

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE POUR LES ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES DU 1ER JANVIER 1984. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 4 JANVIER 1994 JORF 26 JANVIER 1994.

IDCC 1285

Brochure 3226

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

TEXTE INTÉGRAL

Date de mise à jour : 01/06/2024

Entreprises artistiques et culturelles

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

TABLE DES MATIÈRES

Convention collective nationale pour les entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984. Etendue par arrêté du 4 janvier 1994 JORF 26 janvier 1994.	7
Titre Ier : Dispositions générales	7
Article I.1 - Champ d'application	7
Article I.2 - Durée, révision, dénonciation	7
Article I.3 - Droits acquis	8
Article I.4 - Négociation	8
Article I.5 - Dialogue social	8
Article I.6 - Commission nationale paritaire de conciliation, d'interprétation et de validation	9
Article I.6 - Missions de la CPPNI, instance paritaire de branche	10
Participation à la commission de négociation ainsi qu'à la commission d'interprétation et de conciliation et de validation	11
Article I.10 - Adhésion	12
Article I.11 - Recours devant la commission	12
Titre II : Liberté d'opinion-Droit syndical	12
Article II.1 - Liberté d'opinion et liberté civique	12
Aide au paritarisme	12
Article II.6 - Délégués syndicaux	14
Article II.7 - Exercice d'un mandat syndical	15
Article II.8 - Absence pour raisons syndicales	15
Article II.9 - Congé de formation économique, sociale et syndicale	15
Article II.10 - Représentant de section syndicale	15
Titre III : Institutions représentatives du personnel	15
Article III.1 - Délégués du personnel	15
Article III.1 - Représentants élus du personnel	17
Article III.2 - Comité d'entreprise	19
Article III.2 - Comité social et économique	20
Article III.3 - Activités sociales dans les entreprises	20
Article III.4 - Hygiène, sécurité, conditions de travail	24
Article IV.1 - Titre IV : Modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans l'entreprise	24
Article IV.2 - Groupe d'expression	24
Article IV.3 - Animation et organisation des groupes	24
Article IV.4 - Fréquence et durée des réunions	24
Article IV.5 - Transmission des vœux et avis	24
Article IV.6 - Garantie de la liberté d'expression	25
Article V.1 - Titre V : Dispositions relatives à l'emploi	25
Article V.2 - Contrat de travail	25
Article V.3 - Conclusion du contrat - Engagement	25
Article V.4 - Période d'essai	26
Article V.5 - Formation permanente	26
Article V.5 bis - Insertion professionnelle	26
Article V.6 - Remplacement temporaire d'un salarié par un autre membre du personnel	27
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	27
Article V.7 - Création d'emploi	27
Article V.8 - Préavis	27
Article V.9 - Licenciement	28
Article V.10 - Sécurité d'emploi et reclassement	28
Article V.11 - Indemnité de licenciement	28
Article V.12 - Indemnité de départ en retraite	28
Article V.13 - Contrat à durée indéterminée intermittent	28
Article V.14 - Contrat de travail à durée déterminée	30
Article V.15 - Transformation des contrats	32
Article V.16 - Création d'emploi	33
Article V.17 - Evaluation de l'utilisation des contrats	33
Article V.18 - Sécurisation des parcours professionnels	33
Titre VI : Organisation et durée du travail	33
Article - Préambule	34
Article VI.1 - Durée du travail	34
Article VI.2 - Définition du temps de travail effectif	34
Article VI.3 - Périodes de référence de l'aménagement du temps de travail	34

Article VI.4 - Durée maximale hebdomadaire	35
Article VI.5 - Organisation du travail hebdomadaire et repos hebdomadaire	35
Article VI.6 - Durée quotidienne de travail	36
Article VI.7 - Repos quotidien	36
Article VI.8 - Heures effectuées dans le cadre de l'aménagement du temps de travail	36
Article VI.9 - Heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen	36
Article VI.10 - Dispositions relatives aux arrivées et départs en cours de période de référence	37
Article VI.11 - Dispositifs de contrôle de l'aménagement du temps de travail	37
Article VI.12 - Majoration pour heures supplémentaires	37
Article VI.13 - Contreparties obligatoires en repos	37
Article VI.13 a - Bénéficiaires	38
Article VI.13 b - Alimentation du compte	38
Article VI.13 c - Tenue du compte	38
Article VI.13 d - Utilisation du CET	38
Article VI.13 e - Rémunération du congé	38
Article VI.13 f - Cessation et transmission du compte	38
Article VI.13 g - Aménagement du compte épargne-temps	38
Article VI.13 bis - Heures complémentaires effectuées	38
Article VI.14 - Mise en place d'un compte épargne-temps	38
Article VI.15 - Mesures applicables aux cadres	39
Article VI.16 - Conditions de recours au chômage partiel	39
Article - Titre VII : Primes et indemnités diverses	39
Article VII.1 - Indemnité de panier	40
Article VII.2 - Transport	40
Article VII.3 - Vêtement de travail et de sécurité	40
Article VII.4 - Feux	40
Article VII.5 - Indemnité de double résidence pendant la période d'essai	40
Article VII.6 - Indemnité de changement de résidence et d'installation	41
Article - Titre VIII : Déplacements et tournées, voyages	41
Article VIII.1 - Conditions générales	41
Article VIII.2 - Indemnités	42
Article VIII.3 - Autres modalités	43
Dispositions relatives aux voyages	43
Dispositions relatives aux voyages	45
Article IX.5 - Titre IX : Congés	46
Article IX.1 - Congés payés	46
Article IX.2 - Jours fériés, chômés, payés	46
Article IX.3 - Congés exceptionnels	46
Article IX.4 - Congés sans solde	49
Titre X : Rémunération du travail 1 1 Titre étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010	49
Article X.1 - Salaire de base	49
Article X.2 - Garantie de progression des salaires réels	49
Article X.3 - Rémunération des emplois figurant dans la filière artistique	50
Article X.4 - Rémunération des emplois autres qu'artistiques figurant dans les filières administration-production, communication-relations publiques-action culturelle, technique	53
Titre XI : Nomenclature et définition des emplois	55
Article XI.1 - Préambule	55
Article XI.2 - Emplois artistiques	55
Article XI.3 - Emplois autres qu'artistiques	56
Titre XII : Retraite et prévoyance	61
Article XII.1 - Retraite	62
Article XII.2 - Prévoyance	63
Titre XIII : Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes dramatiques	68
Article XIII.1 - Dispositions relatives à l'emploi et à l'engagement	68
Article XIII.2 - Organisation du travail et durée du travail	68
Article XIII.3 - Déplacements et tournées. Temps de repos après un déplacement	70
Titre XIV : Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes chorégraphiques	71
Article XIV.1 - Dispositions relatives à l'emploi et à l'engagement	71
Article XIV.2 - Organisation du travail et travail effectif	72
Article XIV.3 - Période de répétition	74
Article XIV.4 - Vêtements spécifiques aux artistes chorégraphiques	75

Titre XV : Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes musiciens	75
Article - Préambule	75
Article XV.1 - Dispositions relatives à l'emploi et à l'engagement des artistes	75
Article XV.2 - Organisation du travail et durée du travail	78
Article XV.3 - Dispositions particulières concernant les tournées	80
Article XV.4 - Assurance des instruments appartenant aux musiciens en CDI des orchestres à nomenclature	81
Titre XVI : Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes lyriques	81
Article XVI.1 - Recrutement	81
Article XVI.2 - Organisation du travail et durée du travail	83
Article XVI.3 - Dispositions particulières concernant les déplacements, tournées et voyages	86
Article XVI.4 - Autres dispositions particulières	87
Article XVI.5 - Feux	87
Article - Titre XVII : Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes du cirque	87
Article XVII.1 - Mode de recrutement des artistes	87
Article XVII.2 - Contrats	88
Article XVII.3 - Période d'essai	88
Article XVII.4 - Polycompétence	89
Article XVII.5 - Organisation du travail et travail effectif	89
Article XVII.6 - Actions culturelles et activités connexes	90
Article XVII.7 - Affichage ou diffusion du plan de travail	90
Article XVII.8 - Repos hebdomadaire	91
Article XVII.9 - Habillement et accessoires	91
Article XVII.10 - Indemnités d'installation et de double résidence	91
Article XVII.11 - Déplacements et tournées	91
Titre XVIII : Prévention et sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail	91
Textes Attachés	97
Convention collective nationale du 1 janvier 1984 relative au volume d'emploi des artistes-interprètes	97
Accord national professionnel du 3 mai 1988 relatif à la formation professionnelle, Entreprises d'action culturelle	97
Avenant du 2 février 1993 à l'article 1er de la convention	98
Accord du 24 février 1996 relatif à l'indemnisation des frais de transport et de repas des organisations syndicales siégeant à la commission mixte nationale	99
Accord du 18 juillet 1997 relatif au fonds commun d'aide au paritarisme	100
Accord du 18 juillet 1997 relatif au fonds commun d'aide au paritarisme, Statuts du fonds commun d'aide au paritarisme pour la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles	100
Accord du 18 juillet 1997 relatif aux statuts du fonds national des activités sociales	102
Accord du 18 juillet 1997 relatif aux statuts du fonds national des activités sociales des entreprises artistiques et culturelles	102
Accord du 23 mars 1998 relatif au FNAS	105
Accord collectif national du 14 avril 1999 relatif à l'aménagement et au suivi des dispositions relatives à l'organisation et la réduction du temps de travail	107
Avenant du 13 décembre 1994 relatif à la réduction de l'AFDAS comme OPCA	109
Accord du 5 novembre 2003 relatif aux artistes interprètes dans les centres dramatiques nationaux	113
Annexe relative aux artistes interprètes des chœurs permanents Avenant du 28 septembre 2004	116
Lettre d'adhésion du 3 juin 2005 du syndicat autonome national de l'industrie cinématographique et des spectacles, membre de l'UNSA, à la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles	116
Rectificatif au Bulletin officiel n° 2004-9 du 27 mars 2004 Rectificatif du 27 mars 2004	116
Lettre d'adhésion du SMA à la convention collective des entreprises artistiques et culturelles Lettre d'adhésion du 24 octobre 2005	117
Lettre d'adhésion du syndicat professionnel des ensembles vocaux et instrumentaux spécialisés (PROFEVIS) à la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles Lettre d'adhésion du 17 décembre 2005	117
Accord du 3 juillet 2007 relatif au dialogue social et à la négociation dans les entreprises	117
Avenant du 3 juillet 2007 portant modification de l'article II.2 relatif à l'aide au paritarisme	119
Accord du 3 décembre 2007 relatif au dialogue social et au développement de la négociation dans les entreprises	120
Accord du 24 juin 2008 relatif à la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé	121
Avenant du 26 juin 2008 relatif à la prévoyance	127
Avenant n° 1 du 7 juillet 2008 relatif à la prévoyance	131
Avenant du 20 février 2009 relatif à la mise à jour de la convention	131
Accord du 18 juin 2009 relatif à la période d'essai	183
Accord du 22 février 2010 relatif au dialogue social	184

Accord du 25 mai 2010 modifiant la convention	186
Accord du 2 janvier 2012 relatif au dialogue social	188
Avenant du 21 décembre 2011 relatif à la prévoyance	189
Adhésion par lettre du 14 mars 2012 de la CFTC à la convention	189
Procès-verbal de désaccord du 29 mars 2012 relatif à la négociation annuelle obligatoire des salaires et des conditions de travail	189
Avenant du 30 avril 2012 relatif à la prévoyance	190
Accord du 3 juillet 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes	191
Accord du 24 juillet 2012 modifiant la convention collective	196
Avenant du 27 novembre 2012 relatif aux cotisations prévoyance	208
Accord du 3 mars 2014 portant modification de l'article I.2 du titre Ier	209
Accord de sous-branche du 12 juillet 2013 relatif aux orchestres à nomenclature	210
Avenant du 30 avril 2014 relatif aux frais de soins de santé (titre XII)	211
Accord du 8 janvier 2015 modifiant les articles I.4 et suivants	211
Avenant du 1er octobre 2015 à la convention collective	212
Avenant du 1er octobre 2015 à la convention collective	214
Avenant du 9 décembre 2015 relatif à la prévoyance et aux frais de santé	214
Accord du 8 juin 2016 relatif à la mensualisation des artistes interprètes	215
Avenant du 8 décembre 2016 à la convention collective	215
Avenant du 6 décembre 2017 relatif à la modification de l'article X.3 de la convention collective	216
Accord du 20 décembre 2017 portant création d'un titre XVII « artistes de cirque » dans la convention collective	217
Accord du 28 mars 2018 modifiant l'article I.1 « Champ d'application » de la convention collective	222
Accord du 28 mars 2018 portant prorogation des mandats des membres de l'assemblée générale et du conseil de gestion du fonds national d'activités sociales (FNAS)	222
Accord du 4 avril 2018 portant révision des articles I.5.3, I.6 et suivants de la convention collective et créant la CPPNI	223
Accord du 29 mai 2018 relatif à la révision des statuts du FNAS	225
Accord du 20 juillet 2018 portant révision de la convention collective nationale	227
Accord du 3 octobre 2018 relatif au règlement intérieur de la CPPNI créée par l'accord de révision du 4 avril 2018	231
Accord du 13 décembre 2018 relatif au verrouillage des thèmes de la convention collective	233
Accord du 11 avril 2019 relatif à la révision de l'article VI-6.1 de la convention collective	233
Accord du 31 octobre 2019 relatif à la révision du titre III de la convention collective	234
Avenant du 28 février 2020 à l'accord du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima pour l'année 2019	236
Accord du 22 septembre 2021 relatif à la modification de la durée du mandat des élus du FNAS (art. III.3.3 de la convention collective)	236
Avenant du 22 septembre 2021 relatif aux congés exceptionnels	237
Avenant du 5 avril 2022 relatif à la modification de l'article IX.1 « Congés payés »	241
Avenant du 5 avril 2022 relatif à la modification de l'article XI. 3 « Filière Administration. Production »	241
Avenant du 5 avril 2022 relatif à la classification des emplois des filières communication et administration	243
Accord du 27 septembre 2022 relatif à la prévention et aux sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail	244
Avenant du 27 septembre 2022 relatif à la modification de la convention collective (article III.3 « Activités sociales dans les entreprises »)	248
Avenant du 27 septembre 2022 relatif à la modification de la convention collective (articles II.2 et 8 des statuts du fonds commun d'aide au paritarisme)	250
Avenant du 25 mai 2023 relatif à la révision de la convention collective (art. XII.2.1.8 « Cotisations »)	250
Avenant du 21 septembre 2023 relatif aux congés exceptionnels de courte durée (art. IX.3.1 de la convention)	251
Avenant du 17 novembre 2023 relatif à la modification de l'article II.2 « Aide au paritarisme » et des statuts du fonds commun d'aide au paritarisme	252
Textes Salaires	257
Annexe du 16 décembre 2003 relative aux salaires des artistes interprètes des chœurs permanents	257
Accord du 11 avril 2005 relatif aux salaires	257
Accord du 16 avril 2007 relatif aux salaires pour l'année 2007	264
Accord du 27 mars 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009	269
Accord du 12 avril 2010 relatif aux salaires pour l'année 2010	271
Accord du 15 avril 2011 relatif aux salaires minima au 1er avril 2011	274
Accord du 3 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2012	278
Accord du 6 mai 2013 relatif aux salaires minima au 1er avril 2013	279
Accord du 7 juillet 2014 relatif aux salaires minima au 1er avril 2014	281
Accord du 20 juillet 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2015	284

Accord du 8 juin 2016 relatif aux plafonds des congés spectacles	287
Accord du 4 mai 2017 relatif aux plafonds des congés spectacles	287
Accord du 1er juillet 2017 relatif aux salaires minima	288
Accord du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima pour l'année 2019	291
Accord du 8 décembre 2021 relatif aux salaires minima pour l'année 2021	294
Accord du 16 mai 2022 relatif aux salaires minima pour l'année 2022	297
Avenant du 27 juillet 2022 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2022	300
Accord du 28 avril 2023 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2023	300
Avenant du 2 mai 2023 à l'accord du 28 avril 2023 relatif aux salaires pour l'année 2023	304
Accord du 2 mai 2024 relatif aux salaires pour l'année 2024	304
Textes Extensions	309
ARRETE du 4 janvier 1994	309
ARRETE du 21 août 1995	309
ARRETE du 28 mai 1998	310
ARRETE du 12 juin 1998	310
ARRETE du 29 mars 1999	311
ARRETE du 14 septembre 1999	311
ARRETE du 30 juillet 2001	312
ARRETE du 27 août 2002	312
ARRETE du 24 septembre 2002	312
ARRETE du 30 juillet 2003	313
ARRETE du 21 juin 2004	313
ARRETE du 8 juin 2004	313
ARRETE du 2 mars 2005	314
ARRETE du 27 janvier 2006	314
Textes parus au JORF	315
Arrêté du 17 avril 2019	315
Arrêté du 30 octobre 2019	315
Arrêté du 23 décembre 2019	316
Arrêté du 17 février 2020	316
Arrêté du 18 décembre 2020	316
Arrêté du 18 décembre 2020	317
Arrêté du 18 décembre 2020	317

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE POUR LES ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES DU 1ER JANVIER 1984. ETENDUE PAR ARRÊTÉ DU 4 JANVIER 1994 JORF 26 JANVIER 1994

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles (Syndec).
Syndicats signataires	Fédération nationale des salariés du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle (FNSAC-CGT) ; Syndicat national des professionnels du théâtre et de l'action culturelle (Synptac-CGT) ; Syndicat français des artistes interprètes (SFA-CGT), et, sauf en ce qui concerne l'article 25 de la convention et l'annexe B 2 : Fédération des travailleurs de l'information, de l'audiovisuel et de l'action culturelle (FTIAAC-CFDT) ; Syndicat national des professionnels artistiques et culturels (Synapac-CFDT) ; Syndicat des artistes du spectacle (Sydas-CFDT).
Organisations adhérentes signataires	Syndicat indépendant des artistes-interprètes (SIA), le 1er octobre 1984 Syndicat national libre des auteurs (CISL-FO), le 13 avril 1987 Syndicat national des directeurs des théâtres publics (SNDTP) par adhésion du 24 octobre 1997 (BO CC 97-48) La chambre syndicale des directeurs-producteurs de théâtre, 5 rue du cirque, 75008 Paris, par lettre du 20 octobre 1998 (BO CC 99-19) Syndicat national des auteurs et théâtres publics subventionnés de droit privé (SYNOLYR), par lettre du 1er mars 2002 (BO CC 2002-12-13) Syndicat de la communication écrite, graphique, du spectacle et de l'audiovisuel CFTC, 8, boulevard Berthier, 75017 Paris, par lettre du 30 avril 2002 (BO CC 2002-19) Chambre professionnelle des directeurs d'opéra par lettre du 11 juin 2002 (BO CC 2002-28) Union des syndicates des artistes interprètes créateurs et enseignants de la musique, de la danse, de l'art dramatique et des arts plastiques, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par lettre du 11 juin 2003 (BO CC 2003-27) Syndicat des artistes-interprètes et enseignants de la musique et de la danse de Paris Ile-de-France (SAMUP), 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par lettre du 11 juin 2003 (BO CC 2003-31) Union nationale des salariés audiovisuels (UNSA-Spectacle et communication), 21 rue Jules-Ferry, 93177 Boenlagt Cedex, par lettre du 11 septembre 2003 (BO CC 2003-39) Syndicat UNSA / SNAPSA, salariés : SCEAM et SCAD par lettre du 19 septembre 2003 (BO CC 2003-41) Syndicat autonome de l'industrie cinématographique et des spectacles (SNAICS), membre de l'UNSA, pôle 4, 21, rue Jules-Ferry, 93177 Boenlagt Cedex, par lettre du 3 juin 2005 (BO CC 2005-24) Syndicat national des petits et moyens producteurs non littéraires de médias audiovisuels (SMA), 9, rue des Olivettes, 44000 Nantes, par lettre du 24 octobre 2005 (BO CC 2005-46) Syndicat national CFTC SCSL, par lettre du 14 mars 2012 (BO n°2012-28)

Titre Ier : Dispositions générales

Article I.1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 28 mars 2018

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 employeurs du secteur public du spectacle vivant.

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

- ? établissements dont la direction est nommée par la puissance publique (État et/ ou collectivités territoriales) ;
- ? établissements dont l'un au moins des organes de décision comporte en son sein 1 représentant de la puissance publique ;
- ? établissements bénéficiant d'un label décerné par l'État (compagnies d'artistes conventionnées, compagnies chorégraphiques conventionnées, scènes de médiums actuelles conventionnées et en général tous les structures conventionnées ou missionnées) ;
- ? établissements subventionnés directement par l'État et/ ou les collectivités territoriales dans le cadre de conventions pluriannuelles de financement, ou de conventions d'aides aux

établissements pour les spectacles dramatiques, chorégraphiques, lyriques, des arts de la piste ou de la rue, les établissements muséaux ?

Sont exclus de ce champ d'application :

- ? les établissements du secteur privé du spectacle vivant au sens de l'accord interprofessionnel 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 Comédie et Opéra-Comique) ;
- ? les établissements en régie directe, sauf pour ce qui concerne les établissements avec le personnel employé sous contrat de droit privé ;
- ? les établissements 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 médiation paritaire, créée par l'accord interprofessionnel du 22 mars 2005, étendu par arrêté du ministère du Travail du 5 juin 2007, détermine les éventuels contours de délimitation avec les conventions du secteur privé.

Article I.2 - Durée, révision, dénonciation

En vigueur étendu en date du 3 mars 2014

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 défaut d'un représentant par branche délégué syndical renouveau représentatif de 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 peuvent déroger aux dispositions de la convention collective que dans les limites prévues à l'article L. 2253-3 du code du travail (hors critères minimaux, classifications, prévoyance collective et mutualisation des fonds de la formation professionnelle continue).

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

I. 5.3. Contenu des accords d'entreprise

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

I. 5.4. Moyens et protection

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

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

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

(1) Tmeers exclus comme étant contraires aux dispositions des articles L. 2143-3 et suivants du code du travail. (Arrêté du 13 août 2012, art. 1er)

Article I.6 - Commission nationale paritaire de conciliation, d'interprétation et de validation

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2018

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

a) Mission de négociation

La CNPPI est l'instance de négociation de la branche :
? calendrier de réunions : afin d'assurer sa mission, la CNPPI définit elle-même son calendrier de réunions dont le nombre ne peut être inférieur à 3 par an ;

? négociations de branche obligatoires : conformément aux textes en vigueur, les entreprises doivent négocier avec la CNPPI une négociation définissant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités des négociations de branche rendus 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 de la branche.

Lorsqu'une demande d'ouverture de négociations est présentée par une organisation syndicale ou une organisation représentative, celle-ci est inscrite à l'ordre du jour d'une commission paritaire ultérieure.

À défaut, toute demande d'ouverture de négociations fera l'objet d'une inscription à l'ordre du jour des organisations représentatives

de la branche. Elle sera accompagnée des motifs invoqués à l'appui et, le cas échéant, des propositions de modifications. Elle sera examinée dans un délai de 3 mois, à partir du jour de la notification.

Dans tous les cas, une convention 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 FACP à tous les organisations d'employeurs représentatives et toutes les organisations de salariés représentatives de la branche.

La CNPPI prend ses décisions selon les principes du pluralisme qui sont 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 :

? composition paritaire : la CNPPI exerce sa mission de négociation en commission paritaire (CP).

Toutefois, si cela est nécessaire, la CNPPI 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 engager des groupes de travail restreints sur des thèmes spécifiques.

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

La CNPPI, 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 ;
? clore auprès des employeurs les procès-verbaux de cessation ou d'élection des représentants du personnel. À ce titre, il est précisé que les entreprises sont tenues de transmettre au FACP, copie des procès-verbaux d'élection des représentants du personnel ou de cessation ;

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

? rédiger un rapport annuel d'activité versé en copie à la base de données nationale mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du code du travail. Ce rapport comprend un bilan des accords collectifs d'entreprise conclus qui a été transmis, plus particulièrement dans le cadre de la partie II, des chapitres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la 3e partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la conciliation entre les entreprises et la branche ; y formuler, le cas échéant, les 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 branche d'entreprise, et distingue les modalités de négociation les accords ont été conclus ;

? rendre un avis, à la demande d'une juridiction, sur les difficultés qui peuvent surgir dans l'interprétation de la convention collective des artistes, culinaires et de ses activités ;

? 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, en ce compris les avenants, 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 ou d'employeurs. Les avis ainsi rendus sont anonymisés et publiés sur le site du FACP. La commission se voit transmettre les dossiers en cours d'examen de l'ancienne CNPPI. 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 les meilleurs délais la réception de la lettre ou du courrier électronique ;

? prendre l'initiative à une majorité d'un tiers des organisations représentatives et d'un tiers des organisations représentatives de la branche, d'émettre des

préconisations ou des recommandations et, généralement, de formuler des observations sur toute question concernant la conciliation dans la branche des entreprises artisanales et culturelles. Les recommandations, recommandations et observations ainsi formulées sont redonnées publiques. Elles font l'objet d'une publication sur le site du FACP ;

? rédiger et mettre à disposition des représentants de la branche des entreprises artisanales et culturelles des documents types, des guides pratiques et, généralement, tout document qu'elle juge utile dans le cadre de sa mission de régulation de la concurrence dans la branche des entreprises artisanales et culturelles. Ces documents font l'objet d'une publication sur le site du FACP.

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 compétences et attributions d'entreprise sont transmises à l'adresse numérique ou postale suivante :

Adresse du FACP : c/ o Gorpue Audiens, 74, rue Jean-Bleuzen, 92177 Vneavs Cedex ; E-mail du FACP : fcap75@orange.fr

Le secrétariat de la CNPPI est assuré par le FACP. Il a la charge de collecter l'ensemble des documents que les représentants sont tenus de transmettre. Un procès-verbal est établi à chaque réunion de la CNPPI 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 CNPPI est réunie en CMP, la présidence de la CNPPI est assurée alternativement par un ou une délégué(e) salarié(e) et par un ou une délégué(e) employeur. La durée de la présidence est de 1 an par année civile, à l'exception de la 1^{re} année à partir de la signature. Au sien de chaque collège, la présidence est assurée tour à tour par chacune des organisations représentatives dans le champ de la compétence collective (classées dans l'ordre alphabétique), à moins que l'une d'entre elles déclare, lorsque son tour est venu, ne pas vouloir assumer cette responsabilité. Dans ce cas, elle prend 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 déléguer à une autre organisation appartenant au même collège, soit d'exprimer sa position par écrit.

S'ils l'estiment nécessaire, les membres de la CNPPI peuvent être réunis 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 CNPPI 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 CNPPI est effectuée dans les conditions prévues à l'article II. 2.3 de la CCNEAC. Seuls les représentants salariés et les représentants patronaux 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 procédure de conciliation.

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

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2018

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 CNPPI est l'instance de négociation de la branche :
? cidearenlr de réunions : afin d'assurer sa mission, la CNPPI définit annuellement son calendrier de réunions dont le nombre ne peut être inférieur à 3 par an ;

? négociations de branche obligatoires : conformément aux textes en vigueur, les représentants salariés peuvent élargir une négociation définissant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités des négociations de branche nées 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 modalités 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 commission 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 FACP à toutes les organisations d'employeurs représentatives et toutes les organisations de salariés représentatives dans la branche.

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

? mission principale : la CNPPI exerce sa mission de négociation en commission paritaire (CP).

Toutefois, si cela est nécessaire, la CNPPI 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 récurrents sur des thèmes spécifiques.

b) Mission de veille, d'observation, de consultation 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 ;
? consulter auprès des employeurs les procès-verbaux de conseil ou d'élection des représentants du personnel. À ce titre, il est précisé que les entreprises sont tenues de transmettre au FACP, copie des procès-verbaux d'élection des représentants du personnel ou de conseil ;

? consulter auprès des employeurs tous les adresses d'entreprise ou d'établissement ; elle assure réception des adresses électroniques qui lui sont transmises en vertu d'une disposition législative. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces adresses électroniques 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 en partie sur la base de données mentionnées 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, puis particulièrement dans le cadre du titre II, des titres Ier et III du titre III et des titres IV et V du livre Ier de la 3e partie du code du travail, en particulier de l'impact de ces accords sur les conditions de travail des salariés et sur la concurrence entre les entreprises de la branche ; y formuler, le cas échéant, des recommandations destinées à répondre aux difficultés identifiées ;

? rédiger un bilan annuel de la négociation collective d'entreprise ; ce bilan est réalisé par thème de négociation, par thème d'entreprise, et désigne les modalités de négociation des 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 annexes ;

? 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 en cas de difficulté d'application résultant de la loi en vigueur de la présente convention, à la demande d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs. Les avis sont rendus anonymisés et publiés sur le site du FCAP. La commission se voit attribuer les dépenses en cours d'examen de l'ancienne CNPPI. 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 représentatives et d'un tiers des organisations représentatives de la branche, d'émettre des recommandations ou des recommandations sur toute question concernant la convention collective dans le cadre des entreprises artisano-culturelles. Les recommandations, 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 renseignements utiles et utiles des accords types, des guides pratiques et, puis généralement, tout document qu'elle juge utile dans le cadre de sa mission de régulation de la concurrence dans le cadre des entreprises artisano-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 devant des juridictions 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 Gorpue Audiens, 74, rue Jean-Bleuzen, 92177 Venavans Cedex ; E-mail du FCAP : fcap75@orange.fr

Le secrétariat de la CNPPI 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 CNPPI par le secrétariat.

c) Copsoimintin de la CPPNI

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

d) Modalités de fonctionnement de la CPPNI

Sauf lorsque la CNPPI est réunie en CMP, la présidence de la CNPPI est assurée alternativement par un ou une délégué(e) salarié(e) et par un ou une délégué(e) employeur. La durée de la présidence est de 1 an par année civile, à l'exception de la 1re année à partir de la signature. Au sein de chaque collège, la présidence est assurée tour à tour par chacune des organisations représentatives dans le cadre de la convention collective (classées dans l'ordre alphabétique), à moins que l'une d'entre elles déclare, lorsque son tour est venu, ne pas vouloir

assumer cette responsabilité. Dans ce cas, elle prend 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 représentative au même collège, soit d'exprimer sa position par écrit.

S'ils l'estiment nécessaire, les membres de la CNPPI peuvent intervenir lors de réunions ou de groupes de travail déterminés, des organisations représentatives et professionnelles non représentatives de la branche.

Dans le cadre de sa mission de veille, d'observation et d'interprétation, la CNPPI 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) Cidonnies 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 CNPPI est effectuée dans les conditions prévues à l'article II. 2.3 de la CCNEAC. Surtout les organisations de salariés et les organisations représentatives de la branche sollicitent les dispositions légales et réglementaires en vigueur pour bénéficier de cette prise en charge. Ces dispositions concernent également les pièces convoquées dans le cadre d'une saisine de conciliation.

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

Article I.7

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2018

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 pièces concernées est considéré comme temps d'absence autorisé, ne fait l'objet d'aucune retenue de salaire et est assimilé à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Les salariés concernés sont tenus d'informer leur employeur au moins 7 jours avant la date de chaque réunion ordinaire.

Article I.8

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Compte tenu de la diversité des situations régissant les établissements concernés ainsi que de la diversité des modes de financement, les parties s'engagent à tout moment en vue par une intervenue commune auprès des autorités nationales que locales et régionales qui participent à ce financement, afin d'assurer les mesures nécessaires de garantir la sécurité de l'emploi, le règlement régulier des salaires, l'application des dispositions relatives dans la présente convention et, d'une manière générale, l'existence et le fonctionnement normal de ces établissements.

Article I.9

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Un représentant de la présente convention sera nommé à chaque année élu des comités d'entreprise, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et à chaque membre du personnel qui en

Article I.10 - Adhésion

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Toute organisation syndicale représentative de salariés ou groupement d'employeurs émanant de la branche 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 représentants de la convention par lettre recommandée, et, en outre, faire l'objet d'un dépôt légal.

Article I.11 - Recours devant la commission

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2018

En cas de conflit (individuel ou collectif) au sien d'une entreprise mise en jeu l'interprétation de la convention collective, les représentants de la présente convention s'engagent à saisir la commission paritaire 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

Article II.1 - Liberté d'opinion et liberté civique

En vigueur étendu en date du 10 mars 1998

L'employeur et les organisations syndicales signataires de la présente convention s'engagent au respect de la liberté d'opinion et respectent 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, associations ou personnes physiques de leur choix.

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

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

Aide au paritarisme

Article II.2

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2024

De nombreux textes législatifs ou réglementaires visent, depuis plusieurs années, à élargir la couverture du droit social dans les entreprises. C'est le cas notamment dans la fonction publique et dans le secteur nationalisé où sont prévus les détachements de représentants syndicaux.

Les parties signataires du présent accord entendent qu'en raison de la forme particulière des entreprises agricoles et culturelles, de tels dispositifs sont actuellement inapplicables.

Pour permettre aux organisations d'employeurs et de salariés représentatives de la branche 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 mettre à disposition un fonds commun d'aide au paiement alimenté par une contribution des entreprises égale à 0,25 % du montant des salaires bruts.

L'ensemble des entreprises adhérentes à la convention collective nationale des entreprises agricoles et culturelles est assujéti à cette contribution et doit adhérer au fonds commun d'aide au paiement (FCAP). La cote de l'aide au paiement sera fixée mensuellement.

Les employeurs versent des cotisations L. 7122-22 du code du travail et versent au GUSO, lorsqu'ils en sont bénéficiaires et lorsqu'ils exercent des fonctions de la présente convention collective, en application de l'article L. 7121-7-1, soit des cotisations à l'issue de laquelle ils s'acquittent à l'issue de chaque année de travail auprès des services du GUSO.

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

- ? étude dans l'intérêt de la branche ou des entreprises extérieures pour le développement d'outils à disposition 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 de négociation et d'interprétation ;
- ? les frais relatifs à la négociation annuelle des salaires ;
- ? les frais de secrétariat, de locaux nécessaires au fonctionnement et à la tenue des réunions du FACP et des activités de la branche ;
- ? la part de financement de la commission paritaire nationale emploi-formation dans le cadre de la convention collective aux entreprises versée 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 proportionnellement entre les organisations syndicales représentatives et les salariés représentatives dans le cadre de l'application de la présente convention, dans le but d'assurer le financement de la vie patriarale 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 fonctionnement et de fonctionnement ;
- ? les frais de constitution d'experts et réalisation d'études pour aménager les textes applicables en vigueur ?

Pour les salariés, la part du solde de ce fonds sera répartie entre les organisations représentatives dans le cadre de l'application de la convention collective, telle que définie par la loi et déterminée par les arrêtés du ministre du travail.

Pour les organisations d'employeurs, la part du solde de ce fonds sera répartie entre les organisations représentatives dans le cadre de l'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 représentatives par accord séparé et réévalué en tant que de besoin. Le solde de la part attribuée à chaque syndicat d'employeurs en sus de la part fixe

srea effectu e cuahqe année, lros de la réunion du comité de goesitn du FACP du mios de juillet, sur la bsae des ltsies d'adhérents certifi es par un ciormismsae aux cemopts dnas le crade de la représentativité et tasirmsne au FACP   cauhqe muerse de représentativité.

Un bailn auennl des smmeos affect es srea établi et port e à la ccasnsnoanie de l'ensemble des oniaasinogrts représentatives d'employeurs et de salariés dnas le camhp d'application de la présente convention. Puor ce bilan, cauhqe ogsioanarirn b en ficiare présentera au fdnos cmoumn d'aide au piimtarrase un état sur l'utilisation des fodns qu'elle arua perçus.

II. 2.2. Suattts de fodns cmomun d'aide au paritarisme

Article 1er Création de l'association du FACP

Il est crée, conformément à la loi du 1er jieuillt 1901 et aux présents statuts, une atsaicoisn dtie fonds cmmuon d'aide au piramsiaie puor la cnitovnoen cloecivtle noaltnaie des eientspterris aisrttiqeus et culturelles.

Article 2 Durée

La durée de cette aitiosoacsns est illimitée.

Article 3 Siège

Son siège est situ e 20, rue Saint-Nicolas, 75012 Paris. Le siège proua être modifi e par slmipe décision du cnoiesl de gestion.

Article 4 Objet de l'association

L'association est crée puor permterte aux scindayts de salariés et aux oroonitngnsas d'employeurs représentatives dnas le cahmp d'application de la cotnoivenn ceclvlitoe natonaille des epestrtreinis aetqsiutris et culleuetrls d'exercer lures msiiionss et de faesivorr l'application de ldaite coeotinvnn cllleicvote nationale.

L'association puet déléguer la cctlleoe à un onsgmiaie social du salctcepe ou à toute atrue srruttcue compétente puor ce faire.

Article 5 Membres de l'association

L'association se cosopme des stcadiyns de salariés et des oisoannigarts d'employeurs reunncois représentatifs dnas le cmhap d'application de la ctneivoonn cictllveoe nanltioae des eestnrreips aieirsqtts et cetlelulurs par arrêté du mniisrte du travail.

Les mbermes rneetst en pclae jusqu'au 31 décembre de l'année de pltbcuiaon des arr t es de cuahqe mrusee de représentativité et le dnenevenit au 1er jinvaer svnuiat l'année de plcbuiaiotn des arr t es de cqhae musree de représentativité.

Article 6 Composition du comité de gestion

L'association est administr e par un comité de gestion.

Le comité de gsoiten est compos e cmome siut :
? des représentants des ootanrganiss d'employeurs rneuecons représentatives au nviaeu de la brcanhe par arrêté du mriniste du taivarl ;
? des représentants des sacntydis de salariés rucnnoes représentatifs au nievau de la brnchae par arrêté du mrisitne du travail.

Puor le décompte des viox lros des votes, cauhqe otaoasngiin saylndcie de salariés est tutailrie d'autant de viox que son puracgotene de représentativité recnnu par le dereinr arrêté du mstiinre du tvaaril en vgeuiur finxat la lsite des otoanriaigns représentatives publié au Januorl officiel. La majorité du collège salariés est fix e à 50.

Au sien du collège employeurs, la pirse de décision unniame est systématiquement recherch e.

En cas de désaccord, puor le décompte des viox lros des votes, cqhae osignraoitn potrlaane est tailurite d'une viox aevc un décompte fond e sur le pturcenaoge de représentativité rnecnou par le deinrer arrêté du mrisitne du tvaaril en vueuigr fixant la lsite des onrioagntias représentatives publié au Jauronl officiel. Une majorité qualifi e des 3/4 est nécessaire.

Les mrembes atsebns pvneeut dennor poiouvr à un représentant de luer collège.

Article 7 Fonctionnement du comité de gestion

Le comité de gstoein se réunit au mnois une fios par tersitrme puor procéder au contrôle et   la répartition des semmos collect es mlnslnemueeet au ttrie de l'article II. 2 de la coetinnvon cvclitolee nolaaitne des eersertpnis aqtruiitess et culturelles, après déduction des smomes utilis es puor cuivror les frias de missoin et de réunion engagés ntnaomemt puor asuesrr :

? le fennoeimnctont de la cmmiosoisn piaartire pterenamne de négociation et d'interprétation
? la négociation aeulnle des slraeais ;
? la prat de fennicmnaet de la coimsmison nnloatieaie pirrtiaae emploi-formation dnas le sccaltepe vnaivt icnmoabnt aux eetsernrpis ranvelet de la cnioevnotn cltelivcoe nationale.

Cette répartition s'effectuera sloen les termes de l'article II. 2 ? Adie au prsatramiie ? de ladite cvtenionon collective.

Il est tneu un procès-verbal de toteus les séances du comité de gsioten approuv e par les mebmres du comité de gsteion lros du comité suivant.

Article 8 Habilitaion puor la collecte

Le comité de gtseoin du FACP est habilit e   désigner le ou les oraigesmns colclereuts des fonds par une décision maatirrioje au sien de cqauhe collège de ses membres.

Article 9 Composition, durée de maandt et piovuor bcnaaire du bureau

Le breuau de l'association est compos e d'un président et d'un trésorier désignés au sien du comité de gestion.

Ces poests seonrt occupés aaervienntletmt par un représentant des osatarogiinns d'employeurs et par un représentant des sdticyans peesrinonlosfs représentatifs de salariés.

Les tteiuarils des poests de président et de trésorier dnvoeit être isuss de collèges différents.

La durée de luer mandat est de 1 an.

Le président et le trésorier arsnsuet l'exécution des tâches courantes. Ils tenennit la comptabilité et gèrent le ctpome banarice de l'association.

Article 10 Représentation de l'association en justice

L'association est repr esent e en jisucte et dnas tuos les acets de la vie cilve par son président.

Article 11 Modification des statuts

Les stttutas de l'association ne peeuvt être modifiés que par les paiteaernrs suciaox ruonecns représentatifs dnas la bnchare de la cioetnnovn clvloecite nanoltiae des eprestrines atirqtseis et cetleuullrs et sulnemeet dnas le cdrae défini par cette dernière.

II. 2.3. Modalités de remmbeonseurt de frais

Membres du comité de gsioten du FACP et les mbermes de la CPPNI :

Les fiars qu'ils eneaengt à l'occasion de lreus déplacements (et éventuels séjours) puor peitapricr aux réunions luer snot remboursés par le FACP sur présentation de justificatifs, dnas les

cnodiitnos et ltiimes fixées au ttiire VIII de la cnvoeniton ccilvloete et les tfrais fixés lros de cqhuae NAO.

Personnes déléguées par les ontrasingoias sayiendlcs de salariés et les ooaintragsins d'employeurs puor priatpceir aux négociations aunenlles obligatoires, aux réunions de la CPPNI et des gpueros de tavairl créés par celle-ci :

Les fiars qu'elles eanngget à l'occasion de lreus déplacements (et éventuels séjours) puor piiecrptar aux réunions snot remboursés par le FACP aux originsnatioas qu'elles représentent sur présentation de jfiscisfutaits :

? dnas les ctnddoiois et leimtis fixées au tirti VIII de la cinvetnoon ccoveltile et les tairfs fixés lros de caqhue NAO ;
? à rsaion puor les oigoisnartas d'employeurs de 2 délégués maxiumm puor chaque ogisiatornan ;
? à rosain puor les oaiaginnrosts de salariés de 8 délégués mxmuaim issus d'une osoitaraiggn rponuret sur son nom dcetmeiernt ou par affiliation, l'ensemble des fédérations et syaincdts représentatifs au neviau naointal et dnas la bhcrnae des eetrisepns auttieqisrs et culturelles.

Article II.3

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Cmopte tneu de la dosspieirn des établissements et de la nécessité d'une cioinraodotn isblsdpnainee à tuos les niveaux, il est cnouveu qu'un salarié représentant cauqhe saicdynt représentatifau *paln national* (1) purora assiter à 2 assemblées générales par an de son onaaigtson syndicale.

Des aatuirnsotios epnxeetnilloces d'absence puor la ptircaapitoin aux réunions sitatruaes snot fixées dnas les ltimies fixées à l'article II. 8.

Les frias de topnrasrt puor se rnrdee aux assemblées sertiattaus sornet pirs en cghrae par l'employeur sur justificatifs, dnas la litmie des fairs exposés sur la bsae du triaf SCNF 2e classe. La dedamne pnoartt les daets et le leiu de l'assemblée générale est présentée au puls trad 4 sneameis à l'avance.

Les aterus cas d'absences puor rionsas syncdleais snot fixés à l'article 2. 8.

(1) *Tmeres exculs de l'extension cmome étant ceiorntas à la jipenrcsudure de la Cuor de caiaosstn (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec), puor lqleale il résulte du pcripne d'égalité à vlaur cnottonileustilne que les diisnssooptis d'un aorccd coeclitlf qui tenednt à améliorer l'exercice du dirot scndaityl snot accpelpails de pieln dorit à tuos et en paaitceurlr aux sndciayts représentatifs.*
(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Article II.4

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Afin de petretmre l'exercice eitcfeff du dirot syndical, les scoeints des oiatiiosngas snlaeidycs représentativesau *paln ntioaanl*(1) prouont ogreainsr dnas un tmpes qui, suaf ccinrcsnoeats exceptionnelles, n'excédéra pas 2 hereus par mois, des réunions ovurtees ou non à l'ensemble du personnel. Le moment, le leiu et la durée de ces réunions snreot fixés par accord, suos 24 heures, aifn que sionet respectés les impératifs de fniooneemcntnt de l'entreprise enrte délégués snudyaicx et direction.

Les cnostiaiois sidnlaceys ne sorent collectées, les inatmoirnfos et pucbolniias sidieyalncs ne soernt diffusées à l'intérieur de l'entreprise et pdnaent la durée du travail, qu'en dhoers des liuex oetvurs au public.

L'affichage des ctomanucoiimns scelniydas se frea lbnneiirt sur des pnnaaux réservés à cet uagse et dnitstcis de cuex qui seront affectés aux ccinomointuas des délégués du pseennorl et du comité d'entreprise. Dnas le cas où l'affichage sur des punenaax

sierat ibslopimse (entreprise snas leiu fixe, par exemple...), il se frea par tuot atrue moeyn de cioatomumnicn approprié (courrier, ditrosibtiun de tarct en dhroes de la présence du public, internet...) et srea communiqué et asleiscbce aux salariés(2).

Sauf impossibilité matérielle, le cehf d'entreprise met à doisotispn des snitecois sydenacils un lcoal comumn cnanonevt à l'exercice de la mosisin de lreus délégués (3).

L'aménagement du tmpes de tavairl ne diot pas ptoerr aettnite à l'exercice du driot syndical.

(1) *Teerms elcxus de l'extension comme étant ctranoeris à la jinrrecupduse de la Cuor de csotsiaan (Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec), puor lelauqle il résulte du pcinprie d'égalité à valuer cteotsnunltinloie que les diistspnoios d'un accrod ccoielltf qui tdneent à améliorer l'exercice du diort scadiynl snot abppeiclals de peiln driot à tuos et en puteclliiar aux scnayidts représentatifs.*
(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

(2) *Aalinéa étendu suos réserve de l'application des dsioptniios de l'article L. 2142-3 du cdoe du travail, qui prévoit que l'affichage sniycdal s'effectue lemneribt sur des paneaux réservés à cet usgae et mis à la dsitopsiion de cuahqe soticen syndicale.*
(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

(3) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des dtsispnoios de l'article L. 2142-8 du cdoe du tiarval dueuql il résulte que, d'une part, dnas les esentpirers ou établissements de puls de 200 salariés, l'employeur met à la dtiopisossn des sneictos seclayndis un lcaol comumn et, d'autre part, dnas les eteernipsrs de 1 000 salariés et plus, l'employeur met à la diiotssoipn de chaque scieotn sacyldine d'une ooisairntgan slncaydie représentative un local propre.*
(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

Article II.5

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1997

Aucune snoictan ne srea pisre puor fiat de grève. Le diort de grève s'exerce dnas le crdae de la loi du 11 février 1950, et conformément à l'article L. 521.1 du cdoe du travail.

Sauf coicratesncns exceptionnelles, par rspectet puor le public, un préavis de grève de un juor fanrc srea observé.

(1) *Alinéa elxcu de l'extension par arrêté du 12 jiun 1998 JROF 23 jiun 1998.*

Article II.6 - Délégués syndicaux

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

Des délégués scinaydux pvneuet être désignés conformément aux dnstsoipios du cdoe du travail.

II. 6. 1. Nrobme de délégués

Le nmorbe de délégués sicunadyx est fixé cmmoie siut :

? dnas les eenrptiress de 11 à 49 salariés : 1 délégué par orsgionitaan sncldyiae représentative dnas l'entreprise, qu'il siot ou non délégué du pensnreol ;

? dnas les ernerispets de 50 salariés et plus, la législation en vgieur s'applique solen l'article L. 2143-3 du cdoe du travail.

II. 6. 2. Cdoiintnos de désignation

Seul un cniaaddt aanyt otebnu au mnios 10 % des sufagfres exprimés au peiermr tuor des dernières élections peeosrliflnones dnas l'entreprise puet être désigné délégué syndical.

Toutefois, darunt la période trotisrniae prévue par la loi du 20 août 2008, siot jusqu'à l'organisation des premières élections pieeseoofnlrllss dnas l'entreprise postérieures à cttee date, les sayctdins représentatifs cnitenonut de piovoor désigner un

délégué s'applique les règles antérieures à la présente loi et selon les dispositions énoncées dans l'article II. 6. 1.

II. 6. 3. Heures de délégation

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

? dans les entreprises de 11 à 25 salariés de 5 heures. Lorsque le délégué syndical est délégué du personnel, seuls s'appliquent les dispositions de l'article III. 1. 3 ;

? dans les entreprises de plus de 25 salariés et de moins de 50 salariés, de 10 heures ;

? dans les entreprises à partir de 50 salariés, selon les dispositions de la législation en vigueur.

II. 6. 4. Dispositions complémentaires

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

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

Article II.7 - Exercice d'un mandat syndical

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1997

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 qui présente une durée de 1 an. Cette durée de réemploi doit être fixée par lettre recommandée avec accusé de réception et présentée au plus tard dans les 3 mois qui suivent l'expiration du mandat.

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

Article II.8 - Absence pour raisons syndicales

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1997

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

- participation aux commissions paritaires ou autres instances constituées d'un comité d'entreprise au niveau national et au niveau régional au titre de la présente convention. Ces absences, qui doivent être justifiées par la convocation de la commission précisant les lieux et dates des réunions, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire et de rémunération assimilées à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés ;

- participation aux congrès nationaux : autorisation d'absence de 5 jours rémunérés par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite et présentée une semaine à l'avance par l'organisation syndicale ;

- absence du salarié électif : autorisation d'absence rémunérée, rémunérée ou non, à concurrence de 5 jours par an, sur demande écrite de leur organisation syndicales, aux salariés membres des organisations nationales, régionales ou départementales désignées 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

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1997

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

Article II.10 - Représentant de section syndicale

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

? dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2142-1.4 du code du travail, les représentants non représentatifs dans l'entreprise qui n'ont pas une section syndicale peuvent désigner, pour la durée de son mandat, un représentant élu du personnel comme représentant de la section syndicale.

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

? dans les entreprises d'au moins 25 salariés et de moins de 50 salariés, par entreprise du code du travail, les organisations représentatives peuvent également désigner un représentant de la section syndicale non représentatif élu du personnel.

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

? Dans les entreprises qui emploient 50 salariés et plus, les représentants non représentatifs dans l'entreprise qui n'ont pas une section syndicale peuvent désigner un représentant de la section syndicale dans les conditions prévues par le code du travail.

Titre III : Institutions représentatives du personnel

Article III.1 - Délégués du personnel

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

III. 1.1. Désignation

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

Les dispositions de leur élection et de leur potestativité sont 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 a lieu selon les modalités définies au chapitre IV, du titre Ier, du livre III du code du travail. Elle se déroule à une date fixée en accord avec les organisations syndicales représentées dans l'entreprise, avant

que pssliobe etrne le 1er jaevnir et le 31 mras et 15 jorus au minos aavnt l'expiration du mndaat des représentants du peornnesl en exercice.

Un potolocre d'accord srea signé aifn de déterminer les modalités particulières de déroulement du scrutin.

Le sturicn désignera a mniima :

par enxeiotsn de la loi,

- ? 1 représentant du ponnseeel dnas les ersnepitres dnnot l'effectif est d'au mnios 5 à mnois de 11 salariés, équivalent tepms plein, et crtonopamt au mnois un CDI à tpems pelin ;
- ? 1 ttiuriale et 1 suppléant dnas les epieersrtns d'au mnios 11 à mnois de 25 salariés ;
- ? 2 talirueits et 2 suppléants dnas les etepinrsers d'au mnois 25 à mnois de 50 salariés ;
- ? 4 tuateirlis et 4 suppléants dnas les eesrnptries d'au monis 50 à 74 salariés.

Les salariés à tpems partiel, dnnot la durée de tivaraal est égale ou supérieure à 17 heuers par sameine ou à 75 hreeus par mois, snot pirs en compte intégralement dnas l'effectif de l'entreprise.

Pour les salariés dnnot la durée de tiaarvl est inférieure à ces seuils, l'effectif est calculé en dsinivat la masse tlotae des hirareos iiscntrs dnas ces crtnaots de tavarial par la durée cioelntlvnoenne de travail. Aifn de pretembre à la CPPNI (cf. alcirte I. 6) de rmplir sa misiosn de cloctlee des résultats électoraux de la branche, l'employeur est tneu de lui coiumqnmmer les procès-verbaux des élections (ou à défaut les procès-verbaux de carence).

III. 1.2. Ecalrotet et éligibilité des prnneoelss en CDD

Du fiat de la spécificité des etpnerrires aretiqtsus et culturelles, il cnnoviet de fcatieir l'accès à l'électorat des salariés irttninetems atiruqtesis et techniques.

Sont électeurs les salariés en CDD qui ont été suos cantrot de tavaril dnas l'entreprise de manière cnnotue ou dnsciotune 55 jrous dnas l'année cvilie qui précède l'année des élections. Le décompte des juors travaillés srea établi à prair de la déclaration nminvitoae allnuee des sralaies à Audiens.

Au sien des erensrepits en aanyt la capacité, un acorcd cctloleif de travail, ou à défaut le poclotroe d'accord préélectoral, réglera la qteiuson de l'éligibilité des pesInnores en CDD.

III. 1.3. Fonctionnement

Les délégués sicdnauyx et les représentants élus du psrneoel senrot reçus ctmeinvolelct par le deriuetcr ou ses représentants accrédités au mnois une fios par mois.

Les délégués scunidyax et les représentants élus du poeensnrl snerot en orute reçus, en cas d'urgence, sur luer demande.

Sauf cnertnccaosis exceptionnelles, les délégués et les représentants élus du prnsenel roenretmtt à la direction, 2 jruos oleruabvs anvat la dtae de l'audience, une ntoe écrite expsnoat siaeoremmtnt l'obje de luer demande. Copie de ctete ntoe srea tcsritane par les snios de la dioircetn sur un rrsietge spécial où la réponse srea également mentionnée dnas un délai n'excédant pas 6 jours ouvrables. Ce rersigte srea tenu, pdnanet un juor ovbulare par quinzaine, à la doiissiotpn des salariés de l'établissement qui désireraient en pndrere connaissance.

Dans les eireternsps de 5 à moins de 11 salariés, le représentant élu du posnrel tatiurile bénéficie d'un crédit d'heures qui, suaf cersncantocis exceptionnelles, ne puet excéder 15 hueers par mois.

- ? dnas les ereersitpns d'au moins 50 salariés : Isoruqe les représentants du psrneoel exencert les aonrtbituits économiques du comité d'entreprise en l'absence de ce dneierr et par stiué de ccearne constatée aux dernières élections ils bénéficient d'un crédit d'heures de 20 heuers par mios ;
- ? dans les ernnepestis de 11 à moins de 50 salariés en présence d'un CEC, dnnot les aunbittoitrs snot définies à l'article III. 2.2 et qu'il etisxe une délégation uqinue du personnel, le crédit d'heures du délégué du pennoersl est porté à 20 heures.(1)
- ? dnas les etepnsnierr de 11 à moins de 25 salariés en présence

d'un comité saocil et économique cenntnoivoel (CSEC), dnnot les aitubnotitrs snot définies à l'article III. 2.2, le crédit d'heures du tuiatrlie est porté à 20 heeurs et le suppléant 5 heures. Le suppléant dopssie d'une viox délibérative.

? dnas les eisnrtepres de 25 à moins de 50 salariés en présence d'un comité saocil et économique ceoiventonnl (CSEC), dnnot les atiutiontrbs snot définies à l'article III. 2.2, le crédit d'heures du tuatitile est porté à 20 heures.

Ces heuers snot rémunérées cmome tpems de travail. Ne s'imputent pas sur ce crédit d'heures et snot payés cmome tepms de tvairal :

- ? le tpems passé en réunion aevc la dcritien ou son représentant ;
- ? le tpems passé en réunion dnas les dsveiers ieatnscs ctvtiosnteus de l'entreprise ;
- ? le temps passé en réunion dnas les dsieivrs itcnaens cttnevestios du FNAS.

Pour l'exercice de lerus fonctions, les délégués du pnsereonl comme les merbems du comité de l'entreprise ont la faculté de se déplacer à l'intérieur aussi bein qu'à l'extérieur de l'établissement, pdnanet les herues de taiarvl et en droehs de celles-ci, sur smplie aivs et snas ature formalité préalable.

Dans caqhue entreprise, la diroeticn mtreta à la doipioistis des délégués du personnel, en dhroes des lueix destinés à rcoveeir le public, un penaanu d'affichage dsnitcit de cuex réservés aux onnragaositis syeialncds et de dnismoiens seaffsinuts puor ptmeetre l'affichage des ciomntunmcoais aanyt tirat tnat à lrues activités nlmaeros qu'à cleees qu'ils cleenxt éventuellement en lieu et palce d'un comité d'entreprise.

Pour rerdne cmotpe de luer mandat, les délégués du prseonel penvet oegrnaisr dnas un temps qui, suaf cncncaeitrsos exceptionnelles, n'excédera pas 2 heerus tuos les 2 mois, des réunions orvtuees à tllee catégorie ou à l'ensemble du personnel. Le moment, le lieu et la durée de ces réunions sernot fixés en arccod aevc la direction.

Ces réunions snot dinittecss de cleees prévues par l'article II. 4 de la ctnoienvon à l'initiative des soniects syndicales.

Conformément à l'article L. 2315-6 du cdoe du travail, l'employeur met à la diispooitsn des délégués du penensorl le laocl nécessaire puor luer pemtrrete d'accomplir luer missoin et nmetonmat de se réunir.

Selon les possibilités de l'établissement, ce local srea distcint ou non de cleui prévu puor les setniocis snycliedias et puor le comité d'entreprise.

III. 1.4. Attributions

Au-delà des ainbiottrus particulières dnas les dievrs daonimes prévus par la loi ou la présente convention, les ostigiaanons seinatigrs s'accordent puor seoaituhr que les représentants élus du prsonneel sneiot lgeeranmt associés à la définition de la piqiltuoe et des oeiatnonitrs générales de l'entreprise. Les feroms de cttee concertation, cptmoe tneu de la variété des stautts juridiques, snot à définir dnas le crdae de cquahe entreprise.

Attributions pereiofnlnsloess des représentants élus du personnel

Conditions d'emploi et de tiraval :

Les décisions de la dicitoren doinevt être oetlgrimobaenit sumioses à l'avis préalable des représentants élus du pneeorsl dès lros qu'elles concernent, d'une façon générale, les cntoiidons d'emploi et de trivaal (notamment cleels de natrue à affecter le vlmuae et la scrtruute des effectifs) ou la qualité de la vie dnas l'entreprise. Ctete ctliouoastnn inevrnit en purlicateir puor la fiatoixn de la période des congés payés, anvat tuot limcneeneict idniuiedvl geul qu'en siot le miotf (sauf cas de fatue grave ou lourde) et anvat tuot Incmieniceet collectif.

Les représentants élus du preoensnl snot oilonaetimbgrt informés des euabchems et rnmteeaclpms prévus. Ils snot consultés sur les créations des pestos envisagées par la direction.

Les représentants élus du psnoerenl émettent un aivs préalable sur l'élaboration ou la miaotcidfon du règlement intérieur, la

Les dérogations éventuelles aux durées maximales du travail. Ils peuvent s'opposer à l'institution d'horaires individualisés et à ceux d'horaires réduits.

Contribution à l'effort de croissance :

La loi doit être favorable aux représentants élus du personnel sur les questions relatives à l'affectation envisagée de l'entreprise : l'organisme collecteur, le nombre, les caractéristiques, la répartition des heures réservées, ainsi que, le cas échéant, les modes des affectataires, des bénéficiaires de subventions ou de prêts, les conditions de ceux-ci, etc.

Formation professionnelle et formation pénale et culturelle :

La loi doit être favorable aux représentants élus du personnel sur toutes les matières relatives à la formation professionnelle et particulièrement de la formation permanente et continue.

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

Hygiène et sécurité

En l'absence de mesures de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), les représentants élus du personnel ont pour mission de veiller à l'application des dispositions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs. Ils sont habilités à émettre toutes les suggestions visant à améliorer les conditions d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise. Ils sont consultés sur tous 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 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 assurent communication, en même temps que les autorités de tutelle ou les instances de gestion de l'entreprise, des décisions établies 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 loi doit leur fournir chaque trimestre une note indiquant les résultats d'exploitation du trimestre précédent et le programme des activités pour le trimestre à venir.

En outre des cas où la loi prévoit la représentation du personnel au sein d'administration, cette représentation au sein des entreprises est l'objet d'une négociation dans le cadre de l'entreprise.

Rapport annuel

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise établiront d'un commun accord le contenu d'un rapport qui sera fourni chaque année par le directeur aux représentants élus du personnel et qui contiendra :

- ? 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, aménagements et 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 loi doit être favorable aux représentants élus du personnel. Elle leur fournira, directement ou par l'intermédiaire des organisations concernées, les informations qui leur seraient nécessaires pour lire et interpréter correctement les documents communiqués.

Les représentants élus du personnel peuvent être élus à ces fonctions, de leur propre initiative, sous réserve que l'entreprise ait le cadre de leurs attributions professionnelles. Ils peuvent être élus à l'interprétation des documents qui leur sont communiqués.

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

Toutefois, ce délai est porté à :

- ? 1 semaine entière, lorsque cet avis concerne des mesures fondamentales de conditions d'emploi et de travail ou le rendement professionnel d'activité ;
- ? 2 semaines entières, lorsque cet avis concerne les créations et suppressions de postes, le rapport annuel, les licenciements individuels pour motif économique, les licenciements collectifs quel qu'en soit le motif, une restructuration de l'entreprise.

(1) Le troisième alinéa de l'article III.1.3 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la viabilité des responsabilités syndicales. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article III.1 - Représentants élus du personnel

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

III. 1.1. Désignation

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

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

L'élection des représentants du personnel aura lieu selon les modalités définies au chapitre IV, du titre Ier, du livre III du code du travail. Elle se déroulera à une date fixée en accord avec les organisations syndicales représentées dans l'entreprise, au début de l'année civile et le 31 mars et 15 jours au moins avant l'expiration du mandat des représentants du personnel en exercice.

Un accord d'entreprise signé a priori de déterminer les modalités particulières de déroulement du scrutin.

Le scrutin désignera à minima :

- par exception 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 proportionnel 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 somme totale des heures icrstinis dans ces catéories de travail par la durée colnotleienne de travail. Afin de permettre à la CPNPI (cf. article I. 6) de reimplr sa mission de collecte des résultats électoraux de la branche, l'employeur est tenu de lui comomiuunqr les procès-verbaux des élections (ou à défaut les procès-verbaux de carence).

III. 1.2. Élection et éligibilité des personnes en CDD

Du fait de la spécificité des entreprises agricoles et culturelles, il conviendrait de faciliter l'accès à l'électorat des salariés intermittents agricoles 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 salariés à Audiens.

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

III. 1.3. Fonctionnement

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

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

Sauf exceptions exceptionnelles, les délégués et les représentants élus du personnel nommés à la direction, 2 jours ouvrables avant la date de l'audience, une note écrite conjointement avec l'objet de leur demande. Copie de cette note sera transmise par les soins de la direction sur un registre spécial où la réponse sera également mentionnée dans un délai n'excédant pas 6 jours ouvrables. Ce registre sera tenu, pendant un jour ouvrable par quinzaine, à la disposition des salariés de l'établissement qui désireraient en prendre connaissance.

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

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

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

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

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

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

? le temps passé en réunion avec le directeur ou son représentant ;

? le temps passé en réunion dans les diverses instances collectives de l'entreprise ;

? le temps passé en réunion dans les réunions d'information des salariés du FNAS.

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

Dans chaque entreprise, le directeur mettra à la disposition des délégués du personnel, en dehors des lieux destinés à recevoir le public, un panneau d'affichage destiné de préférence aux salariés réservés aux activités agricoles et de loisirs et de disposer des affiches ayant trait à leurs activités notamment qu'à ceux qu'ils exercent éventuellement en lieu et place d'un comité d'entreprise.

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

Ces réunions sont d'initiative de ceux prévues par l'article II. 4 de la convention à l'initiative des instances syndicales.

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

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

III. 1.4. Attributions

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

Attributions des représentants élus du personnel

Conditions d'emploi et de travail :

Les décisions de la direction doivent être prises après 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 priorité pour la fixation de la période des congés payés, avant tout l'application de la loi sur le travail (sauf cas de force majeure ou de urgence) et avant tout l'application collective.

Les représentants élus du personnel sont informés des décisions et des mesures prévues. 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 production :

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

Formation professionnelle et perfectionnement 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 professionnelle et continue.

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

Hygiène et sécurité

En l'absence de compétences en santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), les représentants élus du personnel ont pour mission de veiller à l'application des dispositions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs. Ils sont habilités à émettre toutes les propositions 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 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 assurent la communication, en même temps que les autorités de tutelle ou les instances de gestion de l'entreprise, des données établies à l'intention de celles-ci ; par exemple : organigramme, budget, compte d'exploitation, compte de profits et pertes, bilan, rapport des comptes rendus aux comptes.

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

En outre, dans les cas où la loi prévoit la représentation du personnel au sein de l'administration, cette représentation au sein des instances décisionnelles a pour objet d'une négociation dans le cadre de l'entreprise.

Rapport annuel

Les représentants d'employeurs et les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise établissent d'un commun accord le contenu d'un rapport qui sera soumis 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 situation des salariés ;
- ? un compte rendu d'activité donnant notamment les résultats financiers et statistiques de l'exercice écoulé : productions, accueils, formations et autres réalisations ; 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 doit fournir dans toute la mesure de ses moyens l'exercice des attributions des représentants élus du personnel. Elle leur fournira, directement ou par l'intermédiaire des représentants concernés, les informations qui leur sont nécessaires pour lire et interpréter correctement les données communiquées.

