour rechercher une solution à proposer aux parties.

Des interruptions de séances permettant des contacts afin d'aider cette recherche peuvent être pratiquées.

Enfin, la commission reçoit ensemble les parties et peut leur proposer un écrit exposant la solution de conciliation et recueillir leur éventuel assentiment.

B

Modalités d'exercice de la mission d'interprétation de la CPPNI

La commission peut être saisie afin de remplir sa mission d'interprétation, après avoir entendu le cas échéant, si elles le souhaitent, les parties concernées.

Elle siège à huis clos et recherche un consensus entre les organisations syndicales de salariés et d'employeurs. En cas de désaccord persistant, elle formule un avis adopté à la majorité des voix des membres de la CPPNI.

Les avis rendus sont publiés dans les conditions prévues à l'article I-6.B de la CCNEAC, créé par l'accord instituant la CPPNI.

Lorsque la CPPNI est saisie par une juridiction de l'ordre judiciaire dans le cadre de l'article L. 441-1 du code de l'organisation judiciaire, elle se réunit dans le mois suivant la réception de la demande.

L'accord entre les parties en matière d'interprétation peut donner lieu à la négociation d'un avenant à la présente convention.

Article IV

Procès-verbaux de la CPPNI en plénière et en conciliation et interprétation

Les procès-verbaux établis à l'occasion des réunions de la CPPNI doivent comporter les mentions suivantes :

- Date, lieu et heures de la réunion ;*
- Liste des membres présents, excusés et absents ;*
- Spécification de la saisine : conciliation, interprétation ;*
- Décisions arrêtées par la commission ou constats effectués.*

Une copie de la saisine sera annexée au procès-verbal.

Un exemplaire de chaque procès-verbal est adressé par courriel aux membres de la commission, ainsi qu'à l'auteur de la saisine, et aux éventuelles parties en conflit.

Article V

Invitation à des réunions ou des groupes de travail

La CPPNI détermine en réunion plénière les personnalités qualifiées et organisations syndicales ou professionnelles non représentatives, invitées à des réunions ou des groupes de travail déterminés.

Cette composition est portée au procès-verbal.

Article VI

Date d'application

Le règlement intérieur de la CPPNI entre en vigueur dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa notification aux parties signataires.

Article VII

Durée

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Les organisations signataires conviennent de se réunir tous les trois ans afin d'assurer son suivi.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente en deux exemplaires auprès des services centraux du ministère du Travail dans les conditions prévues aux articles L. 2261-1 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Un exemplaire du présent texte sera établi et notifié à chaque partie.

Verrouillage des thèmes prévus à l'article L. 2253-2 du code du travail

Accord du 13 décembre 2018

[Étendu par arr. 30 oct. 2019, JO 5 nov., applicable dans un délai de quinze jours à compter de la date

Signataires :

Organisation(s) patronale(s) :

FSICPA ;
Forces Musicales ;
PROFEDIM ;
SMA ;
SNSP ;
SYNDEAC.

Syndicat(s) de salarié(s) :

F3C CFTD ;
FNSAC CGT ;
SFA CGT ;
SNAM CGT ;
SYNPTAC CGT.

Préambule

En application des articles 1^{er} et 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, un accord de branche peut prévoir une clause d'impérativité sur quatre thèmes prédéfinis auxquels un accord d'entreprise ne saurait déroger, sauf à prévoir des garanties au moins équivalentes ou plus favorables.

Soucieux de tirer les conséquences de cette évolution législative et réglementaire, les partenaires sociaux de la branche décident de définir les stipulations qui suivent.

Article 1

Aucun accord d'entreprise ne peut comporter des stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles sauf lorsque cet accord prévoit des garanties au moins équivalentes sur les thèmes listés ci-après :

- 1^o La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- 2^o L'insertion professionnelle et le maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- 3^o L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leurs parcours syndical ;
- 4^o Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

L'équivalence des garanties mentionnée au premier alinéa du présent article s'apprécie par ensemble de garanties se rapportant à la même matière.

Article 2

Date d'application

Le présent accord entre en vigueur dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa notification aux parties signataires.

Article 3

Durée

Le présent accord est conclu à durée indéterminée.

Les organisations signataires conviennent de se réunir tous les ans afin d'assurer son suivi.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente en deux exemplaires auprès des services centraux du ministère du travail conformément aux articles L. 2261-1 et D. 2231-2 et suivants du Code du travail.

Il est convenu que les signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Un exemplaire du présent texte sera établi et notifié à chaque partie.