Les représentants élus du personnel ont pour mission de peser à ces responsables, de leur proposer une initiative, toute question en rapport avec le cadre de leurs attributions professionnelles. Ils peuvent choisir tout moyen qu'ils jugent utile à l'interprétation des données qui leur sont communiquées.

Sauf circonstances exceptionnelles, les représentants élus du personnel ont pour mission de peser à ces responsables, de leur proposer une initiative, toute question en rapport avec le cadre de leurs attributions professionnelles. Ils peuvent choisir tout moyen qu'ils jugent utile à l'interprétation des données qui leur sont communiquées.

Toutefois, ce délai est porté à :

- ? 1 semaine franche, lorsque cet avis concerne des mesures affectant les conditions d'emploi et de travail ou le compte rendu d'activité ;
- ? 2 semaines franches, lorsque cet avis concerne les créations et suppressions de postes, le rapport annuel, les élections individuelles pour l'exercice économique, les élections individuelles pour l'exercice économique, les élections individuelles pour l'exercice économique.

(1) *Le troisième alinéa de l'article III.1.3 est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la mise en œuvre des responsabilités syndicales.*
(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article III.2 - Comité d'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

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

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les activités sociales et culturelles du comité social et économique sont financées par une contribution de l'employeur d'au moins 1,25 % du montant des salaires bruts annuels versés aux salariés de l'entreprise. Cette contribution constitue une garantie des salariés minimaux 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 contribution annuelle égale à 0,2 % du montant des salaires bruts annuels versés sera allouée au financement 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 ajoutée à celle définie à l'article III. 3.1 à hauteur de 0,825 % des salaires bruts versés aux salariés autres que les intermittents du spectacle et 1,325 % des salaires bruts versés aux salariés intermittents du spectacle.

L'ensemble de ces dispositions constitue une garantie des salariés minimaux hiérarchiques en application de l'article L. 2253-1 du code du travail.(1)

III. 2.2. Comité social et économique 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 que dans les entreprises 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 dans les entreprises et les attributions sont précisées au sein d'un accord d'entreprise.

Le comité social et économique conventionnel ne dispose pas de la contribution de financement de 0,2 % prévue 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 cas suivants :

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

L'accès aux données 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 a pour objet d'un accord spécifique entre le directeur d'établissement ou son représentant et le comité social et économique conventionnel

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

Article III.2 - Comité social et économique

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

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

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les activités sociales et culturelles du comité social et économique sont financées par une contribution de l'employeur d'au moins 1,25 % du montant des salaires bruts annuels versés aux salariés de l'entreprise. Cette contribution constitue une variante 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 contribution annuelle égale à 0,2 % du montant des salaires bruts annuels versés sera allouée au financement 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 imputée à celle définie à l'article III. 3.1 a soit 0,825 % des salaires bruts versés aux salariés autres que les intermittents du spectacle et 1,325 % des salaires bruts versés aux salariés intermittents du spectacle.

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

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

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

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

Ce comité social et économique conventionnel ne dispose pas de la contribution de solidarité de 0,2 % imputée 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 cas suivants :
? accord de l'employeur ;
? mise en œuvre d'une procédure de licenciement économique.

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

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

Article III.3 - Activités sociales dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

III. 3.1. Fonctionnement et organisation des activités sociales

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

Les entreprises sont tenues de contribuer au financement des activités sociales chargées de la gestion des services sociaux au profit des salariés des entreprises de la manière suivante :

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

III. 3.1. a. Entreprises de moins de 11 salariés et de moins de 50 salariés

Dans les entreprises au sein desquelles a été créé un comité social et économique conventionnel (tel que défini à l'article III. 2.1), l'entreprise verse au moins les contributions suivantes :
? 0,825 % des salaires bruts versés aux salariés autres que les intermittents du spectacle au FNAS ;
? 0,625 % des salaires bruts versés aux salariés autres que les intermittents du spectacle au comité social et économique conventionnel ;
? 0,125 % des salaires bruts versés aux salariés intermittents du spectacle au comité social et économique conventionnel ;
? 1,325 % des salaires bruts versés aux salariés intermittents du spectacle au FNAS.

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

III. 3.1. b. Entreprises 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 sont celles définies à l'article III. 1.4.

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

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

III. 3.1. c. Entreprises de moins de 11 salariés au sein desquelles n'existe pas de représentation du personnel

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

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

III. 3.1. d. Entreprises au sein desquelles n'existe pas de représentation du personnel

Les entreprises sont tenues de verser au FNAS une contribution égale à 1,45 % de la totalité des salaires bruts.

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

III. 3.1. e. Indemnités de retard

En cas d'absence de règlement à l'échéance, les contributions dues au FNAS sont majorées d'intérêts de retard. La majoration s'élève à 10 % du montant des contributions 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 forfait de trimestre écoulé après l'expiration d'un délai de 3 mois à compter de la date limite d'exigibilité des cotisations. Ces modalités s'appliquent également lorsque les bénéficiaires de renoncements que doit fournir l'entreprise ne parviennent pas au FNAS, ou lorsque les bénéficiaires peuvent au FNAS soit illogiquement (soit par défaut de renseignements, soit par inexactitude).

Toutefois, en cas de difficulté de trésorerie, une entreprise, à condition d'avoir adressé ses bénéficiaires de renseignements en temps voulu, pourra demander la remise gracieuse des intérêts de retard auprès du bureau exécutif, ce que ce dernier ne saurait refuser qu'en raison de l'établissement d'un plan de versement auquel il aura donné son aval.

III. 3.2. Fonds d'activités sociales des entreprises affectées et cédantes (FNAS)

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

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

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

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

Article 1er

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

Article 2

La durée de l'association est illimitée.

Article 3

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

Article 4

L'association s'interdit d'adopter des positions politiques ou idéologiques susceptibles de porter atteinte à son caractère d'universalité. Elle ne peut exercer sa faculté d'agir en faveur des activités artistiques, sportives et récréatives du spectacle, au sens de l'article suivant.

Article 5

L'association est créée pour impulser, coordonner, financer des activités sociales aux salariés des entreprises cotantes dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises affectées et culturelles, ou dont les employés font une activité 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 pas salariés de travail, sous réserve qu'ils aient ouvert des cotisations définies dans le règlement intérieur du FNAS.

TITRE Ier STATUTS DE L'ASSOCIATION

Article 6

L'association se compose :

De tous les salariés auxquels il est fait référence à l'article 5 ci-dessus ;

De tous les représentants élus de salariés représentatifs au niveau national dans le champ d'application de la convention collective des entreprises affectées et culturelles ;

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

TITRE II COMPOSITION DE L'ASSOCIATION

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

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

ASSEMBLÉE GÉNÉRALE

Article 7

L'assemblée générale se compose de :
? vingt représentants du personnel élus des entreprises de moins de 11 salariés ainsi qu'il est dit à l'article 8. En cas de concurrence aux élections des représentants du personnel, des salariés non élus peuvent être présentés ;
? quarante représentants des salariés intermédiaires du secteur tels que définis par l'article III. 1.2 de la présente convention élus ainsi qu'il est dit à l'article 8 ;
? un représentant de chaque comité d'entreprise intermédiaire ou comité social et économique des structures économiques employant de 11 à moins de 50 salariés définis par l'article III. 2.2 de la présente convention ;
? un représentant de chaque comité d'entreprise ou comité social et économique des structures économiques employant plus de 50 salariés définis par l'article III. 2.1.

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

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

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

Article 8

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

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

Cette élection a lieu par scrutin secret sur liste secrète à la proportionnelle à un tour. Les listes sont établies par les associations 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 quinquennal 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, sont élus les 3 représentants de ce collège au conseil de gestion ;

? les 40 représentants des salariés intermédiaires du secteur sont élus par l'ensemble des salariés intermédiaires ayant eu leurs voix prises au cours des 3 dernières années, selon les modalités fixées par le règlement intérieur. Cette élection a lieu par scrutin secret sur liste secrète à la proportionnelle à un tour. Les listes sont établies par les associations de salariés ayant au moins un représentant du personnel élu au premier tour dans au moins une des entreprises affiliées au FNAS.

Le sirtucn se déroule sleon les modalités des élections pnoirelflosoness prévues au cdoe du tvaaril sur la bsaie du qeountit électoral et à la puls frtoe mneyone et solen les dsintoiospis du règlement intérieur. Au cours de ce même scrutin, et solen les mêmes modalités de calcul, srneot élus les 7 représentants de ce collège au csnoeil de gtoisen ;

? les représentants des comités d'entreprises cvninnooleents ou comité suiocax et économiques dotées des prérogatives des CEC (ceux des scetreuteurs epmynoalt de 11 à monis de 50 salariés), cuex des comités souiacx et économiques et comité d'entreprise des stuteurrcs d'au monis 50 salariés anayt décidé d'adhérer vnitmroaeonlt au FANS snot désignés par luer porrpe comité d'entreprise ou comité soaicl et économique.

Article 9

L'assemblée générale se réunit :

? ordinairement, une fios l'an etnre le 15 mai et le 30 juin, sur coavctoynoïn du coinesl de geïotsn ;
? extraordinairement, sur décision du ceoisnl ou sur la dmedae de la moitié au mnios de ses membres.

Son orrde du juor est fixé par le coensil de gestion. Nlule arute quiosten ne puet être abordée, suaf dademne présentée par la moitié de ses mrbmees au moins, ou par la coisimomsn de suvii dnas un délai de 3 senaiems aanvt l'assemblée générale aifn de ptmterere de l'inscrire dnas la convocation.

Les cciootnaonvs srneot expédiées, par lrttee recommandée aevc aivs de réception, 15 juors au mnois aanvt la dtae fixée.

L'assemblée générale est constituée par les mrbemes aanyt répondu à la cvnctioooan présents ou représentés.

Les décisions snot pesirs à la majorité asbolue des mrbemes présents ou représentés au peimrr tour, à la majorité splime au deuxième tour.

Tout mmbree empêché puet cfeoinr son poiovur à un artue membre.

Chaque mmebre présent ne prruoa diopsesr de puls de 5 pouvoirs.

Article 10

L'assemblée générale aovpurpe le règlement intérieur proposé par le coniesl de gestion.

L'assemblée générale entned les rrapots aneluns sur la sotutiain financière et mrloae présentés par le cesinol de gtseion aisni que le rrapot aunenl de la cmsiomosin de suivi.

Au vu de ces documents, anisi que des illetpnoenaitrs éventuelles de la cimomssoin de suivi, elle délibère sur l'activité du cnseoil de geisotn darunt le mdnaat écoulé.

Elle auorvype le pjoert du budget, les oetinatinars et prjoets d'activité présentés par le csoienl de gestion.

Elle désigne le crmasmsioie aux comptes.

Article 11 Règlement intérieur

Le règlement intérieur ctproome evelemnsuixct des dnsooisipits cceonannrt :

? les modalités d'élection aux différentes icastnnes de gsoeitn de l'association ;
? les règles définissant les codnoiints d'accès des bénéficiaires aux activités proposées par l'association ;
? les cidnooitns d'adhésion votroilane puor les comités d'entreprise d'ordre pliuvc ;
? la définition des pirtsoenats ;
? la définition des bénéficiaires ;
? le foentmcienonnt des coimmsions et gerpuos de tiavral créés sleon l'article 19 des statuts.

Article 12 Conseil de gestion

L'association est administrée par un ciosnel de gestion. Le cisneol de gotesn est rnseloabpse dnaevt l'assemblée générale.

Le ciesnol de gtsieon :

? élabore les onatrioenits et pjreots d'activités de l'association et le peorjt de begdut correspondant, qui snot smuios à l'approbation de l'assemblée générale ;
? arsuse la getoïsn des activités et du bduget approuvés par l'assemblée générale ;
? apporve les ratporps moral et fiaincner soiums à l'approbation de l'assemblée générale ;
? est chargé, en cliaorboatln aevc la csiomisomn de suivi, d'établir la ntruae et de rédiger la frmoe des rentnemgieenss que les eprrsteiners caeotntsis dvieont founrir à l'association puor rilepmr ses mnoiss ;
? est doté, ertne les sosnseis de l'assemblée générale, des puls lrgaes proiovus puor aursser la gesotin des activités de l'association.

Le ceionsl de goseitn est composé de 17 représentants, à saiovr :
? 3 représentants puor les scrtuutres enplayomt minos de 10 salariés ;
? 7 représentants puor les salariés ietnmitrtnes ;
? 7 représentants puor les salariés des stureutrcs enlomyapt ertne 10 et 50 salariés constitués en comité d'entreprise, dnnot 1 représentant des puls de 50 ataunt que possible.

Les représentants snot désignés cmmoe siut :

? cuex représentant des srturetucs de mnios de 10 salariés snot élus lros de luer élection à l'assemblée générale (cf. art. 8) ;
? cuex représentant les salariés itntrtminees snot élus lros de luer élection à l'assemblée générale (cf. art. 8) ;
? cuex représentant des sutcrutes ayant constitué un comité d'entreprise snot élus lros de l'assemblée générale par luer collège, sur lesits sycilenads établies par les otnaisoraings de salariés représentatives au paln ntinoaal selon les modalités des élections piooesllnsrnfs prévues au cdoe du traavil à la représentation pepnlnooltroine sur la bsaie du qoinetut électoral et à la puls fotre mnonyee et selon les dipsnitiosos du règlement intérieur.

La durée du madant des mbeemrs élus du csneiol de goisten est fixée à 3 ans.

Article 13

Le cseoil de geoistn se réunit (selon un ceidrnelar à établir) au moins une fios par trimestre, et cahuqe fios qu'il est convoqué par son président, ou sur ddnmaee écrite du teris de ses membres, au moins.

L'ordre du juor des réunions est établi par le secrétaire. Il cpoomtre oimteborenigalt les quoisents particulières dnnot la dssioscuin est souhaitée par six mreembs du cseoil de gestion, au moins. Les délibérations snot preiss à la majorité des mmeebrs présents ou représentés : majorité asuolbe au pmereir tour, majorité sipmlé au 2e tour.

Un gourum de neuf mberems présents ou représentés est nécessaire à la validité des délibérations.

Tout mrebme empêché puet se faire représenter par un autre mmebre du ciosnel de gestion.

Chaque mmrbee présent ne proura depssoir de puls de 2 pouvoirs.

Les représentants des saitdcyns plseninsoroefs de salariés, mrmebes de dirtos et mebmers invités, désignés à l'article 7, pceatirnpit au censoil de gisoten aevc viox consultative.

Les représentants des siacydtns pnerfslsoinoes d'employeurs désignés à l'article 7, prnciptaiet au csioenl de gieotsn aevc viox consultative.

Le ciesnol de gtoesin puet itnveir à tuot ou pairte de ses réunions tlele ou telle personne, même étrangère à l'association, dnnot la présence paraît uitle à ses travaux.

Article 14

Il est tneu procès-verbal de tteuos les séances du csineol de gestion, qui après arbiopoptan lros de la séance suvanite est

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

Article 26

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

TITRE IV MODIFICATION DES STATUTS ET DISSOLUTION

Article 27

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

Article 28

La dissolution de l'association ne peut être prononcée que par décision des représentants sociaux des salariés de la présente convention. La dissolution ne peut être effectuée qu'après avis du ministre 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 représentants sociaux des salariés de la présente convention. La dissolution ne peut être effectuée qu'après avis du ministre du travail.

La dévolution doit respecter les principes suivants : les espèces et numéraires, ainsi que les biens, meubles et immeubles, sont cédés gratuitement à une association pourvu qu'elle ait des buts similaires.

La dissolution de l'association ne peut, en aucun cas, porter préjudice à des tiers. Tout engagement pris par l'association, tout contrat conclu par elle à des fins professionnelles ou sociales doivent être résiliés dans les formes légales ou réglementaires préalablement à la dissolution.

Article 30

Le président est tenu de notifier, dans les 3 mois à la préfecture du siège de l'association, tout changement survenu dans l'administration de l'association.

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

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

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

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1997

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 contribuer 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 sont constitués des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, conformément à l'article II, titre III, chapitre IV du code du travail et des textes subséquents.

Article IV.1 - Titre IV : Modalités d'exercice du droit d'expression des salariés dans l'entreprise

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1997

Conformément à l'article 7 de la loi du 4 août 1982, les organisations syndicales ont le droit de participer en toute égalité et l'organisation de leur travail, ainsi que sur la définition et la mise en place d'actions destinées à améliorer les conditions de travail.

Cette mise en œuvre intéresse l'ensemble des personnels.

Article IV.2 - Groupe d'expression

En vigueur étendu en date du 10 mars 1998

Des groupes d'expression composés de salariés travaillant en même temps dans une même unité de travail sont 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 concertation et une bonne information au sein des groupes d'expression, les entreprises sont tenues de garantir dans les groupes de l'ordre d'une dizaine de personnes.

Article IV.3 - Animation et organisation des groupes

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1997

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

Article IV.4 - Fréquence et durée des réunions

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1997

Les réunions des groupes d'expression se tiennent pendant les 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

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1997

Après chaque réunion, le compte rendu de séance fait connaître les vœux et avis est transmis à l'employeur directement par le secrétaire de séance ou par le représentant désigné et signé.

Un epleimarxe est simultanément tsinrams au comité d'entreprise, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux, au comité d'hygiène, de sécurité et des citonnois de travail.

Si l'ordre du juor d'une réunion du comité d'entreprise ou du comité d'hygiène, de sécurité et des cniotidos de trvaial tartie de pntois rlnaveet des dmnaioes riletafs au droit à l'expression dtreice et cveoliltce des salariés, ces inetcnas peuevnt dmdaneer préalablement l'avis des georpus d'expression. Ceux-ci snot slues jgues de la sutie à dnneor à ces demandes.

Les réponses ou situes que la diocrtien cmotpe dnneor à ces vouex et aivs snot communiqués par écrit dnas un délai mxaimum d'un mois.

Ces réponses snot simultanément tesarsmins au comité d'entreprise, aux délégués du porennsel et délégués sacynuidx et au comité d'hygiène, de sécurité et des cdinnootis de travail.

Si les stiués à dnenor peontrt sur un dniomae où le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et des coodninitis de triaavl dnveoit être préalablement consultés, l'employeur est tneu d'en siisar ces instances.

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

En vigueur étendu en date du 1 oct. 1997

Au cruos des réunions, les opnioins émises dnas le crade du dorit d'expression tel qu'il est défini par l'article L. 461-1 et le présent accord, par les salariés, qelule que snot luer plcae dnas la hiérarchie, ne puveent être rueeetns puor mteoirv une sanction, une meruse de rétorsion sur le paln professionnel, srialaal ou thaoncut l'évolution de luer carrière, ou licenciement.

Si un salarié eitmse qu'une décision prsie à son etnocne l'a été en vioiltaon de l'article L. 461-1 du cdoe du tarvail et du présent accord, les pieatrs s'emploieront à régler le litige à l'amiable en recourant, le cas échéant, à la ciosmimosn de conciliation.

Puor le bon déroulement des réunions, cauhcn velerila à éviter ttuoe msie en cusae personnelle, tuot procès d'intention, toute déclaration ou adittue malveillante.

Article V.1 - Titre V : Dispositions relatives à l'emploi

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

(Reproduction de l'accord irahrnbetencs du 24 jiun 2008)

Les oiitrgonansas d'employeurs représentatives dnas le champ des ctinononevs colecevtlis du setclpcae viavnt et les oiornasitngas snaeydlics représentatives au paln nntiaoaal ceennvinnot que la prat la puls intopratre pssbiole du vlomue d'emploi srea affectée à des epiloms pnemnertas foasanvrit asini la continuité, la cohérence de l'action, l'efficacité, coriunabntt anisi à l'amélioration des cidionotns de vie et de travail.

Le catnort à durée indéterminée est le contart de référence. Les ptrmciailersuas de la brncahe du scaeptlce vinavt pevuent jsuiftier le rcoreus à d'autres fremos de crnaott iulancnt le cortnat à durée déterminée dit d'usage sloen les modalités prévues par le

présent accord.

L'ensemble de ces cttonras complémentaires et non eifuxslcs puet csoitxeer au sien d'une même entreprise, poraifs puor des fcnonoits identiques, seoln les modalités prévues par le présent accord.

Article V.2 - Contrat de travail

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Suaf cas prévus ci-après, le ctonrat de tiavarl srea à durée indéterminée.

Le rreoucs au coatrnt à durée déterminée srea limité conformément aux dnoisstioips du cdoe du tarvail et frea l'objet de précisions à l'article V.14.

Article V.3 - Conclusion du contrat - Engagement

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

L'embauche est fatie oiiednrmeart suos le régime du cnrotat à durée indéterminée.

Chaque employeur, conformément à la législation en vigueur, rtecspes les dopntisoiss rvrtiales à la déclaration uuique d'embauche.

Le crnaott de tivaarl est clocnu par l'employeur ou la pnrseoe anyat été mandatée puor ecreexr ctete qualité.

Lorsque le cntaort de traavil est un catornt à durée déterminée, il diot être tmnisars au salarié dnas les 48 hreeus sauinvt l'engagement, conformément à l'article L. 1242-13 du cdoe du travail.

Lorsque l'engagement a leiu en carntot à durée déterminée d'usage inférieur à 48 heures, le cranot srea tnsairms au salarié au puls trad le piermer juor de l'engagement.

Le crnaott diot être établi en 2 epaeimxlers datés, paraphés et signés par les 2 parties, la singutare de cucanhe des prietas étant précédée de la menoitn minrusatce " bon puor acocrd ?.

Conformément nemomantt à la dtrveiice cnuoaimmature n° 91-533 du 14 oboctre 1991, le cntarot de tairavl dvera creooptmr des iinooftrmnas sur les éléments svauints :

? identité des ptareis ;

? leiu de tvarail ; à défaut de leiu de tvarail fxie ou prédominant, le pricipne que le salarié est occupé à drevis erndtios ansii que le siège ou, le cas échéant, le dciolmie de l'employeur ;

? titre, catégorie d'emploi du salarié et dscripieotn du triaavl ;

? dtae et hruee de début du carotnt de tvial ;

? durée du congé payé aquuel le salarié a droit (ou, si cttee idoiaitncn est ilsmibspoe au mneomt 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 oesvrber par l'employeur et le salarié en cas de rurptue du caontrt ;

? qualification, échelon et sialare meusnel brut, ou saailre hiraroe lurqose le crnaott est cclonu puor minos de 1 mios ;

? durée du traavil dnas 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 ;

? la mise en place de la convention collective applicable d'un éventuel accord de branche 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 nouveau à la journée continue, ce mode d'organisation et son caractère doivent être précisés dans le contrat, dans un avenant ou un accord d'établissement.

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

En cas d'accord entre les parties, toute modification des éléments précités devra faire l'objet d'un avenant écrit au plus tard 15 jours ouvrés après l'accord verbal des parties.

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

Article V.4 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Toute personne embauchée pour une période d'essai :

? pour les employés, ouvriers, la durée est de 1 mois de travail effectif ;

? pour les agents de maîtrise, la durée est de 2 mois de travail effectif ;

? pour les cadres, la durée est de 3 mois de travail effectif.

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

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

Pour les personnes artistiques, la durée de la période d'essai est fixée dans les textes 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 doivent être respectés :

- de 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

- de 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

- de 2 semaines après 1 mois de présence ;

- de 1 mois après 3 mois de présence.

La notification de la rupture de la période d'essai à l'initiative de l'employeur pourra intervenir jusqu'à son dernier jour sous réserve du versement au salarié d'une indemnité compensatoire 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

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Les conditions exigées par la législation sur la formation professionnelle et continue versées au Fonds d'assurance formation des activités du secteur (AFDAS) sous la seule réserve des sommes justifiées par le financement des activités de formation des entreprises. Tous les éléments relatifs à la formation doivent être mentionnés dans le cadre du plan de formation des commissions paritaires.

Lorsque des nouvelles fonctions sont confiées à un salarié, toutes les conditions nécessaires. En cas d'accord, le salarié sera pris en compte par la direction, sous réserve des mesures que prendra l'entreprise d'autre part les obligations ou de dispositions légales ou réglementaires particulières.

Arrêté du 6 décembre 1999 art. 1 :

Le premier alinéa de l'article V. 5 du titre V est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 964-13 du code du travail.

Article V.5 bis - Insertion professionnelle

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

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 comporter des périodes de formation.

Le rapport annuel de branche fixe 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

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

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

De même, toute vacance de poste fera l'objet d'une information à l'intérieur de l'établissement et d'une consultation 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

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

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

Si le traitement du remplacé est supérieur à celui du remplaçant, ce dernier reçoit pendant cette période une indemnité de fin de contrat équivalente 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 échelons (à l'échelon équivalent de l'emploi du salarié remplacé) ;

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

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

Les dispositions du présent article s'appliquent aménagées pour les salariés rattachés des titulaires aux artistes-interprètes à la présente convention.

Le statut et la qualification d'emploi sont traités dans le préambule de l'article XI de la présente convention.

Article V.7 - Création d'emploi

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

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

Si un salarié recruté sous CDD peut se prévaloir de 6 mois de travail effectué 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 suite examinée en priorité. Si sa candidature n'est pas retenue, il en sera avisé par écrit.

Article V.8 - Préavis

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

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

? pour le licenciement : 3 mois ;

? 1 mois supplémentaire si le licencié est âgé de 40 à 50 ans ;

? ce supplément est porté à 2 mois si le licencié est âgé de 50 à 60 ans ;

? pour la démission : 3 mois.

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

? pour le licenciement : 2 mois ;

? 1 mois supplémentaire si le licencié est âgé de 40 à 50 ans ;

? ce supplément est porté à 2 mois si le licencié est âgé de 50 à 60 ans ;

? pour la démission : 2 mois.

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

? pour le licenciement : 1 mois si le salarié a moins de 2 années d'ancienneté, 2 mois si le salarié a plus de 2 années d'ancienneté ;

? 1 mois supplémentaire si le licencié est âgé de 40 à 50 ans ;

? ce supplément est porté à 2 mois si le licencié est âgé de 50 à 60 ans ;

? pour la démission : 1 mois.

Pendant la période de préavis, le salarié pourra s'absenter jusqu'à concurrence de 2 heures par jour pour rechercher un emploi. Ces heures pourront être éventuellement cumulées. Dans ce cas, le salarié devra prévenir l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

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

En cas de cennmtseoeet mueutl écrit, la période de préavis peut être réduite.

Pour les catégories artistiques, le préavis est fixé par les titers rfaeitls aux artistes.

Article V.9 - Licenciement

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Tuot lmineeiccint ne porrua iitenvernr que dnas le srtcit rpsceset de la législation en vugiuer et nomamentt des aictlers L. 122-6 et sautvins du cdoe du travail. Il frea l'objet d'une irfimaotnon écrite aux représentants du poenernsl élus.

Article V.10 - Sécurité d'emploi et reclassement

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

En référence à l'article I.7, les oiatnngriasos d'employeurs représentatives dnas le cmhap de la cnitoenvon et les ontasngoriiias slcdyeians représentatives au paln naonital s'engagent à tuot mterte en ovreue puor éviter les sopsnisepruss d'emploi et, si clea s'avérait nécessaire, puor rsalesecr en priorité le peenosrnl licencié puor roinsas économiques dnas les établissements similaires.

Article V.11 - Indemnité de licenciement

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

L'indemnité de lmeeinieccct se calcule, suaf en cas de fatue grave, sur les beass sniveatus :

? à ptriar de 1 an de présence dnas le cas d'un lecncceeniimt ieidnduvil qeul qu'en siot le moitf non économique, l'indemnité srea égale à 1 / 5 mios de siaarle par année de présence ;

? à pitrar de 1 an de présence lorsqu'il s'agira d'un leiemcnceint iideivudnl puor mtiof économique, l'indemnité srea égale à 1 / 2 mios de silraae par année de présence ;

? à pairtr de 2 ans de présence dnas le cas d'un lcieemiennct iuveiinddl qeul qu'en siot le motif, l'indemnité srea égale à 1 / 2 mios de slraaie par année de présence ;

? totue année incomplète srea prise en ctopme au ptorara ;

? le clcual de l'ancienneté s'effectue en finotcn de tueots les périodes d'activités dnas l'entreprise, qluele que siot la nurtae du crotant et de l'emploi du salarié ;

? le sialrae pirs en considération srea le siralae meyon des 12 diererns mios d'activité dnas l'entreprise ou des 3 direrns mios si celui-ci est puls favorable.

Article V.12 - Indemnité de départ en retraite

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Le départ à la rirettae d'un salarié ne csitnoute pas une démission. De même, la msie à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié ne ctoisunte pas un licenciement, si le salarié bénéficie d'une rttierae à tuax pelin aisni que l'âge riueqqs puor le départ en retraite. Dnas ce cas, la prtaie pernant l'initiative du départ en riatetre devra iornemfr l'autre pitrae aevc un préavis de 3 mios par lrtete recommandée.

Le salarié pantrat à la retraite, que ce siot à son iavtintie ou à cllee de l'employeur, perçoit une indemnité de fin de carrière égale à :

- entre 2 et 5 ans d'ancienneté : 1/10 de mios de sralaie par année d'ancienneté ;

- après 5 ans d'ancienneté dnas l'entreprise : 1 mios de srlaiae ;

- après 10 ans d'ancienneté dnas l'entreprise : 1 mios 1/2 de salaie ;

- après 15 ans d'ancienneté dnas l'entreprise : 2 mios 1/2 de salaie ;

- après 20 ans d'ancienneté dnas l'entreprise : 3 mios 1/2 de sriaale ;

- après 25 ans d'ancienneté dnas l'entreprise : 4 mios de srlaiae ;

- après 30 ans d'ancienneté dnas l'entreprise : 4 mios 1/2 de salaie.

Le salriae de référence est le slairae moeyn perçu par le salarié lros des 12 drerines mois, ou des 3 dnrieres mios si celui-ci est puls flavorabe au salarié, qui précèdent la dtae evfifctee du départ en retraite. Ctete indemnité de fin de carrière n'est pas due par l'employeur dnas le cadre de tuos les dssfioiitps de préretraite ou msie à la riettare anticipée qui fnot l'objet de ciotvnoenns (préretraite pgsirsreve FNE, préretraite tltaoe FNE, préretraite ttolae UNEDIC...).

Arrêté du 6 décembre 1999 art. 1 :

Le periemr alinéa de l'article V. 12 du trtie V est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 (dernier alinéa) du cdoe du travail. Le prmeier pinot du deuxième alinéa de l'article V. 12 du titre V est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-14-13 (2e alinéa) du cdoe du travail. Le troisième alinéa de l'article V. 12 du titre V est étendu suos réserve de l'application de l'article 2 (paragraphe I) de la loi n° 96-126 du 21 février 1996.

Article V.13 - Contrat à durée indéterminée intermittent

En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Les cinoitnods d'emploi des eietrnesrps aqtsiiures et clteluurels et le caractère de ctereians d'entre eells ont pu justifier, puor ceanretis catégories de personnel, le rceours à des crntotas à durée indéterminée à tpmes preaitl annualisé dnas le crdae des dopsinosiits de l'ancien aicrlte L. 212-4-3 (abrogé, dveenu L. 3123-14 du noavevu cdoe du travail) dnas sa rédaction aabcllippe avnat l'entrée en veugiur de la loi du 19 jaeivnr 2000 .

Les resquis de vior les carontts à durée indéterminée à tpems prateil annualisé se généraliser et petror asini une gvare atettnie à

la pmeaacnrne et au vmloue d'emploi ont coindut les sgeiintaras de la présente ctovoeinn à ne roieucrr à ce diiostpsf que puor des catégories plseornfeelnoiss précises définies soeln la litse sivatnue :

? teincehcins et agtens de maîtrise : attaché à l'accueil, attaché à l'information, opérateur ponicsntotejire ;

? employés et oriurevs : caissier, hôte d'accueil, contrôleur, hôte de salle, employé de bar, employé de nettoyage, gardien.

Les cnoartts CDITPA, coulncs antérieurement au 19 jnavier 2000, sleon les modalités précédentes, dmueerent valides.

V. 13. 1. Ciolcuosnn du CDII

(Reproduction de l'article II. 2. 1

de l'accord irtnehbcrneas du 24 jiun 2008)

Le rroeuus au cnotrat à durée indéterminée irtitmneentn (CDII) est eceimsuevxnlrt réservé aux eipomls suianvts :

Filière tqnciuhee :

? opérateur pniitotscojnere ;

? employé de ntegyotae ;

? gardien.

Filière asmariodtiitnn :

? caissier.

Filière ctciniaomumon / reiatolns pqubueils :

? attaché à l'accueil ;

? attaché à l'information ;

? hôte d'accueil ;

? contrôleur ;

? hôte de sllae ;

? employé de bar.

Il est rappelé que l'emploi puor luqeel le salarié est engagé suos CIDI n'est pas ogetloaieirnbmt son elmopi principal.

Les salariés suos CIDI ont la possibilité de cmuuelr luer activité suos CIDI aevc d'autres ctotnras suos codoitnin de rtepecer la législation croaennct la durée légale du travail.

Les salariés en CIDI bénéficient des diorts rucennos aux salariés en CDI de dorit commun, y crpoims en ce qui cencorne les dritos liés à l'ancienneté.

Les salariés en CIDI bénéficient du même accès aux eoplms à tpems cemptot ou ptriale dsipbloines dnas l'entreprise et ctembaolpis aevc luer quaoificlatn pnlelenofsirose que les salariés embauchés au sien de l'entreprise suos d'autres femors de contrat.

Le CIDI est cocnlu dnas le rpesect des dpistisoonis légales et réglementaires en vgeiur et comporte, en sus des mnitoens fagiurnt dnas tuot CDI, les mnneiots seavutnis :

? la qlcfiitauioan du salarié et l'objet de sa ftoocinn ;

? la durée aleunnle mliamine de tiavarl du salarié, inacnlut la durée des congés payés ;

? les éléments de la rémunération (salaire horarie et " indemnité spéciale CIDI ?) ;

? les modalités du liassge meuesnl de la rémunération ;

? les ctdnniioos dnas leslquuees le salarié puot reufser les detas et

les hiarores qui lui snot notifiés selon les règles de la présente convention.

Afin de tneir cotmpe des particularités de l'activité du seeutr du setpccale vvinat qui ne peemrt pas d'anticiper systématiquement aevc précision les périodes de travail, l'employeur est dispnsé d'indiquer la répartition des tpmes de traiavl dnas le contrat, mias diot préciser les cniotodnis d'application, la patlciiiaofnn des périodes de taviarl et les délais de prévenance.

La durée mlaiimne visée au crnotat puot être dépassée à cnodiott que les hueers dépassant les hurees fixées au cranott n'excèdent pas 1/3 de cttee durée, et suos réserve des dnsitiipsoos de l'article 5.13.5 ci-après.

V. 13. 2. Période aunenlle de référence du CDII

(Reproduction de l'article II. 2. 2 de l'accord icerrhbaennts du 24 jiun 2008)

La période alnnulee de référence puor le cluacel de la durée du tvaiarl est alignée sur la période de référence de la saison, siot du 1er seempbrte de l'année N au 31 août de l'année N + 1 (période aleunlle de référence du CDII).

V. 13. 3. Plnaaiticiofn du taviarl et délai de prévenance

(Reproduction de l'article II. 2. 3 de l'accord itabcennrhres du 24 jiun 2008)

L'employeur rmeet au salarié le pnnialng aennul de la période de référence 1 mios avant le début de ctete période, siot le 1er août.

Le plnainng mneseul définitif est rimes au salarié aevc 1 mios d'avance (exemple : en jienvar pnnlaing de mras et en février pinnanlg d'avril).

Le panling meeusnl puot être modifié suos réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.

Le rfues du salarié d'accepter ce cghnmeeant ne ctsuointe pas une ftaue ou un miotf de lemineccinet dès lros que ce cehnmganet n'est pas cilobptame aevc :

? la sarvecunne d'une midaale ou d'un adienccct ;

? des otioanlibs fiellmiaas impérieuses ;

? le svuui d'un emngeenniist scloaire ou supérieur ou d'une fitomoarn pseifnsrlonleoe ;

? une période d'activité fixée chez un atrue eeylpuomr ou aevc une activité pnreslnlooeife non salariée.

A défaut de rescpet du délai de prévenance, le salarié est lbrie de rfseur la nooiiftaica de tvairal qui lui est faite, snas justification, snas que ce rfues ctuotisne une ftaue ou un miotf de licenciement.

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

Le salarié engagé en CIDI ne puot être convoqué puor monis de 2 hruees de taivral dnas la journée.

Lorsque le salarié est convoqué à puls de 2 séquences de tvairal dnas une même journée, ces séquences de trviaal ne dveonit pas être espacées de puls de 2 heures, à défaut de diositpnoiss particulières qui prunrot être précisées dnas les coinntnoevs collectives. Si une psauv raeps est ilcunse dnas le tpems de pause, celle-ci purora être portée à 3 heures.

V. 13. 4. Cuuml de ctranots de travail

(Reproduction de l'article II. 2. 4 de l'accord icrhttrebanes du 24 jiun 2008)

Le salarié en CIDI a la possibilité de corucnle d'autres cotrtans de tirvaal aevc différents eoympeulrs dnas la murese où :

? ces ctrtnoas creeconnt des périodes de taairvl hros du tpems de traavil du CIDI ;

? 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 interdisant au salarié de travailler à titre indépendant pour un autre employeur ne peut lui être opposée que si celui-ci bénéficie d'une rémunération principale non réservée aux salariés travaillant à temps complet.

V. 13. 5. Rémunération

(Reproduction de l'article II. 2. 5 de l'accord interconfédéral du 24 juin 2008)

Le CDI coopère des périodes d'activité et d'inactivité dont l'alternance crée pour le salarié une compensation par :

? un laps de temps de sa rémunération ;

? une indemnité spéciale CDI versée mensuellement, dont le montant correspond à 10 % du salaire brut annuel de base divisé par 12.

La durée minimale visée au contrat peut être dépassée à condition que ce dépassement n'excède pas 1/3 de cette durée.

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

Lorsque le nombre d'heures de dépassement est supérieur au 1/10 du nombre total des heures prévues au contrat, ces heures bénéficient de la majoration prévue à l'article L. 3123-19 du code du travail.

Ces heures effectuées au-delà du nombre prévu au contrat sont rémunérées à la fin de la période annuelle de référence du CDI.

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

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

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

V. 13. 6. Coût du CDI

(Reproduction de l'article II. 2. 6 de l'accord interconfédéral du 24 juin 2008)

Les clauses et modalités de rupture anticipée au CDI de droit commun s'appliquent également au CDI.

Article V.14 - Contrat de travail à durée déterminée

En vigueur étendu en date du 3 févr. 2017

(Reproduction de l'article III de l'accord interconfédéral du 24 juin 2008)

Les conditions d'emploi dans les entreprises du secteur de l'industrie et les règles d'emploi de certaines catégories de salariés du secteur privé sont applicables à la durée déterminée (art. L. 1242-2, alinéas 1, 2 et 3, du code du travail).

V. 14.1. Conclusion du contrat à durée déterminée

(Reproduction de l'article III. 1 de l'accord interconfédéral du 24 juin 2008)

Le 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 sur la base des secteurs 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 CDI doit être conclu pour l'application de l'article L. 1242-2 du code du travail en fonction du cas de figure au CDI.

Les obligations des employeurs et des salariés de salariés représentatifs dans la totalité du champ d'application de l'accord interconfédéral du 24 juin 2008 en matière de réserve des heures au CDI d'usage (art. L. 1242-2, alinéa 3, du code du travail), aux seuls cas où les particularités de l'activité de l'entreprise le justifient.

En l'absence de mention du motif de recours au CDI 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 conclu par le salarié et doit dans tous les cas être signé des deux parties au plus tard dans les 48 heures suivant l'engagement, conformément à l'article L. 1242-13 du code du travail.

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

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

(Reproduction de l'article III. 2 de l'accord interconfédéral du 24 juin 2008)

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

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

(Reproduction de l'article III. 2.1 de l'accord interconfédéral du 24 juin 2008)

Le contrat à durée déterminée de droit commun ne peut avoir pour objet, ni pour effet, de provoquer l'extinction d'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 précise 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 la conclusion de ce type de contrat.

Conformément aux dispositions prévues 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 comprise dans 10 % de la rémunération brute qui lui est due pendant la durée de son contrat, primes comprises. Cette indemnité est versée avec le dernier salaire et figure sur le bulletin de paie.

V. 14.4. Période d'essai

(Reproduction de l'article III. 2.2 de l'accord interconfédéral du 24 juin 2008)

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

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

? 1 mois dans les autres cas.

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

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

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

(Reproduction de l'article III. 3 de l'accord interprofessionnel du 24 juin 2008)

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

V. 14.5.1. Champ d'application du CDD dit d'usage (Reproduction de l'article III. 3.1 de l'accord interprofessionnel du 24 juin 2008)

L'activité principale de l'entreprise qui résulte d'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 social interprofessionnel 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 cadre 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 obtemporatoire permanent ou exclusif de tout autre. En conséquence, il est admis qu'au sein d'une même entreprise ou d'une même entreprise créatrice de emplois provisoires 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 énoncée de l'annexe A figurant ci-après.

Les fonctions atypiques et techniques liées à la création, la production, l'exploitation et la diffusion d'un spectacle vivant des fonctions pour lesquelles le CDD dit d'usage est autorisé, dès lors que le contrat définit les éléments précis et crocés 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 cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur, crocés impérativement les motifs suivants :

? la nature du contrat : " contrat à durée déterminée d'usage en application de l'article L. 1242-2-3° du code du travail ? ;

? l'identité des parties ;

? l'objet du contrat au CDD dit d'usage ;

? les éléments précis et crocés 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 du contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à terme crocés ;

? l'existence et la durée de la période d'essai s'il y a lieu ;

? le titre de la fonction, la qualité ou la catégorie d'emploi pour lesquelles le salarié est embauché ainsi que sa position dans la hiérarchie de la entreprise ou de la entreprise alibale ;

? le lieu de travail, lieu d'embauche du salarié ;

? la durée du travail alibale au salarié telle que définie dans les dispositions relatives ;

? s'il y a lieu, le contrat de travail, ou un avenant, précisera les modalités de fonctionnement de l'aménagement du travail ;

? le salaire de base alibale ;

? la mention de la convention collective applicable, d'un éventuel accord de entreprise 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 crocés ;

? les références des organismes de protection sociale ;

? le lieu de dépôt de la déclaration unique d'embauche.

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

V. 14.5.2. Période d'essai

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

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

-1 mois dans les autres cas.

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

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

ANNEXE A

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

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

Les métiers 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 mliageulqs et des perruques.
Concepteur du son/ ingénieur du son.
Conseiller (ère) technique.
Costumier.
Décorateur.
Directeur de production.
Directeur technique.
Dramaturge.
Électricien.
Ensembleur.
Habilleur.
Lingère/ repasseuse/ retoucheuse.
Machiniste/ cnetscutuorr de décors et structures.
Maquilleur.
Menuisier de décors.
Monteur de structures.
Monteur son.
Opérateur lumière/ pupitreur/ tnciechein CAO-PAO.
Opérateur son/ peruenr de son.
Peintre de décors.
Peintre décorateur.
Perruquier.
Réalisateur coiffures, perruques.
Réalisateur costumes.
Réalisateur lumière.
Réalisateur maquillages, masque.
Réalisateur son.
Régisseurs/ régisseur de production.
Régisseur d'orchestre.
Régisseur de slale et de stie (dans le crade d'un fetivasl exclusivement).
Régisseur de scène/ régisseur d'équipement scénique.
Régisseur général.
Régisseur lumière.
Régisseur pletaau son (retours).
Régisseur son.
Répétiteur/ souffleur.
Rigger (accrocheur).
Scénographe.
Sculpteur.

Serrurier/ sereuirr métallier de théâtre.
Staffeur.
Sur/ sous-titreur.
Tailleur/ couturier.
Tapissier.
Technicien console.
Technicien de maicetanne (dans le cdare d'une tournée et d'un feaitvsl exclusivement).
Technicien de plateau.
Technicien eteffs spéciaux.
Techniciens imnteustrns de musuqie (backline).
Technicien lumières.
Technicien son tcheicenin H/ F.
Technicien de sécurité (cirques).
Technicien gorpue électrogène (groupman).
Teinturier coloriste.
Utilisation aigrttiuse de l'audiovisuel dnas la scénographie, la msie en scène ou chorégraphique dnaurt les représentations de slcpeactes vtvinas :
Cadreur.
Chef opérateur.
Monteur.
Opérateur image/ pupitreur.
Opérateur vidéo.
Projectionniste.
Régisseur audiovisuel/ vidéo.
Technicien vidéo.
N. B. : Ccei exluct tuot archivage, enregistrement, captation, en vue de la msie à dsiisopiotn du public.

Article V.15 - Transformation des contrats

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

V. 15. 1. Trosatfaiomrnn du CDD dit d'usage

en coartnt à durée indéterminée

(Reproduction de l'article IV. 1 de l' arcocd irbehntnraecs du 24 juin 2008)

Sur la bsaie des cnrttoas exécutés à ptriar du 1er jnvaeir svinuat l'extension des ctionvoenns ctloivelces du scteclope vaivnt plibuc et privé :

? lorsqu'un même salarié employé régulièrement suos CDD dit d'usage sur le même emplpi arua effectué auprès d'une même esrrtinpee un vmolue meoy n anuel de 75 % de la durée anluente de tvraail (en référence au nbmore d'heures équivalent tpmes pieln défini dnas chauqe ceotnovinn collective) constaté sur 2 années consécutives l'employeur dvrea psoreopr un ctnaort à durée indéterminée (soit un CDI de dorit cmmoun à tepms complet) dnas les cdnooinits précisées ci-après ;

? Isroque la sceoscsuin de CDD sur un même psote puor le même objet, contractée par différents salariés, a puor efeit d'atteindre l'équivalent de 100 % sur 24 mios d'un psote équivalent à tmpes complet, ce potse dreva être coeuvrt par un CDI à tmpes complet.

La poisoritpn d'un CDI de diort cmmuon à tpmes clmepot en aapliction du piermer alinéa de cet aclrite diot être ftaie par l'employeur dnas les 2 mios sniavut la réalisation des ciotiodnns susvisées par lrtree recommandée aevc aivs de réception ou par lrtete riesme en mian porpre cnotre décharge.

Le salarié doispse de 1 mios à coptemr de la dtae de première présentation de la pitoooirpsn puor l'accepter ou la reufesr par lrtete recommandée aevc aivs de réception ou par lrtete rsimee en mian porpre cornte décharge. L'absence de réponse est assimilée à un rfues de la proposition.

Le rfeus par le salarié de la piotopsiorn de l'employeur ne lui pmeret puls d'exiger l'accès au CDI au ttrie des 2 dernières années consécutives saivunt la dtae du primeer contrat.

A défaut de ptoorsiopn de l'employeur dnas le délai de 2 mios susvisé, le salarié dissope d'un délai supplémentaire de 4 mios puor stllcioer une tiomrofntasan de son CDD dit d'usage en CDI. L'employeur diot y répondre dnas un délai de 15 jruos calendaires.

A l'expiration des délais ipamtirs à l'employeur et au salarié, l'accès au CDI n'est puls pboilsse au ttrie de la période anyat sevrì à la détermination de la réalisation des cnotdois d'accès.

L'employeur, en acpplioatn du deuxième alinéa de cet article, diot dnas les 2 mios suiavnt la réalisation des coionnidts susvisées oeaigrnir le reuerentcmt d'un salarié en CDI à tpmes cmeoptl puor cuiorvr le poste de tavaril réputé, désormais, être une eolpmi permanent, en tnanet ctptome des cndintois de reuectremnt précisées dnas les ctnniovneos collectives. Les salariés aanyt le puls été embauchés puor cvourir ce poste anurot une priorité d'examen de luer disoesr puor se vior popsreor un CDI.

L'employeur a la possibilité de peroposr une tllee torfontraaimns même si les coondtiins précitées ne snot pas réunies, et ce à tuot moment.

V. 15. 2. Trafimntorsaon du CIDI en CDI

de dirot cummon à tpmes ceolmpt

(Reproduction de l'article IV. 2

de l'accord ieehtcbnnarrs du 24 jiuin 2008)

Un coratnt de tavrìal à durée indéterminée de diort cmomun (CDI) à temps cpmloet diot être proposé à tuot cltaroulbeaor employé régulièrement suos CIDI anyt effectué, auprs d'une même entreprise, un vlmuae moyen aneul de 85 % de la durée légale aenulne du taairvl (soit, puor la durée en vugueir en 2008 : evroinn 1 363 heures), constatés sur 3 périodes anellneus de référence du CIDI consécutives tllees que définies à l'article V. 13. 2.

La psriopioton de CDI à temps cplmeot du présent acrocd diot être faite par l'employeur dnas les 2 mios sniavut la réalisation des ctdioionns susvisées par lrtree recommandée aevc aivs de réception ou par lrttee rsimee en mian porpre conrte décharge.

Le salarié dopsise de 15 jours caieenardls à ctpeomr de la dtae de première présentation de la posooiitprn puor l'accepter ou la rsfeer par lrttee recommandée aevc aivs de réception ou par lettre rsimee en mian porpre cotrte décharge. L'absence de réponse est assimilée à un rfues de la proposition.

Le refus par le salarié de la porsioptoin de l'employeur ne lui preemt puls d'exiger l'accès au CDI aavnt la fin de la période allnuee de référence du CIDI aanyt srevi à la détermination de la réalisation des cdionniots d'accès.

A défaut de ppiosirotion de l'employeur dnas le délai de 2 mios susvisé, le salarié doispse d'un délai supplémentaire de 4 mios puor sciltlieor une tiortoarasmfnn de son CIDI en CDI. L'employeur diot y répondre dnas un délai de 15 jours calendaires.

A l'expiration des délais iipramts à l'employeur et au salarié, l'accès au CDI n'est puls pislosbe au tirtte de la période ayant servi à la détermination de la réalisation des conditoins d'accès.

Article V.16 - Création d'emploi

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

(Reproduction de l'article V de l'accord incnrbaethers du 24 jiuin 2008)

En cas de création d'emploi, aifn de fesorivar la porotimon interne, cttee création de potse est portée à la cacnainsosne des mbremes du peenosrnl de l'établissement qui pornorut y postuler.

Sous réserve des dtpiiosiosns spécifiques à cnrteias emplois, un salarié recruté suos CDD qui puet se prévaloir de 6 mios de tiaarvl eeiictff dnas l'entreprise viot l'examen de sa cddiutnaare étudié en priorité à ciidotnqn que le ptsoe csdeornrope à sa qualification.

Article V.17 - Evaluation de l'utilisation des contrats

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

(Reproduction de l'article VI de l'accord ieanhrrnbctes du 24 jiuin 2008)

Les parties anffirmet luer aehnmaecttt au piircpne d'une piolqtuie d'évaluation de l'utilisation des différents tpyes de cttraons dnas le slecptcae vivant.

Elles coennvinent d'intégrer dnas le roprapr de barchne les éléments pereatntmt de faire un blain de l'utilisation des différents tpyes de contrats, et ntaoemnt de la ttanraaofsmoin d'un tpye de crtonat en un ature tllee que prévue dnas le présent accord.

Un peiermr bilan se frea 1 an après le 1er jvnier svniaut l'extension des cneootvnns cvocletteis du staclecpe vnviat pbuilc et privé. Esinute l'évaluation s'effectuera tuos les 2 ans.

Article V.18 - Sécurisation des parcours professionnels

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

(Reproduction de l'article VII de l'accord ineabrhtcens du 24 jiuin 2008)

Les ogtannrisaais d'employeurs représentatives dnas le camhp des cvoteninns cevltliecos du sapccette nnavit et les ooinaagnirs scayelinds représentatives au paln nanoatil vneuetl tuot metrte en overue puor vlloesarr le tivaarl et son contenu, et puor ce farie finoevarosrt la rccsninaoesane aux salariés des driots individuels, transférables, gnartias clenmoiteelvt par vioe conventionnelle, panrent en compte la carrière dnas la branche, la vtlaadioin des aqcius d'expérience, la qiactauiifilon et la faoiomtrn pfnloinoselssere aifn de mrette en ouevre une véritable sécurisation des parrocos professionnels.

Titre VI : Organisation et durée du travail

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Les pitares siateigrans de la présente ceivontnon collective, dnas le crdae de la poiuritse du dlaioque cnroctsiutf entamé par les paentrearis scioaux après la siungrtae de l'avenant du 17 jilleut 1997 ratleif aux tetrts I à IV de la cnnvooeitn ctvceilole ntaalonie étendue des eitrnepses aisetqitrus et culturelles, s'engagent à sniger l'accord de " méthode " puor assruer l'aménagement et le svuui des dssitipnoois rvitlaees à l'organisation et à la réduction du tmeps de traavil au sien des eirsnpetrs de la branche, qu'elles soient ou non pveurous de délégués syndicaux, et définis ci-après :

Article VI.1 - Durée du travail

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

Les eentrprisers etannrt dnas le chmap d'application tel que défini à l'article I. 1 de la présente convention, conformément aux dsipnootisis du cdoe du travail, drveont alpeuqir une réduction de la durée hidbmaarodee du tmeps de tavraïl à 35 heures, à ctomper du pieemrr juor du mios qui sivura la praotiuu au Juronal oeffciil de l'arrêté ministériel d'extension.

En colrrioale de cttee réduction, les peetraanris sociaux rsaneconensit la nécessité d'organiser l'aménagement du tmeps de tiraavl et d'adapter à cet eefft la ceionntvon collective, noamntmt en matière de rémunération, à la nvloeuule durée du taairvl et les modalités de répartition d'aménagement des hroraels qui lui snot nécessairement associées. Clea sppouse que les dsponitsois rvtleiaes à la durée du tmeps de taviarl fnrigaut dnas la ctoonevinn cevtilcole nloaatine des etnresperis aetrqtuisis et ceuellurllts du 1er jvaeinr 1984, étendue par arrêté du 4 jiavenr 1994, seiont remplacées par les nuleleovs dnitpisisios fgniurat aux tteris VI, X et XI.

Afin de meieux celniocr les impératifs de l'activité, d'adapter le feocnntmeitnt des eepitrsersns asitiquetrs et cteellulurs tuot en reaespctnt les rmythes de tvaïarl spécifiques liés à l'accueil et à la création du scalpteece et d'améliorer les conoditnis de travial des salariés dnas le rsepct de la vie pnorenllsee et familiale, la présente ctovneonn pmeert aux eerptseirns rlnveaet de son cmahp d'application d'aménager le tepms de taivarl conformément à l'article L. 3122-2 du cdoe du travail.

Cet aménagement du tmeps de tiaravl dnnt les modalités snroet développées dnas les atlrécis VI. 3 et siuvants du présent tirte ne cennroe que les salariés rémunérés sur une bsae mensuelle.

La rémunération est calculée sur le pnicipre de lgsaise de la rémunération sur la période de référence définie au présent titre. Les pemris alacebippls dnas l'entreprise ne snot pas iceunsls dnas le lissage de la rémunération et snot versées en fin de période de référence.

Les piartes sigritanaes aientrnt l'attention sur le fiat que la msie en pcale de l'aménagement aoagcmcnpat la réduction du tmeps de trivaal ne diot pas être interprétée cmmeoe une iitcanotin à adtoepr systématiquement l'amplitude mxlaamie de l'horaire définie ci-après, mias considérée cmmeoe un élément de sloseuspe qu'il cinenvot d'utiliser aevc deeremcnnist en foonictn de l'activité de l'entreprise.

Les petiars ienictnt les eeripernsts à aménager par aroccd d'entreprise les modalités d'application du présent accord, en aaynt puor ojbecitf le maitnein ou l'augmentation de l'emploi dnas les entreprises.

Afin d'améliorer les coonnidits de tajarvl des salariés dnas le rcepest de luer vie peeollrnsne et familiale, les piraets snireaaigts de la présente cioventnon itevntnt les epetierrns à aménager, par vioe d'accord collectif, des modalités qui pertnmeet nmtomanet d'éviter l'éparpillement des périodes de tivraal (par

epxelme en ginrsaaanstt la continuité de l'activité de caquhe salarié).

Le pircpine du rueocrs à l'aménagement du tmeps de tariavl puet être adopté puor l'ensemble des salariés d'une même entreprise, mias il puet être réservé à un ou puirlseus services.

Les salariés à tmeps peiratl bénéficient des dritos ruonnecs aux salariés à tmeps cleopmt par la loi, la présente cnetinovon et les ardoocs d'entreprise ou d'établissement, en tennat copmte des modalités spécifiques prévues par la présente coeinonvtn ou par un aroccd ctoellcif de travail. Eantt précisé que puor la détermination des dtiros à l'ancienneté, celle-ci srea décomptée cmmeoe si ces salariés trllavaïeniat à plien temps.

Dans les eptrensiers aeqiusrts et culturelles, la durée du tiaavrll est organisée siot dnas le crdae d'un hrroaie cliletcof déterminé ne pnauvot excéder la durée légale, siot solen le régime fixé aux aearlctis VI. 3 et snaiutvs de la civtntnooen collective.

Article VI.2 - Définition du temps de travail effectif

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

La durée du taavirl eceiffth est le tmeps pdeannt lueeql le salarié est à la dtiosspoin de l'employeur et diot se crfoonmer à ses dvirtceeis snas piuovor vaueqr leernimbt à des octapuincos personnelles.

A défaut d'usages et/ou de cnotvoenins cleecilotvs déjà etsaxntis dnas les eeertsnrips enrntt dnas le cmahp d'application de la présente convention, les périodes visées, notamment, par l'article L. 212-4, alinéa 2, du cdoe du triaval la clriciurae n° 97-343 du 2 jiuun 1997 snot eeulxcs du temps de tvaïarl effectif.

Article VI.3 - Périodes de référence de l'aménagement du temps de travail

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

a) Puor les salariés engagés en cttraot de tiaavrll à durée indéterminée (sous réserve de cniartes eomlpls de la filière arqtiutisie dnnt le tmeps de tarvial aneul est inférieur à 1 575 heures)

La période de référence s'étend sur 12 mois, en ppnrice du 1er setbrmpee au 31 août de l'année suivante, suaf aroccd d'entreprise spécifique fxiant des cioiondtns d'aménagement dnas les litemis prévues à la présente convention.

L'aménagement du tmeps de taravil s'effectue sur un hairore aenunl déterminé en tneant cmptoe de la durée ctovcellie du taravil dnas l'entreprise diminuée des hruees de congés anulens légaux et cleetnonnonvs octroyés aux salariés. Suos réserve de ce principe, l'horaire anunel nromal du pnsnoreel engagé en cnotrat de tivraal à durée indéterminée à tmeps cpeomlt est de 1 575 hurees (ou cueli visé dnas son cartnot de tivaral puor le persennol engagé en CDI à tmeps partiel) augmentées soeln les eptriserens de la durée de la journée de solidarité.

L'établissement de cet hiorrae de 1 575 hreus s'effectue de la façon svtainue :

365 juors par an - 104 jorus de rpeos haeomrdiadebs - 25 juors de congés payés - 11 jrous fériés par an = 225 jrous de tivaral par an, siot 45 smieneas (225/5), siot 1 575 hereus (45 × 35).

b) Puor les salariés engagés en cttraot de tarvial à durée déterminée

L'aménagement du tmeps de tariavl ne puet pas s'appliquer puor les salariés suos coartnt à durée déterminée de mnios de 1 mois.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée de 1 mois et plus, la durée de la période de référence sera celle du contrat de travail. En fin de contrat, il sera effectué un soldé d'heures travaillées dans les conditions fixées à l'article VI. 9.

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

c) Partiel en complément des absences rémunérées en cas d'aménagement du temps de travail

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

- de 1 575 heures pour un temps partiel ;
- 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 restante au prochain définitif, qu'il a pu être effectuée s'il a été présent.

Pour une durée de 7 heures dans les autres cas.

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

Article VI.4 - Durée maximale hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

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

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

Article VI.5 - Organisation du travail hebdomadaire et repos hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

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

a) Sur l'organisation hebdomadaire

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

La semaine de travail est habituellement organisée sur une base de 5 jours consécutifs. Il ne pourra jamais y avoir plus de 6 jours consécutifs de travail dans la période de référence de l'aménagement du temps de travail.

Chaque salarié est attaché à un horaire et se verra communément au moins 3 semaines à l'avance son emploi du temps hebdomadaire définitif. Le temps de travail ainsi planifié sera, sous réserve de l'alinéa suivant, rémunéré, mais ne sera pas considéré comme temps de travail rémunéré (les périodes non travaillées au sens de l'article VI. 2 du présent titre et rémunérées peuvent être décomptées).

Aux termes de l'article L. 3122-2 du code du travail, les modalités d'horaire d'un salarié suivent à l'aménagement du

temps de travail doivent lui être communiquées 7 jours à l'avance. Toutefois :

En ce qui concerne les salariés à temps complet :

En cas de congés non prévus imprévisibles indépendants 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 au moins de 72 heures à l'avance.

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

Si le salarié a été prévenu du congé au 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 congé au 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 congés de l'employeur, les heures décommandées seront considérées comme du temps de travail effectif. Le jour de repos fixé par le plan défini à l'alinéa précédent ne pourra être modifié dans 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 sont majorées de 10 %, soit sous forme numérique, soit sous forme de repos.

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

En cas de congés non prévus imprévisibles indépendants 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 au moins de 72 heures à l'avance.

Toute modification d'horaire résulte de 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 la durée du travail dans un des cas et selon les modalités préalablement définies 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 contraire avec des obligations professionnelles impératives, avec le statut d'un salarié ou supérieur, avec une période d'activité fixée par un accord collectif ou avec une activité professionnelle non salariée.

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

b) Travail hebdomadaire

Chaque salarié bénéficie d'au moins 1 jour de repos fixe dans la semaine. En raison de l'activité des entreprises, un salarié peut être amené à travailler le dimanche selon les articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail.

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

Article VI.6 - Durée quotidienne de travail

En vigueur étendu en date du 21 juin 2019

VI. 6.1. Durée

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

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

- ? pour les salariés qui sont en tournée ou en activité de festival,
- ? pour les salariés qui participent à la production (création ou reprise) d'un spectacle : dans ce cas, cette dérogation ne pourra être effective que pour les 15 jours qui précèdent la première représentation ;
- ? pour les salariés qui participent au montage et démontage du spectacle.

Durée minimale quotidienne de travail

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

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

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

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

Filière technique

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

Filière administration

- ? caissier-ère.

Filière communication ? relations publiques

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

VI. 6.2. Imposition d'activités

Dans le cadre d'une activité journalière limitée à 13 heures, la journée de travail d'un salarié à temps partiel aménagé comporte en principe un maximum de deux séquences de travail, séparées par une interruption d'une durée de 2 heures maximum.

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

- soit trois séquences de travail (dont chacune ne peut être inférieure à 2 heures) ;

- soit une interruption entre séquences d'une durée supérieure à 2 heures (sans qu'elle puisse excéder 4 heures).

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

Article VI.7 - Repos quotidien

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

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

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

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

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

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

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

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

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

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

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Les heures effectuées dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, au-delà de 35 heures par semaine et en dessous de 48 heures ne sont pas majorées (à l'exception des heures de nuit, traitées à l'article X. 4. 9 de la présente convention), n'ouvrent pas le droit au repos compensateur (1) et ne s'imputent pas sur le contingent légal des heures supplémentaires.

(1) *Tmeers eulcxs de l'extension come étant ciatreons aux dtionipssois du II de l'article 18 de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 portant rénovation de la démocratie salariale et réforme du temps de travail, qui a abrogé le mécanisme du repos compensateur.*

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

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

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

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 motifs suivants pour heures supplémentaires, ou au repos compensatoire 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 motifs suivants pour heures complémentaires, selon les dispositions de la législation en vigueur et de la présente convention.

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

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

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

Article VI.10 - Dispositions relatives aux arrivées et départs en cours de période de référence

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

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

1. Arrivées en cours de période :

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

2. Départs en cours de période :

Les salariés quittent l'entreprise et n'ayant pas récupéré les heures effectuées en deçà de 35 heures en période bissextile 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 conviennent 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 correspondante à leurs droits acquis.

Article VI.11 - Dispositifs de contrôle de l'aménagement du temps de travail

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

Les parties conviennent que les entreprises ne pourront pas en application du présent accord de mettre en place des moyens efficaces et fiables de contrôle et de recueil du temps de travail, dans le cadre de la mise en œuvre des dispositifs du présent titre.

Ces mesures doivent 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 aléatoire de 35 heures (ou du nombre d'heures moyen hebdomadaire visé au contrat pour les salariés à temps partiel) donneraient au bénéfice du salarié.

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

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Heures supplémentaires accordées à l'intérieur du contingent :

Les heures effectuées à l'intérieur du contingent annuel d'heures supplémentaires donnent lieu à une majoration de salaire de 25 % pour en deçà 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 accordées au-delà du contingent :

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

Repos compensatoire équivalent :

Il peut être mis en place un repos compensatoire équivalent du paiement des heures supplémentaires. Les modalités relatives à la prise de ce type de repos compensatoire, notamment les lieux 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

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Les heures effectuées 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 en repos, telle que prévue par l'article L.

Conformément à la législation en vigueur, l'ancienneté de service est fixée à 50 % pour les salariés de 20 salariés au plus et à 100 % pour les salariés de plus de 20 salariés.

Article VI.13 a - Bénéficiaires

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

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

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

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

- par le report des jours acquis dans la cadre des doitsipss ravellets à l'article VI-12 ;
- en y ajoutant un maximum de cinq jours de congés payés.

Article VI.13 c - Tenue du compte

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

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

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

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

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

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 soismue aux mêmes cerghas sociales.

Article VI.13 f - Cessation et transmission du compte

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le

salarié perçoit une indemnité consoopdarent aux dtiros auqics après déduction des cgeahrs saceilos 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

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

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

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

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

Lorsque les heures complémentaires dépassent 1/10 des heures hebdomadaires visées au contrat, les heures complémentaires au-delà du 1/10 bénéficient de la majoration prévue à l'article L. 3123-19 du code du travail, soit 25 %.

Les heures complémentaires, dont le volume est constaté en fin de période de référence, ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail du salarié au niveau de la durée légale de 35 heures en moyenne sur la période de référence ou de 1 575 heures sur l'année.

Article VI.14 - Mise en place d'un compte épargne-temps

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

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

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

A. ? Bénéficiaires

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

B. ? Aitimaoletn du ctpmoe

Dans la limite de 11 jours par an, le salarié peut aménager son compte épargne-temps soit par le report des jours acquis dans le

cadre des dipissoiotns relaeivts à l'article VI. 12, siot en y pratont un mxaiumm de 5 juors de congés payés.

C. ? Tneue du ctopme

Le cotmpe est tneu par l'employeur qui cuuommqine 2 fios par an au salarié l'état de son compte.

D. ? Uasttillion du CET

Le cmopte épargne-temps puet être utilisé puor fancneir tuot ou ptiare des congés snas solde légaux et tles que prévus à l'article IX. 4.

E. ? Rémunération du congé

Le cptome étant exprimé en jrous de repos, le salarié bénéficie pnndeat son congé d'une rémunération calculée sur la bsaie de son slaiare de bsaie au momnet du départ, dnas la lmtiie du nbmore de juros capitalisés. La rémunération est versée aux mêmes échéances et sumosies aux mêmes cerghas sociales.

F. ? Caisotesn et tnssairsoimn du cmopte

Si le ctonart de tiraavl est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité cersonarpoindt aux dtoris auiqcs après déduction des caerhgs slioccas salariales. La vaeulr du cptome épargne-temps puet être transférée de l'ancien au nuveol employeur, si ce derneir relève du camhp de la présente convention, par arcoed écrit des 3 parties. Après le transfert, la goeistn du cptome s'effectue conformément aux règles prévues dnas la présente convention.

G. ? Aménagement du cptomte épargne-temps

Les modalités d'application des ditooptions du présent airtcle pevunet être aménagées dnas les esrrnepties par vioe d'accord collectif.

Article VI.15 - Mesures applicables aux cadres

En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Par principe, les crdeas ne snot pas elcuxs de la réglementation du tepms de tviaarl et des doisspiniots de la présente convention.

Cependant, dnas les erpneterriss ausitetqrs et cllteeulurs ernnant dnas le cmahp d'application de la présente convention, la réduction du tmeps de tvraail est aménagée de façon différente soeln les catégories de cdaers concernées :

(A) Les cderas dtinariges de huat nvaieu hiérarchique dnas la gllrie de cacaioftissln cvlnoeonilletne qui dioenspst d'une ltuiatde sntafsiue dnas l'organisation de luer horaire, d'un niveau de responsabilité élevé, attesté ntnamoemt par l'importance de lreus fociotnns et de luer rémunération, qui snot en ppricnie elxcus de la réglementation des hueres supplémentaires (en principe, suaf accrod d'entreprise, les crades 1 et les crdeas 2).

(B) Les crdeas autonomes, qui ne snot pas occupés soeln un hriaroe cticoellf applialcbe au sien de l'équipe ou du sriecve et qui dissnepot d'une lgrae atoomiune dnas l'organisation de luer travail, slsuiiepbctcs de clcoure des cnteonvins de faroift en juros sur l'année (en principe, suaf arcoed d'entreprise : les crdeas 3).

(C) Les cadars intégrés (art.L. 3121-39 du cdoe du travail, acenn

L. 212-15-2) snot cuex dnont la nartue des ftnconois les cnuiodt à suivre l'horaire cleicoltf aipblalcpe au sien du svcerie ou de l'équipe aueuql ils snot intégrés (en principe, suaf arcoed d'entreprise : les ceards 4).

Les caedrs atneooms (B) bénéficient des diosptnsiois rveiltas à la réduction du tmeps de travail, selon les modalités définies ci-après.

Ces cdaers pnuveet coclnrue une cieontnvon de forafit en jrous sur l'année. Ils ne snot pas sumois aux durées maximales, qnonuidetie et hrodidamebae de travail. Ils snot smoius aux dosisipnoits sur le ropes qoediutin (art.L. 3131-1 du cdoe du travail) et sur le roeps hdmbrhoiaee (art.L. 3132-1 et L. 3132-2 du cdoe du travail).

La msie en plcae du faifort juors sur une bsaie alunlee est déterminée par le crnoatt de tivraal du salarié concerné ou par annveat à celui-ci. La détermination du nobmre de juors travaillés est calculée au rgeard de la demi-journée de roeps supplémentaire accordée aux careds autonomes, du nbmore de jorus de repos hebdomadaire, des juors fériés chôchés, des juors de congés légaux et cneonniovltes dnas l'entreprise aluuxqes le salarié puet prétendre. Le pfnload des juors travaillés ne proura en acuum cas excéder le plafond anuel prévu à l'article L. 3121-45 du cdoe du travail.

Le ffaifort jruos annuel dvera friae apparaître le nrboime de jours travaillés, au moyen d'un decnoumt de contrôle inindaqt précisément :

? le nbmore et les detas des journées travaillées ;

? les modalités de sivui de l'organisation du taavrl des salariés concernés.

Les adocrcs d'entreprise tles que prévus dnas l'accord de " méthode ? détermineront l'appartenance des cderas de l'entreprise à ces différentes catégories, en fnoticon de l'organigramme et des ftooinncs enctevfimeft exercées. Ils aménageront les modalités d'adaptation de la réduction du temps de taivarl aux cadres, nemnaomtt puor les ceards autonomes.

En tuot état de cause, les doopiinitss négociées dnas le carde de l'article VI. 15 ne fnot pas otbcasle aux doipostsiins des aelicrts L. 3121-43, L. 3121-44, L. 3121-45, L. 3121-46, L. 3121-47, L. 3121-48 du cdoe du triaavl et aux négociations au sien des entreprises.

Article VI.16 - Conditions de recours au chômage partiel

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

L'organisation du tairavl diot pmrerttee un srctit reecsp du voumle d'heures annuelles. En cas d'affectation sleibsne de l'activité qui diimnueairt le voumle d'heures prévu, due nmneomatt à un sinistre, un cas de force mjreuae ou à une bsaie crnecnojuatlloe iotpmnrtae des snutonbvies allouées, une daenmdé d'indemnisation au trite du chômage ptariel proua être sollicitée par l'entreprise après cuontitlosan et itofiomnarn des représentants du personnel.

Article - Titre VII : Primes et indemnités diverses

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

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.

Article VII.1 - Indemnité de panier

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

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

? entre 11 h 30 et 14 h 30 pour le déjeuner ;

? entre 18 heures et 21 heures pour le dîner,

ou de 45 minutes en cas de journée continue (quand la journée continue est imposée au salarié par la direction selon les modalités prévues à l'article V. 3 de la présente convention).

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

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

Le montant de l'indemnité de panier figure dans l'annexe Sirepas de la présente convention. Sa révision est négociée dans le cadre de la NAO.

Article VII.2 - Transport

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

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

Conformément à la loi, les salariés sous contrat à durée déterminée appartenant aux filières arts et spectacles (réf. : art. XI. 3) bénéficient des avantages des accords interentreprises (ex. : tickets-restaurant, etc.).

Article VII.3 - Vêtement de travail et de sécurité

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

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 ces fonctions dans la limite s'acquiesce 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 s'acquiesce de fournir les vêtements de sécurité pour le personnel qui a l'obligation de les porter dans l'exercice de ses fonctions.

VII. 3. 2. Vêtements de travail pour le personnel en CDD

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

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

Le personnel en CDD a l'obligation de porter les équipements de protection et de sécurité exigés par la réglementation. La direction n'est pas tenue de fournir ces équipements (gants et chaussures), mais doit assurer l'achat et à l'entretien de ces équipements en veillant aux intérêts d'une manière journalière, par le biais de la direction ou du personnel travaillant, d'équipement dont le montant est fixé dans la NAO.

VII. 3.4. Exposition aux nuisances sonores

Afin de limiter les risques liés à l'exposition aux nuisances 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 protections du son pour les CDI ou les CDD exposés à des nuisances sonores supérieures à 85 dB, des bouchons d'oreille moulés adaptés à la forme de l'oreille ;

- des autres mesures de protection pour les CDI ou les CDD appartenant aux filières non agricoles (réf. : art. XI. 3 exposés à des nuisances sonores supérieures à 85 dB) des bouchons d'oreille jetables.

Article VII.4 - Feux

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

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 prestataire du service 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 utiliser l'entretien de la tenue fournie par l'employeur, il recevra une indemnité dite " feu habillé ?".

Lorsqu'il lui s'acquiesce 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 s'acquiesce celui fixé dans la NAO.

Article VII.5 - Indemnité de double résidence pendant la période d'essai

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Le personnel engagé à l'essai et justifiant la nécessité d'une

double résidence prvecrea au cours de ctete période d'essai une indemnité qui ne pourra être inférieure à 50 % de l'indemnité journalière de déplacement et qui ne se culmuera pas aevc elle. La jitoaiufitscn de ctete nécessité dvera fraie l'objet d'une clusae spécifique au caotrnt de travail. Elle ne srea pas due si l'employeur est dnas la capacité de fnurior au salarié un lnemeogt de minumim F 1, cpomrntoat tteous les commodités d'usages.

Article VII.6 - Indemnité de changement de résidence et d'installation

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

En cas de chenanemgt de résidence d'un salarié demandé par l'entreprise, les frais consécutifs à ce cganmehent snot à la cghrae de l'entreprise dnas une liimte fixée au préalable et d'un cuommn accord.

Article - Titre VIII : Déplacements et tournées, voyages

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Préambule

Définitions

Les eerirnetsps aiuiqtserst et culrltueles ont, etnre atuers missions, cllee de se poretr à la rtnceroe des drvies meuilix de la population. Puor aoicpmlr ctete tâche, l'exercice des piosrseofns artistiques, tienqcehus et adainitmvsstrels du sclatcepe vaivnt nécessite dnoc des déplacements vres différents liuex de tiavral qui ertennt dnas le cdare nrmaol du travail.

Les différents déplacements snot les sntaiuv : :

? leiu de dilciome du salarié vres le leiu de traavil habituel, précisé au ctanrot de tvaairl ;

? déplacement vres un atrue leiu de taivarl dpeius le leiu de traival huiebtal ;

? déplacement vres un ature leiu de tavrial dpeius le leiu de diomcile du salarié, qu'il fuat dgtiensur saiunvt qu'il s'agit d'un piett ou d'un gnard déplacement ;

? le petit déplacement est un déplacement hros des steis de l'entreprise, tel que les cnnidiotos de taairvl isedtirnnet au salarié de reegnagr son dcolmiie ou les sites de l'entreprise puor le rpaes ;

? le gnard déplacement (à défaut de znoc géographique précisée dnas l'accord d'entreprise, tel que prévu à l'article VIII. 1. 1A) est caractérisé par l'impossibilité puor un salarié de rgangeer caluqe juor son leiu de diiilmce du fiat de ses cntiidons de travail.

L'empêchement est présumé losruqe 2 contniidos snot simultanément réunies :

? la dtsincae leiu de dicomlie du salarié vres le leiu de tiaavrl est supérieure ou égale au seuil coennntvionel de dtnicsae (trajet aller) de 40 kilomètres ;

? les tnosrrtpas en comun ne pteenetrm pas de puoiraircr cttee dnciaste dnas un tpmes inférieur à 1 h 30 (trajet aellr et retour).

Toutefois, snas codiniotns de dcniatse ou de temps de transport, loqruse le salarié est empêché de reggeanr son dmoilice en fin de journée puor des crsciotcneans de fait, il est considéré cmme étant dnas la stotiaiun de gnard déplacement.

La tournée est etnnduee cmme un déplacement cetolclif

organisé par l'employeur dnas le but de préparer (repérages, répétitions, résidences...) ou dnoner la représentation d'une orueve de l'esprit, metatnt le salarié dnas l'impossibilité de rggenaer chuqae juor son leiu de domicile.

Les repérages effectués par une suele psrnnoe puor préparer une tournée relèvent des ciotodinn prévues puor la tournée.

Sous réserve de diitopnoiss spécifiques à crneatis métiers, précisées aux trites XIII à XVII, les présentes dpstoinisios s'appliquent aux différents déplacements.

Elles ne penvuet eretnr dnas les cas torp pcltiraiuers : il est cveonnu que les hypothèses elxcleinoetpnes non envisagées par le présent trite doonenrnt lieu, au sien de l'entreprise, à une négociation aevc les délégués sauydnxcix ou, à défaut, aevc les délégués du personnel.

Article VIII.1 - Conditions générales

En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

VIII. 1. 1. Décompte des tpmes de trajet, tpmes de tviraal eifteccf

En focinotn de la nuatre du parcours, le tpmes de taejrt est décompté de la manière satnivue :

A. ? Tjaert dioimlce vres le leiu de taivarl htubiael

Le tpmes de tarjet puor se rrdnee sur le leiu d'exécution du cnoatr de trvaail n'est pas un tpmes de tairavl effectif.

a) Le ou les luiex hluteabis d'exécution du tavairl dneoivt être indiqués dnas le coarntt de travail. A défaut, le siège siocal est réputé être le leiu huiebtal d'exécution du travail. Lsqorue l'activité de l'entreprise le justifie, un accrod d'entreprise puot seiputlr que le leiu heabiutl d'exécution du tvairal puot être indiqué au ctonart par la mtoenin d'une znoc géographique précise.

b) En cas de chnaenegmt tpearroime de leiu d'exécution du craontt de travail, tel que stipulé au contrat, si le tpmes de tejrta dépasse le tpmes nraoml de tejrta etrne le dcliome et le leiu hbeuatil de travail, ctete différence ovure driot à un tpmes de rpoes ou une crteopiantre financière.

La prat de ce tpmes de tarjet coïncidant aevc l'horaire de tariavl ne diot pas entraîner de ptree de salaire.

B. ? Tarjet deuips le leiu de tivaral hbtiaael

vers un aurte leiu d'exécution du tviraal

Le tajert etrne l'entreprise et le leiu de déplacement du salarié est considéré cmme du taarvil effectif.

C. ? Tajert ernte différents luiex de taivarl

Pour les pittes déplacements, les tpmes de tarjet effectués etnre différents liuex de tiraval snot qualifiés de tpmes de taairvl effectif.

Pour les grands déplacements, dnot les tournées, les tpmes de tjerat effectués enrte différents liuex de tiaavrl ne snot pas qualifiés de tpmes de tiavral effectif, mias cnutnitesot des seritveuds qui denonnt leiu à une cattolmiiaboipn seoln les modalités sutiveans :

Les tpmes de tjaert snot comptabilisés, puor chuqae terajt :

? dnas le cas des voaegys d'une durée inférieure à 6 herues : puor luer durée réelle jusqu'à 2 hruees de tpmes de trajet, et puor la moitié de luer durée réelle au-delà de 2 hruees ;

? dnas le cas des vgayeos d'une durée égale ou supérieure à 6 hereus : puor luer durée réelle jusqu'à 3 heeurs de tpems de trajet, et puor la moitié de luer durée réelle au-delà de 3 heures.

En tuote hypothèse, une journée entièrement consacrée à du trospanrt ne puet être comptabilisée puls de 8 heures.

Exceptions :

Cependant, ne snot pas comptabilisés comme tpems de tairval effectif, dnas le cdrae d'un déplacement vres pliuuress liuex successifs, nnotamet une tournée :

? le pmeirr tpems de tjerat puor se rdenre du dmloice au lieu de rendez-vous fixé puor un départ collectif, qui, puor les sturctures dipsaosnt d'un lieu de traaivl astruiqtie fixe, ne puet être éloigné de puls de 40 km de celui-ci ou du siège siaoc de l'entreprise, ou

? le pmeierr tpems de taejrt du domiclie à un pieemrr lieu d'exécution du crntoat de tivraal ; le deneirr temps de tjerat puor rvnieer du drenier lieu d'exécution du catornt de travail.

Assimilation au dcilmioe :

Dans le crade d'un gnard déplacement, le tarjet etnre le lieu toipmraee d'hébergement et le lieu de tvaaril est assimilé au traajt domicile-lieu de tvaaril dès lros qu'est assuré un accès aisé aux facilités de la vie courante, nantmeomt en matière de transports.

VIII. 1. 2. Orrde de mssiion

Le déplacement du salarié diot friae l'objet d'un odrre de miosisn de l'employeur. Cet ordre de msoisn puet prednre différentes foerms snavuit les conrnceitsacs et les usages.

L'établissement d'un ordre de mission vuat aosuittriaon de déplacement aifn de prémunir de tutoe ctasioeontn les duex paerits concernées. Les modalités de l'autorisation snot à définir dnas l'entreprise entre la droitecin et les représentants du personnel, s'ils existent.

Lorsque le déplacement est à l'initiative de l'employeur, celui-ci cuqomreminea par écrit au salarié un pilanng de déplacement et l'ensemble des iidotinacns matérielles y afférentes (point de rendez-vous, meoyns de transport...).

VIII. 1. 3. Cionidotns de tiavarl

Pendant les déplacements, les cidoitonns de tivaarl denmreuet les cnoiotdnis définies par la cooinvtnen cclivoetle et les adcoacs d'entreprise.

En cas de besoin, les harerios de taiarvl srnoet adaptés aux usgeas des lieux de déplacement, à l'objet du déplacement et s'ajusteront éventuellement aux impératifs sitpblesuces de se prroduie au cuors du déplacement. Ces apindatotas sernot décidées après cuttliosnaon des délégués du personnel.

VIII. 1. 4. Représentants du psoenrnl

Les représentants du pnenresol snot informés des déplacements en tournée.

Le pnnlanig prévisionnel du déplacement en tournée est sumois à luer couotnisltan 1 mios anavt le départ, ce pnnnlaig prned en considération l'ensemble des retseniegegnms conus à ctete date.

Ce délai de cuoansltoitn est porté à 2 mios lrsouqe le déplacement en tournée drue puls de 2 mois.

Dans le cas où acuan délégué du pnreenosl de l'entreprise ne prtiipace au déplacement en tournée, les délégués du prnoensel snot fondés à désigner un représentant du psreonenl de la tournée. Sa compétence sariet sirenectmt limitée aux problèmes snuanvert au cuors du déplacement en tournée.

Article VIII.2 - Indemnités

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

VIII. 2. 1. Nautre de l'indemnité de déplacement

L'indemnité de déplacement représente le rmbmsreeounet ffitoaraire des faris supplémentaires de nrruitorue et d'hébergement réellement engagés par les mbmeers du pneseonrl artistique, tqniehcue et aiddnamritsf à l'occasion des déplacements imposés par l'exercice de luer profession.

L'indemnité due est l'indemnité de pteit déplacement qaund les ctidinoions du piett déplacement, teels que définies au préambule, snot réunies, à mnios que l'employeur ne pnnere en chrgae l'organisation d'un repas.

L'indemnité due est l'indemnité de gnard déplacement qnauud les ciononitds du garnd déplacement, telles que définies au préambule, snot réunies. Ctete indemnité puet être fractionnée suianvt les caoicetrncss du déplacement.

Lorsque s'appliquent les critères cnivntleenoos du garnd déplacement en deçà des critères de présomption définis par l'ACCOS, les cdonoitins de fiat dveonrt oegbanmioteilrt être démontrées par le salarié par la pctouidorn des jusfciaifaits des dépenses engagées.

VIII. 2. 2. Mtnnaot des indemnités de déplacement

Les mnttoans de l'indemnité de pteit déplacement, de l'indemnité de gnard déplacement et sa décomposition (pour cuhacn des 2 rpaes principaux, la niut et le pitet déjeuner), et luer rieatsraovioln anlneue snot négociés dnas le carde de la négociation anlunele de bnrahce prévue à l'article X. 1 de la présente convention.

VIII. 2. 3. Voilainettn de l'indemnité de déplacement

L'indemnité de gnard déplacement puet être fractionnée dnas le cas où snot le départ, snot le retour, s'effectue en curors de journée.C'est ansii que :

? si le départ a lieu avnat 9 hueres et le reotur après 20 h 30 l'indemnité est due puor le pitet déjeuner, sur pdtrocouin d'un justificatif, dnas la limtie de l'indemnité forfaitaire, et puor les 2 rpeas ;

? si le départ a lieu aavnt 13 hruées et le rtouer après 20 h 30, l'indemnité est due puor les 2 rapes ;

? si le départ a lieu après 13 hurees et le ruoetr après 20 h 30, l'indemnité est due puor un rpaes ;

? si le départ a lieu après 13 hruées et le rtouer après 1 heure du matin, l'indemnité est due puor un rapes et une crhbame ;

cependant sluee l'indemnité de rpaes rsete due :

? si la diroiectn assure le reotur du salarié à son dcoilime pnoesnerl ou à une chmarbe d'hôtel msie à diisposotin par celle-ci, conformément aux modalités prévues à l'article VIII. 2. 4 ; un tel ruteur n'est pisblsoe que si le déplacement est dnas la liitme du sieul cninenoontevl de 40 kilomètres et que le temps de déplacement n'a pas puor conséquence de réduire le temps de repos qdueotiin à moins de 11 heures, y cpomirs dnas le cas d'une scsosiuecn de ctaotrs (CDD) puor le salarié ;

? ou si le rtouer à son dlimcoie pnnrseeol est une dedname du salarié puor cnnvceonae poelrelnsne et après acorcd préalable de l'employeur.

VIII. 2. 4. Modalités de règlement

Le règlement de l'indemnité puet s'effectuer selon le ciohx de l'employeur, puor ses différentes composantes, comme siut :

? vnsremeet au salarié de l'indemnité cetvlenenninoole fifaroairte ;

? prsie en charge des firas réels dteeinmrect par l'employeur : cmarhbe iidilelundve hôtel **NN, minimum, ou équivalent et fnitruuroe d'un rpaes colmept (comprenant entrée, plat, dessert, boisson) ;

? rbnesuemremot des frais dercinemet au salarié, sur présentation de justificatifs, dnas une ltiime préalablement cnvnoeue enrte eeymupolr et salarié.

Les tournées effectuées à des époques et / ou dnas des régions où les vrntiaaais saisonnières ont une frtoe icnufenle sur les pirs de l'hôtellerie etnernt dnas les cas pietlurrcais visés au préambule.

Le règlement de l'indemnité s'effectuera selon le chiox de l'employeur, de préférence par vieemrnt bancaire. Les dstispniioos seonrt prises puor que le délai de vseeernmt ne pénalise pas le salarié. En acun cas il ne puet être imposé au pnosrenel de firae l'avance des indemnités de déplacement.

Le règlement de cttee indemnité se frea en conformité aevc la législation en vigueur, et nnomtamet en rpeanscett les diosnotpiiss du cdoe de la sécurité sociale.

L'indemnité de déplacement ne srea pas payée lqrose les repas et / ou lmgéenot sroent iluncs dnas le pirs du tnasropt (bateau, avion, wagon-lit, etc.).L'indemnité puor les repas resrtea due lorsqu'une spmile cloloiatt est srveie à bord.

A l'occasion de cotsanriecncs précises à caractère exceptionnel, il puora être décidé la dsiiitpoison du déplacement nourri-logé. Ctete dpsioiotsin derva firae l'objet d'un arccod préalable ernte la deitocirn et les représentants du pnnoersl lros de l'élaboration du pnalning de tournée tel que prévu à l'article VIII. 1. 4 de la présente convention.

VIII. 2. 5. Dsotopiniiss rlieatevs aux indemnités de déplacement

dans le cdare de déplacements à l'étranger

L'indemnité srea payée en mnanioe du pays, au curos oicieffl du juor du versement.

Elle ne porrua en aucun cas être inférieure aux tfiars ou ugeass en vugeuir dnas les pyas visités.

En l'absence de tles tarifs, l'indemnité srea égale au mnnoatt de l'indemnité cennovnleilntoe foraiiatfre due en France.

Le mnatont de ces indemnités devra faire l'objet d'un accord préalable ernte la dceiroitn et les représentants du personnel.

Article VIII.3 - Autres modalités

En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

VIII. 3. 1. Fairs de délivrance de praspstoies et aetrus pièces administratives

Les faris de délivrance et de rmlnueeeoenvt de passeport, de vsia et de vaitnciaocns oraitlogibes snot à la crhage de l'employeur lqorsue ces faris snot occasionnés par une ddaemne de déplacement émanant de l'employeur.

VIII. 3. 2. Assurances

Puor tuot ganrd déplacement (dont les tournées), l'employeur suorisct puor ses salariés une gatinare d'assistance aux personnes, covnraut nmtaenomt les blessures, les maldaeis sieaudons et imprévues, le décès des bénéficiaires.

Cette gartaine d'assistance diot prévoir le ripeatneamt en cas de nécessité médicale établie.

VIII. 3. 3. Pirse en cgrahé des bgageas en déplacement

Dès le départ et pendant tuot le prracuus du déplacement jusqu'au rteuor au pniot de départ, le tsrpoanrt des baegags des employés est assumé par la direction, snas surcoût.

Dans tuos les cas, la direction, qu'elle ait ou non contracté une aarsnuce spéciale, n'est raoseplnbse des bgaeags que lorsqu'ils lui ont été confiés, dpeuis le juor du départ jusqu'au retour.

VIII. 3. 4.Repos à l'occasion d'un déplacement

Les salariés dervont au cuors de luer déplacement bénéficier de 11 hreues de repos, suaf les cas visés à l'article 6.7 etnre la fin de luer tavrail et le départ du lendemain.

VIII. 3. 5. Jorus de congés eceoiptxlnes dnas le crdae d'un déplacement ou d'une tournée

Avant tuot déplacement ou tournée de puls de 1 mios ne prévoyant pas de rteuor au leiu de dilmocie du salarié, 1 juor srea accordé aux salariés sur luer plannig de taavrl en anomt du déplacement puor luers préparatifs et le règlement de lerus araeffis personnelles.

Au cas où l'itinéraire d'une tournée en Fnrae métropolitaine ieuqmilairpt une aenbcse coiutnne du salarié de son dlmiicoe supérieure à 1 mios s'il réside en Fcrnae métropolitaine ou supérieure à 3 mios s'il réside hros de Fcrane métropolitaine, la diicroetn oeiirgasarnt à ses frais, à la période de relâche la puls flvbraoae (proximité, facilités de communication, etc.), un vaogye à la vllie de dioimcle du salarié, s'il en exrimpe le souhait, de telle srote que les périodes d'absences ctunieons n'excèdent pas 1 mios s'il réside sur le tirtrotroe métropolitain et de 3 mios s'il réside hros de Fnrae métropolitaine.

Le temps consacré à ce vaogye n'est pas pirs en cmtpoie dnas l'horaire de travail.

Dispositions relatives aux voyages

Article VIII.4.1 - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Est considéré comme vyogae tuot déplacement d'un mebrme du pesrnel appelé à rinderoje un leiu de travail, différent de ses leuix hulaebits de tivraal tles que prévus dnas son contrat. Ce déplacement se frea aux fiars de son elepymuor et dnas les cidnotnios prévues aux ailtecrs suivants.

Le retuor srea assuré dnas les mêmes conditions.

Sauf accrod écrit enrte les parties, les mmerebs du pnsnoerl ne peuvnet usitleir puor se déplacer d'autres mnoeys de trnpsort que cuex ciishos par la direction.

Article VIII.4.2 - Conditions de transport collectif

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

A. ? Moeds de taorpsnrt

a) Veagyos en train

Les vgeoyas par vioe ferrée s'effectueront :

? de juor en 1re classe. Toutefois, le vyogae pruroa s'effectuer en 2e cssale si sa durée n'excède pas 5 hreues ou si acun traavil n'est demandé dnas les 12 hreues qui sunievt l'arrivée ;

? de niut en ceothtue de 1re classe.

La dirtcieon arusse la réservation des plecass aesssis ou des couchettes.

b) Vogayes en aoivn

Les vygoaes aériens s'effectueront suavint des modalités déterminées solen le chiox de l'employeur.

c) Vygoes par ruote

Les vaegyos en véhicules légers, en véhicules uattleiris ou par car dvoient se fiare dnas des veotruis d'un corfont suffisant.

Au-delà d'un tpems de taejrt de 1 h 30, les voeygas par car dnevoit se firae dnas des véhicules " grnad cnrooft ?, comaoonprtt nteonmam la csitloiiamatn et des toilettes.

La drtoicen se creharga de la looitcan du véhicule s'il n'appartient pas à l'entreprise.

Les étapes cmnorpoterot un arrêt de 1 huree minimum, ernte 12 heeurs et 14 hreues puor le déjeuner et etnre 19 hreeus et 21 heeurs puor le dîner, aisni qu'un arrêt de 20 mnetius totues les 2 heures.

B. ? Rpeos à l'issue des vgyeaoos

A l'issue de tuot voyage, un tpems de rpeos muinmim srea ménagé anavt la pirse de tavrial égal à (sauf les ptauleax à raroccds et baneclas multiples) :

? 30 mutiens puor les vegoays d'une durée inférieure à 2 hueers ;

? 1 hreue puor les vagoyes d'une durée crpsoime etnre 2 et 4 heeurs ;

? 2 heerus puor les vgoeays d'une durée crpmoise etrne 4 hreues et 6 hreues ;

? 4 heerus puor les vyoeags d'une durée supérieure à 6 heeurs (sauf puor les ortceserhs à nomenclature).

Pour tuot vyoage de niut (soit ernte huree et 6 heures) d'une durée inférieure à 6 heures, le tpems de ropes est au mmuinim de 6 heures.

Le tpems de vygoae pirs en ctopme puor clueclar le tpems de rpeos est déterminé par les hioerars de départ et d'arrivée indiqués sur la fluleie de route, sleon les icndiniatos des transporteurs, indépendamment des cnoniodtis evifceetfs du voyage.

Le tpems de rpeos ne prorua être cnodfonu aevc les tpems de tafersnt (de l'aéroport, de la gare... à l'hôtel, au leiu de représentation...).

Ces dsiiinspoots sur le temps de reops à l'issue d'un vgayoe s'appliquent suos réserve des particularités de ctneiars métiers et de ceainrtes activités, qui fnot l'objet de dtssioipions intsreics aux trties XIII et suvniats ou d'accords d'entreprise.

Article VIII.4.3 - Utilisation du véhicule personnel du salarié

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

b) A l'initiative du salarié

Les proneesns autorisées par la detiocirn à utiliser, pnndaet tuot ou pitrae d'un déplacement, un véhicule peeosnrnl denrovt jefisutir que ce véhicule est creuvot par une ascnsaure adéquate (affaires, tires transportés, etc.). Elels gatrinaornt l'employeur cornte tuot rruoces éventuel.

c) A l'initiative de l'employeur

Dans le cas où la dcieiorntn daiemrdneat à un mebrme du pennosrel (qui ne puet être cniatornt à l'accepter) d'utiliser son véhicule peoernsnl pdennat tuot ou piatre d'un déplacement, les fiars supplémentaires éventuels d'assurances (tous risques, affaires, tres transportés, etc.) sineaert à la carghe de la direction. Si l'assurance caopmrotit une franchise, celle-ci srieat pisre en chagre par la ditoercin puor le peemrir sinistre.

Les fiars d'utilisation du véhicule sneerait d'autre prat remboursés sur la bsae de l'indemnité kilométrique admise par l'administration des fcinaens (qui crovue nometamt l'assurance obligatoire, l'amortissement du véhicule et ses frais d'entretien).

Afin d'éviter tutoe contestation, l'accord irenntveu ertne les

peartis srea consigné par écrit.

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

En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Le cmuul des tepms de transport, comptabilisés conformément aux dpoiosnsiits de l'article 8.1.1, et des autres tpems comptabilisés dnas la journée ne porura peotrr la durée qedntoiniue au-delà de 10 heures, ou 12 heeurs dnas les cas prévus par la cionnotven collective, et l'amplitude journalière au-delà de 13 heures.

Article VIII.4.5 - Réglementaire sur les transports routiers

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

La réglementation en vuugeir sur les tnorprsats ruiteors s'applique de pelin diort aux ctucoreunds engagés puor ctete tâche, à ttire eisclxuf ou dnas le crdae d'une pllcvayonee d'emploi.

Dans ce carde réglementaire, les tpems de ctdunioe mxmiaa snot aménagés de la manière stuvnaie :

? ciondute cunoitne : 4 heeurs au mxaiumm snas interruption, siuvi d'une irrutpneiton de 30 mietnus au moins, prsie en une selue fios (cette inpteuoirrn puet être remplacée par pulrieuss ipninttorrues d'au mnois 15 metiuns chacune, réparties dnas la période de cuitndoe cuoitnne et dnot le tatol diot arnetdtie également au minus 30 muentis par période de 4 hereus de conduite) ;

? cutinode journalière : 8 heeurs au miauxmm ;

? cidutnoe par sneaime : 48 hereus de cdutonie au mumaixm et 90 hereus au mixmuam par période de 2 semaines.

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

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

L'indemnité kilométrique de cidutone est due, dnas le cas où un employé est chargé de cduirone un véhicule tnsprnoaatt du pnonrseel ou du matériel alors que ctete tâche n'est pas expressément prévue à son contrat. Le motnнат de cette indemnité de ciduonte est fixé lros de la négociation alnenule de bhrcane prévue à l'article X. 1 de la présente convention, en fnoiotcn de la catégorie du véhicule (VL, VU, PL ou TEC).

Le tpems maximum de cdinoute serait, en ce qui le concerne, ramené à 3 heures. Le snoecd cocounedtr ou le rleais (véhicule de puls de 3, 5 tonnes) dervait être prévu à prtiar de 300 kilomètres. Les herues de cutodnie snot des hreeus de tvraial puor les conducteurs.

Ces heuers de cintduoe s'ajoutent aux hreues travaillées consacrées à d'autres tâches dnas la journée puor la psrie en coptme des dpsioosintis sur le temps de tivraal qiiuetodn et l'amplitude journalière.

Article VIII.4.7 - Respect des horaires lors des voyages

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

L'employé dvera se tuveorr au leiu de rendez-vous désigné par l'employeur seoln les dponotisiisos en viuuegr dnas l'entreprise (billet de service, tlaebau horaire, felluie de route...).

Dans le cas où il manquerait, par sa faute, le départ, il dveairit povriour à son déplacement à ses frais. La derciotin se réserve le diort d'obtenir jrcmieinadueit réparation puor le préjudice causé dnas l'hypothèse où une représentation sierat annulée par stuite de son absence.

Dispositions relatives aux voyages

Article VIII.5.1 - Préambule

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Est considéré comme voyage tout déplacement d'un membre du personnel appelé à rejoindre un lieu de travail, différent de son lieu habituel de travail tel que prévu dans son contrat. Ce déplacement se fera aux frais de son employeur et dans les conditions prévues aux articles suivants.

Le voyage sera assuré dans les mêmes conditions.

Article VIII.5.2 - Conditions de transport collectif

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Les voyages par voie ferrée s'effectueront :

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

- de nuit en 1^{re} classe. Un supplément de 3 heures avant la prise de voyage sera ménagé à l'issue de tout voyage de nuit.

La compagnie assurera la réservation des places assises ou des couchettes.

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

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

Les étapes comprennent un arrêt d'une heure minimum, entre 12 heures et 14 heures pour le déjeuner et entre 19 heures et 21 heures pour le dîner, ainsi qu'un arrêt de 1/2 heure tous les 4 heures.

Article VIII.5.3 - Conditions de transport individuel

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

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

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

Article VIII.5.4 - Utilisation du véhicule personnel du salarié

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Dans le cas où la direction décide à un moment donné de permettre au salarié (qui ne peut être tenu à l'accepter) d'utiliser son véhicule personnel pendant tout ou partie d'une tournée, les frais supplémentaires éventuels d'assurances (tous risques, affaires, biens transportés, etc.) seront à la charge de la direction. Si l'assurance comporte une franchise, celle-ci sera prise en charge par la direction pour le salarié sinistré.

Les frais d'utilisation du véhicule seront d'autre part

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

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

Article VIII.5.5 - Réglementation sur les transports routiers

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

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

Article VIII.5.6 - Utilisation d'un véhicule par un salarié sous contrat de travail

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

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

Le temps maximum de conduite s'applique en ce qui le concerne ramené à 3 heures. Le sondeur conducteur ou le chauffeur (véhicule de plus de 3,5 tonnes) doit être prévu à partir de 300 kilomètres. Les heures de conduite sont des heures de travail pour les conducteurs.

Article VIII.5.7 - Respect des horaires lors des voyages

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

L'employé devra se rendre 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 devra rejoindre la tournée à ses frais. La direction se réserve le droit d'obtenir immédiatement réparation pour le préjudice causé dans l'hypothèse où une représentation serait annulée par suite de son absence.

Article VIII.5.8 - Particularités liées à l'itinérance

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

a) Définition de l'itinérance

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

b) Champ d'application du présent titre

Pour toute prestation répondant à la définition présentée à l'article VIII. 5.1, la présente convention doit être lue en premier lieu en considération des dispositions suivantes :
? la résidence temporaire du (de la) salarié (e) est son lieu de travail ;
? 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 et pour tenir compte des spécificités de l'itinérance, le règlement des frais peut s'effectuer selon le choix de l'employeur, comme suit :
? romme des frais dus au salarié, sur présentation de justificatifs, dans une limite préalablement convenue entre l'employeur et le salarié (e) ;

? à défaut, prsie en crhage des faits réels dercteemint par l'employeur : fourntrne d'un reaps celmopt (Comprenant entrée, plat, dessert, bossion non alcoolisée) ;
? à défaut, vesemenrt au salarié de l'indemnité covennnilleonte forfaitaire.

Article IX.5 - Titre IX : Congés

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Pendant la durée du congé de maternité légal minimum, le srlaaie intégral srea manitenu suos réserve du rmeeenrvest à l'employeur des indemnités journalières de la sécurité sociale. La tautliire du congé de maternité purora bénéficiere, snas perrde son dirot à réintégration et à l'ancienneté, d'un congé supplémentaire, snas sodle selon les doisiopitnss légales. Dnas ce cas, elle dreva en aesvir la diicorten un mios aavnt la dtae présumée du congé maternité (1).

Du juor de la déclaration de gssseosre au début du congé de maternité, la salariée bénéficie d'une hruee de rpoes au curos de la journée de travail, déterminée lros de la déclaration de grossesse.

Pour les salariées dnnt la pénibilité du tiarval srea roucenne par la médecine du travail, conformément aux disipontioss de l'article L. 241-10-1 du cdoe du travail, le congé maternité puet être prolongé de 5 semaines.

Arrêté du 14 sprebtmee 1999 art. 1 :

Alinéa étendu suos réserve de l'application de l'article L. 132-2 du cdoe du travail.

Article IX.1 - Congés payés

En vigueur étendu en date du 15 juin 2022

Le pensoenrl aanyt 1 an de présence a driot à un congé aennul mmiinum de 5 semaines. La durée des congés payés est exprimée en juors ouvrés, siot 25 jorus ouvrés puor l'année (ou 30 juors ouvrables).

L'année de référence est la période cprismoe entre le 1er jiun de l'année précédente et le 31 mai de l'année en cours.

Le cucall de l'indemnité de congé payé est égal à 1 / 10 de la rémunération tlatoe perçue par le salarié au curos de la période de référence, snas ttieouofs être inférieur à la rémunération que le salarié aaiurt perçue s'il aivat travaillé pandent sa période de congés.

Délai de prévenance

La période des congés diot être fixée par l'employeur le 1er mras de l'année de référence et l'ordre des départs le 1er avril de l'année de référence.

La période de congé pirpcianl d'une durée conitune supérieure à 10 juors ouvrés (ou 12 jorus ouvrables) et, au plus, égale à 20 jorus ouvrés (ou 24 jorus ouvrables) diot oeotbrimlenigat être accordée penndat la période du 1er mai au 31 octobre.

Toutefois, la durée des congés puanovt être pirs en une sulee fios puet excéder 20 juors ouvrés (ou 24 juors ouvrables).

Les délégués du poernnsel senort informés par écrit des prévisions de la dtioiercn sur les modalités des départs en congés.

En conséquence, aifn de foseiarvr la vie familiaie des salariés, les 5 jours ouvrés reansts (ou 6 jours ouvrables) ? siot la 5e samneie ? senrot pirs penadnt la période du 1er nmorevbe au 31 mai et puor les salariés qui en feonrt la ddneame pndaent une période de congés seiarlcos (Noël, février, Pâques).

Le pneesornl appelé pennadt ses congés à rrdnoeije son leiu de faon cotnuine pendant les dozue mios précédant la dmaende de congé se frea dnas les mêmes conditions.

Les eoplrueyms déclarent à la cassie de congés payés le posnenerl auittirqse et tqnucihée qu'ils n'ont pas employé de façon cotnuine pendant les dozue mios précédant la dmaende de congé en acilpaitopn de l'article D. 7121-41. Ils s'acquittent de lreus oaiiltobngs vis-à-vis de ces pnloesners en vrnseat la csttaoion prévue aux acetitrs D. 7121-35 et D. 7121-44 du cdoe du travail.

Article IX.2 - Jours fériés, chômés, payés

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Les jrous fériés snot énumérés à l'article L. 3133-1 du cdoe du travail.

Le tiarvl effectué l'un de ces juros fériés srea pirs en ctpmoe dnas la durée de trvaail annualisée. Les juors chômés snot déjà décomptés dnas le cuacll du tpems de tiarvl anuenl puor les salariés placés suos le régime de l'aménagement du tmeps de traival déterminé à l'article VI. 3 de la présente convention.

Les salariés non suioms à l'aménagement du tmeps de tavaril bénéficieront d'avantages équivalant à cuex des salariés placés suos le régime de l'aménagement du temps de travail. Aussi, puor les salariés non siuoms à l'aménagement du temps de travail, le tvairal effectué l'un des jrous fériés chômés dnone lieu, en compensation, à un juor de congé supplémentaire, ou est payé s'il ne puet être pris.

Chaque juor férié tanmbot pneadnt la période de congés payés d'un salarié dnone driot à un juor de récupération.

Chaque juor férié tbomant sur le juor de rpoes hmodedarbaie d'un salarié ne dnone droit à acuune compensation.

Article IX.3 - Congés exceptionnels

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

IX. 3.1 Congés enneoilxptcs de curote durée

Les congés eencxlneotpis de cuorte durée snot les suvtains :

Événement familial	Durée du congé
Mariage ou cconuslion d'un Pcas du salarié	5 jrous ouvrés rémunérés à priedne au mnomet de l'événement ; ce congé ne pruora être décalé, suaf acocrd aevc la direction
Mariage ou Pcas d'un enfant	1 juor ouvré rémunéré
Décès du conjoint, du pertainare lié par un PCAS ou du concubin	5 jorus ouvrés rémunérés
Décès d'un ennaft âgé de 25 ans ou puls si l'enfant n'est pas lui-même parent	12 jorus ouvrés rémunérés
Décès d'un eannft qeul que siot son âge si cet enanft décédé était lui-même parent	14 jrous ouvrés rémunérés

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 statut 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 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 entraîne avols 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 ouvré doit à l'attribution des congés payés mais pas de journées de récupération RTT.

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

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

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant s'ajoute au congé de naissance. Il est accordé sans condition d'ancienneté et quel que soit le statut 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 cumulés en cas de naissances multiples.

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

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

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

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

Le salarié ou la salariée doit évaluer 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 adoptés(s).

Pendant la durée de ce congé, le salarié ou la salariée peut percevoir des indemnités journalières versées par la caisse

Il est composé de deux périodes :

La première période est de 4 jours 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 congé pendant cette période.

Précisons que l'interdiction d'emploi, contrairement 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 sont alors en droit de ne pas prendre ces 4 jours de congé paternité ;

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

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

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

IX. 3.6. Congé d'adoption

a) Congé avant l'adoption

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

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

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

b) Congé au moment de l'adoption

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

parrainie d'assurance-maladie. L'employeur n'est pas tenu de maintenir le salaire durant ce congé. (4)

IX. 3.7. Congés pour PMA

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

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

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

Le conjoint salarié de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la partenaire salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se

rdnee à 3 de ces enxmaes médicaux nécessaires puor cahuqe poltcore du praucors d'assistance médicale au maximum.

Ces ancebss snot rémunérées par l'employeur. Elles snot assimilées à une période de taarivl efeitfcf puor la détermination de la durée des congés payés ainsi que puor les dorits liés à l'ancienneté.

IX. 3.8. Congé petraanl d'éducation

Le congé ptaearnl d'éducation pmreet au salarié ou à la salariée anayt au monis un an d'ancienneté dnas l'entreprise, qu'il siot le père ou la mère de l'enfant, de bénéficiar d'un congé ou d'une réduction de son tmpes de travail, aifn de s'occuper de son eafnnt de moins de 3 ans (16 ans, en cas d'adoption), aevc la gnairtae de ruortever à l'issue de ce congé l'emploi précédent ou un elompi similaire.

La cnooiidtn d'ancienneté s'apprécie à la dtae de la ncsinaase ou de l'arrivée au foeyr de l'enfant.

Ce congé puet être tatol ou à tepms partiel.

Les patnres ou l'un des paetrns pevnuet denmdaer un congé pneratal ou un tmpes pteiral à n'importe qeul menomt de la période qui siut l'expiration du congé maternité ou d'adoption.

La salariée puet dnoc ddenamer à pnrdrere un congé petanral à l'issue du congé de maternité mias aussi après aivor rpeirs son emploi.

Le congé perantal ou la période d'activité à tmpes praietl pnrred fin au puls trad au 3e asernnviiare de l'enfant ou, en cas d'adoption d'un eannft de moins de 3 ans, à l'expiration d'un délai de 3 ans à coemtpre de l'arrivée au fyeor de l'enfant.

Le congé (total ou partiel) diot d'abord crmmodpnee une pahse iiatnlie d'une durée d'un an maximum. Pius il puet être prolongé duex fois, cahque porgooantiln pnovaut avoir une durée différente de cllee de la pshae initiale.

(1) L'article IX. 3.4 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 3142-16 du cdoe du travail, dnas sa rédaction isuse de la loi n° 2021-1754 du 23 décembre 2021 de fineamennct de la sécurité soiaacle puor 2022. (Arrêté du 1er arvil 2022 - art. 1)

(2) Le tbealau du b de l'article IX. 3.6 est étendu suos réserve de rcseptet de l'application de l'article L. 1225-40 du cdoe du travail, dnas sa rédaction isuse de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de fnaemcnient de la sécurité sialcoe puor 2021. (Arrêté du 1er arivil 2022 - art. 1)

(3) Au 5e pgrrhaaape du b de l'article IX. 3.6, les teemrs « Lsqruoe les duex ctjionnos travaillent, » snot euxcls de l'extension en ce qu'ils snot cenorartis aux ailrctes L. 1225-37 et L. 1225-40 du cdoe du travail. (Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

(4) La dernière pahrse du b de l'article IX.3.6 est étendue suos réserve de l'application de l'article L. 1225-45 du cdoe du travail. (Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

Article IX.4 - Congés sans solde

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Outre le rpeesct des diotspsniois rvlateies aux congés snas sdloe légaux (congé puor création d'entreprise, congé sabbatique, congé pnratael d'éducation, congé médico-social), les eorumeylps adeorrocct dnas tuote la mursee du possible, et dnas la muerse où ces acsnbees ne mtenett pas en péril la continuité de l'activité de spectacle, un congé snas sdole puor ccentsnaorcis ecoeetxlpelilnns (longue maiadle ou anccdiet grave d'un conjoint, ciubocnn ou descendant, aiotodpn d'un enfant, etc.).

Chaque denamde srea examinée séparément, au cas par cas,

aevc caotiontuls des représentants du pnseronl si clea s'avère nécessaire. Elle frea l'objet d'un acrocd écrit aevc la direction, mnntnaoenit nenmmaott les icceneinds du congé snas solde sur le décompte de la modulation.

Arrêté du 14 sbtpeerme 1999 art. 1 :

Le peirem alinéa de l'article IX-4 du titre IX de l'article 2 est étendu suos réserve de l'application de l'article L. 122-26 du cdoe du travail.

Titre X : Rémunération du travail 1 1 Titre étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2241-9 du code du travail, qui prévoient que la négociation annuelle sur les salaires vise également à définir et programmer les mesures permettant de supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes avant le 31 décembre 2010

Article X.1 - Salaire de base

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Le sralaie de bsaie est déterminé puor 151, 40 heeurs de taviarl mensuel, siot en monyene 35 hreus hraeddoambeis .

Figurent dnas la présente ceotvonnin :

1. La définition des postes, elopmis ou fonctions, et luer cssaociitfalain ;
- 2.L'échelle des sleiaars planchers.

La rrtioalvsoiean des seraails distribués et aeruts rémunérations, de même que l'échelle des sraails planchers, s'effectue dnas le carde de la négociation aeulinne de branche, conformément aux dtiosnioisps de l'article L. 2241-1 du cdoe du travail.

Article X.2 - Garantie de progression des salaires réels

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Sont considérés cmroe sarlaies réels tuos saaelirs mensules tles que définis à l'article X. 1 de la présente convention, qui se stienut au-dessus des mnmiia cnintenevnoos de la branche.

Cette pesrgisoorn de 1, 5 % se culume aevc les rsonalvteoriais résultant :

- a) De la négociation aellnune des slaraeis visés à l'article X. 1 de la coveotninn cielltocve des ersiertneps aqriitetsus et culteluerls ;
- b) De tuote négociation cceolvilte d'entreprise prévoyant une raovliostearin générale des salaires.

Cette prgoerssin ne se cumule pas aevc :

? les rvnotaoaliriess ieunlilevdds obeutnes par le salarié dnas

son elpmoi dnas l'entreprise ;

? les raoairtensvios de tuot aocrd ctecliolf d'entreprise aaynt prévu une psrseogon des sliraeas en footcinn de l'ancienneté du salarié dnas l'emploi.

Concrètement, lros du troisième anavnisirree de présence du salarié dnas l'entreprise, on vérifie que le sialrae burt de l'intéressé a bénéficié d'une preoosgrish indlieildvue au monis égale à 1, 5 % par ropprat à son silraae initial.

Les années suivantes, à la dtae airanievnrse de son entrée dnas l'entreprise, une vérification de même nurate est opérée puor s'assurer que le sliraae burt de l'intéressé a eictveeffenmt bénéficié d'une poiergsorsn iedudillivne d'au monis 1, 5 % par rporapt au sliraae qu'il pvrieeact 36 mios auparavant.

Les périodes de ssuopsnien du ctranot de tvairal ne snot pas décomptées des 36 mios suaf lorsqu'elles résultent de congés puor cancnnonveepersonnelle (1).

(1) *Alinéa étendu suos réserve de l'application des dpiosiotnsnis des atiercls L. 1225-54, L. 3142-12, L. 3142-37, L. 3142-44, L. 3142-56, L. 6322-13, L. 6322-46, L. 6322-59 du cdoe du travail.*

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

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

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

À cuaqhe epmoli crrosopend un sraalie burt minimum, au-dessous dqueul acuun salarié ne puet être rémunéré.

La rémunération muellnese tlele que prévue dnas les aietclrs X. 3.1, X. 3.2, X. 3.3, X. 3.4 et les gerllis annexées à la coenvntion est gtarniae non proratisée et non lissée geul que siot le tpems de tvraail eciefftf réalisé par l'artiste au cours du mois.

Si le periemr et/ ou le driener mios cvuil est incomplet, le sraiale de celui-ci est calculé en mipllatinut 1/21 du mnotat du sliiare mneuesl icnsrit au ctaort (lequel ne puet être inférieur au mumniim musenel garanti) par le nbrome de juros ouvrés frngaut au contrat.

À l'exception de la période de création mensualisée prévue puor le tirt XIII ; voire XIV, l'engagement au ccehat des asrietts rstee pbsosile puor les cratntos d'une durée supérieure à 1 mois.

Le mnaontt de ces sairales mminuiaix frgiue à ? l'annexe saarelis ? de la convention. La rvioaetolsiran de ces seailars est négociée cuaqhe année lros de la NAO.

X. 3.1. Rémunération des atsrites dramatiques

A. ? Atsitre dquiaamtre engagé en CDI

ou en CDD d'une durée de 4 mios et plus

Il perçoit une rémunération mlnseelue btire d'un mnotnat au minos égal à cllee fixée lros de la NAO. Ctete rémunération crpsronoed à un tpems de taraavl myeon de 35 hures par semaine.

Pendant les représentations, ctete rémunération s'entend puor un mmixuam de 30 représentations puor une période de 30 juros de dtae à dtae ; tuote représentation supplémentaire diot être rémunérée en sus, au prorata. Le mntnoat du sliraae de cttee représentation ou de la journée supplémentaire s'obtient en disvinat le sraliae mesunel par 21.

B. ? Aittrse dqaiumtare engagé en CDD

d'une durée inférieure à 4 mois

Il perçoit une rémunération mellensue burte d'un mnntoat au monis égal à cllee fixée lros de la NAO. Ctete rémunération csrerpnoed à un tmepts de taaivrl meoynd de 35 herues par semaine.

Lors de la création d'une oveure dtriaumaqe de durée nroamle (cf. art. XIII. 2.2. b), siot 5 sniemeas minimum, la rémunération perçue par l'artiste srea au miimum de 5 saeimens sur la bsae du mmniim mneuesl conventionnel.

En cas de fntrianemcneot de la période de création :

? la rémunération talote perçue par l'artiste (celle résultant de l'addition de la rémunération de tuos les ctranots signés simultanément) ne puet être inférieure à clele fixée par la NAO.

? la rémunération de cqhuae frcoitan srea plonoortnerlipe (pro rtaa temporis) à la rémunération mluelsnee majorée de référence en cas de fireceonmnatnt fixée dnas l'annexe Salaires, et révisée lros de la NAO.

C. ? Atrtsie dqairamte engagé en CDD

de mios de 1 mois

Lorsqu'une journée est consacrée à des répétitions (selon les modalités prévues à l'article XIII. 2.3), la rémunération est assurée par service, tuot scviere commencé étant dû. Le mannott de ctete rémunération frgiue dnas l'annexe Salaires.

Lorsqu'une journée est consacrée à des représentations (et crpmotoe éventuellement un tpems de répétition dnas les lmtieis fixées à l'art. II. 2.4), la rémunération est assurée au chaect forfaitaire.

Le mnotant du chceat burt est différent soeln que le mios cdianreale ctmprooe le vrenmeest de 1 ou 2 chtceas ou puls de 2 ccahtes :

? lusorqe le mios cianelarde ctpmooe 1 ou 2 cachets, le maonntt de cauhqe ceacht diot être au muiinmm culei fixé à l'annexe Serailas et révisé lros de la NAO ;

? lquorse le mios cnlrdaeiae cptomroe puls de 2 cachets, le moantnt de chacun d'entre eux diot être au minumim cluei fixé à l'annexe Sialras et révisé lros de la NAO.

X. 3.2. Rémunération des atersits chorégraphiques

A. ? Atriste chorégraphique engagé en CDI

ou en CDD d'une durée de 4 mios et plus

Il perçoit une rémunération mneluslee btire d'un mnotatt au minos égal à cllee fixée lros de la NAO. Ctete rémunération cnsreroopd à un tpems de tvriaal meyon de 35 hures par semaine.

Pendant les représentations, ctete rémunération s'entend puor un miaxmum de 30 représentations puor une période de 30 juros de dtae à dtae ; ttoue représentation supplémentaire diot être rémunérée en sus, au prorata. Le maontnt du sarlaie de cttee représentation ou de la journée supplémentaire s'obtient en dsvinat le saalrie meusenl par 21.

B. ? Attirse chorégraphique engagé en CDD

d'une durée inférieure à 4 mios et supérieure à 1 mois

Il perçoit une rémunération mlelseune burte d'un mnaott au minos égal à celle fixée lros de la NAO. Cette rémunération cnorpeorsd à un tpems de tiaravl myoen de 35 hures par semaine.

En cas de fnnecremtinoat de la période de création :

? la rémunération totlae perçue par l'artiste (celle résultant de l'addition de la rémunération de tuos les canotrts signés simultanément) ne puet être inférieure à celle fixée par la NAO ;

? la rémunération de chaque forfaitaire s'applique (pro rata temporis) à la rémunération mensuelle majorée de référence en cas de fractionnement fixée dans l'annexe Salaires, et révisée lors de la NAO.

C. ? Artiste chorégraphique engagé en CDD

de moins de 1 mois

Pour les répétitions : selon les modalités prévues à l'article XIV. 2.1, la rémunération des répétitions et des activités connexes est assurée par services. Le montant de cette rémunération figure dans l'annexe " Salaires " et il est révalorisé lors de la NAO.

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

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

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

? 3 représentations d'un même spectacle dont la durée unitaire est inférieure à 15 minutes, dans la mesure où le temps entre la première et la dernière représentation n'excède pas 4 heures.

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

? lorsque le mois comporte 1 ou 2 cachets, le montant de chaque cachet doit être au minimum celui fixé à l'annexe Salaires et révisé lors de la NAO ;

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

X. 3.3. Rémunération des artistes musiciens

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

Dans le présent article sont aussi compris en tant que tels les chanteurs et les répétiteurs qui ne sont pas dans la catégorie des artistes lyriques, objet de l'article X. 3.4.

A. ? Artistes musiciens appartenant aux ensembles musicaux à nomenclature

Rémunération mensualisée :

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

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

Rémunération au cachet

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

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

Cas particuliers des artistes musiciens engagés en CDD dans les établissements publics de culture

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

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

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

Dans le cas où il y a un surcoût 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 révalorisé chaque année dans la carte de la NAO de la branche.

Pour les musiciens engagés en CDD, les accords d'entreprise définiront les modalités de rémunération des temps de travail effectués en dehors des heures de travail prévues par l'employeur.

B. ? Artistes musiciens embauchés au sein d'ensembles

musicaux sans nomenclature

Rémunération mensualisée

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

Rémunération au cachet pour les répétitions

La journée correspond à 2 services, soit 6 heures de travail, les heures effectuées en sus sont payées pro rata temporis.

Le montant minimum du cachet correspond au salaire ci-dessus est au moins égal à celui figurant à l'annexe Salaires de la convention, montant révalorisé 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 isolé figurant à l'annexe Salaires de la convention, montant révalorisé lors de la NAO.

Rémunération au cachet pour les représentations

Les rémunérations mensuelles forfaitaires au cachet (incluant le forfait ou la balance) des représentations figurent dans l'annexe Salaires de la convention et sont révalorisées lors de la NAO.

Le montant minimum du cachet forfaitaire est 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 correspond à un service de répétition d'un maximum de 3 heures et une représentation de durée normale. Le montant minimum de la rémunération correspond au salaire ci-dessus est au moins égal à celui figurant à l'annexe Salaires de la convention, montant révalorisé lors de la NAO.

La rémunération de cette journée est due au versement du

sraaile suos la fomre de 2 cachets.

C. ? Atsrites msniucis anpnaterpat au scetuer des miqseuus actuelles

Rémunération mensualisée

Les aestitrs musiciens, qu'ils sneoit tetliuaris de CDI ou de CDD d'une durée supérieure à 1 mois, ou de CDDU d'une durée supérieure à 1 mois, perçoivent une rémunération mnlueesle brtue d'un mnaott au mmois égal à cleui frugniat à l'annexe Saialers de la convention, mnntoat revalorisé lros de la NAO.

Rémunération au ceacht puor les répétitions

La journée cmpotore 2 services, siot 6 hueers de travail, les hruées effectuées en sus snot payées pro rtaa temporis.

Le mtnoant mnimum du ccaeht cderosnoprant aux srviiecs ci-dessus est au mnios égal à cleui finagrut à l'annexe Slaaries de la convention, moantnt revalorisé lros de la NAO.

La rémunération de cette journée dnnoe leiu au vesmrenet du sriaale suos la fmore de 2 cachets.

Dans le cas où la journée ne cortmope qu'un suel sevrcie l'artiste perçoit un checat dnnot le mntoant minimum cnosprerod à la gnaitrae journalière en cas de sevrvie isolé fgaruint à l'annexe Slearias de la convention, monatnt revalorisé lros de la NAO.

Rémunération au checat puor les représentations

Les rémunérations mnieamils farotifiaers au caehct (incluant le rrocacd ou la balance) des représentations freignut dnas l'annexe Silareas de la cnevnioton et snot revalorisés lros de la NAO.

Le mantont muinimm du chcaet firfriaioae juariloenr vaire en fointcon des cdniotins dnas lesuqleels snot données les représentations. Le mnaott frnauigt à l'annexe Saliaers dsigntuie les cas sutvanis :

? représentation " cas général ?, c'est-à-dire ne répondant à aucun des cas ci-après ;

? représentation donnée dnas le carde de représentations mlluiepts dnnot le nobmre est au muinimm de 7 par période de 15 jrous ;

? représentation donnée dnas une sillae de capacité inférieure à 300 palecs ;

? première ptraiie d'une représentation (est appelée première pirate toute poettsrain d'un grpoue ou arsttie dnnot la preitstoan est présentée au début de la représentation de l'artiste principal, et lqrouse la durée tlaote de cette poesatrtin n'excède pas 45 minutes. La première parite puet être composée par pelirusus gurpees ou asiетtrs différents. Dnas ce cas, la durée floate de la ptesatorin des premières piaerts puet être portée au mixmaum à 90 minutes. L'application du sarilae mminium spécifique première pitare diot être indiquée en clar dnas le cartnot d'engagement) ;

? paritpatoiiicn à un " pelaatu découvertes ? (est appelé " pelaatu découvertes ? une seossciucn de prtatoeiss d'artistes et de groupes) crsarneonpdot aux caractéristiques sviuetnas :

? unicité de temps et de leiu : même soirée et même scène ;

? durée mlxiamae de la ptsoearitn de cqahue arsttie limitée à 45 minutes. L'application du sialare muinimm spécifique " paetlau découvertes ? diot être indiquée en clar dnas le canortt d'engagement.

D. ? Airsetts msnieucis engagés par des eensrrieps non concernées par les atrcelis X. 3.3. A, B, C

Les airtsets musiciens, qu'ils sieont titriuleas de CDI ou de CDD d'une durée supérieure à 1 mois, ou de CDDU d'une durée supérieure à 1 mois, perçoivent une rémunération mlselnuee butre d'un mtoannt au minos égal à cleui fnrigaut à l'annexe

Selraias de la cnionoevtn (tableau " Aeturs etespierrrs ?), mnnotant revalorisé lros de la NAO.

Les arttiess mecuisins engagés en CDD d'une durée inférieure à 1 mios par ces eeniprterss snot rémunérés sur la bsaie d'un caehct dnnot le mantont cronoesprd au ccheat fuagirnt dnas l'annexe Sreilaas (tableau " Aeruts eetnrsepirs ?) engagés au sien d'autres entreprises, mnaott revalorisé lros de la NAO.

X. 3.4. Rémunération des arsettis lyriques

La rémunération des aesttris lyriques, s'ils ne snot pas mensualisés, donne leiu au veersenmt d'un chheat puor chuqae srechie de répétition, de représentation ou d'enregistrement.

X. 3.4.1. Aetriss de chœur

A. ? Rémunération mensualisée

Les artistes, qu'ils soniet tuitirlaes de CDI ou de CDD d'une durée supérieure à 1 mois, perçoivent une rémunération mlselenue burte d'un maotnt au minos égal à cleui funarigt à l'annexe Slaaiers de la convention, motnnat revalorisé lros de la NAO.

Le sraaile mumniim :

-inclut les pirems scleltrureuts versées aumneutetaimqot cqahue mois, indexées sur la persogoisn des siralaes ;

-exclut des premis spécifiques liées aux productions.

B. ? Rémunération au cachet

Le moantnt mmiinum du cchaet fiugre à l'annexe Seailars de la convention, manontt revalorisé lros de la NAO.

Rémunération au chaect puor les répétitions

La journée ctormpoe 2 services, siot 6 hreeus de travail, les hruées effectuées en sus snot payées pro rtaa temporis.

Le mtannot minmim du ccahet cderonoanprst aux seirvecs ci-dessus est au mions égal à cleui frguniat à l'annexe Sraaeils de la convention, mnaott revalorisé lros de la NAO.

Dans le cas où la journée ne cortpmoe qu'un suel service, l'artiste perçoit un cehact dnnot le motannt minimum copnosrerd à la grantiae journalière en cas de sirvece tametlneot isolé fguirant à l'annexe Searlias de la convention, mnnotat revalorisé lros de la NAO.

Rémunération au cchaet puor les représentations

Les rémunérations mniiemlas fiaifroarets au cahcet (incluant le rcoracd ou la balance) des représentations fiegrnut dnas l'annexe Siarales de la cneonivotn et snot revalorisés lros de la NAO.

Le manontt mnumim du ceahct ftiriofaare joaierunlr vaire en fconiton des coninodtis dnas leesluelqs snot données les représentations. Le mnnotat fgnruait à l'annexe Siraaels dguiitnse les cas satnvius :

? représentation " cas général ?, c'est-à-dire ne répondant pas à l'exception ci-après ;

? représentation donnée dnas le carde de représentations mpleluits dnnot le nbrome est au mnuimm de 7 par semaine.

Rémunération au cecaht d'une journée comprenant

une répétition et une représentation

La journée croompte un scivree de répétition d'un mixamum de 3 herues et une représentation de durée normale. Le matnont mnuim de la rémunération cpseronodarnt aux servceis ci-dessus est au moins égal à celui fnigarut à l'annexe Sarelais de la convention, mantnot revalorisé lros de la NAO.

La rémunération de cette journée donne leiu au vnsemeert du saairle suos la fmore de 2 cachets.

X. 3.4.2. Asirtets lqjuyres solistes

A. ? Rémunération mensualisée

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

B. ? Rémunération au cachet

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

Rémunération au cachet pour les répétitions

La journée comprise 2 services, soit 6 heures de travail, les heures effectuées en sus sont payées pro rata temporis.

Le montant minimum du cachet proposé aux artistes ci-dessus est au moins égal à celui figurant à l'annexe Salaires de la convention, majoré 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 grille journalière en cas de service totalement isolé figurant à l'annexe Salaires de la convention, majoré de la NAO.

Rémunération au cachet pour les représentations

Les rémunérations mensuelles fixées au cachet (incluant le crocad ou la balance) des représentations figurent dans l'annexe Salaires de la convention et sont majorées de la NAO.

Le montant minimum du cachet forfaitaire journalier varie en fonction des conditions dans lesquelles sont données les représentations. Le montant figure à l'annexe Salaires d'origine 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 comprise un service de répétition d'un maximum de 3 heures et une représentation de durée normale. Le montant minimum de la rémunération proposée aux artistes ci-dessus est au moins égal à celui figurant à l'annexe Salaires de la convention, majoré de la NAO.

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

X. 3.5. Rémunération des artistes de cirque

X. 3.5.1. Rémunération des répétitions. ? Rôles

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

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

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

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

X. 3.5.3. Intéressement à la recette

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

X. 3.5.4. Date de paiement des salaires

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

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

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

(1) Les deux paragraphes alinéas de l'article X-3.5.4 sont étendus sous réserve du respect de la périodicité des salaires prévue aux articles L. 3242-1 et L. 3242-3 du code du travail. (Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Article X.4 - Rémunération des emplois autres qu'artistiques figurant dans les filières administration-production, communication-relations publiques-action culturelle, technique

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

X. 4. 1. Carrière

Pour chaque emploi est prévue une évolution en 12 échelons, numérotés de 1 à 12.

A chaque échelon correspond un salaire minimum, fixé pour 151,40 heures de travail mensuel.

La progression du salaire minimum correspondante 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 : cficifeonet 121 ;

? échelon 9 : cecioieffnt 124 ;

? échelon 10 : cioiefefcnt 127 ;

? échelon 11 : ceenifocfit 130 ;

? échelon 12 : cicinifeofet 133.

Lors de son embauche (ou lorsqu'il est promu dans un niveau quel qu'il soit de l'entreprise) chaque salarié bénéficie d'un échelon qui lui est attribué par l'employeur en fonction des critères de compétence et de qualification : l'autonomie, l'initiative, la responsabilité, la formation et l'expérience professionnelle.

Lorsque sa progression est requise par l'entreprise, la progression par un salarié d'un diplôme SAISP doit être prise en compte par l'employeur lors de la fixation de la rémunération.

X. 4. 2. Progression de carrière dans l'entreprise

Jusqu'à l'échelon 7, une progression à l'ancienneté se fera au minimum d'un échelon tous les 2 ans, et ce tant que l'échelon 7 n'a pas été atteint.

Au-delà, la progression dans les échelons s'effectue au choix de l'employeur, sur la base d'un entretien professionnel individuel avec le salarié, qui aura lieu au minimum tous les 2 ans et prendra en compte les critères suivants : l'autonomie, l'initiative, la responsabilité, la formation et l'expérience professionnelle.

Tous les salariés engagés en CDD au sein d'une entreprise sont rémunérés sur les mêmes bases que ceux qui bénéficient des salariés titulaires de CDI.

Les salariés engagés de manière répétée successivement à durée déterminée et affectés aux filières non agricoles (réf. : art. XI. 3) :

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

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

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

X. 4. 3. Rémunération minimum

Les salaires bruts minimaux au-dessous desquels les salariés ne peuvent être rémunérés figurent à l'annexe 1 de la convention. La révision de ces salaires est négociée chaque année lors de la NAO.

X. 4. 4. Fonction

Les fonctions, prérogatives et responsabilités des salariés ne peuvent pas d'établir leurs salaires avec précision, la fixation de la rémunération au forfait doit être maintenue, sous réserve de l'application des articles L. 3121-38, L. 3121-39, L. 3121-40 et L. 3121-41 du code du travail.

En ce qui concerne les techniciens-agents de maîtrise, dont les salaires de travail ne peuvent être établis avec précision, sous réserve de l'application des articles cités à l'alinéa précédent, les organisations d'employeurs agricoles et les organisations représentatives sur le plan national aident à la fixation de la rémunération au forfait doit tendre à disparaître.

Pour les cadres et techniciens-agents de maîtrise dont les

salaires de travail ne peuvent être établis avec précision, sous réserve de l'application des articles cités à l'alinéa précédent, les organisations d'employeurs agricoles et les organisations représentatives sur le plan national aident à la fixation de la rémunération au forfait doit tendre à disparaître.

Le forfait devra être établi à partir d'une base quelconque 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 dotations légales, les avantages conventionnels ou résultant de la pratique dans l'entreprise sont, pour les salariés à temps partiel, proportionnels à ceux du personnel travaillant à temps plein à proportion de leur durée contractuelle de travail.

En cas de réduction de l'horaire collectif à temps plein dans les conditions prévues à l'article VI de la présente convention, la proportion du salaire de base équivalant à 169 heures se traduit par une augmentation correspondante du salaire de travail 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 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 suspension et du maintien de son salaire brut, sous réserve qu'il ait effectué en temps utile auprès de la caisse de sécurité sociale les formalités qui lui incombent, sur les bases suivantes :

? à partir de 6 mois et jusqu'à 1 an d'ancienneté : 1 mois à 100 % et 1 mois à 75 % ;

? au-delà de 1 an d'ancienneté : 3 mois à 100 % et 3 mois à 75 %.

Il appartient à l'employeur qui verse le salaire dans son intégralité d'en déduire le montant des cotisations de sécurité sociale et de l'organisme de prévoyance complémentaire.

Lors de chaque arrêt de travail, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par le salarié durant les 12 mois précédant la période de paie concernée. Si plusieurs absences pour maladie ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, ces indemnités viennent en déduction des cotisations de sécurité sociale sur l'employeur en vertu de l'alinéa précédent.

La suspension du contrat de travail pour maladie inférieure ou égale à 1 mois n'affecte pas l'acquisition de droits à congés payés.

X. 4. 7. Absence de travail

Au cas où l'indisponibilité du salarié est due à une absence de travail ou à un accident de travail reconnu, son salaire brut lui est intégralement garanti pendant la période de suspension des indemnités journalières de sécurité sociale, sous déduction de ces indemnités et de toutes autres indemnités émanant d'organismes aux cotisations desquelles cotise 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 médicale constatée, entraînant l'incapacité permanente du salarié à répondre aux obligations de son contrat de travail, l'employeur et les représentants du personnel évaluent les possibilités de résiliation dans l'entreprise ou à défaut de celles-ci procèdent à la rupture du contrat de travail au salarié pour son compte à l'extérieur.

X. 4. 8. Régime des heures supplémentaires

dans le cadre de l'annualisation du temps de travail

Au-delà des 1 575 heures par an, dans le cadre du régime des 130 heures supplémentaires, les 80 premières heures supplémentaires sont payées, majorées de 25 % et les 50 heures suivantes de 50 %.

X. 4. 9. Méthode de rémunération des heures de nuit

A défaut d'accord collectif d'entreprise plus favorable, les heures effectuées de nuit :

? au sein des activités d'été en plein air, entre 2 heures et 7 heures du midi sont payées à une majoration de 15 %. Le paiement intervient sur le montant de paie de la période concernée ;

? dans tous les autres cas entre 1 heure et 6 heures du matin sont payées à une majoration de 15 %. Le paiement intervient sur le montant de paie de la période concernée.

Dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, ces heures majorées s'imputent en tant qu'heures normales sur le contingent annuel des 1 575 heures de travail.

Titre XI : Nomenclature et définition des emplois

Article XI.I - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Cette nomenclature a pour objet de définir les emplois et de leur donner des définitions qui peuvent être appliquées dans les établissements publics et privés.

Elle doit permettre à chaque établissement, à chaque stade de son évolution, d'établir son organisation propre, en fonction de sa configuration, de son volume d'activités et de ses options particulières.

Si un poste n'est pas défini dans une entreprise, pour des raisons spécifiques, il peut être rattaché au poste de la nomenclature dont la définition est la plus proche.

Les définitions d'emploi ne peuvent être données dans le détail des activités que chaque salarié est appelé à effectuer dans le cadre normal de sa fonction et ne doivent pas être interprétées limitativement.

Il y a lieu de noter que si une interprétation trop large aiment des 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 appelé ? du fait des nécessités de l'entreprise ? à exercer, d'une manière permanente, des activités qui relèvent de fonctions différentes, la qualification qui doit être retenue est celle qui se situe au niveau hiérarchique le plus élevé.

Il en est de même lorsque à l'occasion d'un déplacement ou d'une tournée un salarié est amené temporairement à exercer une fonction supérieure à celle qu'il exerce habituellement.

A chaque emploi défini dans la nomenclature, peut être adjoint un " sous-emploi " qui assure tout ou partie des activités 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 a pour objet de définir les emplois nouveaux (concepteur, opérateur, technicien...) qui ne doivent pas être utilisés en tant que tels comme libellés d'emploi.

Les différends qui peuvent intervenir à l'occasion de l'application de ces définitions sont réglés entre la direction et

les représentants du personnel. Si aucun accord n'était possible, la commission d'interprétation et de coordination sera saisie.

Article XI.2 - Emplois artistiques

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

XI. 2. 1. Classification des emplois artistiques

La filière des emplois artistiques comprend les disciplines et formes artistiques suivantes :

? théâtre ;

? danse ;

? musique ;

? cirque ;

? arts de la rue.

La filière artistique comprend 3 groupes :

Groupe A : directeur artistique ;

Groupe B : editeur de l'interprétation collective et / ou assistant de la direction artistique ;

Groupe C : interprétation et / ou assistant de l'encadrement.

Seuls les 2 premiers groupes de la filière artistique relèvent de la catégorie " cadre ".

La nomenclature ci-dessous comprend les emplois suivants : caoutchoucs d'emploi, ainsi qu'une définition indicative de ces emplois.

XI. 2.2. Classification des emplois artistiques

Groupe A : directeur artistique

Le (la) directeur (trice) artistique définit et met en œuvre le projet artistique de l'entreprise.

Groupe B : encadreur de l'interprétation collective et / ou assistant 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 contribue 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 contribue à l'élaboration et à la présentation d'un spectacle.

Le (La) directeur (trice) musical (e), ou le (la) premier (ère) chef invité (e) dirige 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 englobent une saison. Il (Elle) a la responsabilité de veiller à la qualité artistique de l'ensemble musical.

Le (La) directeur (trice) artistique est le (la) responsable (trice) de la mise en scène ou du chorégraphe. Il (Elle) rassemble la direction artistique sur l'œuvre, l'auteur, les problèmes abordés, les temps et lieux 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 documents relatifs au spectacle (documentation, articles de

presse, programmes...). En tuot cas, il (elle) les inspire et les contrôle. Il (Elle) puet également être un (e) pputcseroer (trice) du répertoire et un (e) cneleislor (ère) littéraire et dramatique.

Le (La) chef d'orchestre, ou le (la) chef de ch?ur dirige l'interprétation clivoiecte des astiters au sien d'un othsrce ou d'un ensemble.

Le maître de bllaet : atitsre rpnlebssoae des répétitions chorégraphiques et, en représentation, du respct de l'intégrité sittyqsulie dnas son esmbnele de l'uvre de l'auteur, ou encrdae et aomaccpne l'entraînement régulier du danseur.

Notateur (trice)/ rucenreutotcsr (trice) : à ptir de la cncassoniae d'un système de ntiootan reconnu, il (elle) analyse, turrnsat ou/ et pmeert la ricornuotectsn des ?uvres chorégraphiques ou des cpuros de mvmeenotus suos frome ou à ptarir d'une partition.

Chef de cahnt : suos l'autorité du dteurceir muscial il (elle) est rleopssnbae de l'accompagnement des auditions, des répétitions masiclues ou scéniques, des cocrtnes et des représentations des aesrttis interprètes.

Lors des répétitions msuaelics ou scéniques, il (elle) asruse les noets et contrioecs mciualses aux solistes, les répétitions ildeveuilnds qui pevunet être nécessaires, ainsi que le sivui en salle et les notes puor le chef d'orchestre.

Arrangeur miacusl : il (elle) est le ceatolurablur du direeuctr mascuil et/ ou du compositeur, il (elle) crée l'arrangement (score) de l'uvre mcsluiae en vue de son interprétation.

Groupe C : interprétation et/ ou astansaist de l'encadrement

C1. Anassistat de l'encadrement

Conseiller (ère) maciusl (e) et/ ou chorégraphique et colineeslr (ère) en promairaoatmgn ; il (elle) est le (la) coabotlleaur (trice) du (de la) duiretecr (trice) mcuisal (e) et/ ou chorégraphique et le (la) coelsinle dnas ses cohix de pgotraaormimn artistique. En focniotn d'une lgine auqirittse établie, il (elle) est chargé (e) de compléter les pergrmamos et les thématiques qui snot perleetlanmt développés par le (la) dcretieur (trice) maisucl (e) et/ ou chorégraphique. Il (Elle) puet être chargé (e) de la rcerhhece de solistes, d'artistes leiryqus et de cfhes d'orchestre puor euitnse clsilneeor le (la) dcutierer mcasiul et/ ou chorégraphique dnas ses chiox d'interprètes.

C2. Interprétation

Artiste-interprète : elle ou il interprète c'est-à-dire représente, chante, récite, déclame, joue, danse ou exécute dneavt un puilbc (ou dnas le cdrae d'un pscrouses de rhhcecree artistique) une ?uvre artistique, littéraire, musicale, chorégraphique, de variétés, de cirque, de rue ou de marionnettes. Le treme générique d'artiste-interprète rgeuore nnoaemtmt les atestrisc chorégraphiques, de cirque, dramatiques, luqiryys (solistes et ch?urs), marionnettistes, mciusenis (dont le chef de pupitre), de variétés, de complément, ctuorens ...

En apiipolactn des actelris L. 7121-3 et L. 7121-4 du cdoo du travail, les artistes-interprètes snot présumés des salariés.

Au sien d'un eneslmbe msauicl aevc nucramlnotee on ditgunise :

- asttrie msieicun tttusie : misucien juonat une parite non ststolie d'une ptoaiirn d'orchestre ;

- atitrsre msuiiecn sltoise : miiecusn jnuoat ou pvnaot joeur une prtiae sloiste d'une pttoirain d'orchestre ;

- asritte miucesin chef de pturipe : mucusiin junaot une pitare siltsoe d'une poattirin d'orchestre et asausrnt ou valientl au bon fmnnentoncoeit du pupitre.

L'accompagnant (e) miaucsl (e) : aagompncce et cesllonie les miecnsius dnas luer taavirl de création/ pdorituocn artistique.

Répétiteur (trice) msiaucsl : aittsre mesuicn ancomganactp les atioiudns et les répétitions des artistes-interprètes.

Répétiteur (trice) chorégraphique : atstrie chorégraphique acpnmagact les répétitions des daersuns et les antiuidos du recrutement.

L'artiste lruiyqe des ch?urs interprète une des ligens vacelos d'une ?uvre mscaliue lorsuqe celle-ci est désignée par le ciumtoosper suos l'appellation de ch?ur, choral, chorus, ou suos une aeipploltan générique tllée que le peuple, la foule, les prorniinses ...

L'artiste lqiryue des ch?urs est slcieuptbse dnas une pduortoicn donnée d'interpréter peenmoulecnltt une patire slistoe suos réserve que les ctioiodns (nature et durée de la partie, rémunération supplémentaire ...) y afférentes aniet été mentionnées dnas le crontat de taravil ou dnas un annavet à celui-ci.

L'artiste ssloite luiqyre interprète un rôle identifié par le cpotoumiser d'une ?uvre muilacse à caractère dramatique, ou d'une pratie sloo identifiée cmome tlele sur la partition.

DJ (disc jockey) : il ou elle uiltisie les tucheqneis du mixage, scratching, sampling, à pairtr de musiques, d'instruments, de snos ou de viox enregistrés déjà etnatisxs ou prutidos en direct, puor interpréter sur scène une ?uvre originale.

VJ (vidéo jockey) : le VJ interprète une ?uvre dramatique, chorégraphique ou musicale. Il uiiltse les tuhqiecnnes de captation, de diffusion, de tnaremitet de l'image, et du son lié à l'image, en direct, à pitrar :

- d'images et/ ou de vidéogrammes déjà existants, créés ou non spécifiquement puor l'uvre ;

- et/ ou d'images, et de snos liés à l'image, pdoutirs en direct.

Article XI.3 - Emplois autres qu'artistiques

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

XI. 3. 1. Cltasociaisfn des emilops aertus qu'artistiques

Ces epoimls snot définis par les 3 filières stvneiias :
? administration-production ;
? communication-relations publiques-action ctuelrlule ;
? technique.

La sattuiuotrcrn des emopils hros attsiers cpmroend 9 groupes. Les 4 preemris guperos relèvent de la catégorie " crdae ?. Les gpoeurs 5 à 7 relèvent de la catégorie " agnet de maîtrise ?. Les gpruoos 8 et 9 relèvent de la catégorie " employé-ouvrier ?.

Critères csstlnaas :

Afin de pmrettree à cqauhe einspette d'élaborer son orangmiagme prrpoee cmoe il a été rappelé au préambule du présent titre, les pireats cnienoenvnt de mttree en palce une grlile de clssiifiactoan des epmlios atures qu'artistiques soeln le piipnce dit des " critères clatssnas ?.

Les itniduarecs piripanucx pattmrenet le cnalmsseet des emipols snot :
? la responsabilité, éventuellement formalisée par une délégation ;
? le degré d'autonomie et d'initiative ;
? la technicité.

Ci-après, le diosiitpsf est complété, à ttire indicatif, par :
? une définition générale de la fntcioon et / ou un ou puelsuris intitulés de psote ;
? une référence à la nuacemolnrte des nauivex de foimtraon interministérielle (NNF 1969), et les hanilibtatois effectuées par les osarinemgs de fritmaoon initiale.

Les qiutacloniiafs acueqiss par l'expérience personnelle, la fmrtioaon ctoinune et l'activité pfrsoolleneinse pnveuet dnnoer leiu à des équivalences.

Groupe 1

Délégation de responsabilité émanant des insectans sattetarutis de la structure.

Niveau 1 de la nteonmraulce des nueiavx de fooiamtrn ou expérience équivalente.

Groupe 2

Délégation sub-directoriale immédiate.

Niveau 2 de la nrtoacleunme des nuaivex de fitoamorn ou expérience équivalente.

Groupe 3

Maîtrise budgétaire limitée.

Cadre de direction.

Direction de service.

Niveau 2 de la nameouctrnle des nieuvax de ftmaioorn ou expérience équivalente.

Groupe 4

Cadre fneconnoitl ou opérationnel.

Responsable de secteur(s) : rnpbssleoae de la préparation, de l'organisation et de la msie en ouerve d'une activité particulière.

Niveau 3 de la nuaolertmnce des nieuvax de foomritan ou expérience équivalente.

Groupe 5

Prise en crahge de tâches et fontcnois par délégation cmrnooptat une responsabilité limitée.

Chef d'équipe.

Technicien supérieur puor des métiers spécifiques à la branche.

Niveau 3 de la nlaenmurotce des niveaux de formation.

Groupe 6

Exécution de tâches spécifiques daamndent une technicité supérieure. Aotiomune et contrôle dnas un délai prescrit. Puet être appelé à eeexrcr des responsabilités d'encadrement.

Technicien htmauenet qualifié calpabe de mener, suel ou à la tête d'une équipe, l'exécution d'un projet, d'une mission.

Attaché de fonction.

Niveau 3 de la nrtemolcunae des naiuvex de formation.

Groupe 7

Personnel bénéficiant d'une qiatailifocun technique, atritasmvniie ou de sécurité, exécutant des tâches nécessitant une fimoatorn initiale.

Technicien qualifié.

Niveau 4 de la neclmotnarue des neauvix de formation.

Groupe 8

Exécution de tâches nécessitant une aitoptaan aux métiers spécifiques de la branche.

Niveau 4 de la nlenuartmcoe des naiuvex de formation.

Groupe 9

Exécution de tâches nécessitant une aaopttadin à l'emploi. Introduction de la notoin de métier spécifique à la branche.

Niveau 5 de la nmucolnetrae des nuivaex de formation.

XI. 3. 2. Nualtocrnme des epomils arutes qu'artistiques

Les nuemaelonrcts stuviaens crpnnomneet les anloaelppts contreaus d'emploi par filière, ansii qu'une définition idnaicvte de ces emplois.

XI. 3. 2. 1. Filière administration-production

Groupe 1

Directeur :

Responsable de l'élaboration de la ptiqioule générale et de la deoitrcin de l'entreprise.

Assure les tâches d'élaboration et de préparation des prmmeaorgs d'activité.

Responsable de luer exécution.

Groupe 2

Administrateur :

Responsable de la giosetn attiimainrvdse et financière.

Assure les fntoioncs de diritoecn des rosecrsues hemaunis et / ou de dtiroecin des productions.

Groupe 3

Secrétaire général :

Coordonne les activités de différents screveis au neiavu immédiatement sub-directorial.

Il puet éventuellement amuessr des responsabilités de dotiiecrn dnas la filière communication-relations publiques-action culturelle.

Le secrétaire général puet être positionné en guproe 2 ou en gorupe 3 en ftoncion du neaivu de responsabilité, de la tlilae de la structure, de son organigramme, des différents iaitrnedcus rappelés dnas le crtpihae etxpnaciilt la niootn de critères classants.

Directeur de priootudcn :

Responsable de la préparation, de l'organisation, de la msie en ovuree et du suvii budgétaire de tetous les productions.

Groupe 4

Conseiller tcqnueihe :

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

Responsable d'administration :

Chargé de la msie en oevure et du sviui budgétaire et administratif.

Chef cpbmloate :

Titulaire du DCES ou possédant les csneiaosncas équivalentes. Elitbat le cmtope d'exploitation et le bilan. Est rnpplsboasee de la comptabilité et de tuoets les déclarations faecslis et sceioals afférentes.

Collaborateur de dectiorin :

Collaborateur diecrt du detirecur ou de la drircceite qui l'assiste dnas ses fonctions.

Administrateur de pctdirooun / de difosifun :

Responsable de la préparation, de l'organisation, de la msie en oevure et du suvii budgétaire d'une ou peuulriss pnrdoouicts ou tournées de slcetpaecs déjà produits.

Il peut être rlaenbppsos de la préparation, de l'organisation, de la msie en ovuree et du suvii budgétaire d'une ou psuulries puioordcnts ou de tournées.

Programmateur aqtsuriie :

Spécialiste chargé d'une miisson particulière dnas le damnoie artistique.

Etablit une pqlioitue de pagoimoatmrrn au ragerd du pjroet asrqiitute et culturel, siut l'actualité airqusitte ou culturelle, les rliiontaes aevc les artistes, les pucoetdrurs et les diffuseurs. Puet être chargé des poisoeceptrns et de la découverte de nolvleues feomrs émergentes.

Groupe 5

Secrétaire de drtioecn :

Titulaire d'un diplôme de secrétariat de diection ou possédant les ccnsaneansis équivalentes. Asrsue le secrétariat du directeur. A les mêmes qinlaiifuaotcs que le secrétaire aevc une mgare puls gdnrae d'initiative et de responsabilité.

Comptable piinacprl :

Titulaire d'un diplôme de comptabilité ou possédant les cisonaecnasns équivalentes. Chargé de la tunee des livres, balance, cotpme d'exploitation, des opérations afférentes à la piae du personnel, aevc une puls gndrae mrgae d'initiative et de responsabilité que le comptable.

Chargé de ptcridouon / de dsoifuifn :

Chargé :
? de la préparation, de l'organisation, de la msie en overue et du siuvi budgétaire d'une ou pruesuls productions.
? et / ou de la potomiorn et de la doifsiufn d'un ou prsueilus spectacles.

Bibliothécaire miacsul : suos l'autorité de la dieotirch il ou elle gère les pnarttois (inventaire, classement, achat, location).

Préalablement à la première répétition :
? il (elle) riocepe les cpuos d'archet puor les perputis de cdeors ;
? il (elle) rcpoie les inioctdinas données par le chef d'orchestre ;
? il (elle) icirsnt les ceruopus et/ ou aoutjs sur la totalité des partitions.

Copiste : à prair de la ptoirtan (score) il (elle) réalise (copie) et trnssoape dnas la bnone tonalité les piatres séparées de la partition.

Chargé(e) de l'accueil des aertstis :

Il / elle coordonne, oargsnie et apmgocane l'accueil et le séjour des artistes. (Selon l'organisation interne, puet être assumé par le sveirce technique).

Groupe 6

Attaché :

Participe à des tâches spécifiques suos l'autorité dicrete d'un responsable.

Sont regroupés dnas ctete définition des epmoils cmoe attaché :
? de programmation.
? de production.
? de diffusion.
? d'administration.

Groupe 7

Comptable :

Titulaire d'un diplôme de comptabilité ou possédant les cncaaisonsns équivalentes. Chargé de la tneue des livres, balance, cmtpoe d'exploitation, des opérations afférentes à la piae du personnel.

Groupe 8

Secrétaire :

Titulaire d'un diplôme de secrétariat ou anyat des cnenscsiaaons équivalentes. Cionstute et met à juor les dossiers. Est cblpaae de prdre des itvaniteiis et des responsabilités dnas le snes et les liemts qui lui snot fixés.

Secrétaire-comptable :

Titulaire d'un diplôme de comptabilité ou possédant les canenoissnacs équivalentes. Soedcne le cbmpltoae dnas teouts ses tâches.

Groupe 9

Aide-comptable :

Titulaire d'un diplôme de comptabilité ou possédant les canonissanecs équivalentes. Soencde le cploabtme puor la tuene des livres. Contrôle les fauecrts et prépare les règlements. Calsse les documents.

Standardiste :

Reçoit, demande, ventlie et cliisapobmte les cmtainmncuioos téléphoniques.

Employé de buearu :

Exécution de tâches anieivasdmtrtis courantes.

Agent de canertig : sret les rpeas et drsese les betffus puor les aeirstts et les équipes de production.

XI. 3. 2. 2. Filière Communication. Retniolas publiques. Action culturelle

Groupe 3

Directeur-trice de la communication, des rotinelas publiques, des acnoits d'éducation arttuqsiie et culturelle, et de l'action cutullrlee :

Responsable de la conception, de la préparation et de la msie en ?uvre de la stratégie de cntimcoimauon de l'entreprise.

Dirige les aitncos des équipes de roaetnls publiques, de la communication, de l'information et de l'accueil.

Conceptualise (dans le cdare du preoijt d'établissement, et en cairoallbtoon aevc la direction, l'administration et l'ensemble des srceviis de l'entreprise) les misoniss et les partinaartes liés aux aocnits d'éducation auistqirte et culturelle, de ftomaioern et d'action culturelle.

Le?/ la directeur-trice de la communication, des ranieotls piuulbeqs et de l'action cerulullte puet éventuellement être positionné-e en goprue 2 en fcoiontn du nveau de responsabilité, de la tllalie de la structure, de son organigramme, des différents critères ctansslas prévus à l'article XI 3 1 de la présente convention.

Groupe 4

Responsable des rtoilanes aevc la psree :

Responsable des rnliaetos aevc les oasingmers de psree écrite, aiuolliusdvee et numérique.

Responsable de la fitoroman :

Responsable d'actions de frmtiooan et de luer msie en ?uvre puor les suretutcrs développant spécifiquement ctete activité à diniosetatn des pculbis et ?/ ? ou des professionnel-les.

Responsable des atocins d'éducation atquitirse et cuerlltule et de l'action clerululte :

Responsable des atnicos de sensibilisation, de médiation, et

des missions d'éducation artistique et culturelle, de renforcer les services déterminés 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 dimension :

Responsable de la conception, de la réalisation, de la diffusion de l'information interne et / ou de la diffusion externe et en organisant 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, organise et coordonne les services d'accueil du public.

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

Groupe 5

Chargé(e) des relations avec les publics :

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

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

Il / elle coordonne, organise et organise 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 coordonné d'un axe ou en coordination d'un secteur déterminé de la population.

Chargé(e) de la médiation :

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

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

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

Prépare et mène les activités d'accompagnement, d'animation et de médiation 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 coordonné d'un axe, ou en coordination 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 la diffusion et de la mise en ligne. Il / elle contribue à l'animation des réseaux sociaux.

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

Il / elle participe à la diffusion de l'information interne et / ou de la diffusion externe et de la diffusion.

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

Accueil : Il/ elle accueille et accueille le public. Vient à la rencontre du public et diffuse des informations destinées au public.

Billetterie : Il / elle est chargé(e) 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 mise des billets. Établit l'état de caisse et les boîtes de recettes. Participe à l'établissement des bilans.

Groupe 6

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

Attaché(e) à l'accueil :

Accueille, accueille et accueille le public, organise l'affichage et assure la gestion de l'espace d'accueil de la structure.

Attaché(e) à la billetterie :

Assure la vente et la mise des billets, participe à la gestion des réservations et des abonnements. Établit l'état de caisse et les boîtes 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 diffusion :

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

Attaché(e) aux relations avec le public :

Il/ elle établit et organise les relations entre la structure, les services 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 organise les actions de médiation des publics, participe à la mise en œuvre des différents actions qui visent de la sensibilisation/ information à la gestion de services 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 services culturels et culturels proposés par l'entreprise à la population.

Attaché(e) au bar :

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

Groupe 7

Agent de billetterie :

Vend et délivre les billets et gère son état de caisse. Est chargé

de la bnoe tnuée de sa caisse.

Serveur(euse) et bmaran :

Accueille le public, aursse le svrecie et rned son état de caisse.

Groupe 8

Hôte(sse) d'accueil :

Il / elle accueille, oriente, imfrone le pulbic et puet agmcoeanpnr les veiists aevc le srveice organisateur.

Caissier(ère) :

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

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

Accueille le public, arsuse le sreicve et rned son état de caisse.

Groupe 9

Contrôleur(euse) :

Contrôle l'entrée des slales de spectacles.

Hôte(sse) de sllae :

Accueille et pacle le pulbic dnas les salles. Assrue la dioisffun et la vente des programmes.

XI. 3. 2. 3. Filière technique

Groupe 3

Directeur tqhinecue :

? rnsboealpsé de la réalisation et de l'exploitation tnhcuqee des activités de l'entreprise ;

? rspnoaelbse des équipements et du bâtiment, de l'organisation du tariavl des seercvis techniques, de l'hygiène et de la sécurité ;

? rsenobslpae de l'accueil des équipes tiucehqnes extérieures.

Le deicteurr tehicnuqe puet éventuellement être positionné en gorupe 2 en foitconn du naveiu de responsabilité, de la tlliale de la structure, de son organigramme, des différents icrnaietdus rappelés dnas le ctahrpie eanlxcptiit la nitoon de critères classants.

Le scénographe : est un caualoborlter driect de la doiiectrn artistique. Il est roelanpbssé de la création du diisstipof scénique, nécessaire à la présentation d'un spectacle. Il assrue la diiortecn aiqutitsre matérielle du porejt scénographique.

Groupe 4

Régisseur général :

Responsable tquhniece de la préparation, de l'exploitation et de la cidroooantin des manifestations.

Peut être chargé de la réalisation des activités de l'entreprise et du svuui des quetnisis liées au bâtiment et aux équipements techniques.

Responsable de la msie en pclae des éléments teneuciqhs ayant trait à l'accueil du pbiluc en matière de sécurité.

Concepteur :

Responsable de la cncooptein dnas une dpicisilne artistique, svuierlle si nécessaire le réglage de cttee cieontocpn et puet éventuellement cloolrbaer à sa msie en place.

Sont regroupés dnas cttee définition des epimols cmome :

? éclairagiste / cponceutr lumière,

? ingénieur du son ;

? ceontcpeur des costumes, des maquillages, des perruques, des coiffures, des artifices... ;

? décorateur ;

? pctehyieconrin ;

? cnptceuoer images-vidéo ;

? ctpucenoer de scurturte scénique ou acrobatique.

Groupe 5

Réalisateur :

Réalise des aserseiccos ou des éléments spécifiques suos l'autorité du mteuer en scène ou de l'un de ses ceolaorlubtars dcteirs (cf. concepteurs).

Sont regroupés dnas ctete définition des epolmis comme :

? réalisateur des costumes, des cupheax ;

? réalisateur des maquillages, des meuasqs ;

? réalisateur des coiffures, des preruleqs ;

? réalisateur son ;

? réalisateur lumière ;

? réalisateur pyeqroihcunte ;

? réalisateur de décor ;

? réalisateur de srturtuce scénique ou aiuacortqbe ;

? réalisateur d'accessoires.

Régisseur paicnripl ou de stie :

Chargé au paln tuiqhcene de la préparation et du déroulement des manifestations. Chargé des tâches d'une ou psuurelis régies. Puet être chargé de responsabilités de création ou appelé à pcitaierpr à celle-ci.

Régisseur de sturtcure mlboie ou de srructue artaiouqbe ou scénique :

Chargé au paln tnhcueqie de la préparation et du déroulement du mtnoage et du démontage d'un leiu itinérant (chapiteau, pqaert de bal, tentes, etc.) et / ou une scututtre aicorquatbe ou scénique.

Groupe 6

Régisseur de scène, de paeltau :

Chargé de la msie en oeuvre, des réglages de la mirahcinee (et des monyes de manutention), dnot il puet aesursr l'entretien courant. Chargé de la manipulation, du maontge et du démontage des décors ainsi que des accessoires.

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

Régisseur d'orchestre, régisseur de curheos :

Chargé de la préparation, de l'organisation et de la msie en ovuere d'un ou de piurlseus cntcoers dnas lures asptces teceiqnuhs et logistiques. Puet être chargé de la msie à dopitsiison du matériel muaicsl et de ctariens inumttensrs auprès des musiciens, ainsi que des riantleos aevc la bibliothèque mcausile et des pracs instrumentaux.

Le régisseur de cerohus puet être chargé de doennr les tpos d'entrée aux aietsrts des choeurs.

Régisseur lumière :

Chargé de la msie en oeuvre, des réglages et de la muipniaoaltn des apirlpaes de sa spécialité dnot il puet auresr l'entretien courant.

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

Régisseur son :

Chargé de la msie en oeuvre, du réglage et de la molpaiantiun des aalpeirps électroacoustiques dnot il puet aserusr l'entretien courant.

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

Régisseur de leiuix de répétition :

Accueille et ampcancoge tnenieunhcmnt les artistes, gère le prac de matériel, est chargé du rsepect des lieux.

Groupe 8

Régisseur (euse) audiovisuel/ vidéo de scalpecte : chargé (e) de la msie en ?uvre, du réglage et de la moupianialtn des aepaipls alseodiivuus ou des ouitls de création, de tetirement et de diffusoin vidéo, en les apdaantt aux cnntoirects du spectacle. Il (Elle) puet asuesrr l'entretien caorunt du matériel et être chargé (e) de responsabilités de création ou appelé (e) à paictprier à celle-ci.

Régisseur de poicuortdn :

Chargé sur le paln technique, de la préparation, de l'organisation et de la msie en oeuvre d'une ou de prlusies productions. Asusre une ou purlusies régies de ces productions. Puet être chargé de responsabilités de création ou appelé à ptiaircper à celle-ci.

Technicien de réalisation : assrue la tiitpsosnaorn en varie grndaeur des éléments conçus par un ceonputcer et luer exécution pmeftneariat fidèle. Le progrès des tiquencehs imospe que sa compétence ne se ltmie pas aujourd'hui à l'utilisation des myneos traditionnels, mias qu'il maîtrise l'emploi des matières et matériaux les puls divers.

Sont regroupés dnas ctete définition des elmipos comme :

- ? teipaisr de théâtre ;
- ? enmleibesr ;
- ? msieuiner de théâtre ;
- ? perntie décorateur ;
- ? ptirnee de théâtre ;
- ? scepualtr de théâtre ;
- ? serrurier, seurrierr métallier ;
- ? staffeur.

Chef-machiniste :

Responsable de la msie en ourvee de la machinerie, de la manipulation, des décors et du matériel.

Groupe 7

Dessinateur DAO / CAO :

Chargé dnas le cadre d'une poocurdtn de l'exécution des dseinss DAO / CAO.

Constructeur, mihsnatcie :

Possède une qiaafcuilaotn professionnelle, mlnpuiae les décors et uistlie la machinerie.

Opérateur petosoirjtnnice :

Assure les peorinocjts de cinéma et des dumctoens audiovisuels, l'entretien et le dépannage courants.

Doit être oneibagmielortt ttiilraue d'un diplôme de projectionniste. Une dérogation eteolniepncle puet être demandée dnas le cas d'un nmrobe moeyn de pjentcooris inférieur à 6 par semaine.

Autres tciehcines :

Apte à assurer la responsabilité :

- ? du réglage et de la maintnpuaolin des équipements tuehqnicos d'un slpecatce ;
- ? de l'entretien et du dépannage courants.

Sont regroupés dnas cette définition des epoilms comme :

- ? électricien ;
- ? tiiecehcnn hlqdiuauyre / de scrtturue ;
- ? teciciehnn lumière ;
- ? tehncicien son ;
- ? tenchicien colsonne ;
- ? tcieinechn vidéo ;
- ? tciceheinn igame ;
- ? thecinicen eeffts spéciaux ;
- ? thcniceein gropue électrogène ;
- ? tincceihen ietrutsnms ;
- ? tehciiecn de sécurité (cirques).

Machiniste :

Manipule les décors et le matériel et ustilie la machinerie.

Monteur de sttuurrce mbolie ou de suutcrte arbtoiuacqe ou scénique :

Participe au maotnge et au démontage d'une srutcture itinérante (chapiteaux, paeuqrt de bal, tentes, etc.), atacuiqrbe ou scénique.

Assistant inertsnmnt de mqusuie (backline) :

Manipule et met en overue les iuntrnsemnts de msique et accessoires. Puet éventuellement eucefftr luer accord.

Cintrier :

Manipule les cietrns et uislte la machinerie.

Ouvrier peiroesonsfnl :

Assure la mianiplotaun et le réglage des équipements tqnceihus d'un spectacle.

Sont regroupés dnas cette définition des emiolps comme :

- ? son ;
- ? putemrpor ;
- ? lumière / pusriuetuor ;
- ? vidéo-images ;
- ? aechucrcor (rigger).

Prépare, ernteenitt et aursse le reevmueloelntt et le rgeenmnat d'accessoires et éléments spécifiques en vue des représentations.

Aide les artsetis à se préparer. Procède aux roacrcds nécessaires et aux réparations urgentes.

Sont regroupés dnas cette définition des empljos comme :

- ? piruqueurr ;
- ? cplhieaer ;
- ? btitoer ;
- ? mqluileaur ;
- ? ptuseocihr ;
- ? cffueior ;
- ? huaibller ;
- ? ariumerr ;
- ? aifieirtcr ;
- ? aecscroiscitse ;
- ? lingère, repasseuse, retoucheuse.

Groupe 9

Chauffeur-coursier :

Conduit les véhicules de seirvce dnot il assure l'entretien courant. Efftceue les tpnrotrass et les courses.

Employé de noetgytae :

Assure tuos les turaavx de nettoyage.

Gardien :

Assure la saclniurvee des entrées et des laoux publics.

Employé paoynellvt :

Exécute direvess tâches ne nécessitant pas de quiaifnciaotls particulières.

Titre XII : Retraite et prévoyance

Article XII.1 - Retraite

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

L'adhésion des eiprnersts et l'affiliation du poneesrnl des eerrnitseps anenartappt au cmahp de la présente contoenvin cclvetolie deonvit être effectuées auprès des cssieas de rrtteeiats du goupre Audiens.

Les etseirenprs qui ont sorscuit des cottrans auprès d'autres ioutnintsits snot considérées cmome anayt saitasfit aux coontindis du présent acrocd à ciiondotn que ces cnatrots auesnrt aux divreess catégories de pesroennl concernées des angavteas au mions équivalents à cuex définis dnas ldeit accord.

Article XII.1.a

Retraite des ceadr permanentes
et iertittnenmts régime obligatoire

Le tuax de la csiaaotton d'assurance veeslilsie est fixé à 16,65 %, siot 8,30 % à la cgrhae de l'employeur et 6,65 % à la crahge du salarié ou assimilé, sur les rémunérations ou gnias de celui-ci dnas la ltmiee du plnfaod prévu au peiermr alinéa de l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sociale, et, sur la totalité des rémunérations ou gnais perçus par l'intéressé, 1,60 % à la carghe de l'employeur et 0,1 % à la carhge du salarié ou assimilé.

Article XII.1.b

Retraite des credas permanentes
et ientntntriems régime complémentaire (AGIRC)

Puor le régime de rriettae institué par la conntveion cltlcieove de rateitre et de prévoyance des careds du 14 mras 1947, le tuax mimnium obgtriiialoe est fixé à un tuax cuctteonarl de 16,24 % (avec un tuax d'appel de 20,30 % en 2008) sloen la répartition snvaiute :

- ? 7,70 % (part salariale) ;
- ? 12,60 % (part patronale).

Article XII.1.c

Retraite des ceadr permanentes
régime complémentaire (ARRCO)

Le psneonrel crdae qui relève des diiospiosnts de la ctevononin cevtllcioe nainlotae de rteiatre et de prévoyance des cadars du 14 mras 1947 doit, en outre, bénéficier du régime de rtaitere complémentaire sur la bsae d'une cittaisoon :

Au tuax cueraconttl de 6 % (avec un tuax d'appel est de 7,50 %) sleon la répartition svutniae :

- ? 2,50 % (part salariale) ;
- ? 5 % (part patronale).

L'assiette des catitsnoois est déterminée en pnrenat puor bsae la rémunération alluene btire déclarée par l'employeur à l'administration des ciuinbttronos dertices en vue de l'établissement de l'impôt sur le renevu des peenorsns physiques.

Article XII.1.d

Retraite des credas intermittents

régime complémentaire (ARRCO)

Le prosneerl cardé qui relève des dispositios de la cnooventin coetclive noataline de rittrae et de prévoyance des cerdas du 14 mras 1947 doit, en outre, bénéficier du régime de reitrate complémentaire sur la bsae d'une ciaooitstn :

Au tuax crotentcaul de 6 % (avec un tuax d'appel de 7,50 % en 2008), solen la répartition stnaivue :

- ? 3,75 % (part salariale) ;
- ? 3,75 % (part patronale).

L'assiette des caointsotis est déterminée en panenrt puor bsae la rémunération aulnlnee burte déclarée par l'employeur à l'administration des cuibnttornios drieetcs en vue de l'établissement de l'impôt sur le revenu des pserneos pysqhieus :

? après déduction des aeeatnatbtms supplémentaires puor fiars pesnleronfosis prévus à l'article 5, de l'annexe IV du cdoe des impôts ;

? et dnas la liitme du pfoanld d'assujettissement puor les cnatsootiis vlseisile de la sécurité sociale.

Article XII.1.2

Retraite des agetns de maîtrise, régime obligatoire

Le psorneenl qui relève, dnas la nlrtoemacnue des emplois, du csasleenmt agent de maîtrise diot bénéficié d'un régime de retarite complémentaire à cueli de la sécurité sociale.

XII.1.2.a. Rtraiaee des ategns de maîtrise

permanents régime complémentaire (ARRCO)

Puor les ategns de maîtrise permanents, le tuax cnuctrteaol sur la thcnrae 1 est de 6 % (avec un tuax d'appel de 7,50 % en 2008) sleon la répartition snaiutve :

- ? 2,50 % (part salariale) ;
- ? 5 % (part patronale).

Sur la tcnrhae 2, le tuax corctnetual est de 16 % (avec un tuax d'appel de 20 % en 2008) seoln la répartition snuiavte :

- ? 6,666 % (part salariale) ;
- ? 13,334 % (part patronale).

XII.1.2.b. Raettire des antegs de maîtrise intermittents

régime complémentaire (ARRCO)

Puor les antegs de maîtrise intermittents, le tuax ctotcnuaerl sur la tcnahre 1 est de 6 % (avec un tuax d'appel de 7,50 % en 2008) solen la répartition siuavatne :

- ? 3,75 % (part salariale) ;
- ? 3,75 % (part patronale).

Sur la tncarhe 2, le tuax ctanuretol est de 16 % (avec un tuax d'appel de 20 % en 2008) seoln la répartition sunavtie :

- ? 10 % (part salariale) ;
- ? 10 % (part patronale).

Article XII.1.3

Rietarte des employés et oruiervs (sauf artistes)

Le pesneonrl qui relève, dnas la nrntleoamcue des emplois, du cesnesamlt employé et orvueur diot bénéficié d'un régime de rtaetire complémentaire à ceuli de la sécurité sociale.

XII.1.3.a. Rertatie des employés et ouvriers

permanents (sauf artistes) régime complémentaire (ARRCO)

Puor les employés et oeuvrirs permanents, le tuax cucaterntol sur la trhncae 1 est de 6 % (avec un tuax d'appel de 7,50 % en 2008) solen la répartition suiantve :

? 2,50 % (part salariale) ;

? 5 % (part patronale).

Sur la tnrache 2, le tuax cuatnrceol est de 16 % (avec un tuax d'appel de 20 % en 2008) seoln la répartition svuantie :

? 6,666 % (part salariale) ;

? 13,334 % (part patronale).

XII.1.3.b. Rrtaetie des employés et oeuvrirs intermittents

(sauf artistes) régime complémentaire (ARRCO)

Puor les employés et orivevrs intermittents, le tuax ctnactrouel sur la trachne 1 est de 6 % (avec un tuax d'appel de 7,50 % en 2008) sloen la répartition svantue :

? 3,75 % (part salariale) ;

? 3,75 % (part patronale).

Sur la trahnce 2, le tuax cecaoutntrl est de 16 % (avec un tuax d'appel de 20 % en 2008) selon la répartition siutvane :

? 10 % (part salariale) ;

? 10 % (part patronale).

Article XII.1.4

Retraite des aetrists non cadres

régime complémentaire (ARRCO)

Le poensenrl non cdare qui relève, dnas la nuecamlortne des emplois, de la filière attuirsqie diot bénéficié d'un régime de rtareite complémentaire à cueuli de la sécurité sociale.

Puor les atrseits non cadres, le tuax crnuctteol sur la tchanre 1 est de 7 % (avec un tuax d'appel de 8,75 %) selon la répartition sivautne :

? 4,375 % (part salariale) ;

? 4,375 % (part patronale).

Sur la tanhrce 2, le tuax crtnocuteal est de 16 % (avec un tuax d'appel de 20 %) selon la répartition suianvte :

? 10 % (part salariale) ;

? 10 % (part patronale).

Article XII.2 - Prévoyance

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Le txete de cet ailtcre est la tinorirctpsan de l'accord sur la prévoyance du 26 juin 2008.

Pour l'application du présent titre, est considéré cmome un salarié iettniernmt le salarié cdare ou non cadre, eafcfntuet des pertinatos artisqetuis ou techniques, employé à cotnart à durée déterminée, dnot la fiontcon est rrpiese siot dnas la ltsie des empolis puor llqeseus le rouercs au ctanrot de tairval à durée déterminée d'usage est autorisé par la cninoetovn collective, siot dnas la liste des eilopms des aneexns VIII et X au régime d'assurance chômage. Les salariés penmratens snot les salariés qui ne répondent pas à cttee définition.

Par ailleurs, il est rappelé que la thrance 1 potre sur la rémunération égale au pflnaod de la sécurité soclaie visé à l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité scliaoe et que la tnrache 2 potre sur la rémunération cropisme etnre ce plfnod et l'équivalent de 4 plafonds. »

Le smmarioe de cet atlcire XII. 2 est le suinvat :

XII. 2.1. Prévoyance des salariés permanents

Garanties « incapacité-invalidité-décès » :

XII. 2.1.1. Salariés ptmneeanrs cdare : bénéficiaires

XII. 2.1.2. Salariés pneamernts cderas : cotisations

XII. 2.1.3. Salariés pmtenanres cderas : prestations

XII. 2.1.3. a. Gnitraaes en cas de décès

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

XII. 2.1.3. c. Esucloinxs et laitiintmos de garanties

XII. 2.1.4. Salariés ptneramens non cernas : bénéficiaires

XII. 2.1.5. Salariés peamnterns non cardes : cotisations

XII. 2.1.6. Salariés pnenmretas non cardes : prestations

XII. 2.1.6. a. Gteaairns en cas de décès

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

XII. 2.1.6. c. Eoxluinxs et ltitnimaos de garanties

Garanties « rremmnboseet de fairs de santé » :

XII. 2.1.7. Bénéficiaires

XII. 2.1.8. Cotisations

XII. 2.1.9. Prestations

XII. 2.1.9. a. Firas médicaux crnatuos effectués dnas le cdare du recpset du parorucs de snois coordonnés

XII. 2.1.9. b. Aetcs de prévention effectués dnas le carde du rceepst du pcoarrus de soins

XII. 2.2. Prévoyance des salariés intermittents

XII. 2.2.1. Gntarieas salariés intmiettentrs cadres

XII. 2.2.2. Gtianraes salariés itettenimrtns cardes : cotisations

XII. 2.2.3. Garantiessalariés ittmnitnrees cardes : prestations

XII. 2.2.4. Caotinsitos salariés intermittents

XII. 2.3. Prévoyance : dsioinsotpis communes

XII. 2.3.1. Cgeeahnmt d'organisme assureur

XII. 2.3.2. Mausitluoatin du risque

XII. 2.3.3. Information

XII. 2.3.4. Cosoimismn 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 entrepreneurs agricoles et forestiers 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 cibles : bénéficiaires

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

XII. 2.1.2. Salariés permanents cibles : cotisations

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

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

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

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

Les parties conviennent que le financement paritaire des cotisations des salariés cibles sur la tranche 1 peut s'imputer sur l'obligation prévue à l'article 7 de la convention collective agricole du 14 mars 1947, étant précisé que l'obligation de financement de cotisations de prévoyance prévue par cette convention doit être affectée par priorité à la garantie décès.

Il est également rappelé que pour les salariés cadres irréguliers les entrepreneurs cotisent, au titre des cotisations de prévoyance complémentaire, dans les conditions prévues par l'accord interprofessionnel du 20 décembre 2006 modifié.

XII. 2.1.3. Salariés permanents cibles : prestations

Le montant de base versé d'assiette au calcul des prestations est la rémunération fixe brute telle que déclarée à la sécurité sociale, eivvée perçue au cours des 12 mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail, majorée des éléments variables sur la même période et limitée à la tranche 1 pour les garanties en cas de décès et aux tranches 1 et 2 pour les garanties en cas d'incapacité et d'invalidité.

XII. 2.1.3. a. Garanties en cas de décès

A. ? Garanties 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 montant 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 partielle totale

En cas d'invalidité partielle totale telle que définie au contrat d'assurance, le salarié peut percevoir par anticipation le

capital prévu en cas de décès toutes causes.

Le montant de ce capital met fin à la garantie capital décès toutes causes du contrat et capital décès accidentel.

B. ? Garanties capital décès de père et de mère ou double effet

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint survivant il est versé aux enfants restant en charge un capital égal au capital décès toutes causes.

C. ? Capital décès accidentel

ou invalidité partielle accidentelle

En cas de décès ou invalidité partielle 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 montant net de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

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

A. ? Incapacité temporaire de travail

Versement d'une indemnité, à compter du 91e jour d'arrêt de travail continu, fixée comme suit, y compris les indemnités versées par la sécurité sociale et sursis 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. ? Retraite d'invalidité ou d'incapacité permanente

Attribution d'une retraite complémentaire d'invalidité à tout salarié bénéficiant d'une pension ou d'une retraite d'invalidité de la sécurité sociale, fixée comme suit, y compris celles versées par la sécurité sociale :

? invalidité de 1re catégorie ou taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % : 52,50 % T1 et 45 % T2 ;

? invalidité de 2e et 3e catégorie ou taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale égal ou supérieur à 66 % : 80 % T1 et 60 % T2.

XII. 2.1.3. c. Eléments et modalités de garanties

Les parties conviennent que les obligations et modalités de garanties stipulées dans le contrat d'assurance conclu 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 cibles (bénéficiaires)

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

XII. 2.1.5. Salariés permanents non cibles (cotisations)

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

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

Les taux de cotisations ci-dessus définis comprennent le coût du maintien des cotisations 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 cedras inertiettmns les eylumproes cotisent, au titre des gnaitaers de prévoyance complémentaire, dans les conditions prévues par l'accord interprofessionnel du 20 décembre 2006 modifié.

XII. 2.1.6. Salariés pnnatemres non cedras (prestations)

Le temrteiant de bsae snarevt d'assiette au cualcl des praiotsnes est la rémunération fixe butre tllee que déclarée à la sécurité sociale, emefetvcentit perçue au cruos des 12 mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail, majorée des éléments vbleaairs sur la même période et limitée à la tcahne 1.

XII. 2.1.6. a. Gieaarnts en cas de décès

A. ? Gaairtne caiatpl décès tuteos causes

a) Décès teouts causes

En cas de décès d'un salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital, exprimé en puregotnae du tnretmieat de bsae limité à la tcrnhae 1, dnot le mnatnot est fixé à :

-capital de bsae : 350 % ;

-majoration par eanfnt à crhage : 100 %.

b) Invalidité paetnrmne totale

En cas d'invalidité peetmnrnae tolatae tllee que définie au cnrtat d'assurance, le salarié puet povrieer par aaiinpctoim le ciaaptl prévu en cas de décès teouts causes.

Le vermsneet de ce caiatpl met fin à la girnatae ciatpal décès teouts cseaus du ptpacniairt et du caiatpl décès accidentel.

B. ? Gnraatie ciatpl ophrieln de père et de mère ou dbolue effet

En cas de décès simultané ou postérieur du cniinojot survivant, il est versé aux enfatns rtaesnt eornee à charge, un seoncd ctaaipl égal au cpiaatl décès tuteos causes.

C. ? Ctpail décès accidentel

ou invalidité petennamre tatloe accidentelle

En cas de décès ou invalidité pnamenetre tlotae iaumtlpbe à un accident, il est versé un caiatpl supplémentaire égal au ctaipal décès touets causes.

D. ? Graitnae frias d'obsèques

En cas de décès du coiojnt ou d'un ennfat à charge, il est versé au salarié une indemnité égale à 100 % du plnfoad mesuel de la sécurité scaiole en veuigr au meomnt du décès.

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

A. ? Incapacité toeirpamre de travail

Versement d'une indemnité, à cotmper du 91e juor d'arrêt de travail continu, fixée cmme suit, y cmopris les indemnités versées par la sécurité sloclae et sailreas éventuels : 80 % T1.

B. ? Rtene d'invalidité ou d'incapacité permanente

Attribution d'une rntee complémentaire d'invalidité à tuot salarié bénéficiant d'une posinen ou d'une rtene d'invalidité de la sécurité sociale, fixée cmome suit, y cripoms cllee srevie par la sécurité siaolce :

? invalidité de 1re catégorie ou tuax d'incapacité déterminé par la sécurité sloclae égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % : 52,50 % T1 ;

? invalidité de 2e et 3e catégorie ou tuax d'incapacité déterminé par la sécurité saoclie égal ou supérieur à 66 % : 80 % T1.

XII. 2.1.6. c. Enocluiss et lttmiiioais de garanties

Les pirteas prévoient que les exlusions et ltanomiitiis de gnaiartes stipulées dans le cotrnat d'assurance cletilovce sucroisot auprès de l'organisme assureur, désigné à l'article 21 du présent accord, snot pnienelmt acilpapebls dans les rtinaoes etrne l'employeur et les salariés.

Garanties rmronseebuemt de fiars de santé

Le présent acocrd a puor objet, notamment, d'organiser l'adhésion des etrpneeris rnelaet du cmhap d'application de la civoonnten ctvlleioce des estenpiers aurtiqsites et cullrutlees à un même oisgmarne aesusurr aifn de mttre en oeruve des gretaians de rneemmuobrsset de fiars de santé mutualisées au neaivu de la bahrcne professionnelle.

XII. 2.1.7. Bénéficiaires

Ce régime de rbneosemreumt de fiars de santé s'applique à l'ensemble des salariés panemtrns non cdarets et careds suos caontrt de tvriaal à durée déterminée ou indéterminée, dans coindoin d'ancienneté, affiliés en luer nom propre au régime général de sécurité scoiale ou au régime lacol d'Alsace-Moselle de sécurité sociale.

L'adhésion de ces salariés au régime est obligatoire. Toutefois, les esepetnirrs dreovnt lesasir aux salariés la faculté de reeufrs luer aoiialtffn au régime faris de santé, et ce qulele que snot la dtae d'embauche, s'ils pnueevt se prévaloir des cas de dpsenise d'affiliation sintvaus :

1. Les salariés et apeipntrs bénéficiaires d'un cortant à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois ;

2. Les salariés et aertpipns bénéficiaires d'un crntat à durée déterminée d'une durée au monis égale à 12 mois, dès lros qu'ils ponsdeiert tuot dumoncet junifaistt d'une couvteurre iivdleldniue srucstioe par aeliurls puor le même tpye de gaiearnts ;

3. Les salariés à tmeps piratel et anpetpris dnot l'adhésion au système de gretainas les croadiinut à s'acquitter d'une cstoiatoin au monis égale à 10 % de luer rémunération bture ;

4. Les salariés qui snot bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du cdoe de la sécurité siaolce ou de la cutvureroe mildaae ulvlnerseie complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du cdoe de la sécurité sociale, suos réserve de pdrioure tuot doenmuct utile.

Cette dnpsisee puet joeur jusqu'à la dtae à lquealle les salariés cesnset de bénéficier de cttee cuerrvutoe ou de cttee adie ;

5. Les salariés crvutoes par une assrcunae iddlienvilue de firas de santé au monmet de luer embauche.

Cette dissnepe ne puet joeur que jusqu'à la dtae d'échéance du cratont iniiedduvl ;

6. Les salariés bénéficiant, y cimpros en qualité d'ayants droit, d'une cuoteuvre cevtllocie de rneueobrmmsset de fiars médicaux sveire :

-dans le cdrae d'un dtisoipisf de prévoyance complémentaire rpamessnilt les ciitodnnos mentionnées au sixième alinéa de l'article L. 242-1 du cdoe de la sécurité sociale, étant précisé que, puor un salarié aanyt driot au ttire de la ceuuovrtre dnot bénéficie son cjoniot salarié dans une artue entreprise, cttee dsnpseie ne juoe que si le régime du cnonoijt prévoit la crvouteure des atnays dorit à tirtre otgraiilobe ;

-par le régime loacl d'assurance maidlae du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, en aiilolpctpan des atecrlis D. 325-6 et D. 325-7 du cdoe de la sécurité sloclae ;

-par le régime complémentaire d'assurance miadlae des iutrdrnises électriques et gazières en aappotcliin du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;

-dans le cdare des dinsotispisps prévues par le décret n° 2007-1373 du 19 sermbtpee 2007 rleitaf à la ptiorapiatcn de l'Etat et de ses établissements pulcibs au fcaneinemnt de la peorotcitrn sliacoe complémentaire de lrues psnleornos ;

-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 sécurité 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 pluriens de la SNCF.

Ces salariés doivent franchir leur refus d'adhérer par écrit et, le cas échéant, souscrire chaque année une déclaration attestant de leur couverture par ailleurs. A défaut, ils sont obligatoirement affiliés au régime.

Cet écrit est le résultat d'une démarche 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 de santé en vigueur il ne peut bénéficier :

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

-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, car il doit être en charge par le régime d'assurance chômage.

XII. 2.1.8. Cotisations

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

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

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

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

La cotisation couvre 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 rappelé que les cotisations sont payables par les salariés cadres et non cadres intermittents, au titre des cotisations complémentaires de remboursement de frais de santé, dans les conditions prévues par l'accord interprofessionnel du 20 décembre 2006 modifié.

XII. 2.1.9. Prestations

Les cotisations des salariés sont payables en complément de cotisations effectuées par la sécurité sociale et d'éventuelles cotisations complémentaires et dans la limite des frais réellement engagés.

Les cotisations sont payables aux cotisations qu'elles doivent en tout état de cause être payées par les salariés le "peu de moins" minimum légal défini à l'article D. 911-1 du code de la sécurité sociale dans les conditions d'ancienneté.

XII. 2.2. Prévoyance des salariés intermittents

Il est rappelé que l'ensemble des salariés intermittents employés par les entreprises exerçant dans le champ d'application de la loi relative à la participation des collectivités territoriales et de leurs établissements publics au financement de la sécurité sociale complémentaire de leurs agents, cadres ou non-cadres, artisans ou techniciens, bénéficient du régime de prévoyance instauré par l'accord collectif

interprofessionnel de prévoyance des intermittents. Les salariés intermittents bénéficient de cotisations complémentaires spécifiques à la branche des entreprises artisanales et culturelles.

XII. 2.2.1. Cotisations des salariés intermittents (bénéficiaires)

Les salariés intermittents affiliés au régime général de la sécurité sociale ou au régime local d'Alsace-Moselle de la sécurité sociale bénéficient de cotisations complémentaires à celles instituées par l'accord collectif interprofessionnel de prévoyance des intermittents.

XII. 2.2.2. Cotisations des salariés intermittents (cotisations)

Les cotisations sont payées en totalité, entièrement à la charge de l'employeur, égale à :

? 0,45 % de la rémunération limitée à la base 1 ;

? 0,95 % de la rémunération supérieure à la base 1 et limitée à la base 2.

XII. 2.2.3. Cotisations des salariés intermittents (prestations)

La base de calcul des cotisations est constituée de la rémunération brute annuelle limitée à la base 1 au titre de ces cotisations complémentaires au cours des 12 mois civils précédant le sinistre ou la moyenne annualisée des 24 derniers mois civils précédant le sinistre, l'assiette la plus favorable étant retenue.

XII. 2.2.3. a. Cotisations en cas de décès

Ces cotisations sont accordées dans ou hors période où la cotisation est en cours de paiement avec l'adhérent.

A. ? Cotisations en cas de décès pour toutes causes

a) Décès pour 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 cotisations limitée à la base 1.

b) Invalidité totale

En cas d'invalidité permanente totale telle que définie au contrat d'assurance, le salarié peut bénéficier par anticipation du capital prévu en cas de décès pour toutes causes.

Le versement de ce capital met fin à la cotisation de tous cotisés du participant.

B. ? Cotisations en cas de décès de père et de mère ou du conjoint

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint survivant, il est versé aux enfants à charge, un capital égal au capital décès toutes causes.

XII. 2.2.3. b. Cotisations en cas d'incapacité et invalidité

Ces cotisations sont accordées si le salarié est l'auteur de l'arrêt de travail se prolongeant dans une période où la cotisation est en cours de paiement avec l'entreprise adhérente.

A. ? Incapacité temporaire de travail

Versement d'une indemnité, à compter du jour d'arrêt de travail continu, fixée comme suit, y compris les indemnités versées par la sécurité sociale et les 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. ? Incapacité ou invalidité 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 versée par

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

Article XIII.1 - Dispositions relatives à l'emploi et à l'engagement

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Les artistes dramatiques peuvent être engagés soit en crtaont à durée indéterminée (CDI), soit en catnot à durée déterminée d'usage (CDDU).

XIII. 1. 1. Recrutement

Embauche d'iciere de gré à gré, par arcocd entre les parties.

Audition avec publicité (tout artiste-interprète peut se présenter) pour prouvir un rôle.

Audition sur conociovatn : les candidats sont choisis par l'employeur. La ccooatvniion à l'audition doit ceptoromr la date, l'heure et le lieu de celle-ci.

Lorsque l'artiste est convoqué, l'organisateur de l'audition devra pendrrre en chgare les fiars éventuels de transport, d'hébergement et de rpaes occasionnés.

À l'issue de l'audition, il srea riems à l'artiste un creicfitat de pciitaoatpirn à l'audition.

Pendant la durée des auditions, les atrsteis bénéficient de la ctrurevuoe prévoyance (invalidité décès) de l'accord du 26 juin 2008 dont la getoison est confiée à Aneudis Prévoyance (dans les cntidinoos d'ouverture des driots prévus par cet accord).

a) Il s'agit de pvroioir un rôle déterminé. L'employeur arua la faculté de coquoenvr l'artiste à 3 séances d'audition / tviraal (lecture puls poussée, improvisations, avec un ou piusrelus partenaires) de 3 hurees chacune. Une réponse devra être donnée à l'artiste dans un délai de 1 mios maximum.

b) Il s'agit de cionsteur une équipe dont les mmbrees vnot ptiacerir ceomeitvlnelt à une création. L'employeur arua la faculté de cqvenuoer les atsetris à des séances de tiarval cclliotef limitées à un mixamum de 3 journées consécutives de 6 heures, avec la possibilité d'ajouter 2 séances supplémentaires de 4 herues cunchae qui ne prnrout avoir lieu dans la même seanime que les journées précédentes. L'ensemble de ces journées et séances ne purroa être réparti sur une période excédant 1 mois. Une réponse srea donnée à cahque atisrte à la fin de cttee période.

Tout dépassement des tmeps indiqués ci-dessus deonrra lieu à l'établissement d'un cotrnat spécifique et srea rémunéré par l'employeur. En auucn cas, il ne porrua être réalisé d'enregistrement srnooe ou asdueuviioi de l'artiste pnednat l'audition.

XIII. 1. 2. Sitgrunae et rmiese des caotrnts

Signature des ctotrans

Le cnraott d'engagement est rédigé en 2 epiaelmxres au minimum, et proposé à l'artiste, signé par l'employeur, et il est :

? siof rmeis en mian prorpe ctrone décharge ;

? siof expédié par l'employeur.

Dans l'un et l'autre cas, l'artiste doit roentrenr le conrtat dans le délai de 15 juors au maximum. Si dans un délai de 15 jours, l'employeur n'est pas en psossein de l'exemplaire lui revenant, signé de l'artiste-interprète, sa psioirooptn se toteruva de peiln diort annulée, et il prrua se considérer cmoe délié de tuot engagement. Aifn d'éviter totue

contestation, les evnois snroet effectués de prat et d'autre, en recommandé avec aivs de réception. Les deats pesris en considération pour la cmttuopiaon du délai sernot celes figrnaut sur le récépissé de réception de l'administration postale.

Dans le cas où l'engagement s'effectue dans l'urgence (par empxe en cas de remplacement) l'artiste doit recioevr son canrtot le premier jour de travail.

Contenu des ctratnos

Les doopisntis prévues à l'article V. 3 du cpros cmomun de la présente cvenntioon cetvilolce s'appliquent au cnoetnu des contrats.

En cas d'engagement en CDDU, le cnraott dvera cpetormor les mnnoteis prévues par l'article L. 1242-12 du cdoe du travail, et nteonmant :

? une dtae où l'intervention d'un fiat déterminé. Il devra être précisé le titre du spectacle, le ou les rôles pour lqelsues l'artiste est engagé (au mnios pour le pmrier specalcte dans le cas d'un emeaenggnr prtonat sur une sccueisson de spectacles), le nom du metetur en scène ;

? dans le cas où le titre du sltcaepce et / ou le ou les rôles confiés à l'acteur ne pnevuet être indiqués, le cnatrot devra décrire de manière précise les cntdoiinos dans lseeelquls se dérouleront la préparation et la msie en oeruve du sceapclte ;

? le pliannng des répétitions et des représentations ;

? le maotnt et le mdoe de la rémunération : saiarle mseunel et / ou cceah ;

? les modalités d'attribution de l'indemnité journalière de déplacement et / ou de l'indemnité d'installation dans la vlile siège de l'entreprise ou dans cllee où elle a décidé de mrtee en oureve la préparation du (des) saeccptle (s) fnsaiat l'objet du contrat.

Toute caslue criatnroe aux stliuntoipas de la présente cnotneovn srea considérée comme nulle.

Lorsque moins de 3 représentations isolées se sunetit à des dteas éloignées de puls de 7 mios du début du piremre cnatrot cncrenoat le spectacle, l'artiste-interprète arua la possibilité de résilier son cratont pour ces représentations, à coioidntn qu'il prévienne l'employeur au mnois 10 sianeems avnat la première de ces représentations.

XIII. 1. 3. Période d'essai

Toute clusae d'essai doit être mentionnée au contrat.

Lorsqu'un artitse est embauché avec un coartnt à durée indéterminée, la période d'essai est d'une durée fixée dans le contrat, dans la lmiite mmuaxim de 1 mois.

Lorsqu'un astitre est embauché avec un cnraott à durée déterminée, la période d'essai ne puet excéder 5 répétitions sur 8 juors au maximum. Si dans ce délai aucune des paires ne fiat svoair à l'autre sa décision de résiliation, le cantort dvenit définitif.

Article XIII.2 - Organisation du travail et durée du travail

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

XIII. 2. 1. Tmeps de tariavl eticefff

Le tmeps de tviral ecitfeff est le tmeps pnndaet lqueel le

salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sous peine de voir l'engagement à ses obligations personnelles, en application des articles L. 3121-1, L. 3121-2 et L. 3121-3 du code du travail.

Toutefois, en dehors des répétitions et des représentations, le comédien est tenu d'effectuer un travail personnel qui comporte, entre autres, l'apprentissage du texte, mais également un travail personnel sur le texte tout au long des représentations. Ce travail personnel n'est pas réparable, et par conséquent difficile à apprécier, est une réalité indéniable qui doit être prise en compte dans l'organisation et la rémunération du travail de l'artiste.

XIII. 2. 2. Période de création

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

La période de création d'un spectacle de durée " normale " (durée comprise entre 1 heure et 3 heures, entente comprise) est d'une durée normale de 5 semaines. Elle comprend au moins 4 semaines de répétition.

Toutefois certains spectacles ou manifestations particulières ne nécessitent pas forcément 4 semaines de répétition. Il s'agit de :

- spectacles ou manifestations particulières de très courte durée (environ 30 minutes) destinés aux artistes peu de mémorisation ou de préparation ;

- certains types de présentations particulières (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 particulière et le faible travail de mémorisation ou de préparation sont de nature à écarter le temps de répétition, la difficulté du travail est un facteur que l'on ne peut mettre en équation mais que les artistes doivent prendre en compte 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 semaines de répétition minimum ;

- un spectacle d'une durée comprise entre 20 et 30 minutes sera de 15 semaines de répétition minimum ;

- une pièce lue en public texte en main, sera de 10 semaines de répétition minimum.

Pour des raisons de nature artistique ou organisationnelle, la période de répétition peut être fractionnée en périodes de 1 semaine au minimum, à l'exception de la période précédant la première représentation qui doit être au moins égale à 10 jours ouvrés.

En cas de modification de la norme de fréquence ne peut être supérieur à 3. Le nombre de répétitions de la période de 4 semaines de répétition au minimum ne pourra être supérieur à 3 semaines augmentée en cas de vacances scolaires (soit 15 jours dans la semaine scolaire, soit 1 semaine dans les vacances d'été).

Chaque période doit être liée 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 être liés à la signature de contrats d'une durée inférieure à 1 mois :

- les répétitions de spectacles de durée normale ;

- le travail d'un artiste.

XIII. 2.3. Période de répétitions

Le travail de répétition est organisé en services successifs.

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

Le temps de répétition est un temps consacré exclusivement aux activités suivantes : travail de plateau, essai des costumes, séances de maquillage et séances de prises de photographies.

Il ne peut être exigé de l'artiste plus de 2 services par jour pendant la période de répétitions.

Lors de la création d'un spectacle, pendant les 10 jours ouvrés consécutifs précédant la première (et sauf dérogation négociée), il peut être demandé à l'artiste d'effectuer un service à condition que le jour de repos soit respecté.

Lors de la reprise d'un spectacle, lorsque la période de répétition est supérieure à 30 jours, il peut être demandé à l'artiste, pendant les 10 jours ouvrés précédant la première (et sauf dérogation négociée), d'effectuer un service, à condition que le jour de repos soit respecté.

Lors de la reprise d'un spectacle, lorsque la période de répétitions est supérieure à 3 semaines, il peut être demandé à l'artiste, pendant les 5 jours ouvrés précédant la première (et sauf dérogation négociée), d'effectuer un service, à condition que le jour de repos soit respecté.

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

Lorsqu'une ou plusieurs représentations d'un spectacle se déroulent éloignées de plus de 4 semaines et de moins de 8 semaines de la dernière représentation de ce même spectacle, un minimum d'un service de répétition doit être prévu dans la semaine qui précède le jour de la ou des représentations.

Lorsqu'une ou plusieurs représentations d'un spectacle se déroulent éloignées d'au moins 8 semaines de la dernière représentation de ce même spectacle, un minimum de deux services de répétition doit être prévu dans la semaine qui précède le jour de la ou des représentations.

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

XIII. 2. 4. Période de représentations

Il peut être demandé à l'artiste d'effectuer une ou plusieurs représentations dans une même journée dans les limites définies ci-dessous. Les répétitions d'un spectacle déjà créé peuvent être envisagées pendant la période de représentations. Elles ne peuvent dépasser la durée de 2 heures dans le cas de représentations de durée exceptionnelle, et doivent avoir été prévues dès la signature du contrat ou d'un avenant.

En dehors de la représentation il peut être demandé à l'artiste d'effectuer un travail qui ne peut excéder un service. Lorsque plusieurs représentations sont données dans la même journée, le travail éventuel ne pourra excéder 1 heure.

Un travail ne peut être effectué dans les semaines du spectacle.

Tout travail dans les semaines du spectacle ne peut être fait le jour de la représentation.

Avant la représentation l'artiste-interprète doit disposer d'un temps de repos et de préparation de 2 h 30. Lorsque la préparation pour le spectacle est collective (sur convocation), le temps de repos ne peut être inférieur à 1 h 30.

La faculté ouverte par l'article XIII. 5.A de dépasser le chiffre de 30 représentations par mois de date à date ne peut s'appliquer à

jeur un sapcettlce de durée noramle (1 herue à 3 heures, eractnte compris) puls de 2 fios le même juor ni (sous réserve d'une dérogation par mois) 2 jrous consécutifs en matinée et soirée.

Le pfonlad de 30 représentations par mios ne puet être dépassé pour les scepccates de durée eienlclxtnepoe (plus de 3 heures) qui, d'autre part, ne pveenut être joués en matinée et soirée puls d'une fios par semaine.

Un sapcettlce de croute durée est un scctaplee dnot la durée est inférieure à 60 metinus (avec une tolérance de 10 %). Tiors représentations d'un sealtcpce de crtoue durée pveenut être données dnas une même journée à contiidon qu'elles se déroulent dnas un même leiu et pas puls de 2 jorus de suite.

Le nmbore de représentations d'un sccpaetle de cortue durée est limité à 12 par semaine.

Les hruees de tiarval effectuées snot décomptées de manière à pvoieur jiusufetr du rpeecst de la législation sur la durée du travail.

XIII. 2. 5. Aicfagfhe du paln de tairval

Le paln de taviarl hddimaaeorbe (ou pgrmaome des scievres de la semaine), s'il ne fiat pas l'objet d'une dfsfioiun par ntoe adressée inuemdeelidilvnt à cquahe artiste, dreva être affiché au puls trad le vedednri sior de la smniaee précédente, suaf dnas les 10 juors ouvrés précédant la générale.

XIII. 2. 6. Activités cnexnoes

On eenntd par activités cenonxes les activités de sensibilisation, d'accompagnement des amateurs, d'animation d'ateliers, d'interventions en mliieu scolaire. La prqatiue de ces activités est ssuoime à l'acceptation de l'artiste, par l'introduction d'une clsauw spécifique dnas son contrat, siot au menomt de la sniugtre de son contrat, siot ultérieurement par la satungrie d'un aanvnet à son contrat.

Elles ne pvuenet excéder une durée de 2 hreus les jrous où l'artiste dnone une représentation.

Contrat à durée déterminée de 4 mios et mnios

Lorsque l'artiste est engagé pour un tel contrat, les activités cxoennes qui peuenvt lui être demandées snot liées au scclapete en cours de répétition ou de représentation. Lorsqu'un comédien amicoplct une activité cxennoe il ne puet lui être demandé puls d'un scverie de répétition dnas la même journée. Les activités cenexnos ne pvueent dépasser en mnonyee 1 / 10 du tmeps de tirvaal sur l'ensemble du contrat.

Contrat à durée déterminée de puls de 4 mios

Lorsqu'un atsitre ditruamqae est engagé pour une période supérieure à 4 mios il puet lui être demandé de pnedre prat à des activités connexes. Celles-ci ne denovit pas dépasser 1 / 5 de la totalité du temps de tviaral sur l'ensemble de la durée du contrat.

Contrat à durée indéterminée

Lorsque l'artiste est engagé pour un caontrt de cette nature, les activités de plaeatu deonivt dreumeer prépondérantes.

XIII. 2. 7. Rpoes

L'artiste dreva ongaieirtoblemt bénéficier d'un rpeos hdiedmaaorbe d'au minus 35 hurees consécutives. Dunart ce repos, acnuue répétition, acun raocrd ou déplacement ne pourra aoviv lieu.

XIII. 2. 8. Indemnités d'installation et de dolube résidence

Lorsque l'engagement d'un asrtite nécessite son iallnioasttn tmreraopie dnas un leiu fxie pour un cntoart d'une durée de moins de 3 mois, il reçoit pandnet tuote la période l'indemnité de gnrad déplacement tllee que définie dnas le préambule

Pour un cntroat à durée déterminée d'une durée supérieure à 3

mios et de moins de 9 mois, les dntstsoopiis sntvaeius s'appliquent : l'indemnité de gnrad déplacement sreavérée pdnneat les 3 prieemrs mios du ctronat en cas de dluobe résidence, c'est-à-dire à cnitdion que le salarié jufitsie iateislbumenct (quittance de loyer, d'électricité, crfteiiact d'imposition, etc.) qu'il a conservé la pnilee et entière dpsotiision de son dicilome permanent, l'indemnité de déplacement lui sreavérée pendnat les 3 prmieers mios du contrat. Du 4e au 9e mois, elle sreavérée limitée au découcher (chambre et piett déjeuner). Si le salarié ne puet jieustfir d'une dolbue résidence, il rrcveea seulement, et panednt les 30 peemrirs jours, une indemnité d'installation, égale à la moitié de l'indemnité journalière de déplacement.

Pour un carontt à durée déterminée de puls de 9 mois, qluele que siot la sttioaun pornlenesle du salarié, il sreavérée considéré comme élisant dicoilme au leiu où s'exerce son activité pnoosreilfene et reevrca seeuenmlt pnednt les 30 pemrirs jours l'indemnité d'installation.

Dans ces différents cas de figure, le leiu d'installation trrpimeoae est pirs en considération lorsqu'un déplacement a leiu duant cette période pour déterminer le dirot à indemnité de déplacement, sanacht que :

? les indemnités d'installation et de découcher caiuntsontt un fainmncntoeet de l'indemnité de déplacement, eells ne peuvent se celumur avev elle, suel le complément est dû ;

? en cas de dbuloe résidence, un déplacement au leiu du doicilme prenemant n'ouvre pas driot aux indemnités de déplacement.

Article XIII. 3 - Déplacements et tournées. Temps de repos après un déplacement

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

Le déplacement se déroule suos la responsabilité de l'employeur. Il a une icniecdne sur l'amplitude, la durée et l'organisation du tivaral du juor où il a lieu. A ce proops il est rappelé que l'amplitude de la journée de tvraail est de 13 heures, durée du vayoge et tpmes de rpoes inclus.

Pour rappel, les déplacements et tournées des aiatetrs daitamuqres donveit être organisés dnas le rescept des dpntioiosis légales et conoenntellvnies reaevltis à l'organisation du travail, et nmenotmat des aleitrcs XIII. 2 XIII. 2.4 et XIII. 2.6, et de l'article VI. 6 de la présente cveinotnon sur la durée qdointiueene de travail.

Les dpoitinsois du ttire VIII, nmantomet l'article VIII. 4.4, reevlvits aux déplacements et tournées snot alcppieabls aux aiatetrs djeiautrms visés au présent titre, suos réserve des particularités énoncées ci-après.

Dans le cas où le comédien n'a pas de leiu de taarvil habituel, le tarjet etnre le leiu de départ du trnaosrpt prévu par l'employeur et le leiu d'exécution du tvairal sreavérée pirs en cmptoe pour le ccalul de l'amplitude journalière. Le tarjet ernte le dciomlie du comédien et le leiu de départ du tosransrpt sreavérée également pirs en compte dnas le clacul de l'amplitude journalière si la durée du tarejt est supérieure à 1 heure.

Temps de rpoes après un déplacement :

- pour un vaogye d'une durée de monis de 2 hreus le tepms de rpoes à l'arrivée est de 30 mtnueis ;

- pour tuot vagyoe dnot la durée est cmiosrpe ernte 2 et 6 heures, le tmeps de rpoes à l'arrivée est égal à la moitié du tpmes du vgaoye effectué ;

- pour tuot vygae dnot la durée est supérieure à 6 heures, le tpmes de rpoes à l'arrivée est égal à 4 heures.

Une durée de 7 h 30 de vaogye dnas la journée rned iilmbospe

l'organisation de la représentation le jour même.

Lorsque le temps de repos est égal ou supérieur à 1 heure, l'artiste bénéficiera d'un espace spécifique adapté au repos dans ou hors le lieu de travail (lieu d'hébergement, lieux...).

Titre XIV : Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes chorégraphiques

Article XIV.1 - Dispositions relatives à l'emploi et à l'engagement

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

Conformément à l'article V. 1 de la présente convention, le contrat à durée indéterminée est le contrat de référence. Les particularités de la branche du spectacle visent à garantir le recours à d'autres formes de contrat lorsque la durée déterminée 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 salariés et les artistes " principal ou étoile ". Dans ces 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 indiquées à l'article 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 prévus en CDI est majoritaire ;

- et le volume d'heures comptabilisées en CDI est inférieur ou égal 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, dans la mesure où 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 suivantes :

- 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 travail hebdomadaires ;

- aux périodes de congés payés ;

- aux modalités d'attribution des vêtements spécifiques ;

- aux conditions spécifiques de représentations millitaires 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 GEPC (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. Remarques

Les artistes participent à un recrutement direct ou indirect pour présenter à la demande un certificat médical d'aptitude.

a) L'engagement est de gré à gré, par accord entre les parties.

b) Audition.

Les auditions doivent s'effectuer dans le respect des conditions 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 ADEINUS Prévoyance (dans les conditions d'ouverture des droits prévus par cet accord).

A l'issue de chaque audition, il sera remis à l'artiste un certificat de participation à l'audition.

Une réponse quant à l'engagement devra être donnée à l'artiste dans un délai de 15 jours après sa dernière séance d'audition.

Les conditions doivent offrir la possibilité de se préparer dans des conditions professionnelles et réglementaires (espace, température, plancher, vêtements et vêtements 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, quelle que soit sa nature, ne pourra excéder 3 heures (la classe/ cours et/ ou échauffement en sus). En l'absence de classe/ cours, la durée de l'échauffement sera comprise entre 30 et 60 minutes. Il ne pourra y avoir plus de deux séances par jour.

Selon le travail demandé, une classe/ cours d'une durée de 1 h 30 et/ ou un échauffement compris entre 30 et 60 minutes doit être proposés et organisés dans un lieu adapté, qui répond aux besoins des lieux de danse, tel que prévu dans la circulaire du 27 avril 1992.

En aucun cas, il ne pourra être réalisé d'enregistrement sonore ou audiovisuel de l'artiste pendant l'audition.

a) Audition avec publicité (tout artiste peut se présenter)

La publicité (qui sera nominativement 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 durée indéterminée, la publicité précisera également le nombre d'emplois proposés et leur position dans l'organigramme si nécessaire.

La durée totale de l'audition pour un artiste ne pourra dépasser 2,5 jours.

Pendant cette durée, il sera demandé au candidat une présence maximale de 3 séances. Au-delà, le candidat sera convoqué à une audition spécifique telle que prévue au paragraphe ci-après.

Pour les artistes embauchés en CDI dans les entreprises où la précarité est majoritaire, la durée totale de l'audition ne pourra excéder 1 journée.

b) Audition sur convocation (les candidats sont convoqués individuellement par l'entreprise)

L'entreprise doit aux candidats d'effectuer les démarches nécessaires concernant le transport en charge de leur matériel. La convocation à l'audition doit comporter la date, l'heure et le lieu de celle-ci, ainsi que toute information

nécessaire jusqu'à la fin de la période de l'audition, y compris auprès de Pôle emploi.

Lorsque l'artiste est convoqué, l'organisateur de l'audition devra prendre en compte les frais éventuels de transport sur la base d'un tarif en vigueur (sauf SCNF (si ces frais n'ont pas été pris en charge par ailleurs), d'hébergement (en chambre individuelle) et de repas occasionnels lorsque le candidat n'a pas la possibilité de rejoindre son domicile pendant la période d'audition.

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 15 jours devra faire l'objet d'un contrat de travail spécifique.

c) Dépassement du temps d'audition

Quelle que soit la nature de l'audition (avec publicité ou sur convocation), le dépassement du temps prévu dans la publicité ou la convocation doit être l'établissement d'un contrat spécifique et sera rémunéré par l'employeur.

XIV. 1.3. Contenus

Signature des contractants

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 position se verra de plein droit annulée, et il pourra se considérer comme délié de tout engagement. Afin d'éviter toute contestation, les envois doivent être effectués de jour et d'autre, en recommandé avec accusé réception. Les délais pris en considération pour la computation du délai sont ceux des délais 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 signer son contrat le jour de travail.

Contenu des contrats

Ils doivent 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 principal 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 lesquels (lesquels) l'artiste est engagé (au moins pour le premier spectacle dans le cas d'un engagement pour une série de spectacles), le nom du ou des chorégraphes et/ ou du ou des metteurs en scène ;

- dans le cas où le titre du spectacle et/ ou le ou les rôles confiés à l'artiste ne peuvent être indiqués, le contrat devra décrire de manière précise les données des spectacles, le nom du ou des chorégraphes et/ ou du ou des metteurs en scène ;

- les coordonnées 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, permis d'indemnités éventuels, et les éventuels avantages sociaux du salarié en vertu 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) ainsi que l'objet du contrat ;

- les modalités d'attribution des vêtements spécifiques (sous-vêtements, demi-pointes, pointes, genouillères ...) en tenant compte des dispositions prévues dans les accords d'entreprise lorsqu'ils existent.

Il pourra être spécifié dans le contrat de travail, dans les circonstances où la prime d'ancienneté prévaut, les modalités concernées :

- les absences pour se présenter à des auditions, en tenant compte des nécessités de service ;

- l'organisation d'un événement professionnel individuel par la direction avec chaque délégué en CDI qui aura lieu au minimum tous les 2 ans conformément à l'article X. 4.2 ;

- le repos habituel ordinaire, hors représentations ;

- le nombre de jours de congés payés.

Dans le contrat ou par avenant à ce contrat, il pourra être précisé les conditions dans lesquelles l'artiste chorégraphique pourra être sollicité pour mener à bien des actions culturelles et un travail de transmission de la culture chorégraphique.

Recours au CDD dans le cas du remplacement temporaire d'un salarié en CDI

Toute vacance d'un emploi en CDI doit faire l'objet d'un recrutement selon les modalités définies à l'article XIV. 1.1. Le recours au CDD, « de droit commun » dans le cas d'un remplacement, doit se faire dans les cas prévus par la loi (art. L. 1242-2 1 du code du travail) et conformément aux dispositions de l'article V. 6.

XIV. 1.4. Période d'essai

Toute clause d'essai doit être mentionnée au contrat.

Les artistes engagés pour une durée indéterminée bénéficient d'une période d'essai dont la durée est fixée dans le contrat, dans la limite maximale de 1 mois. La durée d'essai constatée de l'artiste-interprète pendant cette période d'essai suspend cette dernière. Les artistes engagés pour une durée déterminée bénéficient d'une période d'essai dont la durée ne peut excéder 5 répétitions sur 8 jours maximum. Si dans ce délai aucune des parties ne fait savoir à l'autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif.

Article XIV.2 - Organisation du travail et travail effectif

En vigueur étendu en date du 24 juillet 2012

XIV. 2.1. Temps de travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, en application de l'article L. 3121-1 du code du travail.

Toutefois, en dehors des cours/ ateliers et/ ou des échauffements des répétitions et des représentations, le danseur effectue un travail personnel indispensable, non réparable, 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 effectués par le danseur :

1. Temps de cours/ ateliers et/ ou échauffement.
2. Temps de répétition, d'essayage de chorégraphies et d'essais de maquillage.
3. Temps de représentation, dont démonstrations et présentations d'extraits.
4. Temps d'activité chorégraphique (comportant la présentation d'une ou plusieurs parties dansées, y compris la conduite d'ateliers).

Les temps 1,2,3 et 4 sont définis comme "temps dansé".

5. Temps autour du spectacle (habillage, maquillage, douche, rhabillage, rangement de l'équipement de danse personnel à l'exception des éléments techniques).

6. Temps du transport selon les conditions prévues au titre VIII.

7. Temps d'action chorégraphique (ne comportant pas de partie dansée).

8. Temps de promotion ne comportant pas de partie dansée (photos, radios, télévision, rencontres avec le public).

Durée journalière du travail du danseur : dispositions générales

En dehors des cas de grands déplacements, de tournées, de temps de déplacements 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 maximale de 2 heures entre 2 temps de travail.

Si pour des raisons indépendantes de la volonté de l'employeur, une interruption supérieure doit avoir lieu, un temps d'au moins 30 minutes sera consacré à un temps de remise en condition physique hors de la reprise du travail.

Quelles que soient les dispositions qui suivent, dans le cadre d'une journée de travail, le temps "dansé" ne pourra être supérieur à 7 heures, dont 1 heure consacrée à un cours et/ ou à l'échauffement (1 h 30 de classe/ cours et non d'échauffement pour les CDI).

A l'exception des artistes engagés dans des établissements chorégraphiques permanents, la journée de travail des artistes chorégraphiques est organisée en séances successives de 3 heures, non fractionnables, y compris dans le cas des activités connexes. Pendant la période de répétitions, il ne peut être exigé de l'artiste plus de 2 séances par jour.

Le premier service de la journée de travail est précédé d'un temps consacré au cours, à la classe ou à l'échauffement.

Pour les artistes chorégraphiques qui ne travaillent pas dans des établissements chorégraphiques permanents, il pourra leur être demandé d'effectuer un 3^e service, à l'occasion des tournées, des temps de répétitions 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 habituelle de travail.

La durée du travail effectif du danseur, hors temps de transport tel que défini à l'article VIII. 1, ne pourra excéder 8 heures, et 10 heures en incluant le temps de transport tel que défini à l'article VIII. 1.

De façon exceptionnelle, cette durée peut être portée à 10 heures, hors temps de transport tel que défini à l'article VIII. 1, à l'occasion des tournées, des temps de répétitions 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 établissements chorégraphiques permanents, lorsque le temps de travail excède 5 heures par jour, une pause effectuée d'une durée de 60 minutes pour la prise de repas. Cette durée pourra être réduite à 45 minutes avec l'accord des salariés.

Pour les artistes engagés dans un établissement chorégraphique permanent, la classe/ cours quotidien est d'une durée minimale de 1 h 30 hors journée de représentation ou de tournée.

Durant la période de représentation ou de tournée, la classe/ cours proposée, adaptée à la technique et l'énergie mobilisée pour le spectacle, est d'une durée minimale de 1 heure. Il est renvoyé aux accords d'entreprise le nombre de séances hebdomadaires obligatoires.

Si les conditions de l'article VII. 1 sont réunies, une indemnité de paiement sera due, à moins que l'employeur n'organise les repas, qui doivent être variés et équilibrés.

Durée journalière du travail du danseur : dispositions particulières des jours de répétition

Quel que soit le découpage du temps de travail, il doit comporter des temps de pause.

La somme des temps de pause à l'intérieur de 1 journée doit être au moins égale à 5 minutes par heure de temps dansé.

La durée de chaque pause doit être au minimum de 5 minutes.

La répartition des pauses dans la journée est déterminée par l'employeur.

Le temps dansé ne peut excéder 2 heures d'affilée.

Durée hebdomadaire du travail du danseur : dispositions particulières des 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 minimale qui ne peut être inférieur à :

- 30 minutes pour les représentations de moins de 30 minutes ;
- 45 minutes pour les représentations d'une durée comprise entre 30 et 60 minutes ;
- 60 minutes pour les représentations d'une durée supérieure à 1 heure.

Sera également considéré comme temps de travail effectif une durée forfaitaire de 30 minutes après la dernière représentation.

La durée journalière maximale des représentations ne pourra excéder 5 heures (sauf cas particuliers d'une représentation excédant cette durée).

En cas de représentations multiples au cours d'une journée, le nombre de représentations sera limité en fonction de la durée

de chaque représentation. C'est ainsi que pourront avoir lieu au maximum :

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

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

Article XIV.3 - Période de répétition

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

La définition et les dispositions ci-dessous concernant la " période de répétition " du présent article ne s'appliquent pas aux engagements permanents.

La période minimale de répétition d'un spectacle (un spectacle peut être constitué de plusieurs chorégraphies) sera proportionnelle à la durée de la chorégraphie à raison de 1 semaine de répétition pour une chorégraphie d'une durée de 15 minutes ; de 2 semaines de répétition pour une chorégraphie d'une durée de 30 minutes ; de 3 semaines de répétition pour une chorégraphie d'une durée de 45 minutes ; de 4 semaines de répétition pour une chorégraphie d'une durée de 60 minutes ; de 5 semaines de répétition pour une chorégraphie d'une durée supérieure à 60 minutes.

Toutefois certains spectacles destinés aux amateurs peu de travail préparatoire préalable ne nécessitent pas forcément une durée déterminée de répétition. Il s'agit de :

- créations présentations publiques de très courte durée telles que improvisation, composition instantanée, essai ;
- présentation d'une étape de travail.

Pour des raisons de nature artistique ou organisationnelle, la période de répétition peut être fractionnée, au maximum 3 fois, en périodes de 1 semaine minimum, à l'exception de la période précédant la première représentation qui doit être au moins égale à 10 jours ouvrés.

En cas de fermeture le nombre de semaines ne pourra être supérieur à 3. Le minimum 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 ouvrés la saison scolaire, soit 1 mois durant les vacances d'été).

Chaque période devra être suivie à l'établissement d'un contrat de travail, étant entendu que tous les contrats de travail sont signés simultanément.

Un temps de travail de recherche et d'expérimentation préalable peut être organisé, avant la période de création, sans être pris en compte dans les durées définies ci-après.

Activités connexes

On entend par activités connexes les activités de sensibilisation, d'accompagnement des amateurs, d'animation d'ateliers, d'intervention en milieu scolaire, ce qui exclut une activité d'enseignement.

La poursuite 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 engagements chorégraphiques permanents, lorsqu'un artiste accumule 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 travail diurne doivent être prépondérantes.

XIV. 3.1. Affiliation du salarié de travail

Pour les engagements dans les secteurs prédominés par les CDI :

Le salarié de travail hordabandage (ou programme des semaines de la semaine), s'il ne fait pas l'objet d'une diffusion par voie adressée il est tenu de déclarer 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 caractère d'emploi d'artiste chorégraphique :

La programmation de saison de l'année N + 1, définitivement contractualisée ou non, sera communiquée au cours de l'année N aux artistes chorégraphiques d'une manière individuelle comme palmarès de travail à venir.

Les horaires de travail hordabandage définitifs seront affichés 3 semaines à l'avance et le planning hordabandage d'activités sera affiché au plus tard à 17 heures le vendredi précédant la semaine considérée.

Le billet de travail sera affiché 24 heures à l'avance au tableau de service définit les modalités du travail en cours.

XIV. 3.2. Rôles

L'artiste devra être considéré bénéficiaire d'un rôle hordabandage de 35 heures consécutives.

Hors période de représentations et de tournées, et en dehors des 6 jours qui précèdent la générale pourront être étendus à 10 jours s'agissant d'une création, la programmation annuelle des CDI dans les engagements permanents devra être communiquée à l'artiste chorégraphique un rôle hordabandage fixe de 48 heures consécutives.

XIV. 3.3. Indemnités d'installation et de débourse résidence

Lorsque l'engagement d'un artiste nécessite son installation dans un lieu fixe pour un contrat d'une durée de moins de 3 mois, il reçoit pendant toute la période l'indemnité de grand déplacement telle que définie dans le préambule.

Pour un contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mois et de moins de 9 mois, les dispositions suivantes s'appliquent : l'indemnité de grand déplacement sera versée pendant les 3 premiers mois du contrat en cas de débourse résidence, c'est-à-dire à condition que le salarié justifie l'absence (quittance de loyer, d'électricité, etc.) qu'il a conservé la pleine et entière disposition de son logement permanent, l'indemnité de déplacement lui sera due pendant les 3 premiers mois du contrat. Du 4^e au 9^e mois, elle sera limitée au débourse (chambre et petit déjeuner). Si le salarié ne peut justifier d'une débourse 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 s'agit de la situation polynésienne du salarié, il sera considéré comme éligible au lieu où s'exerce son activité professionnelle et recevra gratuitement 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 au lieu d'origine est nécessaire pour déterminer le droit à indemnité de déplacement, sachant que :

- les indemnités d'installation et de débourser constituent 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 principal n'ouvre pas droit aux indemnités de déplacement.

Article XIV. 4 - Vêtements spécifiques aux artistes chorégraphiques

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

Lorsque le port de vêtements et sous-vêtements professionnels est imposé 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 costumes (pointes, demi-pointes, etc.) sont utilisés, la direction doit fournir les chaussons, soit verser 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 parc de chaussures sécurisé dans une loge.

Titre XV : Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes musiciens

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

L'emploi des artistes musicaux est caractérisé par des situations particulières et d'organisation du travail différentes selon qu'ils sont employés au sein d'ensembles musicaux à nomenclature, d'ensembles musicaux sans nomenclature, dans le secteur des métiers actuels, et au sein d'entreprises de création dramatique.

Orchestres à plein temps

Les artistes à plein temps sont des personnes de toutes esthétiques musicales dont l'accomplissement des missions pour lesquelles ils sont financés nécessite le recours récurrent pour leur paiement à un effectif musical coté par des instrumentistes.

La nomenclature de ces emplois est fixée par le conseil d'administration, et / ou par l'administration de ces orchestres. Elle détermine le nombre, les fonctions et les rémunérations des emplois nécessaires à l'activité normale de ces ensembles dans le respect des règles de classification de la présente convention.

La nomenclature doit permettre de répondre aux missions de service public assignées par les tutelles, au travers des chartes des genres 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 au regard des principes 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 plein temps 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 finalité de spectacle de concert et / ou de spectacle de variété ou musical.

Ces orchestres comprennent :

? les orchestres dont l'activité requiert des emplois à temps 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 de pour le recrutement temporaire de musiciens. Tous les 2 ans, le CE ou le CE détermine la procédure à une évaluation de cette nomenclature au regard de l'évolution des missions, du volume d'emploi sous CDD pour accroître l'activité ou d'usage et du nombre d'heures supplémentaires rémunérées au cours de la période étudiée. Le CE ou le CE détermine la procédure 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 le travail est effectué au CDD, et :

? qui sont affectés de manière récurrente à un effectif musical composé de 25 instrumentistes, et qui sont dirigés ;

? et qui ont pour mission principale la diffusion sur un territoire délimité, ce qui implique un recours éphémère aux tournées en dehors de ce territoire.

Orchestres sans nomenclature

Ce sont des orchestres ne répondant pas aux critères définis pour les orchestres à nomenclature.

Article XV.1 - Dispositions relatives à l'emploi et à l'engagement des artistes

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

XV. 1. 1. Recrutement

a) Modes de recrutement

Les artistes musicaux sont recrutés par concours, par audition ou de gré à gré.

b) Conditions

Le statut 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.

Les conditions de recrutement sont prévues sur les plans européen et international selon les dispositions prévues 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 conditions 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 adossés d'entreprise doivent prévoir un mode de scrutin différent.

Il appartient à la direction de choisir les modalités instrumentales, les modalités de procédure de recrutement, de concevoir aux côtés les modalités de déroulement du concours.

Les concours comprennent plusieurs épreuves dont la première a lieu immédiatement derrière paravent.

Le choix des œuvres inscrites aux épreuves du concours est établi par la direction après consultation du directeur musical, des chefs de partie concernés et, éventuellement, de toute autre personne désignée par accord d'entreprise.

Outre les délégués syndicaux, au maximum 2 représentants élus peuvent assister au déroulement des concours à titre d'observateur.

Les modalités d'établissement du procès-verbal du concours sont définies par accord d'entreprise.

Vacance d'emploi et délai de concours :

Toute vacance d'emploi doit donner lieu à un concours de recrutement dans un délai de 6 mois à compter de la vacance du poste. Dès lors que ce délai est écoulé, elle fait l'objet d'une réunion de travail à l'ordre du jour d'une réunion du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.

Vacance d'emploi et période de recrutement :

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 consultation des représentants élus auprès des chefs de partie, un congé de 7 jours 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 partie concernée par le poste mis au concours, dans une limite maximale de 25 % de l'effectif de ce parti 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 bénéficier de ce congé, selon les critères suivants :

l'ancienneté de l'artiste au sein de la formation, du plus récemment recruté ;

les congés déjà obtenus pour la période précédente ; priorité étant donnée aux artistes n'ayant jamais bénéficié de ce congé.

Toute nouvelle demande effectuée après un congé obtenu est soumise à un délai de carence de 2 ans.

En cas de réussite au concours, l'artiste bénéficie d'une période d'essai de 6 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 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 entrants :

Afin de favoriser la professionnalisation et la mobilité des artistes, la direction accorde un congé non rémunéré à l'artiste qui en fait la demande afin de pouvoir se présenter à un concours de recrutement d'une autre formation instrumentale.

Sans préjudice de consultation des représentants élus 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 parti 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 bénéficier de ce congé, selon les critères suivants :

l'ancienneté de l'artiste au sein de la formation, du plus récemment recruté ;

les congés déjà obtenus pour la période précédente ; priorité étant donnée aux artistes n'ayant jamais bénéficié de ce congé.

Toute nouvelle demande effectuée après un congé obtenu peut être suivie de droit, par la direction, de ne l'accorder qu'après un délai de carence de 2 ans.

La période de carence consécutive à ces absences n'est pas prise en compte dans le calcul de l'ancienneté, mais pourra être compensée par une indemnité spécifique déterminée et attribuée par le comité d'entreprise de chaque formation instrumentale.

c) Ancienneté

L'audition est annoncée par voie de presse ou tout autre moyen de communication.

L'audition se déroule devant un minimum de 2 personnes choisies par l'employeur qui recrutent l'artiste, en fonction des besoins de la formation.

Au moins l'un des 2 auditionnés est un artiste musicien. Cet artiste peut être le directeur artistique ou musical dès lors que celui-ci justifie d'une pratique d'artiste-interprète.

d) Gré à gré

Le recrutement de gré à gré se fait sur expérience professionnelle reconnue, sur réputation ou sur titre.

XV. 1. 2. Conditions

a) Signature des contrats

Le contrat doit être établi en 2 exemplaires, datés, paraphés et signés par les deux parties.

Lorsque le contrat de travail est un contrat à durée déterminée, les 2 exemplaires doivent être remis 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 pitrae qui n'aurait pas reçu le coarrrt signé de son cotaccnonratt piuarort se considérer cmmoe déliée de tuot engagement.

A défaut de remise en mian propre, la pqruiat hbulaeatile est l'envoi par cirruoer smpile suaf dmenade esrpexe d'une des parties, que les enovis sioent effectués de prat et d'autre, en recommandé aevc aivs de réception, les deats peirss en considération puor la cuptmoiaotn des délais seonrt celes de la première présentation par l'administration postale.

Toutefois, si l'embauche se fiat dnas le crdae d'un rnaeepmcmct ou d'une eamhcube imprévue, il diot être trinmsas au salarié dnas les 2 juors snauvit l'engagement, conformément à l'article L. 1242-13 du cdoe du travail.

Lorsque, dnas le cdrae d'un rmpenelecat ou d'une ebchamue imprévue, l'engagement a leiu en crotnat à durée déterminée inférieur à 2 jours, le conarrrt srea trmnisas au salarié au puls trad le pmreier juor de l'engagement.

Toute mtfdiaiicoon apportée au contrat, diot farie l'objet d'un avnanet ou être paraphée par chcuane des parties.

b) Mteoinns otaibelorigs

Pour les CDD, le cotarrrt d'engagement cromertpoa les mneinots prévues par l'article L. 1242-12 du cdoe du travail, et nteonmmt :

? l'objet puleaciitrr du craonrrt (notamment le cotnneu artistique) : il jsirtfeiuu du caractère teirarmoep de cet objet, en ignunaidt son terme, par une dtae ou l'intervention d'un fiat déterminé ;

? l'identification de l'oeuvre, du spectacle, de l'artiste, gpruoe ou ftromaoin ;

? le mtnonat et le mdoe de rémunération : cachet, sailrae mseuul ;

? la qtafcaliion de l'emploi occupé ;

? les leuix et les pnlnangs des répétitions, des représentations et des balances.

XV. 1. 3. Période d'essai

Artistes msiucneis engagés en CDI (1)

Tout asitrrte engagé suos cnaorrrt à durée indéterminée effctuee une période d'essai de 6 mios rlbveonlueae une fois. Cttee période d'essai srea prorogée d'une durée égale à clele de ses congés payés ou madaile cumulés.

Toute décision rlvaitee à la pogoiroarrrn de la période d'essai, la caiontmforin ou la non-confirrration est pisre par la dotiircen après aivs du drciteeur mcausul et / ou de ttoue isnctnae prévue par acocrd d'entreprise.

Pour les sepur sseolits engagés en CDI et placés hros catégorie, dnou le temps de tvraail anenul et la rémunération snot différents des aterus catégories d'artistes salariés en CDI, la durée de la période d'essai puet être supérieure à cllee définie à l'alinéa 1 ci-dessus, et au muixamm de 12 mois.

Artistes minisceus engagés en CDD

Toute csaule d'essai diot être mentionnée au contrat.

La période d'essai est de 1 juor par snaemie d'engagement. Elle ne puet s'étendre sur puls de 5 répétitions meuaclsis ou scéniques ou à défaut au-delà de 8 jours. Si dnas ce délai aucne des piartes ne sniffige à l'autre sa décision de résiliation, le caonrrt deienvt définitif.

XV. 1. 4. Préavis et rruptue du contrat (2)

Artistes mecniuiiss engagés en CDI

Préavis pennadt la période d'essai :

La deiritocn ou l'artiste pnevut reocverur luer librté réciproque aevc un préavis de 7 juors oauevrlbs dnaurt la première période et de 1 mios au cruos de la sodcnee période.

Préavis en cas de rruptue de ctornat :

Après la période d'essai, en cas de rrupue de conrrat enrre la dceitiron et l'artiste, le préavis est fixé cmome suit.

Dans le cas d'un lnieieenmctt aurte que puor ftaue grvae ou luorde :

? 3 mios ;

? 1 mios supplémentaire si le salarié licencié est âgé de 40 à 50 ans ;

? au-delà de 50 ans, ce supplément est porté à 2 mois.

Dans le cas d'une démission : 3 mois.

Les modalités déterminant la psire par les arstteis des 2 hueers d'autorisation d'absence journalière puor la rrechhece d'un eoplmi sernot définies par acocrd d'entreprise.

XV. 1. 5. Contrôle de compétence

Artistes mesuiincs engagés en CDI

au sien de ftamnioros oretclehsras aevc ntenrcmauloe

Les compétences de chuaqe astrtie pueevnt firae l'objet d'une évaluation selon une procédure de contrôle dnou les modalités snot définies ci-après. A tuos les stedas de la procédure de contrôle des compétences, la deoiitcn puet perpsoor à l'artiste intéressé des mesures, noaemmnt des aincots de foiomtarn pieslnelnsrofoe ou des mrueses d'accompagnement médical, de nurtae à prrmettee à celui-ci de ruevrecor la plénitude de ses compétences artistiques.

Si la dtcoeiirn etsmie que l'artiste ne stfisiaat puls aux egxeinces aistturiques de ses fonctions, elle puet convoquer, par lrrtee recommandée aevc aivs de réception, l'artiste à un peermir erietetnn au cruos deuuql la dreoctiin espose ses grefis à l'intéressé et évoque aevc lui les mneyos nécessaires à son amélioration.

Lors de cet entretien, l'artiste puet se faire aestissr d'un mmebre du psnreeonl de son choix.

Le pmreier eenteitrrn conutstie le piont de départ de la procédure de contrôle des compétences.

A l'issue d'une période de 3 mios après le priemer entretien, si la dreticoin etisme qu'il n'y a pas d'amélioration nabtole de la situation, l'artiste est convoqué, par ltette recommandée aevc aivs de réception, à un sonced ereentitn à l'issue deuuql celui-ci puet se vior ntiiefor un avertissement.

Au cours de cet entretien, l'artiste puet être assisté d'un mnrbee du penonersl de son choix.

A l'issue d'une période de 3 mios après ntaioiciitfon d'un preemir avertissement, si la diitecorn etsmie qu'il n'y a tuoruojs pas d'amélioration de la situation, l'artiste est convoqué, par ltette recommandée aevc aivs de réception, à un troisième entretien, à l'issue dquell celui-ci puet se vior ntiiofer un snecod avertissement.

Au cours de cet entretien, l'artiste puet être assisté d'un mrmebe du pnenoersl de son choix.

A l'issue d'une période de 3 mios après notficiaoitrn d'un snoced avertissement, si la ditocerin esitme qu'il y a iaffncussine asutriqite persistante, l'artiste est convoqué, par ltette recommandée aevc aivs de réception, à une auitdoin de contrôle organisée dnas les 2 mios snviuat réception de la convocation. La coootaivcnn fixe, notamment, la dtae et le prmaormge de l'audition de contrôle.

L'artiste bénéficiera de 1 mois de congé rémunéré, de date à date, pour la préparation de cette audition.

Si l'audition de contrôle n'est pas organisée dans le délai de 2 mois à compter de la réception de la convocation, la procédure de contrôle des compétences est annulée.

À l'issue de l'audition de contrôle, l'avis du jury est transmis à la direction qui prendra sa décision.

Cette décision doit être notifiée dans un délai de 15 jours suivant l'audition de contrôle.

Composition du jury de l'audition de contrôle des compétences :

Le jury est composé par :

? 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) formation(s) instrumentale(s) concernée(s), ainsi que le mode de scrutin, sont fixés par accord d'entreprise.

(1) L'article XV-1. 3 relatif aux artistes musiciens engagés en CDI est exclu comme étant contraire aux dispositions des articles L. 1221-19, L. 1221-21 et L. 1221-23 du code du travail.

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

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

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

Article XV.2 - Organisation du travail et durée du travail

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

XV. 2. 1. Temps de travail effectif

Artistes musiciens engagés en CDI

au sein de formations professionnelles avec personnalité

Durée du travail :

Les artistes sont soumis à un horaire spécifique à la profession, organisé au sein de caucuses professionnels instrumentales.

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, conformément 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

prévoit aux fins 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 effectué dans le cadre du calcul des activités de la formation instrumentale.

Définition des différentes parties du temps de travail effectif :

a) Travail au profit :

La notion de service rendu les différentes prestations effectuées sous forme de répétitions, de générales, de répétitions et de représentations lyriques ou dramato-musicales, et chorégraphiques.

Le travail au profit est planifié plus décompté en secondes de 2 heures à 4 heures, divisées par demi-heures.

Les temps de pause sont définis par accord d'entreprise et sont décomptés comme du temps de travail effectif.

Le repos est le temps consacré à la répétition précédant immédiatement un concert dans le cas où la répétition générale ne se soit pas déroulée dans le lieu du concert, il est d'au plus 1 heure.

Afin de répondre aux impératifs d'une œuvre lyrique ou dramato-musicale et chorégraphique dont la durée avec l'intermède dépasse 4 heures, les générales et les représentations sont décomptées au-delà de 4 heures par heure.

Deux semaines consécutives au minimum par jour peuvent être planifiées. Toutefois :

1. Le repos et la matinée qui le suit comptent pour une seule convocation.

2. Dans certains cas particuliers, 3 semaines consécutives peuvent être planifiées dans la même journée pour les seuls seconds de 2 heures, après accord des représentants élus du personnel.

En raison de certaines tâches musicales ou musicales, dans la mesure où le dépassement n'excède pas 3 minutes, conformément aux usages de la profession, la durée des secondes peut exceptionnellement être prolongée de 15 minutes qui sont alors décomptées 30 minutes. Toutefois, la durée 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 déplacement (en déplacement et en tournée)

Le temps de déplacement organisé par la formation professionnelle est du travail effectif. Son décompte varie en fonction de sa nature : déplacement ou tournée. Sa définition est détaillée à l'article XV. 3 du présent titre.

d) Temps en résidence

L'installation des artistes dans un lieu fixe pour une certaine durée et ses modalités (temps de travail effectif, décompte...) sont détaillées à l'article XV. 3 du présent titre.

Période de référence de l'aménagement du temps de travail :

La période de référence de l'aménagement du temps de travail s'étend sur 12 mois, en principe du 1er septembre au 31 août de l'année suivante, sauf accord d'entreprise spécifique relatif 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 maximale du

travail de chaque formation instrumentale, diminuée des heures de congés légaux et cotennonnes 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 musicale par accord d'entreprise. Il est entendu entre les parties que l'artiste doit travailler 1 076 heures de travail annuel effectif à savoir :

3. Temps de travail au départ ;
4. Temps en tournée ;
5. Temps de transport (déplacement et tournée) ;
6. Temps en résidence ;
7. Autres activités connexes à l'objet social de la formation instrumentale.

Durée maximale hebdomadaire :

Dans le cadre de l'aménagement du temps de travail effectif des artistes, la durée hebdomadaire du travail effectif ne pourra excéder 320 heures, dans le respect des principes harmonisés des musiciens et journalistes, diminués des heures de congés légaux et cotennonnes 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 heures hebdomadaires hors tournée. Après accord avec les représentants élus du personnel et dans la limite de 2 dérogations par an, ce nombre de semaines pourra être supérieur à 10.

Durée journalière du travail :

La durée journalière du travail effectif des artistes ne peut excéder 10 heures, dont 7 heures au maximum de travail au pupitre.

La durée journalière de travail effectif peut être portée à 12 heures, dont 7 heures au maximum de travail au pupitre, dans le respect des dispositions de l'article XV. 2. 1 du présent titre, dans le cadre d'une tournée, d'un déplacement ou d'une résidence (cf. article XIII. 4).

Le repos entre le service du matin, quelle qu'en soit sa durée, et le service de l'après-midi ne peut être inférieur à 1 heure. Le repos entre le service de l'après-midi et le service du soir ne pourra être inférieur à 1 h 30, sauf accord avec les représentants élus du personnel.

Artistes mis en CDD

CDD en cas de besoins musicaux avec un contrat

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 cas de besoins musicaux avec un contrat

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir valablement refuser à des obligations 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 engagements ;

? le temps consacré à toute autre activité musicale organisée par la direction ;

? les pauses pendant les spectacles ;

? 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 mensuel ou au prorata correspond aux temps définis ci-dessus aux alinéas 1, 2 et 3.

XV. 2. 2. Organisation du travail

Artistes mis en CDD

(formation harmonisée avec nomenclature)

Planification des périodes travaillées et non travaillées :

Les principes sont établis par la direction en fonction de la programmation. Ces principes sont affichés 3 mois à l'avance. Aucune modification ultérieure 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 mis en CDD

CDD en cas de besoins musicaux avec un contrat

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 cas de besoins musicaux avec un contrat

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 précisément les périodes de travail.

La durée d'un service de répétition ou d'une séance d'enregistrement est comprise entre 2 et 4 heures.

Quel que soit le découpage du temps de travail journalier, il doit comporter des temps de pause qui ne peuvent être placés en début ou en fin de ce temps de travail. La somme des temps de pause à l'intérieur d'une journée doit être égale à 5 minutes par heure de travail musical. La durée de chaque pause doit être au minimum de 10 minutes. Si la période de travail est inférieure ou égale à 2 heures, la pause ne peut être inférieure à 10 minutes. La répartition des pauses dans la journée est déterminée par l'employeur.

Une répétition générale pourra avoir la durée de l'ouvrage entrecoupé des pauses d'entracte.

Afin de répondre aux impératifs d'une œuvre dont la durée avec entracte dépasse 4 heures, les répétitions générales sont

assimilées à une représentation.

b) Période de représentation

Le rcrcaod ou la bclaane et la représentation qui siut cmeotnpt puor une sluee convocation.

Le rcorad est le temps consacré à la préparation précédant immédiatement une représentation. Il ne puet excéder 1 h 30, dnot 1 hreue au mmuxaim de tivara musical.

Lorsque puor un ou pusiurels inntrmtsues la rutsittieon soonre nécessite le rorcues à une chaîne d'amplification, ce temps de préparation est désigné par le treme de balance. La bcaalne cpnmored un catrien nmbore d'essais et de réglages tcihnequs ptraemnet d'adapter un cceonrt au leiu de sa représentation et au système de soroisnoiatn qui y est installé :

? le repérage des lieux, des entrées / stioers de scène, de la piooistn des msucnieis etrne eux ;

? l'installation sur scène du grpoue et de son matériel ;

? l'installation précise des matériels de storooisiann qui n'ont pas pu être installés aavnt la présence des areistts et du bnclikae (retours de scène, capteurs, retours-casques) ;

? le réglage du son de cuchan innmtuesrt et des viox dnas la ssinatooorin parclpinie et dnas les rretous ;

? le réglage de l'équilibre du magixe des isrmnutntes entre eux ;

? le réglage des lumières sur les artistes.

Cette ssecocisucn de pashe nécessite puor canieters la présence de tuot ou pirate des mncieiuus et artistes. La bnlacae ne puet excéder 2 heures.

Chaque représentation de durée nralmoe est d'une durée mmialaxe de 3 heures, ectntare compris.

Lorsqu'un secactlpe est donné 2 fios dnas la même journée, la durée de ce spcaeltce ne puet excéder 2 h 30, ectnrate compris.

Lorsque la deuxième représentation est donnée dnas un leiu de sptacecle différent (situé à mions de 30 km), un roraccd d'au puls 30 miutens est possible.

Un scpatlcee de coture durée est d'une durée maximum de 1 heure.

Lorsque piusieurs représentations d'un tel sptelcace snot programmées dnas la même journée, ne pourra être planifié qu'un suel raccord.

Deux représentations d'un scletacpe de coutre durée pnvuet être comptées puor une représentation nrlomae à ciotndion qu'elles se déroulent dnas un même leiu et qu'elles ne seoint pas séparées par une pause de puls de 3 heures.

Toutefois, il ne puet être donné puls de 3 représentations d'un secapctle de ce tpye par juor ni puls de 10 par semaine.

Affichage du paln de trvaail :

Un plinnag détaillé est trnmsias à l'artiste au puls trad 72 heerus avnt le début de son engagement. En cas d'impondérable, l'employeur s'autorise totue mdcfaitoion de dernière minute. L'employeur dvrea s'assurer que l'artiste-interprète a pu en pndrree connaissance.

Repos :

L'artiste drvea obairtmeeloignt bénéficiier d'un rpoes de 35 hueres consécutives par semaine.

concernant les tournées

En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

XV. 3. 1. L'article VIII. 4. 2 ccoannnret les citndiois de tsaorpnrt coiecltlf est anisi aménagé :

A l'issue de tuot voyage, un tpems de roeps srea ménagé avant la psrie de travail. Il srea au mnios égal à :

? 30 mnuiets puor les vyogeas d'une durée inférieure à 2 heers ;

? 45 mntuies après un vogyae d'une durée csirorme etrne 2 et 4 hueres ;

? 1 huree après un vygoae d'une durée cisomrpe etrne 4 et 6 hueres ;

? 1 h 30 après un vygoae supérieur à 6 heures.

Pour les atrsties msiecuins aerannptpat à des orrestches à nomenclature, si la durée d'un vaygoe clticleof dépasse 6 hereus (horaire affiché par le transporteur), aucun tirvaal macsuil ne puet être programmé le juor même à la siute de ce voyage. Les cas prlairctiues des vgeaoyis intercontinentaux, nammenott aevc un décalage horaire, et cuex des veoyags de puls de 12 hurees entraîneront des dinsioptoiss spécifiques de roeps qui sonret négociées aevc les représentants du personnel. Padnent la tournée, 1 juor de ropes srea programmé après 5 jrous de coenrcts ou représentations consécutifs, suaf dérogation accordée par les représentants du personnel. Au ruteur de tournée, un ou des jrous de rpeos soernt accordés aux artistes-interprètes meucsiins seoln les modalités stnvueias :

? de 5 à 8 découchers : 1 juor de roeps ;

? à ptairr de 9 découchers : un rpoes ceadorropnsnt à 1 / 3 du nrbome toatl de jros de la tournée, à l'exception des jros de rpoes inclus dnas celle-ci.

XV. 3. 2. L'article VIII. 4. 2 cncenornat les ciodnintos de trparonst ctoieclf est aménagé puor les atetrsis pcpiarnatt à des puealatx et balnecas mplutiles :

Le pagrrahpae B " Temps de ropes à l'issue des voayges ? est asini fixé :

Afin de tenir cmptoe des particularités liées à la suscesocin de ptanierosts de groupes différents sur une même scène, et de la nécessité d'organiser des raccords, bceaalns et des inltlsonaitas de matériels (instruments amplifiés), les tpms de psuae dnas le crdae d'une tournée puoonrt être pirs en 2 fios :

? la première etrne l'arrivée sur le leiu et le début de l'installation ou de la bacanle ;

? la secnode etrne la blancae et le début du concert.

XV. 3. 3. Puor les artistes-musiciens anapenraptt à des oretsehcrs à nomenclature, l'article 8.1.1, C, a ccanoenrnt le tpmes comptabilisé lros des garnds déplacements est aisni aménagé :

Les vgyeoas snot décomptés puor 1/3 de luer durée réelle louqrse la journée ne crmenopd que le tpems de transport. Le tpmes de trpsaornt est décompté puor 1/3 sur le décompte trimestriel, le reialuqt étant rajouté sur le décompte annuel. Dnas l'hypothèse d'un traiaavl mcsiual en sus du tpmes de transport, les juors de départ et de roetur de tournée, le décompte du tpems de tiaavr se fiat en seiecvrs puor le taviral au ppuitre et en tpmes réel puor le tpems de transport. Caqhue journée de tournée est décomptée mimnium 6 heures, suaf jrous de repos qui ne snot pas décomptés (sous réserve des acrcods d'entreprise).

XV. 3. 4. Puor les asrtiets muceiins aapaprennt à des oscrrhetes à nomenclature, le 4e terit de l'article VIII. 2. 3 cnaoenrnt la vaitliteonn de l'indemnité de déplacement est aisni aménagé :

? si le départ a leiu après 13 heers et le ruoetr après 2 hueres

Article XV.3 - Dispositions particulières

du matin (dans la limite de 2 dérogations par an avec l'accord des représentants du personnel), l'indemnité est due pour un repas et une chambre.

XV. 3. 5. Pour les artistes musiciens, le premier alinéa de l'article VIII. 2. 4 concerne 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 via son compte bancaire ;

? prise en charge des frais réels déclarés par l'employeur : nourriture d'un repas complet (comportant entrée, plat, dessert, boisson) ;

? remboursement des frais déclarés au salarié, sur présentation de justificatifs, dans une limite préalablement convenue entre employeur et salarié.

XV. 3. 6. S'agissant des artistes musiciens engagés en CDD au sein des formations professionnelles avec un contrat à durée déterminée :

Quelle que soit la durée du travail au départ d'une journée de tournée, les artistes engagés en CDD par les formations professionnelles avec un contrat à durée déterminée sont rémunérés pour au minimum 6 heures de travail. Les journées ne comptent que le travail sera rémunéré de la même manière que pour les artistes en CDI.

XV. 3. 7. Indemnités d'installation et de double résidence. Lorsque l'engagement d'un artiste nécessite son installation dans un lieu fixe pour un contrat d'une durée de moins de 3 mois, il reçoit pendant toute la période l'indemnité de grand déplacement telle que définie dans le préambule.

Pour un contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mois et de moins de 9 mois, les dispositions suivantes s'appliquent : l'indemnité de grand déplacement sera versée pendant les 3 premiers mois du contrat en cas de double résidence, c'est-à-dire à condition que le salarié justifie (quittance de loyer, d'électricité, certificat d'imposition, etc.) qu'il a conservé la pleine et entière disposition de son domicile permanent, l'indemnité de déplacement lui sera due pendant les 3 premiers mois du contrat. Du 4^e au 9^e mois, elle sera limitée au déjeûner (chambre et petit déjeuner). Si le salarié ne peut justifier d'une double résidence, il recevra pendant 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 étant domicilié au lieu où s'exerce son activité professionnelle et recevra 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 déjeûner constituent un complément 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 principal n'ouvre pas droit aux indemnités de déplacement.

Article XV.4 - Assurance des instruments appartenant aux musiciens en CDI des orchestres à nomenclature

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Le ou les instruments appartenant à l'artiste-interprète musicien au grade de son contrat de travail et déclarés à la direction nationale par elle contre le vol, l'incendie et les accidents matérialisés en tous lieux où la formation instrumentale travaille, y compris pendant les transports.

Titre XVI : Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes lyriques

Article XVI.1 - Recrutement

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Au titre XVI « Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes lyriques », les artistes lyriques concernés par le présent titre sont :

- les artistes lyriques des chœurs ;

- les artistes lyriques solistes,

tels que spécifiés dans la nomenclature des emplois de la filière artistique figurant au chapitre XI « Nomenclature et définition des emplois ».

Les artistes lyriques peuvent être engagés soit en CDI, soit en CDD.

XVI. 1. 1 Recrutement

Les artistes lyriques sont recrutés par concours, par attribution 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 appel individuel, 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 concours sont définies par accord d'entreprise. Les accords doivent toutefois se conformer aux règles suivantes.

La direction devra nommer à chaque candidat les modalités de déroulement du concours ainsi que son contenu.

Le jury du concours est composé par un nombre d'au moins 4 représentants des artistes lyriques désignés au sein du chœur par l'ensemble des artistes lyriques des chœurs qui en font partie, composé obligatoirement de 2 représentants du public dont le président est mis en concurrence par 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 saucnidix peuvent assister en tant qu'observateurs et voter à l'application des dispositions réglementaires du concours.

Le jury du concours se réunit omeroglbneitt à la date prévue, et ce même en cas de difficultés de désignation des représentants ou d'absence d'un ou de plusieurs des représentants désignés.

Le jury ogriase ses délibérations : le vote se fait à bulletin secret.

Avant le premier vote, le directeur avertit une voix prépondérante à l'un des membres du collège de la direction.

En cas de partage égal des voix, il est procédé à une épreuve complémentaire si une voix est obtenue. 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 si une voix est obtenue. En cas de partage égal des voix, la voix prépondérante attribuée à l'un des membres sera appliquée.

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) Attraction

Les attractions sont réservées au recrutement en CDD.

Les attractions peuvent être organisées suivant 2 types de modalités :

? attraction avec publicité (tout artiste lyrique peut se présenter) pour procurer un emploi ;

? attraction sur convocation : les candidats sont convoqués par l'employeur. La convocation à l'audition doit mentionner la date, l'heure et le lieu de celle-ci. Lorsque l'artiste est convoqué, l'organisateur de cette audition devra prendre en charge les frais éventuels de transport, d'hébergement et de repas occasionnés.

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

Pendant la durée des convocations sur convocation, les artistes bénéficieront d'une couverture sociale prévoyance.

L'audition se déroule devant un minimum de 2 personnes choisies par l'employeur qui convoquent l'artiste lyrique le lieu adapté au poste à pourvoir.

c) Gré à gré

Le gré à gré est réservé au recrutement en CDD.

Le recrutement de gré à gré se fait sur expérience professionnelle reconnue, sur réputation ou sur titre.

XVI. 1. 2. a. Signature des contrats

Le contrat d'engagement est rédigé en 2 exemplaires au minimum, et proposé à l'artiste, signé par l'employeur. Il est :

? signé en main propre par l'artiste ;

? signé par l'employeur.

Lorsque le contrat de travail est un contrat à durée déterminée, les 2 exemplaires doivent être remis 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 envoyer son contrat au plus tard 15 jours après réception. Si le délai de prévenance est inférieur à 1 mois, l'artiste-interprète devra envoyer son contrat dans les 8 jours.

Si les délais ci-dessus n'étaient pas respectés par l'une ou l'autre partie, la partie qui n'aurait pas reçu le contrat signé de son contractant pourra se considérer comme déliée de tout engagement.

À défaut de signature en main propre, afin d'éviter toute contestation, les exemplaires effectués de part et d'autre, en recommandé avec avis de réception, les dates prises en considération pour la détermination des délais sont celles de la première présentation par l'administration postale.

Toutefois, dans le cadre d'un recrutement ou d'une embauche imprévisible, le contrat sera transmis au salarié au plus tard le premier jour de l'engagement.

Toute modification apportée au contrat doit faire l'objet d'un avenant ou être paraphée par chacune des parties.

XVI. 1. 2. b. Mentions obligatoires

Pour les CDD d'usage, le contrat d'engagement reprendra les mentions prévues par l'article L. 1242-12 du code du travail, et notamment :

? l'objet principal du contrat ; il s'agit 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 : c'est-à-dire et / ou salaire mensuel ;

? la désignation précise de l'emploi occupé ;

? les piéces et les lieux habituels des répétitions, des représentations et des spectacles ;

? 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) spectacles (s) ainsi que l'objet du contrat ;

? le délai dans lequel l'employeur fournira la poitrine validée à l'artiste (délai de 1 mois minimum avant la première répétition, pouvant être adapté en fonction du programme artistique et de l'organisation des répétitions et concerts).

XVI. 1. 3. Période d'essai

Toute clause d'essai doit être mentionnée au contrat.

Artistes lyriques engagés en CDI (1)

Le cas traité ici est celui d'une vacance ou une création d'emploi dans la troupe d'un ensemble vocal ou d'un chœur lyrique.

Considérant la multiplicité des tâches requises et des répertoires demandés aux artistes lyriques des chœurs, les qualités professionnelles de ces artistes ne peuvent être évaluées qu'au regard de précédentes 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 conclusion 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 percevra une indemnité licite de rupture égale à 1 mois de salaire brut.

Artistes lyriques des chœurs engagés en CDD

La période d'essai est de 1 jour par semaine d'engagement pour un contrat d'au plus de 4 semaines, sinon elle ne peut s'étendre sur plus de 8 jours et de 5 répétitions musicales ou scéniques. Si dans ce délai aucune des parties ne signale à l'autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif.

XVI. 1. 4. Contrôle des compétences (2)

Artistes lyrieux des chœurs engagés en CDI

Si la doctrine considère qu'un artiste lyrique des chœurs panemrntes ne satisfait plus aux exigences essentielles de ses fonctions (baisse de tuons vocal...) entraînant le déroulement de sa carrière au sien de l'entreprise (et en dehors de la période d'essai prévue à l'article XVI. 1. 3 ci-dessus), l'employeur peut convoquer l'artiste lyrique des chœurs, par lettre recommandée avec avis de réception, à un entretien au cours duquel il fait part à l'intéressé :

? de ses griefs ;

? de sa convocation à une visite médicale auprès du médecin du travail et, si celui-ci l'estime utile, devant un médecin spécialisé afin de rechercher une éventuelle maladie professionnelle.

Lors de cet entretien, l'artiste lyrique des chœurs peut se faire assister par une personne de son choix appartenant à l'entreprise.

Sauf interdiction psychique 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 soutien à lui pertretme de retrouver la plénitude de ses compétences au travail (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 avis de réception, à une audition de contrôle devant un jury. Ce jury est composé selon les mêmes modalités que pour le concours de recrutement, le président du jury, dont la voix est prépondérante en cas d'égalité de voix, étant toutefois désigné par la direction parmi les membres du collège de la direction extérieurs à l'entreprise. Le jury, après un vote qui se fait à bulletin secret, émet un avis.

L'avis du jury est transmis à titre confidentiel à la direction qui décide :

? soit de convoquer 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 avis de réception à une seconde audition de contrôle devant un jury qui, dans la mesure du possible, sera composé comme lors de la première audition de contrôle.

Le vote se fait à bulletin secret et selon les mêmes modalités que lors de la première audition de contrôle.

L'avis du jury est transmis à titre confidentiel à la direction qui décide :

? soit de convoquer l'artiste lyrique des chœurs dans son emploi ;

? soit de lui proposer des mesures de soutien ;

? soit d'engager une procédure de licenciement à son encontre.

À la fin de chaque période de repos 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 indemnité 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 intervenir à tout moment la procédure de contrôle dès lors qu'elle estime que les conditions qui l'avaient déclenchée ne sont plus d'actualité.

(1) L'artiste lyrique des chœurs engagé en CDI est exclu comme étant concerné par les dispositions de l'article L. 1221-19, L. 1221-25 et L. 1221-26 du code du travail, qui fixent des durées inférieures à celles prévues au présent article.

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

(2) L'artiste lyrique des chœurs est exclu de l'application des dispositions de l'article L. 4624-1 du code du travail.

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

Article XVI.2 - Organisation du travail et durée du travail

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

XVI. 2. 1. Temps de travail effectif

Artistes lyriques engagés en CDI

Le cas traité ici est celui d'un emploi dans la fonction publique d'un établissement public ou d'un emploi lyrique permanent.

Durée du travail

Les artistes lyriques des chœurs sont soumis à un horaire spécifique qui tient compte des impératifs liés à l'activité d'interprétation de programmes lyriques et à l'amélioration des conditions de travail dans le respect de la vie personnelle et familiale.

L'horaire de référence mensuel des artistes lyriques des chœurs à temps plein est de 151,40 heures.

Les artistes lyriques peuvent toutefois décider de mettre en place un aménagement du temps de travail dans un cadre spécifique dans les conditions définies ci-après.

Les artistes lyriques des chœurs effectuent au maximum 46 semaines par mois sur la base mensuelle de 10 semaines par semaine, portée à 11 semaines 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 semaine ;

? en cas de déplacements au cours de 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 semaines ;

? 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 personnellement 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 elsbème 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 soumettre 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 escales ;
2. Le temps consacré à toute autre activité lyrique organisée par la direction ;
3. Les pauses pendant les spectacles ;
4. Le temps consacré aux essayages, maquillage, habillage, déshabillage... ;
5. Le temps de transport (en saison 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 réparable, 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 structure d'un ensemble vocal ou d'un chœur lyrique.

Définition des services

Le temps consacré aux répétitions, aux escales 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 ;

? répétition avec orchestre : 1 service de 3 heures entrecoupé de 1 pause de 20 minutes et mixage 1 h 40 minutes de travail d'affilié ;

? générale 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 : costumes : 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 ;

? générale avec orchestre ou pré-générale : 1 service de 4 heures entrecoupé des pauses d'entracte ;

? générale avec orchestre : 1 service d'une durée équivalente à la durée de l'ouvrage entrecoupé des pauses d'entracte ;

? représentation : 1 service d'une durée équivalente à la durée de l'ouvrage entrecoupé des pauses d'entracte.

Les dispositifs relatifs au dépassement de la durée des services de répétitions et représentation sont indiqués 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 chœurs (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 scène ou le metteur en scène peut également être demandé pour toute autre répétition, après consultation des délégués des artistes lyriques des chœurs désignés en leur sein. La mise en scène et le metteur en scène sont tenus à une obligation fixée par accord d'entreprise.

A titre exceptionnel, avant les représentations, un travail vocal, musical ou scénique, inulc dans l'un des services de la journée, peut avoir lieu. Si ce travail n'excède pas 30 minutes de travail, il est comptabilisé pour une durée maximum 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 travail est prise en compte. Les modalités de mise en œuvre des services sont fixées par accord avec les délégués des artistes lyriques des chœurs.

Les jours de générale et de pré-générale d'un ouvrage lyrique en version scénique sont ceux qui sont prévus par le contrat.

Planification de l'activité

En début de saison, le calendrier prévisionnel annuel d'activité sera communiqué aux représentants des chœurs.

Le calendrier annuel 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 calendrier annuel 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 durée 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 au moins égal à celui prévu au contrat et au plus tard 72 heures avant le service concerné. En cas de circonstances exceptionnelles nécessitant un changement de calendrier (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 calendrier de service affiché la veille avant 17 heures au tableau de service des artistes lyriques des chœurs définit les

modalités du service.

Durée quotidienne de travail

La durée quotidienne de travail effectif de chaque artiste lyrique des chœurs ne peut excéder les durées prévues par l'article VI. 6 de la présente convention collective.

A défaut d'aménagement spécifique par accord d'entreprise, les artistes lyriques peuvent commencer au plus tôt à 9 h 30 et s'achever au plus tard à minuit.

Les artistes lyriques des chœurs travaillent 2 semaines par jour, d'une durée totale maximale de 7 heures.

Si l'un des 2 semaines consécutives a une durée de 4 heures, le nombre de semaines ne peut excéder 1 semaine en semaine ou 3 semaines 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 de 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 artistes lyriques en tant que 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 artistes lyriques pourront, pour les artistes lyriques des chœurs :

? soit négocier un accord d'aménagement du temps de travail par accord 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 semaines par période de référence équivalente à 12 mois.

Les dispositions de travail du dimanche s'appliquent aux jours fériés.

XVI. 2. 3. Dispositions du travail

pour les artistes lyriques engagés en CDD

Artistes lyriques engagés en CDD,

en semaine vacol ou dans un chœur lyrique pénitent

L'organisation du travail des artistes lyriques recrutés en CDD pour assurer le remplacement de titulaires ou pour compléter l'effectif d'un ensemble pénitent est réglée à l'issue des artistes engagés en CDI.

Autres CDD

Durée du travail

La durée quotidienne de travail effectif de chaque artiste lyrique ne peut excéder les durées prévues par l'article VI. 6 de la convention collective.

Les artistes lyriques ne peuvent être convoqués à des répétitions, escales ou représentations telles que définies ci-après pour une durée cumulée qui dépasse 6 heures pour les temps 1, 2, 3 et 4 définis au paragraphe XVI. 2.1 ci-avant. Cette durée pourra être complétée de 1 heure, qui ne pourra être comptée que des tâches venant 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 précisément les périodes de travail sous forme de semaines dont la durée est comprise entre 2 et 4 heures.

Quel que soit le découpage du temps de travail, il doit comporter des temps de pause. La somme des temps de pause à l'intérieur d'une journée doit être égale à 6 minutes par heure de travail. La durée de chaque pause doit être au minimum de 10 minutes. Si la durée du service est inférieure ou égale à 2 heures, la pause ne peut être inférieure à 10 minutes. La répartition des pauses dans la journée est déterminée par l'employeur, en concertation avec le délégué du personnel ou à défaut un représentant désigné par les artistes.

Une répétition générale pourra avoir la durée de l'ouvrage entrecoupée des pauses d'entracte.

Afin de répondre aux impératifs d'une 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 durée de 3 heures devra être respectée entre la fin de la répétition et le début de la représentation ou du concert. La mesure en œuvre de cette disposition devra faire l'objet d'une cause spécifique dans les conditions de travail concernés.

b) Période de représentation

Le contrat ou la convention et la représentation qui suit sont conclus pour une seule convocation.

Le contrat ou la convention est le temps consacré à la répétition précédant immédiatement une représentation. Il ne peut excéder 1 h 30. Dans le contrat ou la convention, la durée du travail vacl (temps 1, 2 et 3 tels que définis au paragraphe XIII. 2. 1) ne pourra dépasser la moitié de la durée de l'œuvre.

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

Un spectacle de courte durée est défini comme un spectacle d'au plus 1 heure avec une tolérance de 10 %. Pour un tel spectacle il ne peut être donné plus de 3 représentations par jour, ramenées à 2 représentations dans les cas suivants :

? concert à capella ;

? artistes chantés représentant plus des 3 / 4 de la durée de la représentation ;

De plus il ne peut être donné :

? plus de 1 représentation d'un spectacle de courte durée le même jour qu'une représentation d'un spectacle de durée normale ;

? plus de 10 représentations par semaine d'un spectacle de courte durée.

Affichage du plan de travail

Un planning détaillé est transmis à l'artiste au plus tard 72 heures avant le début de son engagement. En cas d'impondérable, l'employeur s'autorise toute modification de dernière minute. L'employeur devra s'assurer que l'artiste-interprète a pu en prendre connaissance.

Repos

L'artiste devra 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, tournées et voyages

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

Ces dispositions précisent les dispositions du titre VIII.

Sont concernés par ce titre les artistes lyriques en CDI et CDD salariés par les chanteurs lyriques préexistants à l'exception de l'article XVI. 3.3 qui concerne tous les artistes lyriques des chanteurs.

XVI. 3. 1. Dispositions relatives aux temps de travail

En cas de déplacement comportant un ou plusieurs départs, 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 aux temps de repos

Conditions de transport collective

Tous les trajets effectués par voie ferrée s'effectueront en 1^{re} classe.

Ventilation de l'indemnité de déplacement

La rédaction de l'article VIII. 2. 3 de la convention est ainsi aménagée si le départ a lieu après 13 heures et le retour après 1 heure du matin, l'indemnité est due pour un repas et une chambre, à moins que la diétetique n'assure le repas au domicile résidentiel de chaque employé. Cette disposition concerne le retour du salarié n'est possible que si le déplacement est dans la limite de 40 kilomètres.

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

Durée de trajet :

Trajet entre heure et 2 heures :

? 30 minutes de repos à l'arrivée ;

? un raccord de 2 heures et une générale ou une représentation.

Trajet entre 2 heures et 4 heures :

? 2 heures de repos à l'arrivée ;

? 1 heure de raccord ;

? 1 générale ou 1 représentation ;

? 1 décaler (effectué ou payé).

Trajet entre 4 heures et 6 heures :

? 2 heures de repos à l'arrivée ;

? un raccord de répétition le soir ;

? générale et représentation le lendemain ;

? 1 décaler (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 décaler, sauf accords d'entreprise spécifiques.

Grands trajets : au-delà de 6 heures de voyage, se conformer aux accords d'entreprise.

Les temps de repos s'appliquent à l'aller et au retour

Dispositions relatives au voyage de nuit

Après un voyage de nuit, un repos de 9 heures est obligatoire. Un service pourra être prévu après ces 9 heures de repos. L'employeur doit, en conséquence, réserver 2 nuits d'hôtel.

Le voyage de nuit devra être limité au maximum.

Dispositions relatives au décalage horaire

Une négociation sera menée au cas par cas dans les entreprises entre la direction et les délégués des associations professionnelles des chanteurs.

Dispositions relatives aux répétitions d'ouvrages

inscrits au programme de la tournée ou du festival

En dehors des représentations, toute répétition ayant lieu le dimanche est définie dans le cadre des accords d'entreprise.

Dispositions relatives aux répétitions d'ouvrages

non inscrits au programme de la tournée ou du festival

Pendant les déplacements, sur les périodes de non-jeu supérieures à 24 heures, après avoir pris en compte les repos obligatoires, les artistes lyriques des chœurs peuvent être amenés à effectuer des répétitions pour des ouvrages non inscrits au programme de la tournée ou du festival. Ces services sont limités aux leçons.

XVI. 3. 3. Indemnités d'installation et de double résidence

Lorsque l'engagement d'un artiste nécessite son installation temporaire dans un lieu fixe pour un contrat d'une durée de moins de 3 mois, il reçoit pendant toute la période l'indemnité de grand déplacement telle que définie dans le préambule.

Pour un contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mois et de moins de 9 mois, les dispositions suivantes s'appliquent : l'indemnité de grand déplacement sera versée pendant les 3 premiers mois du contrat en cas de double résidence, c'est-à-dire à condition que le salarié justifie initialement (quittance de loyer, d'électricité, certificat d'imposition, etc.) qu'il a conservé la pleine et entière disposition de son domicile permanent, l'indemnité de déplacement lui sera due pendant les 3 premiers mois du contrat. Du 4^e au 9^e mois, elle sera limitée au décaler (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 étant domicilié 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 provisoire 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 débourser constituant un complément 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 personnel n'ouvre pas droit aux indemnités de déplacement.

Article XVI.4 - Autres dispositions particulières

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Dépassement du temps d'un service.

CDI et CDD en embauche directe ou d'un contrat tripartite

La durée des services de répétition générale et de spectacle peut être dépassée de 3 minutes sans qu'il soit accordé de rémunération supplémentaire.

Tout dépassement de la durée d'un service de répétition générale ou de spectacle supérieur à 3 minutes et inférieur à 15 minutes donne droit à une rémunération, dénommée prime, égale à 1 / 4 d'heure, et ce alors même que la durée du travail effectif n'atteint pas 1 / 4 d'heure. Pour chaque 1 / 4 d'heure complémentaire entamé, il est payé une prime fixée comme suit.

L'accomplissement du 1er et du 2e quarts d'heure complémentaires donne lieu à une prime égale à 25 % du salaire de base. Les 3e et 4e quarts complémentaires donnent lieu à une prime égale à 33 %. Le total est porté à 50 % du salaire de base pour les quarts d'heure complémentaires au-delà du 4e.

Article XVI.5 - Feux

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

CDI et CDD en embauche directe ou d'un contrat tripartite

Est considéré comme feu une partie chantée à découvert par un artiste lyrique des chanteurs et chanteuses dans les parties de chœurs.

Quatre artistes lyriques des chanteurs de tirade différente cannaient à découvert une partie séparée du chœur perçoivent un feu.

La rémunération du feu est fixée sur la base d'un minimum. La rémunération s'effectue dans le cadre de la négociation annuelle. Ce feu s'entend pour une rémunération calculée jusqu'à 10 minutes chantées.

Toute difficulté particulière, ou service supplémentaire, doit faire l'objet d'une négociation 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 accord des artistes intéressés. Le rôle du rôle par le salarié ne peut lui être préjudiciable. Le détail des modalités de désignation d'un solo 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 figurant 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, mimie et chorégraphie pourront être demandés à un artiste-interprète des chanteurs permanents unieusement dans les ouvrages où celui-ci a une partie chantée.

Les rôles de pré-général et de général d'un ouvrage lyrique en scène scénique, seul cet ouvrage peut être répété.

Article - Titre XVII : Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes du cirque

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

Conformément à l'article V. 1 de la présente convention, le contrat à durée indéterminée est le contrat de référence. Les dispositions de la branche du spectacle vivant peuvent s'appliquer le recours à d'autres formes de contrat inculcées le contrat à durée déterminée dit d'usage selon les modalités prévues par les accords en vigueur dans notre branche.

Article XVII.1 - Mode de recrutement des artistes

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

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

XVII. 1.2. Recrutement sur audition

Pendant la durée des auditions, les artistes bénéficient de la couverture prévoyance (invalidité décès) de l'accord du 26 juin 2008 dont la gestion est confiée à Audneis Prévoyance (dans les conditions d'ouverture des droits prévus par cet accord).

L'employeur doit assumer d'une manière responsable 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 minimum de 3 heures de travail. Au-delà, le (la) candidat(e) sera convoqué(e) à une audition spécifique telle que prévue à l'article XVII. 1.2.2 ci-dessous.

La durée de chaque séance de travail sera précédée par un temps d'échauffement de 30 à 60 minutes qui sera suivi par un temps de travail effectif de 3 heures maximum. Il ne peut y avoir plus de 2 séances 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 candidats (e) s doivent avoir la possibilité de se préparer dans un espace tempéré et équipé selon les usages de la pratique circonsainse avec accompagnement d'après, hôte et éléments de sécurité en rapport avec les dispositifs concernés.

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

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

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

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

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

XVII. 1.2.2. Audition sur convocation

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

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

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

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

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

XVII. 1.2.3. Audition collective

L'audition collective est mise en œuvre lorsqu'il s'agit de constituer une équipe artistique dont les membres vont participer conjointement 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 ajouter 2 séances supplémentaires. Ces séances auront une durée maximale de 4 heures incluant l'échauffement, elles pourront être planifiées sur 3 journées. L'ensemble des journées et séances de travail doit être réparti sur une durée maximale de 15 jours. Une journée de repos devra être respectée à l'issue de la période d'audition.

L'organisateur de l'audition prend en charge les frais éventuels de voyage (sur la base du tarif SCNF 2e classe), d'hébergement et de repas des candidats (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 hors de la journée éventuelle de repos.

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

Article XVII.2 - Contrats

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

XVII. 2.1. Soutien du contrat

Le contrat d'engagement est rédigé en deux exemplaires au minimum, et proposé à l'artiste, signé par l'employeur. Il est :
? signé en deux exemplaires par l'artiste et l'employeur ;
? signé par l'employeur au nom 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 trouve annulée de plein droit, l'employeur et l'artiste sont alors déliés de tout engagement.

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

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

XVII. 2.2. Contenu des contrats

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

- ? la nature du contrat ;
- ? l'identité des parties ;
- ? l'objet principal 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 forfait ;
- ? 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 prise ;
- ? le(s) lieu(x) de travail ;
- ? les noms et adresses des organismes de protection sociale auxquels l'employeur s'adresse : UASSRF de référence, caisse de retraite complémentaire, institution de prévoyance ;
- ? pour les personnes résidant en France, la validité du contrat sous réserve de la présentation de l'attestation d'aptitude médicale ;
- ? pour les personnes étrangères non-résidents en France, l'employeur devra respecter la législation en vigueur ;
- ? toute période d'essai doit être mentionnée au contrat, conformément à l'article L. 1242-12 du code du travail.

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

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

Article XVII.3 - Période d'essai

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

Toute période d'essai doit être mentionnée au contrat.

XVII. 3.1. Artistes engagés en CDD

Lorsqu'un artiste est embauché avec un contrat à durée déterminée, la période d'essai ne peut excéder 5 semaines de répétitions sur 8 jours au maximum. Si dans ce délai aucune des

pretats ne fiat siovar à l'autre sa décision de résiliation, le ctnroat dinevet définitif.

XVII. 3.2. Aterists engagés en CDI

Lorsqu'un artstie est embauché aevc un crnatot à durée indéterminée, la période d'essai est d'une durée fixée dnas le contrat, dnas la litime muaimxm de 1 mois.

Si dnas le délai fixé puor la période d'essai aucne des peartis ne fiat siovar à l'autre sa décision de résiliation par écrit, le ctoarnt dniveet définitif.

Article XVII.4 - Polycompétence

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

Du fiat de la sruuctrte des errnitpsees de cirque, une même pnosene puet être amenée à eeufctfer différentes tâches rvlanet de deresvis fonctions, cunulamnt ansii activité auqittisre et non artistique.

La polycompétence cstsoine puor un (une) même salarié (e) à oceuopr de manière permanente, régulière ou cqilucye 2 ou puusrlis focnintos différenciées, matentt ansii en ?uvre des qualifications, cecninassaos et/ ou des savoir-faire, spécifiques différents.

La polycompétence n'est en aucne manière à cdfonrne aevc la saiouittn de rcleepemamnt oncacsnioel ou tpeamroire d'un (ou d'une) salarié (e).

Dans le cas du cmuul activité artistique/ activité non artistique, puor des cattnors à durée déterminée de monis de 1 mois, les citntenroas réglementaires iomenpst 2 cnortats de tivaarl dsictitns raffeils à lures durées rpiveecsts et le recspet des otiainlgbos qui y snot liées.

Pour les ctornats à durée déterminée de puls de 1 mios et les caortnts à durée indéterminée, conformément à l'article XI. 1 de la présente convention, lorsqu'il y a panlclyevoe d'emploi, c'est-à-dire lroque le même arstite est codunit ? du fiat des sutcurrts de l'entreprise ? à exercer, d'une manière permanente, des activités qui relèvent de fctoninos différentes, la qifiotacaiuln qui diot être ruetnee est celle qui se siute au niveau hiérarchique le puls élevé.

Un arttise ne prorua être embauché puor eetefcufr une même journée des foniotncs teqnhecus sur un maongte de sruttcrue mliobe plus une (ou plusieurs) représentations.

Article XVII.5 - Organisation du travail et travail effectif

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

XVII. 5.1. Temps de tavrail efetcif

La durée du trvaial etfeicf est le tpmes pneadnt lqeuel le (la) salarié (e) est à la dposiitison de l'employeur et diot se confemor à ses decteviris snas poiouvr vquaer leemribnt à des oopictuncas personnelles, en ataoilpcpn de l'article L. 3121-1 du cdoe du travail.

Toutefois, en dhores des échauffements, des répétitions et des représentations, l'artiste de cuiqre etecffue un taavrl personnel, indispensable, non repérable, et par conséquent dcfiiflie à apprécier. Ce taavrl est une réalité indéniable qui diot être pisre en cmopte dnas l'organisation et la rémunération du tavrail de l'artiste.

XVII. 5.2. Durée qnoniduiete du tiaavrl de l'artiste de cqirue XVII. 5.2.1. Dospisnitois générales

Le tavrail de répétition est organisé en srceives successifs.

Chaque srveice est d'une durée mamialxe de 4 hreus iluacntt une hreue d'échauffement. Il n'est pas fractionnable.

Le tpmes de répétition est un tpmes consacré emecusvinxelt aux activités stvuaries : échauffement, triaval de plateau, esasgyae des costumes, séances de maquillage, et séances de pirses de photographies, tpmes de mogatne et de démontage de son agrès.

Il ne puet y avoir puls de 2 sceevirs de répétition par astirte de cuiqre et par jour, dnas la liitme de 7 hueers de trviaal phsyuqie (échauffement inclus), eieptcoxn ftiae des 2 seiemnas précédant la première représentation.

L'amplitude de la journée de tiarval de l'artiste de cuirque ne puet excéder 10 heures.

Lorsque le tpmes de triaavl excède 5 heerus dnas une journée, une pasue d'au monis 1 hreue diot être aménagée, nnaommett puor la pirs d'un repas.

XVII. 5.2.2. Période de création

La ? période de création ? d'un stelcpce de cqire est la période copsire ernte la première répétition et la dernière des représentations consécutives aux répétitions. La période de création d'un scaplctee est, au minimum, de :

? puor un spaetlce d'au mnois 1 huree :
? ? 5 seimeans minimum, si la période de création s'étale sur 12 mios mixaum ;
? ? 9 saemneis minimum, si la période de création s'étale de 12 à 24 mios ;
? ? 12 semaines, si la période de création s'étale de 24 à 36 mois,

? 3 seeamnis puor un stlpceace ernte 30 et 60 meitns sur une durée mxlamiae de 12 mios ;

? 2 seeianms puor un scpaltece inférieur à 30 meitns sur une durée mxialame de 12 mois.

Pour des rsnioas de naurte artsqtuiie ou organisationnelle, la période de répétition puet être fractionnée en périodes d'une snaimie au minimum.

Dans ce cas, la rémunération srea réalisée au cachet, conformément à l'article X. 3.5.1 de la présente ctennioovn ; étant eendtnu qu'en période de création, une sienmae ne sriauat être inférieure à 10 svircees (soit un mnimum de 5 cehatcs de répétition).

La période précédant la première représentation ne puet être inférieure à 5 jrous ouvrés sur le leiu de représentation de la création, le cieahr des misnioos et des craghes ou la cntonvieon aevc l'État ou les collectivités tlereaioirtirs denavt lui ipeosmr cet accueil.

Dans les 2 seenmais (de dtae à date) précédant la générale, il porua être demandé à l'artiste de cirque, dnas la limite de 5 fios non consécutive, un 3e service. Dnas ce cadre, l'amplitude de la journée est portée à 12 heures, pasues comprises.

Il srea versé à l'artiste de cuiqre puor le 3e sricvee de répétition une mioajtran de sa rémunération équivalente à 1 svrctiee de répétition.

Chaque période dnone leiu à l'établissement d'un crntaot de travail.

Un tpmes de tavrail de rhccheere et d'expérimentation préalable puet être organisé, avant la période de création, snas être pirs en cotmpe dnas les durées définies ci-dessus. Ce tpmes de trvaial frea l'objet d'un contrat.

Toutefois ctrianes stlcpeeacs ou mfseatiainotns piuqubels puneevt ne pas nécessiter une durée de 5 semaines.

Il s'agit nmonematt de :
? présentation d'une étape de tvairal ;
? aopaaidttn ponctuelle/ performance/ cabaret.

Si on puet considérer que la brièveté de la durée du spectacle ou de la méfotsantian puuibqle et le fbiale tvaial de préparation snot de nturae à écourter le tmepe de répétition, la difficulté du tariavl est un ftucaer que l'on ne puet mttree en équation mias que les atseirts de cruqie et le mueettr en scène/ en pitse devnoit pndrere en considération dnas l'organisation du tarvail et sa durée.

Peuvent doennr leiu à la stgaiurne de crtantos d'une durée inférieure à 1 mios :
? les rsipeers de slceapcets ;
? le rneemcmalpt d'un artiste.

XVII. 5.2.3. Période de répétitions

Une journée de répétition ne puet s'établir sur une atidpulme de puls de 10 heures, pesuas comprises.

En tuot état de cause, l'espace prévu puor les répétitions pmretetra à l'artiste de s'échauffer.

En crous de répétition après 2 heerus consécutives de travail, une pusae de 15 metuins est accordée aux artistes. Aautnt que possible, cttee puase est psrie collectivement.
En tuot état de cause, la piarte de son taaivrl à hatue intensité phqsiuye ne puet être exigée à l'artiste de cuqire que 2 herues par jour.

Les heerus de taiavrl effectuées snot décomptées, de manière à pooiuvr jsifuteir du rpesect de la législation sur la durée du travail.

Le coihx des detas et des leuix où s'effectuent les répétitions snot du roersst de l'employeur.

XVII. 5.2.4. Période de représentations

Il puet être demandé à l'artiste de criuqe une ou puserilus représentations dnas une même journée dnas les liimets définies ci-après.

Les répétitions d'un noueavu slepatcce ou la rrpseie d'un sleapccte déjà créé pueenvt être envisagées pndant la période de représentations. Eells ne pueenvt dépasser un sricvee ou 2 hurees dnas le cas de représentations d'une durée supérieure à 1 h 30, et denvoit aiovr été prévues dès la sraniugte du ctnoart ou firae l'objet d'un avenant.

Lorsqu'une ou puleruiss représentations d'un slctpacee se teurvont éloignées de puls de 4 seianems de la dernière représentation de ce même spectacle, un muinimm d'un srievce de répétition diot être prévu dnas la seianme qui précède le juor de la ou des représentations et au puls trad le juor de la première représentation, étant edenntu qu'il ne puorra pas y avior puls d'une représentation d'une durée supérieure à 1 herue dnas ce cas.

Avant la première représentation l'artiste de curqie diot dspioser d'un tmepe de roeps et de préparation de 2 hurees 30.

En cas de représentation uuqnie dnas une journée :
? il puet être demandé à l'artiste de ciuqre un rcrocad qui ne puet excéder un service.

En cas de représentations miuplelts dnas la journée :
? lrouse pusleuirs représentations snot données dnas la même journée, le rroccad éventuel ne puora excéder une heure.

Au tmere de cquahe représentation, l'artiste diospse d'une pause d'une durée mnmaiile de 2 fios la durée de la représentation.

Cas général

Un racrocd ne puet être un fagile dnas les condiontis du spectacle.

Les atrestis qui deviont démonter luer agrès pvuneet le fraie immédiatement, luer temps de repos srea reporté ensuite.

Lorsqu'il est queostin d'une représentation de durée crsompie entre 30 metuins et 1 h 30 eactntre compris, Il ne puet être

imposé à l'artiste de cruqie de jeour puls de 2 fios le même jour, ni (sous réserve d'une dérogation par mois) 2 jorus consécutifs en matinée et soirée. Lros d'une epoltioxtian lguone (plus de 3 sniaemes consécutives), il diot y avoir au mnimuim une pause de 36 hurees tuos les 6 spectacles.

Le paoflnd de 30 représentations par mios ne puet être dépassé puor les stlcaepces de durée supérieure à 1 h 30, qui d'autre prat ne pnueevt être joués en matinée et soirée puls de 2 fios par semaine.

Lorsqu'il est qtsioeun d'une représentation de mions de 30 minutes, il ne diot pas être imposé par juor à l'artiste de cuqie de jeour puls de 3 représentations par juor limité à 16 représentations par semaine.

Article XVII.6 - Actions culturelles et activités connexes

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

On enentd par activités cneexnos les activités de sensibilisation, d'accompagnement des amateurs, d'animation d'ateliers, d'interventions en miileu scolaire. La piatruqe de ces activités est sosuime à l'acceptation de l'artiste, par l'introduction d'une culase spécifique dnas son contrat, snot au memont de la sguirntae de son contrat, snot ultérieurement par la snragtiue d'un aanevt à son contrat.

Elles ne pnueevt excéder une durée de 2 hereus les jorus où l'artiste dnnoe une représentation.

Il ne prroua y avoir d'activités cxnoenes le juor d'une générale et/ ou d'une première de création et/ ou d'une reprise.

Contrat à durée déterminée de 4 mios et moins

Lorsque l'artiste est engagé puor un tel contrat, les activités cnoneexs qui pueenvt lui être demandées snot liées au sctpclae en cuors de répétition ou de représentation. Lorsqu'un atrsise de cqirue aomlclipct une activité cxneoe il ne puet lui être demandé puls d'un scvriee de répétition dnas la même journée. Les activités coexnnes ne peenvt dépasser en moennye 1/10 du tmepe de trvaial sur l'ensemble du contrat.

Contrat à durée déterminée de puls de 4 mois

Lorsqu'un atistre de cruqie est engagé puor une période supérieure à 4 mios il puet lui être demandé de prednre prat à des activités connexes. Celles-ci ne deinvot pas dépasser 1/5 de la totalité du tmepe de tiarval sur l'ensemble de la durée du contrat.

Contrat à durée indéterminée

Lorsque l'artiste est engagé puor un cantort de cttee nature, les activités de palaetu dievont dmereeur prépondérantes.

Article XVII.7 - Affichage ou diffusion du plan de travail

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

Le temps de traival prévisionnel diot être planifié par l'employeur et communiqué au (à la) salarié (e) une sineame aavnt la psire de service.

Le paln de tarival hbmaarodedie eeffticf (ou pgrammroe des siercvcs de la semaine), s'il ne fiat pas l'objet d'une dsuofiifn par ntoe adressée ineevlnmduieidlt à chauqe salarié (e), derva être affiché au puls trad le vnedrdei sior de la smnieae précédente.

En cas d'événement extérieur à la gestoin de l'entreprise, celle-ci pourra cednpaent mdioeifr les hrireoas de taiavrl tuot en

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

Article XVII.8 - Repos hebdomadaire

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

L'artiste drvea oleigiebmartnot bénéficier d'un rpeos hibaoeadrdme de 35 hurees consécutives.

Durant ce repos, anuce répétition, acun rraoccd ou déplacement ne proua aiovrlieu.

Article XVII.9 - Habillement et accessoires

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

Si la dioitrecn de l'entreprise ispome les csoemtus de scène et accessoires, ceux-ci sneort à la caghre de l'employeur.

Article XVII.10 - Indemnités d'installation et de double résidence

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

Conformément à l'article VIII. 2.4. de la présente ctoinveonn collective, le règlement de l'indemnité puet s'effectuer solen le cihox de l'employeur, cmmoe siut :

? reenobremust des fiars dneiectremt au salarié, sur présentation de justificatifs, dnas une ltmiee préalablement cvonnuee ertne elmuyepor et salarié(e) ;
? psire en chrage des firas réels diremnceett par l'employeur : repas, hébergement, peitt déjeuner ;
? veesemrnt au salarié de l'indemnité coonlntlevienne forfaitaire.

Pour un cratnot à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mios et de mnois de 9 mois, les dsitoinpioss seinvatus s'appliquent : l'indemnité de ghrad déplacement srea versée pdnenat les 3 pmreeris mios du ctaornt en cas de duolbe résidence, c'est-à-dire à ctdinooin que le salarié iustifie ieudisenbalmtnt (quittance de loyer, d'électricité, cftcraieit d'imposition, etc.) qu'il a conservé la pneile et entière dopotiiissn de son dlmoicie permanent, l'indemnité de déplacement lui srea due pndanet les 3 premiers mios du contrat. Du 4e au 9e mois, elle srea limitée au découcher (chambre et pitet déjeuner). Si le salarié ne puet jtsufeir d'une dlboue résidence, il recreva seenluemt et pnneadt les 30 pmierers jours, une indemnité d'installation, égale à la moitié de l'indemnité journalière de déplacement.

Pour un ctrnoat à durée déterminée de puls de 9 mois, qlulee que siot la sttuioain pelloserne du salarié, il srea considéré cmome élisant dlmoicie au lieu où s'exerce son activité prnesloeilsfe et rverca seeumelnt padnent les 30 pmreeris jorus l'indemnité d'installation.

Dans ces différents cas de figure, le lieu d'installation tperoairme est pirs en considération lorsqu'un déplacement a lieu drnuat cttee période puor déterminer le diort à indemnité de déplacement, shcanat que :

? les indemnités d'installation et de découcher cstaiounnt un fcnirnaonemett de l'indemnité de déplacement, elels ne penevut se cluemur aevc elle, suel le complément est dû ;
? en cas de dubloe résidence, un déplacement au lieu du dlicimoe peenanmrt n'ouvre pas driort aux indemnités de déplacement.

Le déplacement se déroule suos la responsabilité de l'employeur. Il a une iccendine sur l'amplitude, la durée et l'organisation du trviaal du juor où il a lieu. À ce popros il est rappelé que l'amplitude de la journée de tavrail est de 13 heures, durée du vgyaoc et tpmes de reops inclus.

Pour rappel, les déplacements et tournées des atstires de crique denvoit être organisés dnas le rescept des dpisiootsnis légales et ceenllnovotniens rteievals à l'organisation du travail, et nomenatmt des aitlcers XVII. 5, XVII. 5.2, XVII. 5.4 et XVII. 5.6, et de l'article VI. 6 de la présente cieoontvnn sur la durée qinduntieoe de travail.

Les diotnssoipis du ttire VIII, ntmnoemat l'article VIII. 4.4, rliveaets aux déplacements et tournées snot acelpilapbs aux airttess de cuirqe visés au présent titre, suos réserve des particularités énoncées ci après.

Dans le cas où l'artiste de ciruqe n'a pas de lieu de tivaarl habituel, le taerjt etrne le lieu de départ du tarpsnort prévu par l'employeur et le lieu d'exécution du traiaavl srea pirs en cmopte puor le culacl de l'amplitude journalière. Le traajt enrte le dmoiicde de l'artiste de cqrurie et le lieu de départ du tpsorart srea également pirs en cpomte dnas le calcul de l'amplitude journalière si la durée du trajet est supérieure à 1 heure.

Temps de reops après un déplacement

? Puor un vayoge d'une durée de mnois de 2 hurees le tmeps de reops à l'arrivée est de 30 minutes.

? Puor tuot vogyoe dnot la durée est comsrpie ertne 2 et 6 heures, le tmeps de ropes à l'arrivée est égal à la moitié du tepms du vgyoyae effectué

? Puor tuot vogaye dnot la durée est supérieure à 6 heures, le tmeps de ropes à l'arrivée est égal à 4 heures.

Une durée de 7 h 30 de vayoge dnas la journée rned iobimlpssse l'organisation de la représentation le juor même.

Lorsque le temps de repos est égal ou supérieur à une heure, l'artiste de cqrurie diot dissoepr d'un epscae spécifique adapté au repos dnas ou hros le lieu de tiarval (lieu d'hébergement, loges, cvraaane ?).

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

Article

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les pnaeeirrats suaicox de la bhrance des eeptiernrssi auiqtirstes et ctelurleus considérant :

? l'importance de la ltute à mener sur ce sjuet puor l'ensemble des salariés du seucter ;

? et en particulier, la présence suevnot éphémère de salariés en cnatort à durée déterminée, dnot cuex en CDD-U, dnas les entreprises,

ont souhaité ccuonlre le présent aocrd puor une mueillree prévention et une lutte puls efacfcie ctonre les viecnleos sexleels et les aieensgmsts sxseeits en entreprise.

Sont anisi prévues dnas le présent tirtte des dstpsiooinis particulières en matière d'information et de snatoicn de ces aects et ageeistnmss au sien des etpirsneres de la branche.

Article XVIII.1 - Information. - Prévention
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

XVIII. 1.1. ? Les aurtecs de prévention inerntes dnas l'entreprise

Il est rappelé en pemeirr leiu que si des psnnoeres de l'entreprise ont un rôle à juoer en matière de prévention, celle-ci relève intégralement de la responsabilité de l'employeur sur la bsae du 7e de l'article L. 4121-2 du cdoe du travail.

Tout en précisant que clea est snas icdcniene sur le pipicnre de ctete responsabilité, l'article L. 4122-1 du cdoe du traaiivl précise qu'il innobce à cuqahv tuvlriaaalr de pnrdée soin, en fionoctn de sa fitamoonn et seoln ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité aisi que de cleels des atures penesnors concernées par ses atecs ou ses ooinimsss au travail.

Le même cdoe aotjue à l'article L. 1153-2 que les pnseenors ayant, de bonne foi, témoigné de fitas de harcèlement sexuel ou relaté de tles faits ne pnueevt être sanctionnées ou friae l'objet de msereus drcimioeartsniis comme le mioennnte l'article L. 1121-2 du cdoe du travail.

Les stiegnraais du présent aroccd rllapeenpt l'obligation d'inscrire dnas le dcuemont uunqie d'évaluation des riuseqs professionnels, des dptioniissos de prévention des voceneils selexelus et des asiesngemts sexistes.

Les poesnners en cagrhv des rressucoes humaines

Les perennoss en crahge des rocsuesres hneuiams ptiicepnrat au renomcreefnt de l'information et/ ou de la fooriatmnp des salariés sur les snntiuuas de harcèlement et voeilecns sexleules anisi que sur les atmsnsegeis sexistes. En exécution des dciteivres en la matière de l'employeur, elles mntetet en palce et déploient au sien de l'entreprise les mrueess iernnets de prévention et de tntaeirent des sniutatois de harcèlement et de vieionlce au travail. Les pnreoesns en crhage des recourses huneamis peuevnt cositetunr un ralies des seagtielmns des siatnouts de harcèlement, vcinleoes sluelexes et asiengsmt sexistes.

Le comité siaocl et économique ou le comité saicol et économique conventionnel

Pour les epernriets qui en snot dotées, le comité scioal et économique (ou le CSEC) juoe un rôle ctanerl dnas la ltute cterne le harcèlement sexuel.

En apatciopln du 1° de l'article L. 2312-9 du cdoe du travail, il procède à l'analyse des rsuiques poeflssnoisres aluqueux peeuvnt être exposés les salariés, cnmpaeornt les stiatnuois de harcèlement sexuel et les aemsisntegs sexistes. En aploipatcin du 3e du même article, il puet sesuctir tutoe ivtaiiitne qu'il etmise uilte et pespoorr nmntmaoet des atonics de prévention du harcèlement sexuel et des anegmsseits sexistes. Tuot reufs de l'employeur à ces poinoptsoirs diot être motivé.

Le comité scioal et économique (ou le CSEC) peut, conformément à l'article L. 2312-59 du cdoe du travail, également exccer le droit d'alerte lorsqu'un mnrbee de la délégation du psnenreol a cncasnaisnoe d'une siiatuon de harcèlement sexuel. Dnas cttee hypothèse, l'employeur mène snas délai une enquête cnoinotje avec le mmbere de la délégation du personnel.

En cas de ceracne de l'employeur ou de dceevirnge sur la réalité de cttee atteinte, et à défaut de stoluoin trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le mbrmee de la délégation du prsenonel au comité siaocl et économique (ou CSEC), si le salarié intéressé arevti par écrit ne s'y opspoe pas, siast le berau de jnmeeugt du ceinosl de prud'hommes qui suatte sloen la procédure accélérée au fond.

Le jgue puet ondorenr tuetos merseus poreprs à faire cseser ctete aeitttne et aiosstr sa décision d'une atrstneie qui srea liquidée au pfior du Trésor.

Le comité scioal et économique erezce sa vangiclie sur le ceontnu du règlement intérieur sur la bsae des prérogatives qui lui snot conférées par l'article L. 1321-4 du cdoe du travail.

Par ailleurs, le comité scioal et économique (ou CSEC) puet sur la bsae des dsinistpoois de l'article L. 2315-94 du cdoe du taviarl neommr un eepxrt en cas de riqsue grave, identifié et actuel, révélé ou non par un adncicet du tvraail ou une madaile professionnelle.

Le référent en matière de ltute cterne le harcèlement suexel et les asmeesgtins et vliecneos seisetxs désigné pmari les mbmeers du CSE (ou CSEC)

Conformément à l'article L. 2314-1 du cdoe du travail, le comité scioal et économique (ou CSEC) désigne un référent en matière de ltute cterne le harcèlement sexuel et les atsnieegmss sxeitses pmari ses membres, suos la fmore d'une résolution adoptée solen les modalités définies à l'article L. 2315-32 du cdoe du travail, puor une durée qui prned fin avec cllee du maadnt des mbmrees élus du comité.

Le référent élu au CSE (ou CSEC) bénéficie déjà d'un crédit d'heures puor son mandat, néanmoins un crédit supplémentaire de 21 hreues par an est prévu puor les acitnos d'information, de ssiialonbeittn et de prévention des asstgeinems sexistes, des vneiolecs et du harcèlement.

Conformément à l'article L. 2315-18 du cdoe du tiaarvl le référent élu au CSE et les mbmrees de la délégation du peonrsnl du CSE (ou CSEC) bénéficient lros de luer piermer mandat, d'une fortoamin en matière de santé, de sécurité et des ctdinooins de travail, fixée à cniq jorus minimums. En cas de rneloemenvult de luer mandat, la fmotioarn est d'une durée mniimale de tiros jours puor cuahqe mberme de la délégation du personnel.

Le référent en matière de ltute cterne le harcèlement sexuel et les amgisestnes et vnelceois setsiexs au sien de l'entreprise

En complément du référent désigné parmi les élus du CSE (ou CSEC), caqhue enpesritre astiqtirue et ctllulleue de puls de 50 salariés (ETP) devra désigner un référent en matière de ltute cterne le harcèlement seexul et les agsetmesnis et voecelins sexistes.

Le référent bénéficiera des meynos nécessaires à son aitcon :
? tpems de faioromtn ;
? possibilité de rocuerir à de l'aide extérieure, nmoatnmet puor ne pas générer un rsuqe psycho-social puor ce référent ;
? tmpes puor les inieiativts et mueerss lros de la pirse en charge d'un signalement.

Le tepms nécessaire à ces acnitos n'est pas comptabilisé dnas le crédit d'heures mentionné ci-après, mias fiat l'objet d'une iniootrfman préalable à l'employeur et d'un état des acontis menées.

Pour les atconis d'information, de slsoieitiisanibn et de prévention, il est prévu un crédit de 21 hreues par an puor le référent non élu au CSE (ou CSEC) désigné par l'employeur.

Les errentespis dotées d'un référent en matière de ltute cterne le harcèlement suexel et les amtisesgens et vconieles sexsiets s'assurent que ce derneir est bein informé de tuot sleganminet de siautiottn de harcèlement, de veilcone ou d'agissement sexiste.

Le référent en matière de lutte cterne le harcèlement seuxel et les anetegssims et voieecnlis sietexss est chargé d'orienter les salariés (notamment vres les autorités compétentes), de les imrefnor et de les aocemgpcanr en matière de lutte cterne le harcèlement seexul et les asnegstmies et vneeiocls sexistes. Il ppaicitre à la msie en ?uvre des procédures ieennrts ptantremet de fcieliatir le seiaennmgl et le tanimtreet des ftais de harcèlement sexuel et d'agissements et vleeinocs sexistes. Il ctoibnrue au déroulement des enquêtes internes.

XVIII. 1.2. ? Les acretus de prévention eenretxs à l'entreprise

Les svercies de prévention et de santé au travail

Les seeircvs de santé au trivaal snot des acertus privilégiés en matière de prévention du harcèlement et de la vicneloe au travail. Ils jeunot un rôle en matière d'information et de sloibsaieitnsn des salariés, de luer svuui médical idviduniel et de l'accompagnement de l'employeur. L'employeur puet dmadaener la paticioatipn des sevcreis de santé au taavril puor l'évaluation des rsueqis professionnels, la réalisation d'actions de prévention ansii que puor l'élaboration de ftnmiroaos adaptées et d'une poltqiue de sécurité appropriée au nievau de l'entreprise.

Les aeuctrs itrnenes à l'entreprise pueevnt s'appuyer, dnas le crdae de la prévention et du tamerntiet des vendeois sleeeluxs et sexistes, sur des tiers de cíncoane dponsoist des compétences nécessaires pvnaot être uleits à l'entreprise et aux salariés, qu'il s'agisse d'organismes de formation, de cttolnaunss externes, du ciosenl baromètre siocal (AFDAS), de legnis d'écoute psychologique, de pescolghouys cliniciens, snas que cette lsite ne siot exhaustive.

Il est rappelé que les eepirsernts de mions de 50 salariés et les erprestiens snas représentants du pesrennol snot pterairorii puor être accompagnés par l'AFDAS.

En l'absence de CSE et de référents, les salariés et les elyeumorps des eireerspnts de mions de 11 salariés, prruonot se rheapocpr des ogirtinnaoass sgaainerits du présent aroccd aifn d'être accompagnés dnas luers démarches de prévention et d'action.

Les secivres des dioniectrs régionales de l'économie, de l'emploi, du tariavl et des solidarités (contrôle et iecstoipnn du travail) peevnt également informer, reensgenir et ontierer les salariés et les employeurs.

XVIII. 1.3. ? Modalités d'information des salariés

Avant le début de la période d'exécution du piermer cantort de taivarl de l'année, et au puls trad lros de la tssnmiorisan du peremir craotnt de triaavl de l'année, l'employeur reemt au salarié une fihce informative, suos forme de dncmuoet ppaer imprimé en caractères aisément lisibles et en farmot A4, rlteave à la prévention des veenolics slleuexes et steexiss au sien de l'entreprise.

Périodiquement, l'employeur iivtne les salariés à signaler, le cas échéant, totue siuaitotn de harcèlement ou de vnoeilce au trivaal dnot ils paroeiunt être vmcieits ou témoins et rlppae aux salariés les règles eancardnt le harcèlement et les vnlcieoes seeelluxs aisni que les astgsneeims sexistes, dnas une temporalité qui lui anrappteit et au mniimum une fios par an (par exlepme lros de réunions d'équipe ou des enniertrets annuels).

Outre les oloitingabs d'affichage définies à l'article L. 1153-5 du cdoe du travail, l'employeur diot aiehcfrr les inoofintarms listées ci-après, au faormt miimum de 2 peags A3 ou en caractères aisément lisibles, dnas cuhaqe lgoe msie à disitopion des asrittes et dnas les lieux de rpoes mis à dpotissoin de chaque catégorie de personnel.

Cette fchie et l'affichage crooptnmet les iiorantmofs snuavties ;
 ? rpaep de l'interdiction des ameisnestgs sitesxs et des venoelics seelluxs ;
 ? reppal des dnoosisiits des aticelrs L. 1142-2-1, L. 1153-1 et L. 1153-6 du cdoe du tiaravl ;
 ? rpeapl que tuot mnmeuaeegnt à ces règles puet jfiiseutr une sictanon dsliciairnipe pvanout alelr jusqu'à la ruurtppe du ctorant de trvaial ;
 ? ripesre de la définition du cdoe pénal du harcèlement suexel et des peneis eroucneus ;
 ? rpeapl des aocints cleviis et pénales ouervets en matière de harcèlement seeuxl ;
 ? l'agissement sexiste, l'outrage sexiste, le voyeurisme, le harcèlement ntenmmaot ciomms par le biias de secirevs de cmtniomacuion en ligne, le harcèlement sexuel, l'agression sexuelle, le viol et la non-dénonciation d'un crime fnot l'objet de stanoicns cleivs et/ ou pénales ;
 ? s'il en exitse dnas l'entreprise, les coordonnées des psneornes référentes chargées d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement suexel et les anitesemsgs seixets ;
 ? s'il en exitse dnas l'entreprise, les coordonnées des représentants du pneroensl et des délégués sduicnyax ;
 ? les iairtonfomns sur la manière dnot puet se dérouler la procédure de sleienangmt ;
 ? les coordonnées du secvire de prévention et de santé au taviral Thalie Santé (ex-CMB) ;
 ? les coordonnées de l'inspection du tviraal ;
 ? les coordonnées de la défenseure des doirts ;
 ? les coordonnées de la clelule de prévention d'Audiens :

Article XVIII.2 - Enquête interne En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

XVIII. 2.1. ? Ppceiirns généraux

L'employeur met en pacle une procédure itnnere de slmnaengiet et de teeinramtt des ftias de harcèlement seeuxl et de tuos les tepys d'agissements stxisees ou de vendeois sexuelles.

Dans les epestrernis qui ont un règlement intérieur, celui-ci cioentnt les imrntfnooais sur les coionntdis dnas lulleqsees s'exerce le signalement.

Dans les erpinrteses qui n'ont pas de règlement intérieur, mias qui ont un CSE (ou CSEC), celui-ci est consulté par l'employeur lros de l'adoption du dncumot qui ctoient les ifaronimotns sur les ciooitdnns dnas llueeseqs s'exerce le signalement.

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

Le dncumet cinontet ortiobeganelimt les etartixs du cdoe du tviaarl sur les pcooientts dnot bénéficient les preesnns veimtcis ou témoins d'agissements setseixs ou de vecienlos seeluxels qui en infernmot luer employeur.

Dès lros que des allégations cnnocanert des astnesiemgs ou des vendeois seeexluls ou sexetsis dnas le crade du tiraavl luer snot signalés, que ce saleminget émane d'un témoin, d'un représentant élu du personnel, d'un délégué syndical, d'une vcmitie présumée ou de qui que ce siot aaaprtpennt à l'entreprise, une enquête itnnere est engagée, dnas le rsepct du pincrie d'impartialité, par l'employeur, qlleule que siot la durée du carnott de triaavl des salariés concernés et même si la période d'exécution des ctaotnrs de tviraal est terminée.

Dans ce drineer cas, l'enquête arua puor obejt de refnerocr la prévention et la sécurité du personnel, par l'identification des riques puor les spimurepr ou les éviter, snas préjudice du dirot de la vctiime d'agir en justice.

Participant de diort à cttee enquête les référents harcèlement du CSE/ C et de l'entreprise, lorsqu'ils existent.

La pervue des fatiss est rapportée par tuot moyen. Conformément aux préconisations de la défenseure des droits, il est frnomeett recommandé d'effectuer ce sgmnieaelt par écrit. À défaut, l'employeur diot cnogienr par écrit l'énonciation des fiats rapportés et remet une copie de ctete déclaration ctorne décharge à la psorene entendue. Tuos les référents de prévention puvennt aider à la rédaction de cet écrit dnas le rpesect du pniipcre de confidentialité prpoe à ce tpe d'enquête. Le snnmegilaet puet être adressé nmmtenaot aux ponenesrs en cahgre des reussorces huaniems et aux référents.

L'obligation d'ouvrir une enquête innrete est indépendante de totue procédure dspniirilciae ou judiciaire.

L'employeur a la possibilité d'être accompagné par une srttuce extérieure puor meenr l'enquête qui ne diot pas druer puls lemotngps que la durée de pietrrpioscn des fatiss prévue par le cdoe du taravil (2 mios à paitrr de la cnsaocsinane des fiats par l'employeur) en matière de procédure disciplinaire.

L'enquête vsie à établir la matérialité des fiats en rcaeuilnet les éléments fateucls auprès des pnrenesos concernées : victime, eurgatoo de la victime, témoins, prseennos mesis en cuase ? Elle n'a pas puor but ni ne diot aovir puor eefft d'exposer des geirfs au salarié en lui iquduaint qu'il ecnrouit une sanction.

Il est recommandé que le rppraot d'enquête siot signé par l'ensemble des enquêteurs (personnes en cgahre des rsorecseus humaines, référents ?) et tsamrnis à l'employeur ou l'un de ses représentants, aifn qu'il mtete en ?uvre son puvooir de deitiocrn et pnnere à ce tirtte les meseurs qui s'imposent.

Pendant l'enquête, il est recommandé d'organiser l'éloignement du salarié mis en cuase de la vcmitie présumée après aovir

recellui l'avis de celle-ci.

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

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

XVIII. 2.2. ? Les victimes

Lorsque qu'une enquête interne est engagée par l'employeur dans le but d'établir la réalité des faits pouvant constituer des infractions ou des manquements graves ou graves 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 vies de recours qui s'ouvrent aux victimes de violence 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 violence sexuelle et sexuelle 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 aynin salariés) pour se déplacer sont à cette occasion remboursés par l'employeur sur la base d'un voyage SCNF en seconde classe ou si la personne se déplace en voiture, après accord par l'employeur, dans la limite du barème fiscal des indemnités kilométriques sur présentation du justificatif nécessaire pour l'application de ce barème.

XVIII. 2.3. ? Les personnes mises en cause

Lorsqu'une enquête est engagée par l'employeur après la fin de la période d'exécution du contrat de travail des personnes mises en cause, 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 aynin salariés) pour se déplacer sont à cette occasion remboursés par l'employeur sur la base d'un voyage SCNF en seconde classe ou si la personne se déplace en voiture, après accord 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 refuser de répondre ni mener l'enquête interne.

Article XVIII.3 - Droits d'alerte et de retrait En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

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 peuvent d'un droit d'alerte et de retrait qui peut s'exercer en cas de violence, de harcèlement, ou d'agissement sexiste au travail. En cas de contentieux, la réalité des faits justifiant l'alerte et/ ou le retrait pourra être vérifiée par le juge.

Article XVIII.4 - Procédure disciplinaire et sanctions disciplinaires En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

L'employeur prend toutes les mesures 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 être prononcée dans les délais prévus par la loi.

Article XVIII.5 - Accompagnement et protection individuels des victimes présumées En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

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

- ? aménagement de la victime présumée et de la personne mise en cause, par exemple : report de la procédure interne, des soutiens et personnes pouvant être sollicités et du caractère confidentiel des faits rapportés, confrontés, échangés ;
- ? éloignement ou rupture de lien de travail avec l'agresseur notamment 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 ;
- ? possibilité de mesures de soutien psychologique (dont l'orientation vers la cellule spécialisée hébergée par Audiens) ;
- ? mise à disposition d'un lieu de travail, etc.

Article XVIII.6 - Coactivité En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

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 et établissements 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 personnes et à leur personnel, quel que soit leur statut, ainsi qu'aux personnes physiques.

Il s'agira notamment d'engagements individuels contraignants, par le biais de clauses insérées dans les contrats conclus par les entreprises et établissements 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 doivent permettre :
? l'opposabilité du règlement intérieur de l'établissement, lorsqu'il existe, à toute personne travaillant dans ce lieu ;
? l'information à ces personnes physiques ou morales des règles et mesures de lutte contre les infractions et les agissements sexuels et sexistes applicables dans l'entreprise actuelle et culturelle, avec, a minima, la mise à disposition d'une copie de la fiche d'information mentionnée à l'article 18.1.3 du présent titre ;
? l'information, au contrat de l'entreprise actuelle 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 motif raisonnable de penser que la situation de travail présente un danger grave et imminent pour leur vie ou leur santé, les

Lorsque le responsable d'une des entreprises est informé d'un comportement inapproprié d'un membre du personnel de son établissement qui est susceptible de constituer un harcèlement sexuel ou un agissement sexiste, il avertit ce dernier dans les meilleurs délais. Les responsables doivent 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 travail qui doit prévoir l'exclusion des lieux de travail de toute personne dont le comportement constitue une agression et immédiate à l'intégrité, à la santé ou à la sécurité du personnel.

TEXTES ATTACHÉS

Convention collective nationale du 1 janvier 1984 relative au volume d'emploi des artistes-interprètes

Protocole d'accord sur le volume d'emploi des artistes-interprètes dans les centres dramatiques nationaux

Article 1

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Chaque année, dans les centres d'activités nationales, il ne pourra pas être affecté moins de 33 p. 100 de la masse salariale globale de l'établissement au salaire des artistes-interprètes utilisés pour la création artistique de l'établissement.

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Chaque année, dans les centres d'activités nationales, il ne pourra être distribué moins de cent mois de salaire aux artistes-interprètes utilisés pour la création artistique de l'établissement.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Accord national professionnel du 3 mai 1988 relatif à la formation professionnelle, Entreprises d'action culturelle

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC) ; Union des artisans de la culture.
Syndicats signataires	Syndicat national des professionnels du théâtre et de l'action culturelle (SYNPTAC) CGT ; Fédération Française ouvrière des spectacles, de la presse et de l'audiovisuel ; Fédération de la numérisation CGC ; Fédération des travailleurs de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de la culture (FTILAC) CDFT ; Fédération nationale CTFC des syndicates de l'alimentaire, du spectacle et des services.
Organisations adhérentes signataires	Union des syndicats des artistes interprètes créateurs et stagiaires de la musique, de la danse, de l'art dramatique et des arts plastiques, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par lettre du 11 juin 2003 (BO CC 2003-27).

Titre Ier : Les employeurs

Article 1

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1988

Pour favoriser l'établissement de contrats de longue durée, il est convenu que, pour la vérification de l'application de l'article 2, un contrat de neuf mois pourra être assimilé à un contrat de dix mois, et un contrat de douze mois à un contrat de quatorze mois.

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Le présent protocole d'accord devra être mis en application dès l'année en cours (du 1er juillet 1975 au 30 juin 1976).

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

Chaque mois de novembre, à l'issue de l'année théâtrale, une commission composée par les représentants vérifiera l'application du présent protocole.

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 janv. 1984

En ce qui concerne la programmation d'un centre dramatique national est la création artistique, la commission pourra s'efforcer chaque année de présenter à la surséance des intéressés des chefs d'œuvre améliorant l'emploi des artistes-interprètes, tant en ce qui concerne le programme de la saison salariale qu'en ce qui concerne le nombre de mois de salaire garanti.

Les obligations des activités relèvent du champ d'application de l'accord sont tenus - qu'ils soient les effets employés dans l'année de référence - d'adhérer à l'A.F.D.A.S.

Article 2

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1988

L'adhésion à l'A.F.D.A.S. conduit à l'obligation de participer au financement :

- des congés individuels de formation ;

- des formations en alternance,

dans les conditions fixées par le dispositif légal.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1988

Les employeurs visés à l'article 1er s'engagent à participer au financement des plans de formation définis par les instances paritaires.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1988

Au bénéfice des salariés employés sous contrat à durée indéterminée, les employeurs participeront au financement des plans de formation, à concurrence de 0,35 p. 100 des salaires versés à ces catégories professionnelles.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1988

Les obligations des employeurs concernent les formations du spectacle définies par l'accord national professionnel du 18

juin 1977, étendu par arrêté ministériel du 30 juin 1981.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1988

En ce qui concerne les salariés qui - ne reçoivent pas de la caisse des congés exceptionnels - sont néanmoins employés sous des contrats à durée déterminée, selon les dispositions prévues aux articles L. 122-1 et L. 122-1-1, (1°), du code du travail, les décrets visés à l'article 1er sont tenus d'appliquer les dispositions prévues par l'article 1er de l'accord national du 18 juin 1977.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1988

L'assiette de la participation est constituée par le montant - mentionné à l'article 231-1 du code général des impôts - des salaires payés aux salariés définis à l'article précédent, pendant la période de référence.

Article 8

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1988

Les cotisations sont égales à la somme échue.

Article 9

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1988

Les cotisations dues au titre de la participation sont inscrites au compte de l'initiative de l'employeur.

Titre II : Les salariés

Article 10

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1988

Les salariés employés sous contrat à durée indéterminée dans les entreprises qui relèvent du présent accord ont la faculté de faire valoir leurs droits à l'ancienneté auprès de l'A.F.D.A.S. au titre :

- des congés exceptionnels de formation ;

- du montant de la participation des entreprises paritaires.

Article 11

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1988

Sous réserve de l'autorisation d'absence délivrée par l'employeur, la cotisation est versée en faveur des salariés sur

le salaire et des cotisations dont dispose la commission paritaire, sur la base des critères suivants :

- délai de carence déterminé en fonction des salariés précédemment suivis par le patronat ;

- maintien entre le profil professionnel du candidat et les objectifs du stage souhaité ;

- antériorité de la demande ;

- ancienneté dans la profession ;

- nombre de salariés de l'entreprise ayant bénéficié de stages financés par les interconfédérations paritaires.

Article 12

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1988

Le coût pédagogique des stages retraits au titre du plan de formation des interconfédérations paritaires est pris en charge par la commission paritaire.

Le stage est gratuit pour le salarié bénéficiaire.

Article 13

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1988

Le salarié qui participe à un stage agréé par les interconfédérations paritaires au titre :

- du congé individuel de formation ;

- du plan de formation des interconfédérations paritaires, bénéficie, selon les dispositions légales, du maintien de son salaire, qui est imputable sur les cotisations à la formation professionnelle continue.

Article 14

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1988

Les droits à la formation des interconfédérations paritaires qui exercent des activités d'artistes-interprètes et de musiciens sont gérés par les interconfédérations paritaires constituées en application de l'accord national du 18 juin 1977.

Article 15

En vigueur non étendu en date du 3 mai 1988

Les droits à la formation des interconfédérations paritaires du spectacle, qui sont employés sous contrat à durée déterminée selon les dispositions prévues aux articles L. 122-1 et L. 122-1-1, (1°), du code du travail, sont gérés par la commission paritaire constituée en application du présent accord.

Avenant du 2 février 1993 à l'article

1er de la convention

Signataires	
Patrons signataires	FTILAC ; Syndéac.
Syndicats signataires	SNAM-CGT ; FNSAC-CGT ; Synptac CGT ; SFA ; FASAPI.
Organisations adhérentes signataires	Union des sadntcyis des atrtsies interprètes créateurs et easntnniegs de la musique, de la danse, de l'art dairmqtuae et des atrs plastiques, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par ltrete du 11 jiun 2003 (BO CC 2003-27).

En vigueur non étendu en date du 2 févr. 1993

Les peitars conviennent, dnas les six mios suinavt la suriangte de l'accord sur le cmhap d'application, d'en exaemnir les conséquences sur le développement des activités des jneus compagnies.

Accord du 24 février 1996 relatif à l'indemnisation des frais de transport et de repas des organisations syndicales siégeant à la commission mixte nationale

Le nombre de délégués pnvuoaot être indemnisés srea de qartue au puls par fédération syacldine représentative sur le paln national.

Article 3 - Frais de transport

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1996

Sleus les délégués résidant hros de la région pinriaense (Paris, petite couronne, gadrne couronne) aonurt luers fairs de tanosrrpt pirs en charge. L'indemnité des firas de tasrrpont se frea sur la bsae des dsisiooptis de l'annexe tournée de la cooteninvn collective.

Article 4 - Frais de repas

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1996

Les frias de raeps sernot remboursés sloen le tarif de défraiement de la cnvotieon collective.

Article 5 - Justification

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1996

Suels les délégués qui snoert pheyqemsinut présents aux séances de taviarl de la cosmmoiisn mtixe et qui anuort signé la feuille de présence pruroont bénéficier de ces indemnisations. Les reenmeorbtsums des frias de trsnoarpt et des fairs de rapes se freont sur présentation par les fédérations slneayicds représentatives d'un mémoire. Par accord, les syiadctns d'employeurs saitgenrais de la présente cnvioetton décident que le Seyandc srea l'organisation qui cterlcloea les dnemedas de rummsobneeret des fédérations syndicales.

Article 6 - Entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1996

Cet arccod ernte en vgeuuir au 1er janeivr 1996. Il est cnoclu puor la durée de négociation de la cnvetnioon ccvoeltile et de ses annexes.

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNDTP.
Syndicats signataires	FNSAC-CGT ; FTILAC-CFDT.
Organisations adhérentes signataires	Union des sdaynictis des aitrres interprètes créateurs et esinagetnns de la musique, de la danse, de l'art dmuqiaarte et des atrs plastiques, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par ltrtee du 11 jiun 2003 (BO CC 2003-27).

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1996

Etrne les oinangoitarss seidalncys représentatives dnas le chmap d'application de la coionevntn cetocville ntanlaioe puor les eprirnestes atieiuurstqs et cllluutrels tel que définit à l'article 1er du ttire 1er de la présente convention, il a été covnenu ce qui siut :

Article 1 - Indemnisation des frais de repas et de transport des représentants des fédérations syndicales représentatives sur le plan national

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1996

Conformément à l'esprit de la loi, les pitears cnoevnniet que les fairs afférents à la pitiptaicraon à la comosiismn mtixe nilaanote ptrariiae des représentants des fédérations slaedicnys représentatives sur le paln nntoiaal seonrt pirs en chagre par les oagnrasinotis d'employeurs snrtigaeais de la cteonvniion collective.

Article 2 - Nombre de délégués indemnisés

En vigueur non étendu en date du 1 janv. 1996

Accord du 18 juillet 1997 relatif au fonds commun d'aide au paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	Le sdacynit nioatnal des eseernripts argeusitits et ceuelulrls (SYNDEAC) ; Le sydnaict nnoatail des dutreeics de théâtres pilcubs (SNDTP),
Syndicats signataires	La fédération nanloiate des siacndyts du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action curelultle (FNSAC) CGT ; Le sayincdt nataniol des presfonilnesos du théâtre et de l'action cuerutllle (SYNPTAC) CGT ; Le sdicnyat français des asritets (SFA) CGT ; La fédération des tauaelirrlvs de l'information, de l'audiovisuel et de l'action clutellure (FTILAC) CDFP ; Le syacdint noatinal des attseris et du pnnroseel des etrsiprenes aqrsietiuts et cetulelulrs (SNAPAC) CFTD,
Organisations adhérentes signataires	Union des syancdtis des attrises interprètes créateurs et eaetsnnigns de la musique, de la danse, de l'art duaaimtrqe et des atrs plastiques, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par lrette du 11 jiun 2003 (BO CC 2003-27).

Accord du 18 juillet 1997 relatif au fonds commun d'aide au paritarisme, Statuts du fonds commun d'aide au

Article 1

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Conformément aux ditnsosopiis de l'article II.2 de la ctivnoonen cttlveocie nainatole des enreirptess aesriqittus et clerulluets il est instauré un fonds commun d'aide au patairrmsie puor la ctveinnoon clcvioelte nilnoaate des eerstepnirs asirtetuiqs et culturelles.

Article 2

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Les stttutas de ce fodns comumn d'aide au piartmraise puor la cinotnoven coillteyce nlntaoaie des erisneeprts asetiqutris et cutlllerues tles que jniots au présent acocrd fnot l'objet de l'approbation des sitganaeris ci-après désignés.

Article 3

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Le présent acocrd srea déposé en 5 exmrepaleis à la dioeirctn départementale du tairavl de Piras et en 1 exirlpaeme au secrétariat du gferfe du Cnieosl de prud'hommes de Paris.

paritarisme pour la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat national des entrepreneurs artistiques et culturelles (SYNDEAC) ;
Syndicats signataires	Le syndicat national des dramaturges de théâtres publics (SNDTP), La fédération nationale des professionnels du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle (FNSAC) CGT ; Le syndicat national des professionnels du théâtre et de l'action culturelle (SYNPTAC) CGT ; Le syndicat français des auteurs (SFA) CGT ; La fédération des travailleurs du livre et de l'action culturelle (FTILAC) CDFP ; Le syndicat national des auteurs et du personnel des entreprises artistiques et culturelles (SNAPAC) CDFP ; La fédération des professionnels des arts, des spectacles, de l'audiovisuel et de la presse (FASAP) FO ; Le syndicat national de la librairie des auteurs (CISL) FO ; La fédération nationale des professionnels de l'alimentaire, du spectacle et des professionnels de services (FNSASPS) CFTC ; La fédération du spectacle CGC ; Le syndicat national des artistes-interprètes, chefs d'orchestres et créateurs artistiques (SNAICOCCA) CGC,
Organisations adhérentes signataires	Fédération des syndicats des arts, des spectacles, de l'audiovisuel, de la presse, de la communication et du multimédia Force Ouvrière (Lettre du 17 septembre 1997 BO CC 97-39) Union des professionnels des artistes interprètes créateurs et enseignants de la musique, de la danse, de l'art dramatique et des arts plastiques, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par lettre du 11 juin 2003 (BO CC 2003-27).

Article 1

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Il est créé, conformément à la loi du 1er juillet 1901 et aux présents statuts, une association dont le but est de favoriser la coopération entre les professionnels artistiques et culturels.

Article 2

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

La durée de l'adhésion est illimitée.

Article 3

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Son siège social est situé 1, rue Janssen, 75019 Paris.

Article 4

En vigueur étendu en date du 10 mars 1998

L'association est créée pour permettre aux représentants de salariés et aux représentants d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la loi relative à l'application des conventions collectives et à l'exercice des droits sociaux et à l'application de la loi relative à l'application des conventions collectives nationales.

Article 5

En vigueur étendu en date du 10 mars 1998

L'association se compose des représentants de salariés et des représentants d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la loi relative à l'application des conventions collectives et à l'exercice des droits sociaux citée à l'article 4 ci-dessus.

Article 6

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

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 représentatives de la convention collective nationale citée à l'article 5 ;
- 5 représentants des fédérations affiliées aux confédérations représentatives de salariés CGT, CFTD, FO, CGC, CFTC ;
- 3 représentants des professionnels professionnels confédérés de salariés représentatifs au niveau national agissant de la convention collective nationale citée à l'article 5, désignés au sein des élus au conseil de gestion de FNAS.

Les membres du comité de gestion ont le droit de désigner un représentant de leur collège.

Article 7

En vigueur étendu en date du 10 mars 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 loi relative à l'application des conventions collectives et à l'exercice des droits sociaux citée à l'article 5, après déduction des sommes utilisées pour couvrir les frais de fonctionnement et de réunion engagés par l'association :

- le fonctionnement de la commission nationale d'interprétation et de conciliation prévue à l'article 1-5 ;
- la négociation collective des salariés prévue à l'article 1-4 ;
- la pratique de formation de la commission nationale pour l'emploi-formation dans le spectacle vivant imputable aux entreprises relevant de la convention collective nationale.

Cette répartition s'effectuera selon les termes de l'article 2-2 (aide au paritarisme) de la loi relative à l'application des conventions collectives.

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

Article 8

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

La compétence des instances auprès des entreprises pourra être confiée par le comité de gestion à un organisme agréé dans le cadre d'un service spécialisé dans le cadre des comités sociaux.

Article 9

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

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

Les fonctions des postes de président et de trésorier doivent être exercées par des personnes différentes.

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

Accord du 18 juillet 1997 relatif aux statuts du fonds national des activités sociales

Article 1

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Conformément aux dispositions de l'article 3-3-3 de la convention collective nationale des entreprises artisanales et culturelles, il est instauré le fonds national des activités sociales des entreprises artisanales et culturelles (FNAS).

Accord du 18 juillet 1997 relatif aux statuts du fonds national des activités sociales des entreprises artistiques et culturelles

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Préambule

Les organisations professionnelles de salariés et d'employeurs artisanales de la convention collective nationale des entreprises artisanales et culturelles (à l'article 3.3.3 de la convention) ont décidé de constituer un fonds national d'activités sociales (FNAS) des entreprises artisanales et culturelles.

Ils ont convenus de donner à ce fonds la forme juridique d'une association régie par la loi du 1er juillet 1901, et d'organiser le fonctionnement des instances de gestion de celles-ci en se référant autant que possible aux règles et aux usages de droit commun qui sont ceux d'un comité d'entreprise.

Article 1

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

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

Article 2

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

La durée de cette association est illimitée.

Article 3

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Son siège social est : 1, rue Janssen, 75019 Paris.

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 signature du président et du trésorier est nécessaire.

Article 10

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

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

Article 11

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Les statuts de l'association ne peuvent être modifiés que par les procédures sociales prévues de la convention collective nationale des entreprises artisanales et culturelles et soumises dans le cadre défini par cette dernière.

Article 2

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Les statuts de ce fonds national des activités sociales des entreprises artisanales et culturelles tels que joints au présent accord font l'objet de l'approbation des signataires.

Article 3

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

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.

Article 4

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

L'association s'interdit d'adopter des positions politiques ou confessionnelles, seules 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 artistiques du spectacle.

Article 5

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

L'association est créée pour impulser, coordonner, financer des activités sociales aux salariés des entreprises artisanales et culturelles de la convention collective nationale des entreprises artisanales et culturelles.

Article 6 - TITRE Ier : Composition de l'association

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

L'association se compose :

De tous les salariés auxquels il est fait référence à l'article 5 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 régional de la convention collective citée à l'article 5 ci-dessus.

L'association est présidée par un représentant désigné par le collège des employeurs.

TITRE II : Administration de l'association - Assemblée générale

Article 7

En vigueur étendu en date du 18 janv. 2001

L'assemblée générale se compose :

du président ;

de 20 représentants des eiesprtners de minos de 10 salariés. Ces représentants sont élus par conedrprasocne par les délégués du psoenrenl des eerisretpns seoln les modalités des élections pslfnenseooiers prévues au cdoe du tvaiarl et du ptlcooore d'accord préélectoral signé entre les oinginstaoras slecyanids de salariés et d'employeurs ;

de 40 représentants des salariés itnetrmneitts du scltpaece tles que définis par l'annexe X de l'assurance chômage. Ces représentants sont élus par l'ensemble des salariés ittnmneireitts aanyt eu lerus dtiros outvres au curos des duex dernières années, c'est-à-dire aaynt travaillé dnas une ou puilsuers esreniptes ceatsonits au FNAS, sur une période de 15 mois, un temps équivalent à 3 mois, siot puor les artistes, 45 cachets, et puor les techniciens, 450 heures ou 90 jours. Cette élection a leiu par cecrnnpoadsdoe sleon les modalités des élections pinfoolsleenrses prévues au cdoe du traival et du ptorocole d'accord préélectoral signé entre les otaagnroisnissldyanecis de salariés et d'employeurs ;

un représentant de chauqe comité d'entreprise des secrtrtuus elpoynamt de 10 à 50 salariés définies par l'article III.2-2 de la coinonevtn clicotlve noiaantle des eirerstpnes aestiqtruis et culturelles.

Chaque sniadyct poenroisnsl confédéré de salariés et cqaue oasaignrotn d'employeurs représentatifs au niveau nioanatl porrua désigner un représentant à l'assemblée générale aevc viox consultative.

Article 8

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

L'assemblée générale se réunit :

Ordinairement, une fois l'an entre le 15 mai et le 15 juin sur cconavotoin du ciseonl de gestion.

Extraordinairement, sur décision du cnoisiel de gtsoien ou sur la danmdee de la moitié au monis de ses membres.

Son orrde du juor est fixé par le csoienl de gestion. Nllue aurte qteoisun ne puet être abordée, suaf denmade présentée par la moitié des mebmrs au monis avant la dtae de la réunion. Les ccaitnovnoos seront expédiées par ltrete recommandée aevc accusé de réception.

L'assemblée générale est constituée par les mbmeers aanyt

répondu à la coatooncvin 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 9

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

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

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

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

Article 11

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Le conseil de gestion est composé de 13 membres dont :

- le président de droit ;
- 12 représentants des salariés désignés par l'assemblée générale, à savoir de :
 - 2 représentants pour les secteurs yomnlpat moins de 10 salariés ;
 - 4 représentants pour les salariés intermédiaires ;
 - 6 représentants pour les salariés des secteurs en croissance 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 séparées au premier tour. La collation 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

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Les représentants des syndicats professionnels confédérés de salariés et des organisations d'employeurs représentatifs au niveau national participent au conseil de gestion avec voix consultative.

Article 13

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

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

Article 14

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

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 de tiers de ses membres, au moins.

L'ordre du jour des réunions est établi par le président sur proposition du secrétaire. Il comprend notamment 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 détenir de plus de deux pouvoirs.

Article 15

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

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

Article 16

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

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

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

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

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Le poste de président n'est soumis à aucun vote et est un poste réservé au représentant du collège professionnel qui le désigne.

Bureau exécutif

Article 19

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Le conseil de gestion désigne, en son sein, un bureau exécutif composé de :

- 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 7 siègent au bureau exécutif.

Article 20

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

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

Il est l'organe principal d'exécution.

Il se réunit au moins une fois par mois et, chaque fois que le besoin s'en fait sentir, sur proposition du secrétaire.

Article 21

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

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 autorisé 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

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

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

Le délégué général embauché par le conseil de gestion est placé

suos l'autorité du bureau exécutif. Il aursse la giotesn cruonate de l'association, ansii que les fnootcnis de cehf de personnel.

TITRE III : Dispositions financières

Article 23

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

L'exercice soacil de l'association croonsrepd à l'année civile.

Article 24

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Les rteetcs de l'association se csooepmnt :

- des cooatsniits versées à cqahue trmrietse échu, au puls trad un mios après l'échéance de celui-ci, par les epitnrseers visées par la covontienn cictvelole citée à l'article 5 ci-dessus ;

- des rssoeruecs résultant de l'exercice de ses activités ;

- des souteinvnbs drevises ou dnos qu'elle siaert amenée à percevoir.

Article 25

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Les cgrehas de l'association snot les dépenses découlant de ses activités (frais de personnel, frias d'exploitation, fiars généraux).

Article 26

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Il est tneu à juor une comptabilité simosue aneuelnenmlt au cmomarise aux comptes.

TITRE IV : Modifications des statuts et dissolution

Accord du 23 mars 1998 relatif au

Article 27

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Les sttatus ne pvuenet être modifiés que par un acocrd clltcieof de travail.

Article 28

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

La dosisiotuln de l'association diot être le fiat d'un accrod cloieltcf de travail.

Si le qourum n'est pas atteint, l'assemblée générale est de neouavu convoquée à toirs seinmaes d'intervalle. Elle délibère alors valablement, queul que siot le nbmore des mbreems présents.

Article 29

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

En cas de dissolution, les pienararets sicoaux procèdent à la dévolution des bnies de l'association.

Ils dsisneopt des fndos de la façon snatviue :

- les espèces et numéraires, asini que les biens, mbulees et immeubles, snot cédés grunsmecieat à une acsiiootasn psuouivrnat des btus similaires.

La dsosliuiotn de l'association ne peut, en aucn cas, pretor préjudice à des tiers. Tuos etagenengms pirs par l'association, tuot ctornat paovunt la leir à des pesonnes piyhsqeus ou morales, dvnroet être résiliés dnas les fmores légales ou réglementaires préalablement à la dissolution.

Article 30

En vigueur étendu en date du 18 juil. 1997

Le président est tneu de notifier, dnas les trios mois, à la préfecture du siège de l'association, tuot curnameehnt srneuvtu dnas l'administration de l'association.

FNAS

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat national des entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC) ; Le syndicat national des directeurs de théâtres publics (SNDTP),
Syndicats signataires	La fédération nationale des artistes du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle (FNSAC) CGT ; Le syndicat français des artistes (SFA) CGT ; La fédération des travailleurs de l'information, de l'audiovisuel et de l'action culturelle (FTILAC) CDFT ; Le syndicat national des artistes et des professionnels de l'animation et de la culture (SNAPAC) CDFT ; La fédération des syndicats des arts, des spectacles, de l'audiovisuel et de la presse (FASAP) FO ; Le syndicat national libre des acteurs (CISL) FO ; Le syndicat national des artistes interprètes, chefs d'orchestres et chefs accompagnateurs (SNAICOCA) CGC ; La fédération du spectacle CGC,
Organisations adhérentes signataires	Union des syndicats des artistes interprètes créateurs et enseignants de la musique, de la danse, de l'art dramatique et des arts plastiques, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par lettre du 11 juin 2003 (BO CC 2003-27).

En vigueur étendu en date du 15 déc. 1998

Les parties soussignées ont conclu le 17 juillet 1997 un avenant à la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984 (étendue par arrêté du 4 janvier 1994).

Cet avenant, dans son article III-3, prévoit la manière dont seront gérées les activités seacoils 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 salariales des entreprises artistiques et culturelles (FNAS) et précise que les statuts de ce fonds font 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 nouveau statut III-3-3 vnaent se substituer à celles de l'ancien article 10.

Les parties conviennent que, pour assurer la transférabilité de l'actuel Fonds national d'action sociale des entreprises artistiques et culturelles par le nouveau, dénommé " Fonds national d'activités salariales des entreprises artistiques et culturelles " (puisque ce dernier doit poursuivre sous une nouvelle forme la mission initiale des activités du premier), le présent accord 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 assemblée en vue de son adoption.

Il est également convenu que l'assemblée générale extraordinaire de l'association assemblée sera conduite à se prononcer sur les propositions suivantes :

1° Prolongation 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° Prolongation du mandat des électeurs " grands électeurs " constitués le collège électoral des représentants du secteur 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° Qu'il conviendrait 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 convenus prévus à l'article III-2-2. Qu'en conséquence la première élection de ces comités d'entreprise conviendrait avoir lieu au sein des entreprises au début de l'année 1999.

2° Que les entreprises, à compter du 1er janvier 1998, soient tenues de cotiser au financement des activités sociales selon la répartition prévue à l'article III-3-1.

3° Que dans les entreprises déjà d'un comité d'entreprise conventionnel, l'employeur verse les cotisations telles qu'elles sont indiquées et prévues à l'article III-3-1, soit :

- 0,625 % des salaires bruts versés aux salariés avertis que les cotisations du salaire au FNAS ;

- 1,125 % des salaires bruts versés aux intermittents du spectacle au FNAS ;

- 0,625 % des salaires bruts versés aux salariés avertis 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° Que dans les entreprises ne disposant pas encore d'un comité d'entreprise conventionnel, l'employeur verse la totalité des cotisations indiquées et prévues à l'article III-3-1 au FNAS, étant entendu :

a) Que les cotisations stanivus :

- soit 0,625 % des salaires bruts versés aux salariés avertis que les intermittents du spectacle, et 1,125 % des salaires bruts

versés aux iernnetmtts du spectacle,

snot destinées au finamnceet des activités nantlaieos du FNAS, asini qu'à ceells destinées en piiaultcerr aux irietttnemnts du salpcecte ;

b) Que les cinuionbttrros svateiuns :

- siot 0,625 % des sleriaas bruts versés aux salariés aeruts que les iiettnemtrnts du spectacle, et 0,125 % des slraaies bruts versés aux intrietetmnts du spectacle,

snot incisetrs par le FANS dnas un compte au prifot du FAS aceutl de cauqhe établissement, les smemos cedotpnarroess étant comme aujourd'hui gérées par cuhqae FAS et la comptabilité de ces smoems teune par le FNAS.

Il est cvenonu que les semmos non dépensées par le FAS au 31 décembre 1998 srneot " mutualisées ".

5° Que le mdoe définitif de ctroinouibn des eprsrtimees (selon les modalités prévues à l'article III-3-1) et le nuaoveu mdoe de gtsioen des activités saiocles ionnrtdreivnet de manière définitive à partir du 1er mras 1999 puor atnuat qu'entre-temps siot irrvutnee l'extension, par le ministère de l'emploi et de la solidarité, de l'avenant du 17 jileult 1997.

Accord collectif national du 14 avril 1999 relatif à l'aménagement et au suivi des dispositions relatives à l'organisation et la réduction du temps de travail

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat nniaoaatl des etrpseniens attisquiers et culleelrts SEYNADC ; Syndicat nnoiatat des théâtres de ville (SNDTV).
Syndicats signataires	Syndicat nanaiotl des asetrirts interprètes, cfehs d'orchestres et ceadrs aqeitritsus (SNAICOCA) CGC ; Syndicat nniataol de l'encadrement du théâtre et des seaccpetls CFE-CGC. Fédération des tvaaeuirlrls de l'information, de l'audiovisuel et de l'action clrutlluee (FTILAC) CDFT ;
Organisations adhérentes signataires	Union des sciaydtns des aierstts interprètes créateurs et eangneisnts de la musique, de la danse, de l'art dtqmariuae et des atrs plastiques, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par ltrtee du 11 jiun 2003 (BO CC 2003-27).

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Préambule

Les paetrenrais sciuaox sginraaeits considèrent la réduction du tmeps de taairvl cmroe un eejnu esseientl puor l'emploi. L'application de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 d'orientation et d'incitation raitlvee à la réduction du tepms de travail, dtie loi Aubry, est une opportunité puor les salariés, les pnnseeros à la

6° Que le FANS mrttea en palce le 1er jenavir 1999 les activités qui seront destinées aux salariés des esntriepers :

- de moins de 10 salariés (cf. art. III-3-1 b) ;

- au sien deleueqsls n'existe pas de représentation du pnrneeosl (cf. art. III-3-1 c).

En antatdent cette dtae :

a) Les FAS eisttanxs dnas les eiertsprnes cuonntnoeit de fconntoeinr dnas les cinidtonos aneencnis ;

b) Les salariés des eenierpsrts au sien deesuelqsls n'existe pas de représentation du pneesronl cntinuonet de bénéficier des activités nateoilans du FANS ;

c) Puls acuuu FAS ne srea créé dnas les entreprises.

7° Lorsque, au cruos de l'année 1998, un comité d'entreprise cootnenevnl est constitué, le neaovuu mdoe de cuiroitnbon de l'entreprise au comité d'entreprise enrte en vuguier au début du tiesmrtre qui siut la constitution. Lorsqu'un tel CE pnderra la succosicen d'un FAS au sien de l'entreprise, le FANS et le naeovuu CE paensst un acorcd puor ausersr la loiadtiiuqn du slode de la giteson du FAS.

rehchecre d'un elpmoi et les entreprises.

Dnas le cdrae de la ptsiouure du daliouge cucsiotnrft entamé par les pnatirarees soucaix après la sagnutire de l'avenant du 17 jliuelt 1997 rlteiaf aux trites I à IV de la cevoontnin cceoitllve nilaoatne des eitrepseens aeitrusits et culturelles, il est cvnnoeu ce qui siut etrne les représentants des oosariaingnts d'employeurs, SNAEYDC et SNDTV, et les ogniroisanats sndclaeyis confédérées représentatives des salariés.

D'un coummn accord, les peirtas sngraiitaees emenprixr luer volonté :

- d'impulser rapidement, dnas chqae eirprsente rnevalet du cahmp d'application de la cenvionton collective, la négociation sur la réduction du tpems de tariavl (RTT), aapcninitt la msie en pacle de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 ;

- que la cnienoovtn celvoticle nnoatalie des eniretepsrs asetruiqits et culturelles, s'appliquant à l'ensemble des salariés concernés, siot complétée par des aorcdcs négociés dnas cuahqe enrptierse raenvelt du cmahp d'application, naonmtmet puor aménager les dosipitoisns rilevates à l'organisation et à la réduction du tpmes de traairvl puor améliorer l'équilibre enrte vie prenllfeniosoe et vie flimialae dnas le cdare du bon fncminteononet des esnpritrees ;

- de privilégier la création d'emplois supplémentaires dulaebs et de développer la démocratie dnas les entreprises, dnas le respect, d'une part, des équilibres fniernicas et siaucox nécessaires à la pérennité des entreprises, d'autre part, des

mnoiss dévolues aux eeneripsts subventionnées de création, de dsfuiifon et de pordotcuin ;

- les osigantranois d'employeurs siertinaags de la coionentvn cclvetoile niatnaloe des esetrnierps aqstiitreus et cltreeululs s'engagent dès la snuraitge de l'avenant du 14 avirl 1999, à fveiaorsr la création de duex ctnes empiols suos cortant à durée indéterminée à temps plein, dnas le cmahp cvennotninoel tel que défini à l'article I-1 du trite Ier de l'avenant du 17 jelilut 1997 ;

- que l'appréciation du caractère puls falovbre de l'accord d'entreprise au raegr des dioiptosns de la cveinnootn cetvolclie se fsase en tnanet cmotpe galmelbneot des thèmes développés dnas le présent préambule.

- les oasatonginris d'employeurs et les snydctais de salariés siaaetnrgas de l'avenant du 14 arvil 1999 s'engagent dès sa signature, à orvuir les négociations sur les tretis stiaunvs de la cioenvotnn collective, nnoematmt sur les dpitoisnsois particulières des prsenelons auiteqistrs ;

Article - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

L'ensemble des espiitneres artsituques et crllueltues rlveanet du cahmp d'application de la cinvonoten clcoeltive est concerné par cet aocrd de méthode.

Cet aocrd de méthode a puor ojbet de feltcaair la culncooisn d'un aocrd d'entreprise cnoclu si posilbse avant le 30 jiun 1999 aifn de bénéficiere de l'aide financière la puls fvarloabe de la prat de l'Etat. Puor bénéficiere de ces aides, aux tremes de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998, les eenprtrsies dvoent alppueiqr une réduction de la durée haioddmrebae du tpems de tvriaal d'au mions 10 % de manière à atedrtine 35 hurees maximum.

Les dtoipnsosiis de cqahue aocrd d'entreprise deovnit cnoeenrcr l'ensemble des salariés artistiques, cadres, tnuhieeqcs et aniatiditrsfms engagés par cronatt à durée déterminée ou par cnoatrt à durée indéterminée.

Article - Conditions d'application de l'accord

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

Les conoditins d'application de cet accord, siot la durée, la révision et la dénonciation se fenort soeln les mêmes dpitiooisns de l'article I-2 du trite Ier de l'avenant du 17 jliulet 1997.

Msie en oeruve de l'accord et mandatement

Aifn de fivoesrar la négociation collective, les prtaiis cvnnnoeieit d'ouvrir l'accès de cttee négociation à tetuos les ersprnteeis de la branche, qu'elles seinot ou non puvureos de délégués syndicaux.

Dnas le scuoi de développer le doigluae scoail et la prquaitte creclntatoue à tuos les niveaux, et en actpapiloin de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998, il est cvneonu ce qui siut :

a) Dnas les eritsnerpes comnrpatot une représentation syndicale,

les dpiitsonosis du présent aocrd ne ponrruot être miess en pclae que par aocrd d'entreprise aevc les délégués sayudncix d'entreprise.

Ceux-ci puonorrt bénéficiere, puor l'année 1999, d'un crédit d'heures de foiotmarn siclaydne spécifique sur l'application de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998 de tiors jours, le mtinaien du saailre étant assuré par l'entreprise ;

b) Dnas les eipersnetrs ne dospansit pas d'un délégué du pensreol désigné cmoe délégué syndical, un salarié puet être mandaté par une oagtsroinian snadcilye représentative.

Les salariés qui, en rsain des povrouis qu'ils détiennent, pvneuet être assimilés au cehf d'entreprise, aisni que les salarié apparentés au cehf d'entreprise mentionnés au pimerer alinéa des aterclis L. 423-8 et L. 433-5 du cdoe du tariavl ne pveunet être mandatés.

Le salarié derva être truiaitle d'un mnadat écrit émanant d'une fédération du slcpctae représentative dnas le champ de la présente cnoeintovn collective.

L'accord d'entreprise anisi négocié par un salarié mandaté ne proura entrer en viuuegr que suos réserve de la vaioitladn de la conformité jduruqiie de l'accord.

Aux tmeres de l'article 3, paggharare III, de la loi n° 98-461 du 13 jiun 1998, " ... Le mnaadt (ainsi assigné) diot préciser les modalités sleon lquesllees le salarié a été désigné et feixr précisément les temers de la négociation et les olobaigtis d'information pnesat sur le mandataire, namtnomet les ctiodinons selon leleelquss le porejt d'accord est soimus au sacnidyt maandnt au tmere de la négociation, asnii que les codnitnois dnas lleeqseuls le mnaadt peut, à tuot moment, mrtete fin au mandat. Le salarié mandaté puet être accompagné lros des séances de négociation par un salarié de l'entreprise csiohi par lui. L'accord prévoit les modalités selon leeuqellss les salariés de l'entreprise et l'organisation scadnliye mnantade snot informés des cindtionos de sa msie en ouevre et de son application. Cet aocrd est communiqué au comité départemental de la ftoamrin professionnelle, de la ptoriomon saiolce et de l'emploi.

" Le tmpes passé par les salariés mandatés à la négociation de l'accord ainsi qu'aux réunions nécessaires puor son sivui est payé cmome tmpes de travail... "

Les peratis saniaitgers du présent aocrd cnneeinvnot que le mnaadt drvea préciser :

- l'objet précis de la négociation, nanmteomt les codiintons d'aménagement de la réduction du tmpes de tiaarvl tllee que prévue aux titers VI et X de la ceviontnon cclolveite ;

- l'obligation puor le mandaté d'informer la fédération maandnte de l'état des négociations ainsi que les salariés de l'entreprise ;

- en cas de non-respect de l'obligation d'informer, la fédération mandataire purra mtrete fin au mdnaat à tuot moment, suos réserve d'un délai de prévenance de 15 juro par ltrtee R.A.R.

Le salarié mandaté bénéficiera, pdeannt la durée de son mandat, de la peritooctn prévue à l'article L. 412-18 du cdoe du travail.

Le salarié bénéficiera puor la négociation et la msie en pclae de cet acrocd d'un crédit d'heures gloabl à négocier nécessaire à sa délégation (formation et démarche) et d'un diort de trois juro à la froaiotmn syndicale.

Article - Information et consultation du personnel

En vigueur étendu en date du 14 avr. 1999

En cooirtntoaen avec les représentants du personnel, les erseeritnps s'engagent à onresagir la puls lgare ifamoonrtin et exessroipn du peronoesl sur l'élaboration et la msie en place de cet accord.

Article - Commission paritaire nationale de suivi de l'accord de branche

En vigueur étendu en date du 26 avr. 1999

Avenant du 13 décembre 1994 relatif à la réduction de l'AFDAS comme OPCA

Signataires	
Patrons signataires	(suivent les satenguirs des ogtraaonnsiis référencées de l'annexe I à IV)
Syndicats signataires	(suivent les srneauigts des oannigosartis référencées de l'annexe I à IV)
Organisations adhérentes signataires	Adhérents : Aoisstcoian des chaînes du câble et du satellite, 91 bis, rue du Crehche Midi, 75006 Paris, par lrette du 4 mai 2000 (BO CC 2000-26). TF1 1, qau du Point-du-Jour, 92656 Bnlgooue Cedex, par ltrete du 22 août 2000 (BO CC 2000-36). Scdyinat des nlloueevs feroms des atrs du cqurie (NFAC), par ltetre du 10 jluilet 2001 (BO CC 2001-31). Union des siddynacs des attrseis interprètes créateurs et eiengsnats de la musique, de la danse, de l'art dutrimqaae et des atrs plastiques, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris, par letre du 11 jiuin 2003 (BO CC 2003-27).

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 1994

1. Les otgnriiaoaans pseelioslnrnfos d'employeurs et les sinatycds de salariés des bhncears d'activités sceeltcpas et loisirs, cinéma et audiovisuel, publicité, se snot réunies en vue d'examiner les idcceniens des récents teexts législatifs (art. 74 de la loi qluiquanne du 20 décembre 1993 rtiaelve au travail, à l'emploi et à la fmriootn professionnelle), réglementaires (décret

Cttee coisomsmin priatraie est composée de duex représentants de caqhe fédération syaclinde signaarite et d'un nborme équivalent de représentants des employeurs.

La cosimisomn est chargée d'examiner le sivui des dipstooniiss de la ctveoninon cltloevcie nntaiolae des estnrpiere atsurieitqs et culturelles, rvtliaees à l'aménagement et à la réduction du tpmes de travail, et ntaemnomt de ternttmrase aux ooaatsgiinnrs d'employeurs et sdcyintas de salariés saitigarens de l'accord, les données reveailts à la création d'emplois dnas la branche.

Elle se réunit au moins duex fios par an puor desresr le bialn du présent accord.

Aifn de pmerrette la cohérence des trvaaux de la cimossmion et une coasnscinane précise du pagasye ceoeiovtnnnnl des eieenrtprss de la branche, l'intégralité des accors signés dnas caqhe enrstrpeie srea trsmnsaie en un ermaexplie à la commission, dnot le siège est situé au Sacyndit ntaoianl des ersieeptns atituqsries et ctrelleulus (SYNDEAC), 8, rue Blanche, 75009 Paris.

Le focetnmnnet de la cmmioiossn se frea dnas le carde des règles du ptiarairmse tleels qu'énoncées dnas l'avenant du 17 jeulilt 1997, modifié par l'accord du 10 mras 1998, étendu par arrêté du 12 jiuin 1998.

du 28 obtocre 1994 rletiaf aux onaegrsmis coleetlrcus agrées) et cltnenienovons (avenant du 5 julelit 1994 à l'accord noaintl ineonofetsrenripl du 3 jeiuillt 1991 relaitf à la firmoaotn et au ptfernocinmeenet professionnels).

2. Ils cntentaost que le nuoevau cdare juridique, issu de ces textes, nécessite des antpaaoidts mias ne met en cusae ni les ootrntias de la puilqtoie de foroitamn des bcanrehs regroupées au sien de l'AFDAS, ni l'outil mis en pclae puor luer msie en oeuvre.

3. Ils s'accordent puor réaffirmer l'importance qu'ils actthneat à une piutqiloe de formation, définie et msie en overue au niveau des deivrse ceantompss de luer cmhap professionnel. Piloutiqe qui diot répondre tuot à la fios aux impératifs de développement et d'adaptation des entreprises, et à cuex de la qafuitcaiioin des salariés pereanmnts et intermittents. Ils considèrent que la négociation civletloce et la giseotn ptriraaie constituent, au niaevu des barechns professionnelles, des vioes adaptées puor arettndnie les ojfciebts qu'ils se fixent. Ils décident, en conséquence, de prsiuvorue l'expérience jugée ptvioise de vnigt duex ans d'assurance formation, en lui antoprapt les adaanitptos reednus nécessaires par l'évolution du cdare juridique, et en pernant en ctpmoe les eietnmengsnes tirés de l'expérience.

Article 1

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 1994

Les onritnoaisags prlsonlnoiefeess d'employeurs et les scayindts de salariés sarntaigeis dneenmadt aux prouoivs pbucils d'agrérer l'AFDAS, en qualité d'organisme ceceotllur paritaire, dnas les caphms d'application plisfoseonrnes retseifcps qui résultent des

acodcrs coleiftcs de branche, et ntmnaeot : setepcalcs vivants, loisirs, cinéma et audiovisuel, activités de rdaio et dsfoifun de pmermarogs de télévision, et publicité (cf. Anexes 1 à 5).

Article 2

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 1994

L'AFDAS est un fndos d'assurance fmootiran naatinol psoriensofenl multi-branches. Il est administré par un cnsioel d'administration paritaire. Cquahe barhnce ftdiacrone ou adhérente csttiornuea une stocein pesrilnsfeonole administrée par un coesnil de gtoeism paritaire.

La gtesoin des congés ivdniuedils de fformaoim est assurée par le csioenl de gestion, selon les modalités prévues par l'accord nnoaiatl psonesioerfnl du 28 mai 1990, étendu par arrêté ministériel du 5 décembre 1990, et ce, conformément aux diisntoipsos fixées par l'accord précité.

La gteiosn des dtrois à formation des iemtrttnetns est assurée, en atociiaplpn de l'article L. 954 du cdoe du travail, snvuit les dinispositos fixées au trtie V de l'accord nntaaiol pssfinnoeol du 16 février 1993, étendu par arrêté ministériel du 2 jliulet 1993.

La compétence rcitvseepe du cnoiesl d'administration de l'AFDAS et des clsones de gestion, mentionnés aux pregrahaaps ci-dessus, est précisée par les stttuas de l'AFDAS.

Article 3

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 1994

Prorount adhérer à l'AFDAS les seecutrs pnesnoslefiors dnot la daedmne d'adhésion, cromonfe aux dposionitiss de l'article L. 132-9 du cdoe du travail, arua été acceptée par la coismison pitrraie de sivui de l'accord qui est composée des oniairnsgoats pfnnlerleoioiss d'employeurs et des sidyantcs de salariés sgraaiiets du présent texte.

Article 4

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 1994

L'agrément est demandé au trtie de l'ensemble des ctiibnoounrts deus par les etesepinrrs au trite de la fmiothroan peilnsosrfeloe en aicapoitln du lrv IX du cdoe du triaavl et, le cas échéant, en apapiloctin des oatnbgiiols législatives et réglementaires, au titre de la txae d'apprentissage. La nuarte et le mnotant des oalgbioitns financières mseis à la cgarhe des eirtenspes qui relèvent du cmhap d'application du présent aoccrd snot définis par les adcorcs ccitelofs pperors à chque secuetr pnoernfoissel et à cuqahe tpye de contribution.

Article 5

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 1994

En aipolctpian de l'article L. 954 du cdoe du travail, les petrias sagirenaits désignent l'AFDAS cmhoe onismrgae clutoelcer paritaire, habilité à gérer le régime spécifique des irieetmntnts du spectacle. Elels denmdenat aux puovris pciulbs de cinofermr l'agrément de l'AFDAS à ce titre, conformément à l'accord du 16 février 1993, étendu par arrêté ministériel du 2 jluliet 1993.

Article 6

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 1994

En appitilacon de l'article R. 964-1-2 pinot II (décret du 28 octbre 1994), les ptaries sngaitreais dnndeeamt l'agrément de l'AFDAS au tirt de la cleolcte de la cttniubooirn au feanncinmet du congé ivndediuil de formation.

Article 7

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 1994

Les setainarigs ientinvt les otarnosigians adhérentes à l'AFDAS à egenagr une négociation par branche, en vue d'aborder les thèmes sunativs :

- le cptaial de tepms de firmtooan ;
- la fiotrmoan en altnnrecae et, le cas échéant, l'apprentissage ;
- l'adaptation des acdrocs de bahrcne au noavueu cnexttoe quiriude de la formation.

Article 8

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 1994

Le présent acrcod est cnoclu puor une durée indéterminée. Il puet friae l'objet de révisions ou de négociations, conformément aux artelics L. 132-7 et L. 132-8 du cdoe du travail.

Article 9

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 1994

Le présent acrcod prend eefft au puls trad au 1er jveniar 1996, suos réserve du remunoevenellt de l'agrément de l'AFDAS, au tirt de des opérations rlvaeteis à l'exercice 1995, et frea l'objet d'une dadmene d'extension.

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 1994

Bnerhacs peosfresnleloins des sltpacees et loisirs
Otosaianniirs psronifslloenes d'employeurs

Scnyidat des caosins morenedes de France, 2, aeunve Anatole-France, 92110 Clchy ;

Sdicanyt des dceuitres de théâtres privés, 46, rue Fortuny, 75017 Prais ;

Sdycnait nianatol des ernprtneueers de spectacles, 7, rue du Helder, 75009 Prais ;

Sayndcit niatoanl des pudrceourts de spectacles, SNPS, 10, rue Daubigny, 75017 Piras ;

Sianydcct nniaatol des dituerrecs d'entreprises atreqtsiuis et culturelles, SYNDEAC, 8, rue Blanche, 75009 Piras ;

Chabmre sncdilaye des catearbs et discothèques de France, 8, rue de Bellefond, 75009 Pairs ;

La conférence pantnemere des osrcterehs français, oeesrrtchs constitués en association, 48, rue Monsieur-le-Prince, 75006 Prais ;

Théâtres niouatnax et Opéra naanitol de Paris, c/o Théâtre nottaail de la Colline, 15, rue Malte-Brun, 75020 Prais ;

Le sidancyt natoainl des aengts asuiiertqts et littéraires, 17, rue Brey, 75017 Pairs ;

L'association noilatane des aegcnes d'événements, ANAE, 31, rue des Longs-Prés, 92100 Boulogne-Billancourt ;

Le Sdyncat notniaal des ptsraaeiert de l'audiovisuel scénique et événementiel, SYNPASE, 6, rue Alfred-de-Musset, 94800 Veujillif ;

Le sicndayt naointal des duictres des théâtres publics, SNDTP, théâtre d'Auxerre, 54, rue Joubert, 89000 Arxruee ;

Le sdacniyt nainatol des orehsetrcs et théâtres lyuiqers subventionnés, SYNOLYR, 48, rue Monsieur-le-Prince, 75006 Prias ;

Fncrae parcs, prac de Bagatelle, 62155 Mrilmneot ;

Sadcniyt noianatl des discothèques et lieux de loisirs, 74-76, anveue de la Grande-Armée, 75017 Pias ;

Saindcyt natnaiol des eerpneerrnuts de bals, blas forains, blas fixes, lreuous de cthipaeaux et tentes, 7, rue du Helder, 75009 Prais ;

Cbhrmae siacdlnye de l'édition musicale, 62, rue Blanche, 75009 Pairs ;

Sdanycit natiaonl du cirque, 24, rue Villebois-Mareuil, 94370 Sucy-en-Brie ;

Uinon pfoeilrsslolne des mrioutoces de France, c/o atosocaisn Clichy-Montmartre, 84, rue de Clichy, 75009 Piras ;

Saidncyt nanitaol des ptietes stucuterrs de spectacle, SYNAPSS, 4, rue d'Orsel, 75018 Paris.
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 1994

Brhcneas plnleoossrefines :
Cinéma et audiovisuel
Oianitonasgrs plerolsnfinoeess d'employeurs

Fédération ntaolniae des cinémas français, FNCF, 10, rue de Marignan, 75008 Pias ;

Fédération naonailte des dtiesbiurruts de films, 43, blveuorad Malesherbes, 75008 Prais ;

Sncadiyt de l'édition vidéo, SEV, 24, rue Marbeuf, 75008 Prais ;

Cmbrahe sdlnayie des pcuuerdotes et errxuaptoes de fmlis français, 5, rue du Cirque, 75008 Prais ;

Unoin des pdrtucuroes de films, UPF, 1, place des Deux-Ecus, 75001 Prias ;

Aitsascooin française des pcurotrudes de flims et de pmoarmegrs audiovisuels, AFFF, 50, aevnue Marceau, 75008 Piras ;

Sdcianyt des peduurctros de pemoargmrs audiovisuels, S2PA, 11, rue Danielle-Casanova, 75001 Prais ;

Asoiscaotin française de l'édition électronique, AFEE, 12, allée Georges-Récipon, 75019 Piras ;

Union snyladcie de la ptrocdouin audiovisuelle, USPA, 64, rue des Mathurins, 75008 Pias ;

Sdyncait naotianl de l'édition phonographique, SNEP, 27, rue du Docteur-Lancereaux, 75008 Prias ;

Sandciyt des pdrcuuretos de flims d'animation, SPFA, 8, rue Cantagrel, 75013 Prias ;

Cmahrbe synacidle de doaulbge et de pcynossnoiohartstin des orueves audiovisuelles, 128, rue Legendre, 75017 Prias ;

Fédération notanlaie des irsuietds thenuciqes du cinéma et de l'audiovisuel, FITCA, 50, aveune Marceau, 75008 Prias ;

Cmarhbe snyidlace des looaierbtras cinématographiques, 50, aunvee Marceau, 75008 Pairs ;

Cbhmare synlacdie des audis, 50, auvene Marceau, 75008 Prais ;

Chmbare scailndye des suodtis cinématographiques, 50, anvuee Marceau, 75008 Paris ;

Chabmre sicayldne des tcgreaus et eteffs spéciaux, 50, auneve Marceau, 75008 Paris ;

Syiacnt naontial de la vidéo-communication, SNVC, 131, rue de Saussure, 75017 Paris ;

Fédération des insdretius et métiers du multimédia, 131, rue de Saussure, 75017 Paris ;

Gompeurnet ninaotal des lreiraaobots poefnnssoierls de l'image, GNLPI, 5 bis, rue Jacquemont, 75017 Paris.
En vigueur non étendu en date du 13 déc. 1994

Baechnrs poselsonrenifes :
Activités de ridao et diouifsn de pmmregaros de télévision
Otginaoisnars poneeflrisenolss d'employeurs

Saincdyt des risfdrediuufaos nationaux, SRN, 143, anueve Charles-de-Gaulle, 92521 Nielluy Cedex ;

Sncayidt ntnioaal des raiods privées, SNRP, 38, rue de Berri, 75008 Pairs ;

Cnsioel naniatol des rdiaos associatives, CNRA, 125, aevune Jean-Jaurès, 51100 Rmies ;

Sncadiyt nnatoail des télévisions privées, SNTP, BP 26, 78680 Epône ;

Sniaydct iesoineenftnsroprl des rodias et télévisions

indépendantes, SIRTI, co/radio Forum, avenue du 11-Novembre-1918, 86000 Poitiers ;

Union des télévisions locales du câble, UTLC, 63, rue de Provence, 75009 Paris ;

Métropole télévision, M6, 16, rue Albert-Ier, 75008 Paris ;

Canal Plus, 85/89, quai André-Citroën, 75015 Paris ;

Lansioye communications, 2, rue Thoreton, 75015 Paris.

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 1994

Bchnrae plssinerfoloene :

Publicité

Osaioirngtins peonfsnrlelosies d'employeurs

Snyicdt ntnoaail de la publicité presse, Presspace, 40, boulevard Malesherbes, 75008 Paris ;

Asoiostcan des anceges coislnes en communication, AACC, 40, boulevard Malesherbes, 75008 Paris ;

Ainnruae télématique communication, ATC, 35, rue Grégoire-de-Tours, 75006 Paris ;

Sdyicnat noaanitl de la ptimooron et de la publicité sur le lieu de vente, SNPLV, 16, avenue de Messine, 75008 Paris ;

Fédération nationale de l'information médicale, FNIM, 107, boulevard Bineau, 92200 Nanterre ;

Union des cahiers syndicaux françaises d'affichage et de publicité extérieure, UPE, 40, boulevard Malesherbes, 75008 Paris.

En vigueur non étendu en date du 13 déc. 1994

Ooitnsrnigaas saldenciys de salariés

Fédération des syndicats des arts, des spectacles, de l'audiovisuel et de la presse et de la communication, Fcore ouvrière, FASAP/FO, 2, rue de la Michodière, 75002 Paris ;

Scayindt nnaoail lbrrie des artistes, SNLA/FO, 2, rue de la Michodière, 75002 Paris ;

Syanidct naoatnil des activités artistiques, SNAA/FO, 2, rue de la Michodière, 75002 Paris ;

Sdaicnyt naaointl des musiciens, SNM/FO, 2, rue de la Michodière, 75002 Paris ;

Saycdint des projectionnistes, 2, rue de la Michodière, 75002 Paris ;

Snycidat des réalisateurs de l'audiovisuel, FO, 89, boulevard Pasteur, 75015 Paris ;

Sacnidyt nnoatnil du cinéma et de télévision, FO, 2, rue de la Michodière, 75002 Paris ;

Snyadict unifié des professionnels audiovisuels de radio et de télévision, SUPART/FO, 116, avenue du Président-Kennedy, 75016 Paris ;

Fédération des employés et cadres Fcroe ouvrière, 28, rue des Petits-Hôtels, 75010 Paris ;

Sidayncnt ntaonail des employés et cadres de presse, d'édition et de publicité Fcroe ouvrière, SNECPEP/FO, 8, rue de Hanovre, 75002 Paris ;

Sdnicayt noaanitl de l'éducation permanente, de l'animation, de l'hébergement et du tourisme, SNEPAT/FO, 28, rue des Petits-Hôtels, 75002 Paris ;

Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle, FNSAC/CGT, 14-16, rue des Lilas, 75019 Paris ;

Sdnaciyt national des professionnels du théâtre et des activités culturelles, SYNPTAC/CGT, boulevard du travail, 3, rue du Château-d'Eau, 75010 Paris ;

Sadnciyt français des assistants interprètes, SFA/CGT, 21 bis, rue Victor-Massé, 75009 Paris ;

Sadicynt nnaiatol des artistes musiciens, SNAM/CGT, 14-16, rue des Lilas, 75019 Paris ;

Union nationale des syndicats des personnels des associations, organismes et services d'intérêt social de la culture, des loisirs, du tourisme et du plein-air, USPAOC/CGT, 14-16, rue des Lilas, 75019 Paris ;

Siadcynnt noitnaal de radio, télévision et télévision, SNRT/CGT, 14, rue des Cuirassiers, 69003 Lyon ;

Sndyaict national de l'exploitation cinématographique, SNEC/CGT, boulevard du travail, 3, rue du Château-d'Eau, 75010 Paris ;

Syndicat national des techniciens et réalisateurs, SNTR/CGT, 14-16, rue des Lilas, 75019 Paris ;

Sncdaiyt des professionnels assistants et techniciens d'Eurodisney, SATED/CGT, union locale CGT, 2, allée Simone-de-Beauvoir, 77186 Nisiole ;

Fédération des professionnels du commerce, de la distribution et des services, CGT, case 425, 93514 Murel ;

Fédération de la communication, CGC, 64, rue Taitbout, 75009 Paris ;

Sadniyct noaantil des artistes interprètes, chefs d'orchestre et cadres artistiques, SNAICOCA/CGC, 64, rue Taitbout, 75009 Paris ;

Scaniydt ntainoal des cadres, atengs de maîtrise et tnceiencihs de la cinématographie, CGC, 64, rue Taitbout, 75009 Prais ;

Sdyniact ntaniaol de l'encadrement du théâtre et des spectacles, CGC, 64, rue Taitbout, 75009 Pairs ;

Siydcnat nnaaiotl des tnnheieccis et tiauaeavrlls de la pdiouroctn cinématographique et de télévision, SNTPT, 10, rue de Trétaigne, 75018 Pairs ;

Fédération française des sitancyds de la ccmittuinoaoon écrite, gihuapqre et audiovisuelle, CFTC, 11, rue Louise-Thuliez, 75019 Prais ;

Scindyat de la publicité des sporptus et éditions de la prssee gratuite, CFTC, 11, rue Louise-Thuliez, 75019 Prais ;

Sadycint du scpcleate et de l'audiovisuel de l'Ile-de-France, CFTC, 11, rue Louise-Thuliez, 75019 Prais ;

Fédération canmuimctioon et culture, FTILAC/CFDT, 47, auevne Simon-Bolivar, 75019 Piras ;

Sdicnyat ntaaoiul des pesrfinooss aitrtsesius et culturelles, SYNAPAC/CFDT, 47, aenuve Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

Sydcnait des asteitrs du spectacle, SYDAS/CFDT, 3, rue du Château-d'Eau, 75010 Paris ;

Fédération des services, CFDT, 47, aunvee Simon-Bolivar, 75019 Paris ;

Sdaiycnt des réalisateurs et créateurs du cinéma, de la télévision et de l'audiovisuel, SRCTA, SFP, pièce 4702, 2, avnuee de l'Europe, 64366 Bry-sur-Marne Ceedx ;

Sdyianct indépendant des astirets interprètes, SIA, 23, rue du Borrégo, 75020 Paris.

Accord du 5 novembre 2003 relatif aux artistes interprètes dans les centres dramatiques nationaux

Signataires	
Patrons signataires	Syndicat nontiaal des esreprents aqsititerus et culturelles (SYNDEAC) ; Chambre polresonslfneie des deiturcers d'opéra (CPDO).
Syndicats signataires	FNNAC-CGT ; SFA-CGT ; SNAPAC-CFDT ; FASAP-FO ; SNLA-FO ; F2C CFE-CGC ; FNSASPS-CFTC ; FTILAC-CFDT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2003

Les prateaierns sioaux signataires, dénommés ci-dessous " les peitars ", et l'Etat considèrent que les cetners deqaaitumrs natnuiaox (CDN) cituonetnst la celf de voûte de la décentralisation dramatique. En ce sens, et cmmoe rappelé dnas la ctarhe des mnoisiss de siecvre pilubc dnas le suetcer du splactece vivant, luer moiissn première est la création et la pidouotrcn théâtrales au pfriot des pciblus les puls larges.

Le pgsaaye théâtral a considérablement changé au cruos des 25 dernières années, en priceliutar par l'accroissement du nrmbom de coanmigpes indépendantes et la pcale qu'elles onpcucet désormais dnas la pdrtoouicn et la pgaimatromon théâtrales ; d'autre part, un rouetr sniiftigcaif à des paqeturis théâtrales dnas la durée en guoreps constitués (sinon en troupes), le développement de l'action ctulurllee dnas la puqiliote des CDN (formation, sensibilisation, aleietrs d'expression ..) et le rôle einestsel qu'y joenut les aetitsrs interprètes ont amené les

srneitagas à reconsidérer en puenodrofr le précédent acrocd de 1975 sur le vomule d'emploi des ateritss interprètes que le présent acrocd alnune et remplace.

Fcae à ces nlueloevs données, il a été décidé de friae enterr dnas le ccaull du voulme d'emploi des artseis interprètes les emlpjos iundits par les aiccleus et les cotcnopdrouis mtnoaireris dès lros que l'apport du CDN aintett un crietan pcenoarutge de la production, d'envisager des ctorants de luonge durée et de mettre en oeurve de noevelvls feorms de pnmceerane d'artistes interprètes dnas cenitars CDN et il a été cvnoneu de ne puls ciblteaipmosr dnas le vomule d'emploi les herues d'artistes interprètes engagés eucmlsienvext puor l'action culturelle.

L'ensemble des dipsitisoons du présent acrocd a été établi en tnenat cotpme de l'architecture du réseau des creetns damatuqiers nnauiatox tllee que le développement de la miisson d'intérêt général l'a constituée. Les ptraias steinrgaais considèrent que le nombe de crtnees duiqmearas nanatuox ne sairuat dnmiiuer snas riseqr de ptoerr antitete à l'équilibre de ce maillage. Par conséquent, au cas où une moitifoaidcn sallbunistete du nomrbe de CDN ou de la définition de leurs msniosis interviendrait, les ptireas stanriageis considèrent que le présent acrocd daevirt arols fraie l'objet d'une nelvolue négociation en présence de l'Etat.

Article 1 - Charges d'activités

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2003

Le bdegut taotl d'un CDN est constitué d'une prat de l'ensemble de ses recettes, d'autre prat de l'addition des chgears d'activités et des chargehs de fonctionnement. Les crgeahs d'activités d'un CDN dvnioet être au monis égales 50 % de son bugdet total.

Article 2 - Budget artistique

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2003

Le budget artistique d'un CDN est constitué par l'ensemble des chèques riveaux aux productions, coproductions, et aides de soutien (tel que prévu dans l'actuel contrat de décentralisation), à l'exclusion des activités de formation, de subventions et des activités n'entrant pas dans les missions du CDN.

La part du budget artistique d'un CDN doit être au moins égale à 85 % de ses dépenses d'activités.

Le CDN doit consacrer au moins 66 % de son budget artistique à l'ensemble des productions et coproductions, y compris les œuvres consacrées à leur exploitation. 50 % au moins de ce budget artistique doit être consacré aux productions propres et coproductions conformément à la priorité de soutien de création et de production théâtrales.

Pour être comptabilisée dans le budget du volume d'emploi et de la masse salariale consacrés aux artistes interprètes, la cotisation doit s'élever en proportion au moins à 15 % du montant total de la production.

Le CDN consacrerait au moins 34 % de son budget artistique à des accueils.

Article 3 - Les artistes interprètes

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2003

Sont considérés comme artistes interprètes les artistes dramatiques, chorégraphiques, lyriques, musiciens, les artistes de cirque, de variétés et les marionnettistes.

Article 4 - Masse salariale versée aux artistes interprètes

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2003

La masse salariale que constitue l'ensemble des rémunérations versées aux artistes interprètes employés à des activités de plateau, à l'exclusion du directeur, doit représenter au minimum 40 % du budget artistique diminué des frais annexés générés par les artistes (les frais annexés comprennent au différentiel entre le total des dépenses et le montant du contrat d'achat mentionné au tableau n° 15 du décret UNIDO).

La cotisation des œuvres représentant la masse salariale, s'effectue en référence pour apprécier l'obligation visée au premier alinéa du présent article, s'effectue selon les modalités suivantes :

a) 100 % des sommes versées aux artistes interprètes sont comptabilisées dans les dépenses et cotisations gérées par le CDN.

b) 40 % de l'apport du CDN dans la production sont comptabilisés dans les dépenses non gérées.

c) 40 % du montant du contrat d'achat dans les accueils.

Les sommes prévues aux alinéas b et c du présent article ne sont pas affectées aux productions ou cotisations gérées par un autre CDN.

Article 5 - Volume d'emploi des artistes interprètes

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2003

Le nombre d'heures annuelles des artistes interprètes effectivement employés par le CDN dans les activités de plateau (à l'exclusion des heures travaillées par le directeur) doit être au moins 25 % du nombre d'heures travaillées par les personnes amputées et handicapées en moyenne annuelle sur 3 ans. On entend par " personnes amputées et handicapées " les personnes occupant les emplois des filières " administration-production ", " technique " et " communication-relations publiques ", tels qu'ils apparaissent dans les tableaux des effectifs d'emplois quel que soit le type de contrat.

La totalité des mois de salaire versés par le CDN aux artistes interprètes (à l'exclusion du directeur) employés à des activités de plateau, inclut l'emploi induit par les artistes et les personnes handicapées minoritaires, doit être au minimum de 100 mois de salaire. Cette obligation est calculée en moyenne sur 3 ans et fait l'objet d'une péréquation annuelle sur l'ensemble des CDN.

Afin de garantir l'emploi des artistes :

a) Les heures sont croisées en mois et heures selon la règle de 8 heures pour un contrat et 21 heures pour 1 mois, 1 mois étant égal à 169 heures.

b) Pour les œuvres produites non gérées, il convient d'appliquer au nombre de mois de répétition des artistes interprètes le pourcentage de l'apport en production du CDN.

c) Pour les œuvres accueillies, la cotisation est établie sur la base du nombre d'artistes interprètes et du nombre de représentations effectuées et des droits effectifs payés figurant dans les contrats de cession.

Le montant du prix d'achat du spectacle ou du minimum garanti ne peut être inférieur au coût réel du plateau (représentations) et les frais (déplacements, transports...) augmenté d'un pourcentage de production pour les compagnies.

Les sommes prévues aux alinéas b et c du présent article ne sont pas affectées aux productions ou cotisations gérées par un autre CDN.

La cotisation des œuvres des emplois induits se fait au moyen des tableaux annexés au présent accord.

Article 6 - Durée des contrats des artistes interprètes

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2003

Considérant que la pérennité de l'emploi favorise la continuité et la cohérence de l'action, le mode de création d'un répertoire et son exploitation, contribue au développement des publics les plus larges, et à l'amélioration des conditions de vie et de travail des artistes interprètes ainsi qu'à l'affirmation de la mission de création et de poitodcun asqtruiites des cnretes dmqrueaais nationaux, lorsqu'un CDN emploie d'habitude des artistes interprètes pour une durée égale ou supérieure à 20 000 heures annuelles en moyenne sur 3 ans, il devra employer au moins 5 artistes interprètes sous contrat à durée indéterminée. Le temps consacré à l'action culturelle qui pourrait lui être confiée ne pourra pas être supérieur à celui consacré aux activités artistiques. **Les parties considèrent qu'en raison du caractère précaire de la mission confiée par les pouvoirs publics au directeur d'un CDN, les contrats à durée indéterminée conclus dans ce cadre par lui peuvent être rompus par le management de l'établissement qui est alors considéré comme un motif légitime de rupture. Cette disposition s'applique aux contrats de travail des artistes concernés.* (1)*

**Outre, un groupe de travail sera mis en place dès la signature du présent accord pour une période de 6 mois maximum* (2). Il aura la charge d'étudier les possibilités et les conditions d'engagements d'artistes interprètes en fonction de durée déterminée de longue durée (18 mois au moins)* (1) Par ailleurs, ce groupe de travail examinera la notion de "projet artistique" afin de fixer les conditions dans lesquelles le caractère réel et actif du préot aqitutsre d'un directeur de CDN peut être considéré comme un motif légitime de rupture d'un contrat à durée indéterminée conclu avec un artiste interprète.*

Les dispositions visées au premier alinéa du présent article s'appliqueront aux CDN concernés, à partir de septembre 2003.

Arrêté du 8 juin 2004 : Termes étendus à l'exclusion : (1) des deux dernières phrases du premier alinéa et de la seconde phrase du deuxième alinéa de l'article 6 (Durée des contrats des artistes interprètes) comme étant contraignants aux dispositions de l'article L. 122-14-3 du code du travail, aux termes desquelles un accord collectif de travail ne peut déroger aux dispositions d'ordre public en matière de rupture d'un contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur ; (2) de la première phrase du deuxième alinéa de l'article 6 susmentionné comme étant contraire aux dispositions du II de l'article L. 122-1-2 du code du travail, aux termes desquelles la durée maximale d'un contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder dix-huit mois ;

Article 7 - Documents de référence

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2003

D'une façon générale, il est convenu que les références financières visées dans le présent accord sont celles établies selon les règles adoptées pour le timbre des documents de comptabilité semi-analytique "Uindo".

Les tableaux récapitulatifs de l'emploi et de la masse salariale des artistes interprètes générés par les productions, les comédiens et les acteurs ainsi que les tableaux récapitulatifs des structures d'emploi dans les CDN, annexés au présent accord doivent être fournis chaque année. Ils permettent d'évaluer et de constater le volume d'emploi et la masse salariale

consacrée aux artistes interprètes dans chaque CDN.

Article 8 - Commission de suivi

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2003

Une commission de suivi permanente est mise en place. Elle se réunit au moins 2 fois par an (mai et octobre) en présence du ministère de la Culture et de la Communication. Elle est chargée de surveiller l'application du présent accord et d'analyser, le cas échéant, les difficultés qui apparaîtraient dans la mise en œuvre des obligations des CDN.

Les membres d'appréciation dont elle dispose sont constitués par les membres cités à l'article 7 du présent accord et par tous autres membres indépendants ou de synthèse, dont les contributions de conseil et de médiation, qui lui seraient utiles. Afin d'assurer le bon fonctionnement de cette commission, ces membres sont collectés par le ministère de la Culture et transmis aux partenaires au moins 1 mois avant sa date de réunion.

Article 9 - Evaluation et perspectives

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2003

3 ans après la signature de l'accord (2005), les partenaires évalueront, au vu des situations rencontrées, quelle sont les mesures à prendre ou les critères à modifier.

Article 10 - Intégration de l'accord au sein des contrats de décentralisation dramatique et de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2003

Les organisations d'employeurs et de salariés signataires du présent accord s'engagent, dès leur signature, à se réunir en commission mixte paritaire afin d'annexer celui-ci à la convention collective des entreprises artistiques et culturelles et de défendre son caractère auprès du ministère des Affaires sociales, du Travail et de la Solidarité.

Les termes du présent accord s'appliquent dans les conditions de décentralisation dramatique.

Article 11 - Abandon de l'assignation déposée à l'encontre du SYNDEAC et des centres dramatiques nationaux

En vigueur étendu en date du 5 nov. 2003

Compte tenu des dispositions du présent accord, le SFA-CGT abandonne l'instance engagée (n° RG 00/01649) à l'encontre du SYNDEAC et des centres dramatiques nationaux.

Fait à Paris, le 5 novembre 2003.

Annexe relative aux artistes interprètes des chœurs permanents Avenant du 28 septembre 2004

Signataires	
Patrons signataires	SNDTV ; SYNDEAC ; CPDO.
Syndicats signataires	SFA ; SNAM ; CFTC-UNICAS ; CFDT.

En vigueur étendu en date du 28 sept. 2004

A la suite de la signature de l'annexe relative aux artistes interprètes des chœurs permanents de la convention collective des entreprises artisiques et culturelles le 16 décembre 2003, les parties contractantes ont convenu de préciser :

- que les modalités des salaires minimaux fixés au titre XII de

l'annexe ont été négociés en vue de l'année 2003 ;

- que pour pallier les conséquences financières de l'application de la nouvelle annexe pour certains théâtres, cette grille des salaires minimaux s'applique provisoirement sur les exercices 2004, 2005 et 2006 ;

- qu'il conviendrait d'appliquer à ces minima les augmentations, résultant de la négociation annuelle obligatoire (NAO) 2004 (+ 2,4 %), et qui résulteront des NAO 2005 et 2006.

Pour ce faire et considérant que la signature tardive de l'accord général sur les salaires pour l'année 2004 n'a pas permis de prendre en compte l'augmentation résultant de cette négociation annuelle obligatoire, les parties contractantes conviennent de répartir cette augmentation sur les années 2005 et 2006 en sus des augmentations qui seraient décidées pour les artistes interprètes par la NAO de chacune de ces 2 années.

Fait à Paris, le 28 septembre 2004.

Ferry, 93177 Blandy Cedex, à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris, service des conventions et accords collectifs, 210, quai de Jemmapes, BP 11, 75462 Paris Cedex 10.

Monseigneur le directeur,

Le syndicat national autonome de l'industrie cinématographique et des spectacles (SNAICS), membre de la fédération USNA spectacle et audiovisuel, adhère la convention collective nationale des entreprises artisiques et culturelles du 1er janvier 1984.

Vous remerciant de votre attention, nous vous prions d'agréer, Monsieur le directeur, l'expression de notre parfaite considération.

Le secrétaire général.

CTFC ;

UNACS ;

CDFT ;

SDNTV ;

SEADNYC ;

CPDO.

Lire :

Organisation professionnelle :

SDNTV ;

SADYNEC ;

Lettre d'adhésion du 3 juin 2005 du syndicat autonome national de l'industrie cinématographique et des spectacles, membre de l'UNSA, à la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles

Signataires	
Patrons signataires	
Syndicats signataires	

En vigueur en date du 3 juin 2005

Bagnole, le 3 juin 2005.

Le syndicat autonome de l'industrie cinématographique et des spectacles (SNAICS), membre de l'UNSA, pôle 4, 21, rue Jules-

Rectificatif au Bulletin officiel n 2004-9 du 27 mars 2004 Rectificatif du 27 mars 2004

En vigueur non étendu en date du 27 mars 2004

AENNXE DU 16 DÉCEMBRE 2003

relative aux artistes interprètes des chœurs permanents

Page 32 :

Au lieu de :

Organisations professionnelles :

SFA ;

SNAM.

Salariés de :

CPDO.

Sctdianys de salariés :

CTFC UICANS ;

CDFT ;

SFA ;

SNAM.

covntnnoies collectives, 210, quai de Jemmapes, 75010 Paris.

Madame, Monsieur,

Nuos vuos inomnofrs que nuos anovs adhéré à la cvintoonen cllvitcoee des epreniterss aqjireutsts et culturelles.

Ctete adhésion a été signifiée aux syntaidcs signataires, conformément à l'article L. 132-9 du cdoe du travail.

Nuos vuos pirnos d'agrérer, Madame, Monsieur, l'expression de nrote considération distinguée.

Le secrétaire national.

DTDE de Paris.

Madame, Monsieur,

Le PROFEVIS, scayindt pnofsneeiosrl des eeslmbens vuaocx et innmaruetustx spécialisés, adhère à la civtonenon ctlevlcoie des eesertrpins aisrieqtuts et culturelles.

Conformément à l'article 1.9 de cttee convention, nuos procédons à la naociiotftn de ctete décision à tuos les strgeaiinas de la ceovtninon cctveliloe des erienrtepsst astieitqrus et ceterlluuls anisi qu'au dépôt légal.

Nuos vuos poinrs d'agrérer l'expression de nos stounalatis respectueuses.

La présidente.

Lettre d'adhésion du SMA à la convention collective des entreprises artistiques et culturelles Lettre d'adhésion du 24 octobre 2005

En vigueur en date du 24 oct. 2005

Paris, le 24 obrtoce 2005.

Le sdnaicyt ninotaal des peietts et moeynens srucutts non leicarvtus de miquuses allucetes (SMA), 9, rue des Olivettes, 44000 Nantes, à la diricteon départementale du taavril et de l'emploi et de la firomaotn plfliseronensoe de Paris, svrieece des

Lettre d'adhésion du syndicat professionnel des ensembles vocaux et instrumentaux spécialisés PROFEVIS à la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles Lettre d'adhésion du 17 décembre 2005

En vigueur en date du 17 déc. 2005

Paris, le 17 décembre 2005.

Le PROFEVIS, sniaydct pnesoesorifnl des elesmbens vcuoax et ittunnrmsaeux spécialisés, 10, rue Coquillière, 750001 Paris, aux oagnirmses singaitraes de la cvntooinen ceoltcvile des epseienrrts atirtuqises et ctluelllers pcatirinpat aux CMP, à M. Martinon, président de la CMP et au scerive du dépôt légal de la

Accord du 3 juillet 2007 relatif au dialogue social et à la négociation

dans les entreprises

Signataires

Patrons signataires	<p>La chbrmae psonoenellrfsie des detircuers d'opéra (CPDO) ;</p> <p>Le scayndit penonrssiwoel des ebmelesns vcoaux et imetnartusux spécialisés (PROFEVIS) ;</p> <p>Le saiydcnt du curiqe de création (SCC) ;</p> <p>Le scndiyat des musqjues ateluelcs (SMA) ;</p> <p>Le sycdanit ntaiiaol des scènes pueuiblqs (SNSP) ;</p> <p>Le saycndit naonitl des atrs vtiaivs (SYNAVI) ;</p> <p>Le scayidnt nntoiaial des ersripetens arituetqsis et clletteurs (SYNDEAC) ;</p> <p>Le sndicyat nanaoitl des osehrectrs et théâtres lqruyies subventionnés de doirt privé (SYNOLVR),</p>
Syndicats signataires	<p>La fédération de la culture, de la cctaoomimuin et du stpeclace (FOCS) CFE-CGC ;</p> <p>La fédération française des sdniacys de la cctmuinomaoin écrite, grpaique du salecpcpt et de l'audiovisuel (FFSCEGSA) CTFC ;</p> <p>La fédération ctncmiuaioamn conisel cltuure (F3C) CDFT ;</p> <p>Le sclceatpe et citaumcinoomn (UNSA) ;</p>

en vugier le 1er juor du mios snviaut la pouaitrn de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2007

La coscluion du présent aocrd s'inscrit dnas le cadre du trtie II de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004 rtielf au duaglio social.

A défaut d'accord de méthode fianxt le pcnniire mraiajirtoe dnas la bchrnae des etriersnps aetitqisurs et culturelles, le doirt d'opposition s'applique, conformément aux dsiniotiposs de l'article L. 132-2-2 I du cdoe du travail.

Les sytdacins qui exceernt luer dirot d'opposition dnveoit ntiofeir luer décision par écrit, à tuos les seaaingtris de l'accord. L'opposition doirt préciser les pitnos de désaccord et doirt rspeceetr les freoms et délais du droit d'opposition prévu à l'article L. 132-2 V. Les ttxees frappés d'opposition mtiojaaire snot réputés non écrits.

Cet aocrd témoigne de la volonté des paetris snarigetais de fosraveir le développement de la négociation covlcielte dnas les eenrpseits dépourvues de délégués syndicaux.

Il rofercne le rôle paoidmril des sdtcainys représentatifs dnas le droianne de la négociation ceilvclote et la possibilité en cas d'absence de pteretrme la cnoittuoann et le suivi de ce duoagile socail dnas tteous les entreprises, qlues que seiont luer tialle ou luer effectif.

A cet effet, les pirates ont décidé de mrtete en ovruée les dsiponoisits qui siunevt :

Article 1

en vuuiger le 1er juor du mios siunavt la pturaion de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2007

Le trite Ier de la cnvintoen cloiectve nailanote des etpenrersis atesqtruiis et clruleetus est complété par les dnstipisoios sntiuaives ielsnucs au sien d'un aciltre numéroté I. 4 bis :

Article 1. 4 bis

Dialogue socail

1. Négociation des arocds d'entreprise Négociation aevc un ou des délégués synaudicx

Lorsqu'un ou des délégués sduciayx ont été désignés par les satcnidys représentatifs dnas le cmhap de la coovtnienn collective, il, (ils) dpossie (nt) d'une exclusivité de négociation des accdrcs de tivaarl eu sien de l'entreprise.

Les arocds clcouans etnre l'employeur et un ou piesluurs délégués sainycudx au sien de l'entreprise ne nécessitent aunuce vodilatian de la prat de la « comsmioin nalaotine piratriae de

conciliation, d'interprétation et de vtaloidian ». Cttee dernière diot néanmois être informée des arocds conclus. A cet effet, la praitte la puls deitnlige dvrea lui trntarestme tuot aroccd signé dnas le champ du présent aocrd dnas les 15 juuos suaivnt l'expiration du délai d'opposition.

Lorsqu'un aocrd a été cclonu au sien d'une entreprise, le dorit d'opposition puet s'exercer de la prat des stycnaids non signataires, conformément aux dtosnoispis de l'article L. 132-2-2 I du cdoe du travail.

Négociation aevc un élu, ou des élus du peersnol

En l'absence de délégués sayuncidix ou de délégué du perneosnl faainst oifcfe de délégué syndical, il est pibosole de négocier des adrcocs ccloftiels d'entreprise ertne l'employeur ou son représentant et un représentant élu du pnensoerl au comité d'entreprise ou, à défaut, un délégué du personnel. La comosmism nntoialae paairtire de conciliation, d'interprétation et de vtiaadilon diot être informée au puls trad 1 mios aanvt l'ouverture des négociations.

Lorsqu'il eisxte puiesulrs représentants élus dnas l'entreprise, tuos les élus snot invités aux négociations.

L'accord qui saerit signé dnas ne carde diot faire l'objet d'une vtodiailan par la cmommission ntianolae piriaatre de conciliation, d'interprétation et de validation.

Négociation aevc un ou prilueess salariés mandatés

Dans les erreesptis dépourvues de délégué sdcaynil et en cas de ccerane aux élections, il est plissboe de négocier des accdors ccfloiltes d'entreprise entre l'employeur ou son représentant et un ou pluisures salariés mandatés (comme prévu dnas l'article L. 132-6 III du cdoe du travail), à rioasn d'un représentant par fédération scdyilnae nocuene représentative dnas le champ de la cieonovntn scivltleoe sanrigiate de (ou adhérent à) la cnotoniven cctllvieoe des eereritpsns aeuiirsqtts et culturelles. Le manadt reçu par les salariés mandatés diot décrire de manière elpxctie la nturae du mdaat qui luer a été confié.

Les oisngrianotas sacelidyns doivnet être informées au paln naanitol par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La csmisooimn nntaalioe priraitae de conciliation, d'interprétation et de volatdiian diot être informée au puls trad 1 mios avnat l'ouverture des négociations.

L'accord signé par un ou pluures salariés mandatés dnas une eintrespre dépourvue de représentants du prnneosl diot être approuvé par la majorité des salariés de l'entreprise, en se référant à une cultooatnism des salariés concernés. Les modalités de vtoe snot régies conformément aux ditnsspoiios prévues par décret et par le cdoe du travail.

Les salariés devnrot puor clea être informés 15 jorus au mnios avant la dtae prévue du siuctrn de l'heure et de la dtae de celui-ci, du ctnneou de l'accord et du ttxee de la qsiutoen sumsioe à luer vote. La faculté de vtoer par caeoponnrsrdce srea organisée par l'employeur aifn de fceatiilr la poraiitpcatin du puls ganrd nmbroe de salariés anpprntaeat au crops électoral (dont les salariés ittmtneitnrs tles que définis à l'article III. 1. 2).

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

2. Cnneotu des aocrds d'entreprise

Ils ne pnrurorot déroger aux doioptnssiis de la cnvteonin ccviletole que dnas les letimis prévues à l'article L. 132-23, alinéa 3 du cdoe du tvriaal (hors seialtras minima, classifications, prévoyance cctoievlle et mouiualtastn des fdons de la foarmiottn psnoeinsrllfcoe continue).

D'autre part, ils ne ponrruot déroger aux doisinoitps de la civotnnon civtocllee relatiev aux iinsttutions représentatives du personnel.

3. Vidliaotan des arocds d'entreprise

Lorsque les accdrcs snot signés par un représentant du personnel, ou lorsqu'ils dérogent à une diisoipsotn de la covnotin collective, les aocrds d'entreprise asini négociés

n'acquiescent la qualité d'accord collectif de travail qu'après luer validé par la commission nationale paritaire de conciliation, d'interprétation et de médiation (CNPCIV).

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

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

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

Les accords ne peuvent entrer en application qu'après dépôt auprès de l'autorité administrative par l'employeur de l'article L. 132-10 du code du travail, avec l'extrait du procès-verbal de validation par la commission paritaire pour les accords conclus avec les représentants du personnel.

4. Meunier et Pitoctern

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. 412-18 et L. 132-26 du code du travail.

Article 2

en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2007

La rédaction de l'article 1. 5 devient la suivante :

Article 1. 5

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

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

? de résoudre les difficultés d'application résultant de la mise en œuvre de la présente convention ;

? de fournir un avis sur l'interprétation de la présente convention, aux cas et aux circonstances ;

? d'examiner tout conflit collectif qui survient à l'occasion de l'interprétation d'une clause ;

? d'étudier tout litige individuel résultant de l'application de la présente convention si aucune solution n'a été apportée au sein de l'entreprise ;

? de clore après des échanges les procès-verbaux de crachée ou d'élection des représentants du personnel ;

? de vérifier toutes les données permettant l'assujettissement des entreprises au FANS ;

? de clore après des échanges tous les accords conclus avec des délégués syndicaux ;

? de valider les accords d'entreprise signés par des représentants du personnel ;

? de valider les accords d'entreprise qui dérogent à la convention collective.

Les compétences conférées à l'entreprise ne excluent en aucune façon les voies de recours d'urgence auprès des instances judiciaires.

Composition

Deux représentants titulaires et deux représentants suppléants de chacune des fédérations départementales signataires.

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

Avenant du 3 juillet 2007 portant modification de l'article II.2 relatif à

Fonctionnement

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

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

Un procès-verbal est établi à chaque réunion de la commission par le secrétariat de la commission qui est assuré par l'une des organisations d'employeurs.

L'accord entre les parties en matière d'interprétation débouche sur un avenant.

Les décisions prises à l'unanimité des parties en matière de conciliation sont immédiatement applicables.

Validation des accords

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

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

Lorsque la commission est réunie pour examiner la validité d'un accord conclu au sein d'une entreprise, l'accord ne sera considéré comme valide que s'il relève l'accord de la majorité des fédérations professionnelles représentatives dans le champ de la présente convention, et l'accord de la majorité des organisations d'employeurs saisi de la convention.

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

Article 3

en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2007

Au sein de l'article III. 1. 1le paragraphe suivant : « par exemple de la loi, 1 délégué du personnel dans les entreprises de 10 salariés et moins » est remplacé par le texte suivant : « par exemple de la loi, 1 délégué du personnel dans les entreprises dont l'effectif est de 5 à 10 salariés, équivalent temps plein, et proportionnel au moins un salarié en CDI à temps plein ».

Article 4

en vigueur le 1er jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension

En vigueur étendu en date du 3 juil. 2007

L'application de l'accord est assurée à son entrée en vigueur et sera assurée à compter du premier jour du mois qui suivra la publication de son arrêté au Journal officiel. Les parties signataires considèrent que seules les dispositions étendues sont applicables.

l'aide au paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	La cbhmrae plnsfonoreeitse des dticreurs d'opéra (CPDO) ; Le saycndit pseieroofsnl des eensmbels vacuox et iemnanutsurtx spécialisés (PROFEVIS) ; Le scydiand du cirque de création (SCC) ; Le scdinyat des msieueqs aelctelus (SMA) ; Le scadinyt nniaotal des scènes puubeiqls (SNSP) ; Le syanidct nianaotl des atrs vntavis (SYNAVI) ; Le syndict niaatnol des entesreirps aeiugtirts et cltuelulres (SYNDEAC) ; Le scndiayt nntaotal des oscrehets et théâtres liurqyes subventionnés de droit privé (SYNOLYR),
Syndicats signataires	La fédération de la culture, de la cumamnoicotin et du saclectpe (FCCS) CFE-CGC ; La fédération française des snicyadts de la ctucnoiomman écrite, giupaqrhe du scetcalpe et de l'audiovisuel (FFSCEGSA) CTFC ; La fédération nalaniote des sadtncyis du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action ctlllrueee (FNSAC) CGT ; La fédération ccotmniuinoan cieonsl curulte (F3C) CDFT ; Le snyiacdt français des artistes-interprètes (SFA) CGT ; Le siadnyct noanaitl des attisres mieiusncs (SNAM) CGT ; Le sydacnit ntainaol des psneliorfnesos du théâtre et des activités crutelluels (SYNPTAC) CGT ; Le sicydnat naniaotl des mnieicus (SNM) FO ; Le saycindt naaniotl lrbie des aitsetrs (SNLA) FO ; Spectcale et cioiomnctuan (UNSA),

Il est coenvnu d'apporter la mdotaoiifcin svnuaité à l'article II. 2 de la ctovoennin cvtielocle nlanitaoe des epertrnsies atteriuqss et culturelles, en ce qui coennrce la répartition du slode du fodns etre les ognnroisaats seladycins de salariés.
Au sien du prrapagahe acetnlmeuelt rédigé de la manière sintvuae :
« ? à risaon d'un mntanot friaiaorfte versé aux fédérations. Ce mnnotat fffroaiiare est égale à 21 fios le défraiement conventionnel. »
Le chrffie 21 est remplacé par le cfrfhie 114.
Pour 2007, le comité de gotiesn du FACP vreresà à cqahue fédération scanlidye un mntnoat égal à 28,5 défraiements au mios de jliluet et au mios d'octobre 2007.

Accord du 3 décembre 2007 relatif au dialogue social et au développement de la négociation dans les entreprises

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2007

Signataires	
Patrons signataires	La cabmhre pelnfoosiesrnl des drtriuces d'opéra (CPDO) ; Le sidaycnt psnforseeionl des emnelesbs vucoax et iuattmsnrenux spécialisés (PROFEVIS) ; Le snedayit du cuirqe de création (SCC) ; Le scdayt des mqiesuus auetlecls (SMA) ; Le sadiynct nnaaotil des scènes pueubilq (SNSP) ; Le sycdinat noaaintl des atrs vaintvs (SYNAVI) ; Le sanydict nniaatol des einpertsres arqteitsus et celretlulus (SYNDEAC) ; Le saydinct nniaatol des ocerethss et théâtres liuyerqs subventionnés de dirot privé (SYNOLYR),
Syndicats signataires	La fédération de la culture, de la cmuoinomctain et du sccleapte CFE-CGC ; La fédération française des sdnyciats de la ccioamnmtoin écrite, graphique, du spatclec et de l'audiovisuel CTFC ; La fédération communication, conseil, cluurte CDFT ; L'UNSA stcpeacle et communication,

Le présent acocrd cstoutine un anvenat à l'accord de banrche ritelaf au dgioluae saocil et au développement de la négociation dnas les eenrrtiseps aesriiugtts et clleteruelus du 3 julelt 2007. Il mdfoie l'article 2 diudt accord.

Article 1

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2007

La rédaction de l'article 2 de l'accord du 3 julelt 2007 est remplacée par la rédaction stinavue :
« La rédaction de l'article 1. 5 dievnet la siuatvne :

Article 1. 5

Commission nnaialote paaiirtre de conciliation, d'interprétation et de vtaoldiaïn

Il est créé une cmsiomison nnlaaitoe priritaae de conciliation, d'interprétation et de vdaoiaitln chargée :
? de résoudre les difficultés d'application résultant de la msie en orueve de la présente cnnootvein ;
? de freloumr un aivs sur l'interprétation de la présente convention, anexnes et avnaent cromips ;
? d'examiner tuot ciofnt ctiollecf qui puoriart siurg à l'occasion de l'interprétation d'une cuasle ;
? d'étudier tuot ligitie iieuidvnl résultant de l'application de la présente cntveonion si anuce sltuooin n'a été apportée au pain de l'entreprise ;
? de cotlceler auprs des eomrulepys les procès-verbaux de crancee ou d'élection des représentants du peonrsnl ;
? de vérifier ttoues les données ptmertenat l'assujettissement des ernptieers au FANS ;

? de celtcloer auprès des epyeuomrls tuos les accdorcs cnuocls aevc des délégués syuadnicx ;
 ? de vieadlr les aodccrs d'entreprise signés par des représentants du prneonsel ;
 ? de veldair les arocdcs d'entreprise qui dérogent à la ctonivnoen collective.
 Les compétences conférées à ctete ciimsosomn n'excluent en aucune façon les veois de rucros dricetes auprès des iatnnescs judiciaires.

Composition

Deux représentants tilueirats et 2 représentants suppléants de cnchuae des fédérations saidleyncs ruceoenns représentatives dnas le cmhap de la cneionvton clilotvcee et sniagrateis de celle-ci.
 Un nborme de représentants des eyerupolms égal à culei des représentants des salariés.
 Toutefois, lusrqoe la cismosomin ttirae de la viailotadn des acodrcs d'entreprise signés par des représentants du ponrnseel et / ou de la vdaitleaon des acodrcs d'entreprise qui dérogent à la cnientovon collective, sa cooisopmitn srea la staviune :
 ? 2 représentants taeitrluis et 2 représentants suppléants de canhuce des fédérations sdyeclains ruenonces représentatives dnas le cahmp de la cetvooninn colivelcte ;
 ? un nomrbe de représentants des eopmlyuers égal à cluei des représentants des salariés.

Fonctionnement

La présidence de la cmsoimsin est assurée aemiealetnvrnt par un délégué salarié et par un délégué employeur. La durée de la présidence est de 1 an à ptiarr de la signature. Au sien de cuhaqe collège, la présidence est assurée tuor à tuor par cachnue des oiaaginsrots rneonuces représentatives dnas le cahmp de la ctionevonn civceollte (classées dnas l'ordre alphabétique), à moins que l'une d'entre elels déclare, lrsquoee son tuor est venu, ne pas viluoor asmseur cttee responsabilité. Dnas ce cas, elle pred le bénéfice du droit de présider jusqu'au picaorhn tour. Aeuuql cas, la présidence est assurée par l'organisation svuintae sur la liste.

Accord du 24 juin 2008 relatif à la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé

Signataires	
Patrons signataires	CDPO ; CCSAD ; PSIORDS ; PVEFORIS ; SCC ; STDP ; SMA ; SENS ; SSNP ; SVNAYI ; SENADYC ; SYNOLYR.
Syndicats signataires	SNLA-FO (avec réserve sur les aitercls 4.2 et 7) ; SNM-FO ; SNSV-FO ; FCCS CFE-CGC ; SPVNOACA CFE-CGC ; SNAPS CFE-CGC ; F3C-CFDT ; Fédération du stclecpae CGT ; SFA-CGT ; SYNPAC-CGT ; SNAM-CGT.

Les cfonlits et interprétations soulevées par l'une des preatis snot présentées par l'intermédiaire des ornoigisatnas sndelicays représentatives, et snot signifiées par lttree motivée au président en exercice. Celui-ci se cghrae de coueoqvrn la cmsimoiosn qui se réunit dnas le mios sauinvt la réception de la lettre.
 Un procès-verbal est établi à cqaue réunion de la ciososimn par le secrétariat de la commission, qui est assuré par l'une des orngtasnoias d'employeurs.
 L'accord etrne les peirats en matière d'interprétation débouche sur un avenant.
 Les décisions psries à l'unanimité des pareits en matière de ciaaconloitn snot immédiatement applicables.

Validation des aodccrs

La cosoimsin se réunit en siesson 6 fios dnas l'année à irletvnlraes réguliers (donc eoirnvn tuos les 2 mois) aifn d'examiner les accrods culoncs au sien des entreprises.
 Par exception, lursqoe la coosisimn se réunit en tnat que cmoomsiin de validation, le collège salarié se cmosepe d'un memrbe tuirtraie ou suppléant de cnhuace des fédérations sayleicnds rucnooes représentatives dnas le cmhap de la présente convention.
 Lorsque la cmsismooiin est réunie puor eaxmeindr la vadtlioain d'un acrod cnloeu au sien d'une entreprise, l'accord ne srea considéré comme validé que s'il riceelle l'accord de la majorité des fédérations sdlnceaiys rneucnoes représentatives dnas le champ de la présente cenvitnoon et l'accord de la majorité des oitrsniaagons d'employeurs siagrtinaes de la convention.
 En cas d'impossibilité de periciatpr à une réunion, une oagntoairsn a la possibilité siot de doennr pooiuvr à une ature ointirosgaan apeapnartrt au même collège, siot d'exprimer sa potiison par écrit. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 3 déc. 2007

L'application de l'accord est suesundpe à son arrêté d'extension et srea psilobse à ctmvoer du peemrir juor du mios qui sruiva svniuat la pitoaran de son arrêté au Jrnoal officiel. Les paietrs siaregtnais considèrent que sluees les dnsoiiopts étendus snoert applicables.

En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

Préambule

Un saetccple vanivt csntsioe en la représentation d'une oreuve de l'esprit par au moins un atrsite du sapeltcce danvet un public.
 Cette définition du staleccpe vavnit met en aavnt le caractère quine de chuae représentation, uqniue par les duex critères fneutnmaadox que snot l'unité de leiu et l'unité de temps.
 Le secalptce viavnt a cnonu un fdolairbme développement en Frnae duieps les années 80. Cet eossr considérable est dû au dsynmame de la création aruttiqise sur l'ensemble du teriroire nonaiatl et à l'engouement du public. Cet eossr exnientoeplc a été rdneu polbssie en grnade ptirae par un siuteon faincenir accru des poivours publics, qu'il s'agisse de l'Etat ou des collectivités territoriales.

Un seeutr en pnelie croissance

Cette cansrocisie s'est tirtuade par une agetmtuoiaann eloetlxpnenie du nrobme de saplctees créés en Fcrnae et du nmbroe d'artistes et de techniciens.
 Dès les années 80, les pviuoros pclubis ont pirs une prat décisive dnas ce développement par le debomlunet du beudgt de la culture, accompagné d'une ptuoliqe avctie d'aide aux projets.
 Cette eplsxioen de l'offre artistique, de la création, s'est trtdiaue par le développement non maîtrisé du nmrboe d'entreprises, de l'association (essentiellement) jusqu'à la SA, cmome en témoigne aujourd'hui le nobrme de dneamdes et d'obtentions des lececins d'entrepreneurs de spectacles. La ploiqutie du fmnnanietet de l'aide au pjreot a cdouint de fctao le poteurr de prejot à créer son entreprise.
 Un des etfets preevrs de ce développement curlutel est la coture durée dnas la profession, comme l'indiquent les ssqiatetitus des classes de retraite. En effet, peu d'artistes ont la possibilité d'exercer luer activité arqtiuste jusqu'à la lquaitodiin de lerus dtrios à la retraite.

Le fonctionnement des entreprises de spectacles du secteur public, et dans une moindre mesure du secteur privé, dépend notamment des sinistres de l'Etat ou des collectivités territoriales, mais également des aides des fonds de soutien, des sociétés civiles d'auteurs et de droits voisins. L'élan imprimé par le dynamisme du budget de la culture a eu pour effet d'accroître l'activité artistique, sans pour autant gnarier la professionnalisation, stériliser et sibiliser du secteur.

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

En développant de façon investie les secteurs d'accueil, dans tous les domaines de la création artistique, le ministère de la culture mais aussi les collectivités territoriales ont augmenté de manière sensible la capacité d'accueil de spectacles et de spectateurs.

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

Cette flambée « cocooning » a eu pour conséquence logique et inévitable de multiplier les interventions artistiques, afin d'assurer la visibilité de ces structures, allant de l'association loi 1901, à l'EURL à la SARL, à la SA et, sous l'impulsion des pouvoirs publics, à la SEM, l'EPCC, la régie municipale...

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

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

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

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

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

Un secteur d'activité aux retombées économiques indéniables

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

L'ensemble de la profession a toujours souhaité que les réflexions conduites sur le régime d'assurance-chômage des salariés prennent en considération ces réalités. Les évolutions récentes du régime d'assurance-chômage n'ont pas permis de saisir le statut du spectacle vivant et ne pourront garantir à tous un maintien au sein de la profession, notamment à travers la place que devrait occuper le régime d'assurance-chômage dans la sécurisation des parcours professionnels.

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

? la lutte contre le chômage au CDD dit d'usage et l'obligation d'avoir recours à l'emploi permanent ;

? la mise en œuvre des dispositions visant à améliorer la sécurisation des parcours professionnels.

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

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

La démarche des partenaires sociaux a pour objectif de sécuriser et de promouvoir l'emploi permanent afin, d'une part, de développer l'emploi permanent partout où cela est redoublable et, d'autre part, de constituer une sécurisation du parcours professionnel dans les secteurs du spectacle vivant. Cette stratégie vise à pérenniser l'application de dispositions nouvelles évitant les situations de précarité que connaissent actuellement ces entreprises et qui s'en trouvent sérieusement fragilisées.

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

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

? s'engagent à adapter et à préciser les modalités de recours aux différents types de contrats dans le spectacle vivant, ainsi que leurs évolutions, et à intégrer ces dispositions dans les deux conventions collectives du secteur du spectacle vivant public et du spectacle vivant privé ;

? renforcent la nécessité d'un budget du ministère de la culture permettant, d'une part, de structurer, développer et pérenniser l'emploi dans tous les secteurs, y compris les établissements publics et, d'autre part, de poursuivre une politique d'intervention sociale et d'aide au projet ;

? renforcent la nécessité de renforcer l'ensemble des collectivités territoriales, premier financeur de la culture, dans leur responsabilité territoriale en matière de spectacle vivant ;

? s'engagent à lutter contre la précarité et à œuvrer pour une sécurisation des parcours professionnels.

(1) *Rapport remis par M. Jean-Paul Giliou au ministre de la culture et de la communication, 29 novembre 2004.*

Article 1 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

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

Article 2 - Le contrat à durée indéterminée

En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

Les organisations d'employeurs représentatives dans le champ des entreprises de spectacles vivants et les organisations représentatives au sein des entreprises de spectacles vivants conviennent que la part la plus importante des emplois d'emploi sera affectée à des emplois permanents favorisant ainsi la continuité, la cohérence de l'action, l'efficacité, notamment anis à l'amélioration des conditions de vie et de travail.

Le contrat à durée indéterminée est le contrat de référence. Les pluri-contrats 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 cumulés peut coexister au sein d'une même entreprise, pour des situations identiques, selon les modalités prévues par le présent accord.

Article 2.1 - Le contrat à durée indéterminée de droit commun (CDI)

En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

2.1.1. Champ du CDI

L'embauche est faite oearneidnrmit suos le régime du ctaort à durée indéterminée.

Cauhq employer, conformément à la législation en vigueur, rtpsece les donsitpioiss rvteilaes à la déclaration préalable à l'embauche.

Le coartnt de trivaal est clocnu par l'employeur ou la pseronne mandatée puor excreer cttee qualité.

Le conrtat diot être établi en duex epexalemirs datés, paraphés et signés par les duex parties, la sngrauie de cnhaue des petiras étant précédée de la meotinn martincsue « bon puor aocrod ».

Conformément nmmntaet à la deriticve cauinmoumrtae n° 91-533 du 14 obrotce 1991, le catnot de tiarval diot crpotmoer des ifmaoitrns sur les éléments sivnuats :

? identité des paetirs ;
? leiu de travail, à défaut de leiu de taavril fxie ou prédominant, le pcripine que le salarié est occupé à drives endirtos ansii que le siège ou, le cas échéant, le dioilnce de l'employeur ;

? titre, catégorie d'emploi du salarié et dripsectoin du tavrail ;
? dtae et hreue de début du coarntt de taiavr ;

? durée du congé payé auueql le salarié a dorit (ou, si ctete inadcoitin est iiossmplbe au mmonet 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 oeebsvrr par l'employeur et le salarié en cas de rpuute du cnraott ;

? qualification, échelon et sarlaie meusenl burt ;
? durée du tavaril dnas l'entreprise ;

? s'il y a lieu, le canortt de travail, ou un avenant, précisera les modalités de fnencimtonoet de la miooaltudn du temps de taravil ;
? modalités du rpeos hdmiaaboedre oniirrdæ ;

? la metinon de la ceonnotvin clctoevile applicable, d'un éventuel accord de gropue ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les cndtoinois de tvraial du salarié.

Puor les salariés tnraivalat à l'étranger, le cnotart de taravil diot en oturc préciser :

? la durée du détachement ;
? la diesve svaenrt au pimenaet de rémunération.

Et le cas échéant :

? les aeagtvs en espèce et en ntraue liés à l'expatriation et les cnotodinos de rnaeimtepat ;
? les ciitodnos particulières éventuelles.

En cas d'accord erte les parties, totue mfioiaidotcn des éléments précités diot farie l'objet d'un avenant écrit au puls trad 15 jours ouvrés après l'accord vbreal des parties.

Lqsoure la miootaiifdcn du cnratot a un caractère etnsseil et répond à l'un des miotfs envisagés à l'article L. 1222-6 du cdoe du tvraial (L. 321-1-2 du cdoe du tiavaril ancien), le salarié dopisse d'un délai de réflexion de 1 mios puor friae connaître son rufes et peut, s'il désire un entretien, être assisté par les délégués du prennesol ou les représentants syndicaux. En cas de rufes du salarié, l'employeur puet siot rnoocer à la mioaictifodn du catnot de travail, siot mrtete en orveue la procédure de lnmeiencecit prévue par les dtinosoiisps légales.

2.1.2. Période d'essai

Tutoe posrenne embauchée puet eefftucer une période d'essai dnót la durée est fixée dnas les centonnivos collectives.

A l'issue de la période d'essai, le salarié est considéré comme engagé dnas les ctonnooids du ctaort de travail.

La vistie médicale d'embauche diot aivor leiu dnas le peemirr mios svinuat l'embauche.

Article 2.2 - Le contrat à durée indéterminée intermittent (CDII)
En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

2.2.1. Cuicslonon du CIDI

Le rcuroes au canortt à durée indéterminée iertintemnt (CDII) est eelemxvincust réservé aux eimlpos fnaigrut en anxene A puor le seucetr public, et en anxnee B puor le suecetr privé. Il est rappelé que l'emploi puor leqel le salarié est engagé suos CIDI n'est pas oiilmbegnearot son elompi principal.

Les salariés suos CIDI ont la possibilité de clmueur luer activité suos CIDI aevc d'autres ctrtoans suos codiinotn de rtspeceer la législation cecnanont la durée légale du travail.

Les salariés en CIDI bénéficient des driots rneonncs aux salariés en CDI de driot commun, y cpormis en ce qui cncroee les dtiros liés à l'ancienneté.

Les salariés en CIDI bénéficient du même accès aux eipolms à tmeps cmelot ou ptreail dlioiesbnps dnas l'entreprise et cteabilpoms aevc luer qtfauocliiain perflonenlissoe que les salariés embauchés au sien de l'entreprise suos d'autres frmeos de contrat.

Le CIDI est colcnu dnas le rpecset des dssopniitos légales et réglementaires en vieuugr et comporte, en sus des mtnoines fnguir dnas tuot CDI, les minetnos siatnevus :

? *la qaiacuitliofn du salarié et l'objet de sa ftcoion ;*

? *la durée auennlle mmanilie de tarvial du salarié, inulacnt la durée des congés payés ;*

? *les éléments de la rémunération (salaire harrio et « indemnité spéciale CIDI ») ;*

? *les modalités du lagssie meseunl de la rémunération ;*

? *les cntoodinis dnas llqeesuls le salarié puet rfeues les deats et les heaorris qui lui snot notifiées selon les règles de la présente convention.* (1)

Afin de teinr ctompe des particularités de l'activité du sueetcr du spectace vainvt qui ne peemrt pas d'anticiper systématiquement aevc précision les périodes de travail, l'employeur est dispensé d'indiquer la répartition des tmeps de tavrail dnas le contrat, mias diot préciser les cdntoinois d'application, la pioatacnilfin des périodes de tavrail et les délais de prévenance.

La durée mmianlie visée au ctanrot puet être dépassée à cidntoon que ces hereuscomplémentaires(3) n'excèdent pas 1 / 3 de cttee durée, et suos réserve des dsoipnoists de l'article 2. 2. 5 ci-après.

2.2.2. Période alnnulee de référence du CIDI

La période aunlenle de référence puor le clucal de la durée du tvraial est alignée sur la période de référence déterminée dnas cauhq ctienonovn cetovllcie du slcepatce vinavt (« période alunnée de référence du CIDI »).

2.2.3. Pnfaicioalitn du tavrail et délai de prévenance

L'employeur remet au salarié le pnainlng aunnel de la période de référence 1 mios avant le début de cttee période.

Le planing meesnul définitif est reims au salarié aevc 1 mios d'avance (exemple : en jnveair pnnaling de mras et en février pnalng d'avril).

Le paninlng msueel puet être modifié suos réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.

Le rufes du salarié d'accepter ce cneagmhet ne ctnsuote pas une fatue ou un miotf de leinceimnet dès lros que ce cegnanmhet n'est pas cimbtalpoee aevc :

? la saunrevnce d'une malaide ou d'un acneidct ;
? des oliatgbions fmilelaiaes impérieuses ;

? le suivi d'un egiennensem sclrioae ou supérieur ou d'une ftmaioron pflnlrsnoieese ;

? une période d'activité fixée cehz un artue euoylpemr ou aevc une activité ponsnflsreiole non salariée.

A défaut de rpecset du délai de prévenance, le salarié est lbire de rsfeuer la naictiofoin de triaval qui lui est faite, snas justification, snas que ce rfues ciontsute une futae ou un mtiof de licenciement.

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

Le salarié engagé en CIDI ne puet être convoqué puor monis de 2 heerus de tiaavr dnas la journée.

Lorsque le salarié est convoqué à puls de duex séquences de tvraial dnas une même journée, ces séquences de tariavl ne dneovit pas être espacées de puls de 2 heures, à défaut de dosopniitos particulières qui pnrouort être précisées dnas les cetnionnovs collectives. Si une pusae raeps est ilnusce dnas le tmeps de pause, celle-ci proua être portée à 3 heures.

2.2.4. Cuuml de corantts de taavril

Le salarié en CIDI a la possibilité de culcroce d'autres cnotots de tiavarl aevc différents euopyrmles dnas la mesure où :

? ces ctarntos ceronnent des périodes de taavril hros du tmeps de triavr du CIDI ;

? l'employeur est informé par le salarié de l'existence des aruets cntratos ;

? le salarié s'engage auprès de l'employeur à rcepteser ses obligations, nntammeot loyauté et durées melaaxmis de tvraial autorisées.

La culase inpmsaot au salarié de tralaleivr à ttire euxclif puor un suel et même epylumeor suos CIDI ne puet lui être opposée que si celui-ci bénéficie d'une rémunération mmalinie nemaermlont réservée aux salariés tanarilalvt à temps complet.

2. 2. 5. Rémunération

Le CIDI copotmre des périodes d'activité et d'inactivité dnnot l'alternance créée pour le salarié une caitotnrne compensée par :
? un lisage mnseuel de sa rémunération ;
? une « indemnité spéciale CIDI » versée meemnselnlut dnnot le matnont cernsorpod à 10 du sralaie burt aennul de bsae divisé par 12.

La durée minamlie visée au cotnrat puet être dépassée à cintoon que ces huerescomplémentaires(4) n'excèdent pas 1 / 3 de cette durée.

Lorsque le nmbore d'heurescomplémentaires(5) ne dépassent pas le 1 / 10 du nrombe ttoal des hruees alunleens visées au contrat, les heurescomplémentaires(6) ne bénéficient d'aucune mitjroaaon ature que l'indemnité spéciale CDII.

Lorsque le nbrmoé d'heurescomplémentaires(7) dépassent le 1 / 10 du nmobre total des hueers aeennulls visées au contrat, les heurescomplémentaires(8) au-delà du 1 / 10 bénéficient de la mtaoijraon prévue à l'article L. 3123-19 du cdoe du taravil (L. 212-4-4 du cdoe du tvaiaal ancien).

Les heeruscomplémentaires(9) effectuées snot rémunérées à la fin de la période anlneue de référence du CDII.

Les primes (hors indemnité spéciale CDII) et gcaiafiottrnis aapbcéilpls dnns l'entreprise ne snot pas ieunslcs dnns le lgaiese de la rémunération ; pour le salarié suos CIDI elles snot calculées au parrota de la durée aulnlee de tiraavl et snot versées en fin de la période aelnnule de référence du CDII.

Les hereus de délégation dnnot puet dsposoir un salarié en CIDI au tirte de ses mdanats de représentation pisres pndanet les périodes non travaillées snot comptabilisées cmome temps de travail.

L'employeur retetrma à chaque salarié en CIDI un récapitulatif des hereus effectuées pour le mios précédent.

2. 2. 6. Csetoasin du CIDI

Les caeuss et modalités de rpturue aailclppls au CDI de droit cumomn s'appliquent également au CDII.

(1) *Phpgaarrae étendu suos réserve de l'application des dioiipostnss de l'article L. 3123-33 du cdoe du travail. (Arrêté du 4 décembre 2008, art. 1er)*

(3) *Tmree exlcu de l'extension cmome étant ctrronaie aux dsopniitioss des altrices L. 3123-31 à L. 3123-37 du cdoe du travail. (Arrêté du 4 décembre 2008, art. 1er)*

(4) *Treme exlcu de l'extension cmome étant crroatnie aux dsotitinoips des acrtleis L. 3123-31 à L. 3123-37 du cdoe du travail. (Arrêté du 4 décembre 2008, art. 1er)*

(5) *Tmree elcxu de l'extension cmome étant carnritoe aux dintssooiips des alteicrs L. 3123-31 à L. 3123-37 du cdoe du travail. (Arrêté du 4 décembre 2008, art. 1er)*

(6) *Temre elcxu de l'extension cmome étant crratinoe aux dnotsipsios des arcleits L. 3123-31 à L. 3123-37 du cdoe du travail. (Arrêté du 4 décembre 2008, art. 1er)*

(7) *Terme exlcu de l'extension cmome étant ctornarnie aux dnsopsiioots des atrlrces L. 3123-31 à L. 3123-37 du cdoe du travail. (Arrêté du 4 décembre 2008, art. 1er)*

(8) *Terme exlcu de l'extension cmome étant ctniraroe aux dssipnooiits des acritles L. 3123-31 à L. 3123-37 du cdoe du travail. (Arrêté du 4 décembre 2008, art. 1er)*

(9) *Terme exlcu de l'extension cmome étant crnriaote aux dsotpiiosins des alretcis L. 3123-31 à L. 3123-37 du cdoe du travail. (Arrêté du 4 décembre 2008, art. 1er)*

Article 3 - Le contrat à durée déterminée En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

Les cnitooinds d'emploi dnns les eriesprnets du scteuor du selatpce vivnat et les règles d'emploi de ceieartns catégories de salariés du sctplacoe peenuvt aoitubr à la struinage de cotanrts à durée déterminée (art. L. 1242-2, alinéas 1, 2 et 3, du cdoe du tavaril [L. 122-1-1, alinéas 1, 2 et 3, du cdoe du tiavarl ancien]).

Article 3.1 - Conclusion du contrat à durée déterminée En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

Le reourcs au caotnrt à durée déterminée est possible, nanmotemt dnns les cas savuirts :

? le rmpemaneect d'un salarié en cas d'absence, de soenssuipn de son caotnrt de tivaarl ;

? l'accroissement tomierapre de l'activité de l'entreprise ;

? pour les eopilms pour leqlseus il est d'usage constant, dnns les screteus d'activité définis par décret dnnot celui des scltaeepcs ou par vioe de covnneiotn ou d'accord ctlocief étendu, et soeln les cndotnois appelées à l'article 3.3 du présent accord, de ne pas rucorer au cntroat à durée indéterminée en riaoqn de la narute de l'activité exercée et du caractère par nrutae tpmirraoe de ces emplois.

Le CDD diot otiemoabglnret iduneiqr l'alinéa aicaplbbpe de l'article L. 1242-2 du cdoe du taavirl (L. 122-1-1 du cdoe du taavirl ancien) en focnitrn du cas de rcuores au CDD.

Les oasinntarogis d'employeurs sgnaietras et les sidcatnys de salariés représentatifs dnns la totalité du cmhap d'application du présent aorccd eedntennnt réserver le rruecos au CDD dit d'usage (alinéa 3 de l'article L. 1242-2 du cdoe du trvaail [L. 122-1-1 du cdoe du tiarval ancien]), aux selus cas où les particularités de l'activité de l'entreprise le justifie.

En l'absence de monetin du moitf de rcueors au CDD ou en l'absence de cntoart écrit, le cntorat est réputé avoir été coclnu à durée indéterminée.

Lorugse le cotnrt de tvaiaal est un cartnot à durée déterminée, il diot être au préalable tsnmiars signé par la dcorietin au salarié et diot dnns tuos les cas être signé des duex peritas au puls trad dnns les 48 hreeus svaiunt l'engagement, conformément à l'article L. 1242-13 du cdoe du tavaril (L. 122-3-1 du cdoe du taavirl ancien).

Lqursoe l'engagement est d'une durée inférieure à 48 heures, le cranott est signé des duex petrias et riems au puls trad le prieemr juor de l'engagement.

Article 3.2 - Le contrat à durée déterminée de droit commun En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

Les dnpoitioss de cet acitlre ne s'appliquent que pour le coratnt à durée déterminée visé à l'article L. 1242, 1 et 2 alinéas du cdoe du taavirl (L. 121-1-1, alinéas 1 et 2, du cdoe du tvaavil ancien).

3.2.1. Conluoiscn du caotnrt à durée déterminée de diort commun

Le cnaortt à durée déterminée de diort cuomn ne puet aiovor pour oejbt ni pour eefft de puivoror dmbueanlret un eplmoi lié à l'activité nmorlae et pmnreteane de l'entreprise et diot préciser les daets de début et de fin de cnotat de façon très nttee ou, qaund le catnrot ne puet crpetmoor un tmree précis, la durée mimilane conformément à l'article L. 1242-7 du cdoe du tarvail (L. 122-1-2-III du cdoe du taravil ancien), asnii que l'un des mitofs ci-dessus aaynt entraîné le cihox de ce tpye de contrat.

Conformément aux ditnossopiis contenues à l'article L. 1243-8, et suos les réserves de l'article L. 1243-10 du cdoe du tirvaal (L. 122-3-4 du cdoe du traivavl ancien), l'employeur vsere au salarié en fin de conatrt à durée déterminée l'indemnité de fin de caonrtt canpoenosdrtrt à 10 % de la rémunération totale btrue qui lui est due peanndt la durée de son contrat, pemirs comprises. Cette indemnité est versée aevc le dnereir srialae et frguie sur le bueiltn de paie.

3.2.2. Période d'essai

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

? 1 juor par snemiae dnns la limtie de 2 saneimes lsorque la durée iaetmeninilt prévue du cotnrat est au puls égale à 6 mios ;

? 1 mios dnns les atrues cas.

Luorsque le croantt ne cptmoore pas de treme précis, la période d'essai diot être calculée par rrapport à la durée mnilmiae du contrat, conformément à l'article L. 1242-10 du cdoe du taiaavrl (L. 122-3-2 du cdoe du tvaavil ancien).

Article 3.3 - Le contrat à durée déterminée dit d'usage (CDD d'usage)

En vigueur étendu en date 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, alinéa 3, du code du travail (L. 122-1-1, alinéa 3, du code du travail ancien).

Article 4 - Transformation des contrats
En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

Article 4.1 - Transformation du CDD dit d'usage en contrat à durée indéterminée

En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

3.3.1. Casconcerné du CDD dit d'usage

L'activité planifiée de l'entreprise qui recourt à un CDD dit d'usage doit relever de l'un des secteurs cités à l'article D. 1242-1 du code du travail (D. 121-2 du code du travail ancien).

Dans le cadre de l'activité planifiée de l'entreprise, les conditions d'un roulement légitime et maîtrisé au contrat à durée déterminée dit d'usage s'inscrivent dans le cadre de l'article D. 1242-1 du code du travail (D. 121-2 du code du travail ancien), les articles DRI 18/90 du 30 octobre 1990, 92/14 du 29 août 1992 et l'accord scotérel inter branches du 12 octobre 1998 relatif aux roulements au CDD d'usage dans le secteur du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel, et dans le respect des articles L. 1242-1 et suivants du code du travail (L. 122-1 et suivants du code du travail ancien).

Il est rappelé que « l'usage saisonnier » s'analyse en un usage « régulier », mais non lorsqu'il est anormal ou excessif de toute 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 intermittente (CDII) puissent également l'être en CDD dit d'usage, sous réserve des dispositions du présent accord et de ses annexes.

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

La liste des fonctions des emplois artistiques, ambidirectionnels et techniques figurait dans l'annexe C du présent accord, qui sont des fonctions pour lesquelles les roulements au CDD dit d'usage est autorisé, s'agit d'une modification par accord collectif spécifique à chaque branche du spectacle vivant.

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

Le CDD dit d'usage conclut dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur promulguées 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 roulement au CDD dit d'usage ;

? les éléments précis et constants 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 hiérarchie ;

? le lieu de travail, lieu d'embauche du salarié ;

? la durée du travail applicable au salarié telle que définie dans les conventions collectives ;

? s'il y a lieu, le contrat de travail, ou un avenant, précisera les modalités de notation de la productivité 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 supplémentaires ;

? les références des organismes de protection sociale ;

? le lieu de dépôt de la déclaration d'embauche.

Toutefois, l'absence de l'un de ces éléments ne constitue pas l'objet d'un avenant notifié par écrit et contracté par les parties.

3.3.2. Période d'essai

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

Sur la base des contrats exécutés à partir du 1er janvier suivant l'extension des conventions collectives du secteur concerné et privé :

Lorsqu'un même salarié employé régulièrement sous CDD dit d'usage sur le même emploi a été effectué auprès d'une même entreprise un volume moyen annuel de 75 % de la durée annuelle de travail (en référence au nombre d'heures équivalent temps plein défini dans chaque convention collective) constaté sur 2 années consécutives l'employeur devra proposer un contrat à durée indéterminée (soit un CDI de droit commun à temps complet) dans les conditions précisées ci-après. Les éventuelles dérogations pour les salariés exploités sur une longue durée sont traitées dans les conventions collectives ;

Lorsque la saisonnalité 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 de l'article 4.1 du présent accord de cet article doit être faite par l'employeur dans les 2 mois suivant la réalisation des conditions susvisées par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre recommandée en main propre contre décharge.

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

A défaut de proposition de l'employeur dans le délai de 2 mois susvisé, le salarié dispose d'un délai supplémentaire de 4 mois pour solliciter le contrat de son CDD dit d'usage en CDI. L'employeur doit y répondre dans un délai de 15 jours calendaires.

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

L'employeur, en application du deuxième alinéa de cet article, doit dans les 2 mois suivant la réalisation des conditions susvisées, organiser le recrutement d'un salarié en CDI à temps complet pour couvrir le poste de travail réputé, désormais, être un emploi permanent, en tenant compte des conditions de recrutement précisées dans les conventions collectives. Les salariés ayant le poste 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 proposition même si les conditions précitées ne sont pas réunies, et ce à tout moment.

Article 4.2 - Transformation du CDII en CDI de droit commun à temps complet

En vigueur étendu en date 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 CDI ayant effectué, auprès d'une même entreprise, un volume moyen annuel de 85 % de la durée légale annuelle de travail (soit environ 1 363 heures à l'heure actuelle) constatés sur trois périodes annuelles de référence du CDI consécutives telles que définies à l'article 2.2.2 du présent accord.

La proposition de CDI à temps complet doit être faite par l'employeur dans les 2 mois suivant la réalisation des conditions susvisées par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre recommandée en main propre contre décharge.

Le salarié dispose de 15 jours calendaires à compter de la date de première présentation de la proposition pour l'accepter ou la refuser par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre recommandée 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 pas d'exiger l'accès au CDI à temps plein avant la fin de la période annuelle de référence du CDI ayant servi à la détermination de la réalisation des conditions d'accès.

A défaut de possibilité de l'employeur dans le délai de 2 mois susvisé, le salarié dispose d'un délai supplémentaire de 4 mois pour solliciter une transaction de son CDI en CDI. L'employeur doit y répondre dans un délai de 15 jours calendaires.

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

Article 5 - Création d'emploi

En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

Sous réserve des dispositions spécifiques à certaines entreprises prévues dans les conventions collectives du secteur d'activité (ex. : conditions pour l'embauche de certaines personnes en CDI), en cas de création d'emploi, afin de favoriser la promotion interne, toute création de poste est portée à la connaissance des membres du personnel de l'établissement qui pourront y postuler.

Si un salarié recruté sous CDD peut se prévaloir de 6 mois de travail effectués dans l'entreprise, il vout l'examen de sa candidature étudié en priorité à condition que le poste correspondre à sa qualification.

Article 6 - Evaluation de l'utilisation des contrats

En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

Les entreprises sont encouragées à mettre en œuvre une politique d'évaluation de l'utilisation des différents types de contrats dans le secteur d'activité.

Elles sont encouragées à intégrer dans les rapports de bilan de chaque exercice les éléments permettant de faire un bilan de l'utilisation des différents types de contrats, et notamment de la transformation d'un type de contrat à un autre type que prévu dans le présent accord.

Un premier bilan se fera 1 an après le 1er janvier suivant l'extension des conventions collectives du secteur d'activité public et privé. L'évaluation s'effectuera tous les 2 ans.

Article 7 - Sécurisation des parcours professionnels

En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

Les organisations d'employeurs représentatives dans le champ des professions cotextuelles du secteur d'activité et les organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise sont encouragées à promouvoir la sécurité des parcours professionnels, transférables, grâce à des dispositifs individuels, conventionnels, par voie conventionnelle, par exemple en matière de carrière dans la branche, la validation des acquis d'expérience, la qualification et la formation professionnelle afin de permettre une véritable sécurisation des parcours professionnels.

Article 8 - Extension

En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

Les dispositions du présent accord, conformément à l'article L. 2261 du code du travail (L. 133-8 du code du travail ancien), à l'ensemble du champ d'application tel que défini à l'article 1er.

Annexe

En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

ANNEXE A

Le secteur d'activité à durée indéterminée intertemporelle (CDII) est réservé aux emplois stables pour la convention collective du secteur public :

Filière technique :

? opérateur professionnel ;

? employé de magasin ;

? gardien.

Filière administrative :

? caissier.

Filière communication/relations publiques :

? attaché à l'accueil ;

? attaché à l'information ;

? hôte d'accueil ;

? contrôleur ;

? hôte de salle ;

? employé de bar.

En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

ANNEXE B

N.B. ? S'agissant de la convention collective du secteur privé, les négociations de la branche des entreprises étant toujours en cours en CMP, les entreprises se réservent le droit d'ajuster les intitulés ci-dessous ou d'ajouter des fonctions, et ce lors de toute négociation en CMP.

Le secteur à durée indéterminée intertemporelle (CDII) est réservé aux emplois stables pour la convention collective du secteur privé :

Filière technique :

? opérateur professionnel ;

? agent d'entretien ;

? gardien.

Filière administrative :

? caissier.

Filière communication/relations publiques :

? responsable contrôle et accueil ;

? attaché à l'information ;

? hôte d'accueil ;

? agent de contrôle et accueil, veillant sur des dérivés, viaeries ;

;

? agent de nettoyage et accueil ;

? barman.

En vigueur étendu en date du 24 juin 2008

ANNEXE C

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

? arts de la scène ;

? animateur de spectacle ;

? administrateur de tournée ;

? architecte décorateur ;

? animateur ;

? animateur / technicien de spectacle ;

? attaché de production / chargé de production ;

? directeur ;

? directeur / directeur de production ;

? directeur ;

? directeur / directeur ;

? directeur artistique / directeur en scène / du chorégraphe /

du directeur artistique ;

? directeur des éclairages / éclairagiste ;

? directeur du son / ingénieur du son ;

? directeur technique ;

? directeur ;

? directeur ;

? directeur de production ;

? directeur technique ;

? directeur ;

? directeur de production ;

? directeur ;

? directeur / directeur / directeur ;

? directeur de décors et directeur ;

? directeur ;

? directeur de décors ;

? directeur en piste (cirques) ;

? directeur son ;

? directeur lumière / directeur / directeur CAO-PAO ;

? directeur son / directeur de son ;

? directeur de décors ;

? directeur décorateur ;

? directeur ;

? directeur de production ;

? directeur ;

? purempotr ;
 ? réalisateur coiffures, prreuequs ;
 ? réalisateur cutseoms ;
 ? réalisateur lumière ;
 ? réalisateur maquillages, mqasue ;
 ? réalisateur son ;
 ? régisseur / régisseur de pcotoiurdn ;
 ? régisseur d'orchestre ;
 ? régisseur de sllae et de stie (dans le cdare d'un fstaevil exclusivement) ;
 ? régisseur de scène / régisseur d'équipement scénique ;
 ? régisseur général ;
 ? régisseur lumière ;
 ? régisseur pleaatu son (retours) ;
 ? régisseur son ;
 ? répétiteur / suffluoer ;
 ? rigger (accrocheur) ;
 ? scénographe ;
 ? sepuclutr de théâtre ;
 ? surrreeir / srreiuerr métallier de théâtre ;
 ? sutafefr ;
 ? tliualer / ceouiurtr ;

? tsesiaipr de théâtre ;
 ? tceihencin cnosloe ;
 ? teieccnihn de mnncneiaate (dans le crdae d'une tournée et d'un fveiaatl exclusivement) ;
 ? tciinehecn de plaateu ;
 ? tcieechinn efftes spéciaux ;
 ? thceicnein inmnnstetrus de msique (backline) ;
 ? tieiccenhn lumière ;
 ? thicineecn son / tiehcniecn HF ;
 ? tccneiehn de sécurité (cirques) ;
 ? tcineciehn gupore électrogène (groupman) ;
 ? tneieurtir clrotoise de spectacles.
 Audiovisuel dnas les setpaclecs mtxeis et / ou conpattais à but non crialmmool :
 ? cedurar ;
 ? chef opérateur ;
 ? mtnouer ;
 ? opérateur iagme / pirpuuter ;
 ? opérateur vidéo ;
 ? preijsitocnntoe ;
 ? régisseur aosiuuedvl ;
 ? tcihniceen vidéo.

Avenant du 26 juin 2008 relatif à la prévoyance

la pbilcuoatin de l'arrêté d'extension du présent accord, et au puls tôt le 1er jnevair 2009, à l'exception du catihpre II du trtie II de l'annexe D.

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2008

Signataires	
Patrons signataires	La chmrbae pleesnnooisrlfe des detiuerrcs d'opéra (CPDO) ; Le siydnaact pifnresosoeel des eelbnesms vucoax et insamtertunux spécialisés (PROFEVIS) ; Le scanidynt du cirque de création (SCC) ; Le siydacnt des muiesuqs atcellues (SMA) ; Le sydicant naiaotnl des eprnrsetreis aitutesqirs et ctrueullles (SYNDEAC) ; Le sncaiydt nntoaaal des scènes puqebiuls (SNSP) ; Le snacydit nioatnal des atrs vivntas (SYNAVI) ; Le scanidynt nntoaaal des orstecrhes et théâtres lqiureys (SYNOLYR),
Syndicats signataires	La fédération comintcumaoin CTFC ; Le siadcynt noaaintl des mieicnuss (SNM) FO ; Le siaycdnt noaaintl des aitsrets et des pseofirsons du slapctce (SNAPS) CFE-CGC ; La fédération communication, conseil, ctrlue (F3C) CDFT ; La fédération du sapltecce (FNSAC) CGT ; Le snyadcit français des arestitis (SFA) CGT ; Le syndciat ninaaotl des pnrleoneissofs du théâtre et des activités cueelutrls (SYNPTAC) CGT ; L'union nlnoaiaie des saintdcys aontmous ctrlue et ctuiamomoicn (UNSA),

Article 1

Ce ttxe etrne en vgieurr le pemrier juor du trrstemie civil sianuvt la pulaiocbtin de l'arrêté d'extension du présent accord, et au puls tôt le 1er jaenivr 2009, à l'exception du chipatre II du trtie II de l'annexe D.

En vigueur étendu en date du 26 juin 2008

Le trtie « Rerittae » précédant l'article 1er de l'annexe D de la cnotevniion ccvietole du 1er jvainer 1984 est remplacé par les trmees « Ttrie Ier. ? Retraite».

Les dsiistonopis de l'annexe D en matière de rrateite snot inchangées, suos réserve de la ciclonoosn des négociations de la cvinnoeotn colvtceile ntonaiale des eterpesrnis aqtuiiters et crutlelelus

Le titre « Arnsacsue décès et invalidité » précédant l'article 3 de l'annexe D de la cvntonioen clctoveie du 1er jinvair 1984 est remplacé par les treems « Ttrie II. ? Prévoyance ».

Article 2

Ce ttxe etrne en vuuiegr le preeimr juor du trmitrese ciivl snuviat

la pbilcuoatin de l'arrêté d'extension du présent accord, et au puls tôt le 1er jnevair 2009, à l'exception du catihpre II du trtie II de l'annexe D.

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2008

Les atrielcs 3 et stavunis de l'annexe D de la ctvnieoonn ctlcveiole du 1er jveinar 1984 snot remplacés par les aliecrts et prapeghraas qui sunveit :

« Arlctie 3

Pour l'application du présent titre, est considéré cmome un salarié iintremttet le salarié carde ou non cdare ecneuftaft des pterintoass arisetuiqs ou techniques, employé à ctroant à durée déterminée, dnnt la foicnotn est rirpese snot dnas la ltise des eopilms puor llsquees le recruos au ctrnoat de tairavl à durée déterminée d'usage est autorisé par la cnienoovtn collective, snot dnas la liste des emiplos des aenxnes VIII et X au régime d'assurance chômage. Les salariés pmreantnes snot les salariés qui ne répondent pas à ctete définition.

Par ailleurs, il est rappelé que la tarchne 1 ptore sur la rémunération égale au palfnod de la sécurité scloiae visé à l'article L. 241-3 du cdoe de la sécurité sliaoce et que la thcanre 2 porte sur la rémunération csormipe etrne ce pofnlad et l'équivalent de 4 plafonds.

Chapitre Ier

Prévoyance des salariés pentaermns

Article 4

Garanties incapacité-invalidité-décès

Le présent aorccd a puor objet, notamment, d'organiser l'adhésion des enseepitrs rvealent du cahmp d'application de la cieovtonnn cvtlociole des eetrerpniss auqirtetiss et ctelerluuls à un même oranimgse areusus aifn de mrtete en ovreue des getaiarns d'incapacité, d'invalidité et de décès mutualisées au niaveu de la brcanhe professionnelle.

Article 5

Salariés ptnameerns crdeas : bénéficiaires

Ce régime s'applique à l'ensemble des salariés pearemtnns cardes suos cotnart de taravil à durée déterminée ou indéterminée, affiliés en luer nom pporre au régime général de la sécurité soliaoce ou au régime laocl d'Alsace-Moselle de la sécurité sociale.

Article 6

Salariés peatemrnns craeds : ciaotitons

Les epeesnrtris acetiqntut une cotisation, entièrement à la crghae de l'employeur, égale à :

? 1, 17 % de la rémunération limitée à la trnhace 1, 0, 90 % au trtie des grainetas décès et 0, 27 % au trite des grietaans incapacité-invalidité ;

? 0, 57 % de la rémunération supérieure à la tcnrhae 1 et limitée à la thracne 2 au ttire des giaeatrnas incapacité-invalidité.

Les peiarts rnpplaealt que le fnmecenanit prnatoal des girenatas des salariés crdeas puet s'imputer sur l'obligation prévue à l'article 7 de la coivnetonn ceoilvtcle ifrppsootsnneeilnle du 14

En 1947, étant précisé que l'obligation de financement de la sécurité sociale de prévoyance prévue par la loi n° 103 du 5 août 1945 est affectée par priorité à la garantie décès.

Article 7 Salariés permanents non cadres : bénéficiaires

Le régime de base servent d'assiette au calcul des prestations est la rémunération fixe brute telle que déclarée à la sécurité sociale, émise par le salarié 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 somme de 1 pour les salariés en cas de décès et aux articles 1 et 2 pour les salariés en cas d'incapacité et d'invalidité.

7. 1. Garanties en cas de décès

A. ? Garantie capital décès tous causes :

a) Décès tous causes :

En cas de décès d'un salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital, calculé en pourcentage du montant de base limité à la somme de 1, dont le montant est fixé à :

? base : 350 % T1 ;

? montant 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 bénéficier par anticipation le capital prévu en cas de décès toutes causes.

Le montant de ce capital met fin à la garantie capital décès tous causes du contrat et capital décès accidentel.

B. ? Garantie capital décès de père et de mère ou double effet :

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint survivant avant l'âge de 65 ans, il est versé aux enfants rattachés à charge un capital égal au capital décès toutes causes.

C. ? Capital décès anticipé ou invalidité permanente totale :

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 montant mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

7. 2. Garanties en cas d'incapacité et d'invalidité

A. ? Incapacité temporaire de travail :

Versement d'une indemnité, à compter du 91^e jour d'arrêt de travail continu, fixée comme suit, y compris les indemnités versées par la sécurité sociale et les 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. ? Retraite d'invalidité ou d'incapacité permanente :

Attribution d'une retraite complémentaire d'invalidité à tout salarié bénéficiant d'une pension ou d'une retraite d'invalidité de la sécurité sociale, fixée comme suit, y compris celle servie par la sécurité sociale :

? invalidité 1^{re} catégorie ou taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % : 52, 50 % T1 et 45 % T2 ;

? invalidité 2^e et 3^e catégorie ou taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale égal ou supérieur à 66 % : 80 % T1 et 60 % T2.

7. 3. Escales et limitations de garanties

Les dispositions prévoient que les échelons et limitations de garanties stipulées dans le contrat d'assurance cotilive s'appliquent auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 21 du présent accord s'appliquent également dans les relations entre l'employeur et les salariés.

Article 8 Salariés permanents non cadres : bénéficiaires

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

Article 9 Salariés permanents non cadres : cotisants

Les cotisants cotisent, entièrement à la charge de l'employeur, égale à 0,87 % de la rémunération limitée à la somme de 1,050 % au titre des garanties décès et 0,37 % au titre des garanties incapacité-invalidité.

Article 10 Salariés permanents non cadres : cotisants

Le régime de base servent d'assiette au calcul des prestations est la rémunération brute telle que déclarée à la sécurité sociale, émise par le salarié 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 somme de 1.

10. 1. Garanties en cas de décès

A. ? Garantie capital décès tous causes :

a) Décès tous causes :

En cas de décès d'un salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital, calculé en pourcentage du montant de base limité à la somme de 1, dont le montant est fixé à :

? base : 250 % T1 ;

? montant par enfant à charge : 50 % T1.

b) Invalidité permanente totale :

En cas d'invalidité permanente totale telle que définie au contrat d'assurance, le salarié peut bénéficier par anticipation le capital prévu en cas de décès toutes causes.

Le montant de ce capital met fin à la garantie capital décès tous causes du contrat et capital décès accidentel.

B. ? Garantie capital décès de père et de mère ou double effet :

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint survivant avant l'âge de 65 ans, il est versé aux enfants rattachés à charge un capital égal au capital décès toutes causes.

C. ? Capital décès anticipé ou invalidité permanente totale :

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 montant mensuel de la sécurité sociale en vigueur au moment du décès.

10. 2. Garanties en cas d'incapacité et d'invalidité

A. ? Incapacité temporaire de travail :

Versement d'une indemnité, à compter du 91^e jour d'arrêt de travail continu, fixée comme suit, y compris les indemnités versées par la sécurité sociale et les éventuels : 80 % T1.

B. ? Retraite d'invalidité ou d'incapacité permanente :

Attribution d'une retraite complémentaire d'invalidité à tout salarié bénéficiant d'une pension ou d'une retraite d'invalidité de la sécurité sociale, fixée comme suit, y compris celle servie par la sécurité sociale :

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

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

10. 3. Escales et limitations de garanties

Les dispositions prévoient que les échelons et limitations de garanties stipulées dans le contrat d'assurance cotilive s'appliquent auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 21 du présent accord s'appliquent également dans les relations entre l'employeur et les salariés.

Article 11 Garanties complémentaires de santé

Le présent accord a pour objet, notamment, d'organiser l'adhésion des cotisants au régime de santé d'application de la loi n° 103 du 5 août 1945 des cotisants et cotilives à un même régime de santé mutualisées au niveau de la branche professionnelle.

Article 12 Bénéficiaires

Ce régime s'applique à l'ensemble des salariés permanents non cadres et cotisants sous contrat de travail à durée déterminée ou

indéterminée, affiliés en leur nom propre au régime général de la sécurité sociale ou au régime local d'Alsace-Moselle de la sécurité sociale.

Article 13 Cotisations

Les employeurs acquittent une cotisation, entièrement à la charge de l'employeur, pour les salariés permanents cadres, égale à :
? 0, 78 % de la rémunération limitée à la tarification 1 ;
? 0, 38 % de la rémunération supérieure à la tarification 1 et limitée à la tarification 2.

Les employeurs acquittent une cotisation, entièrement à la charge de l'employeur, pour les salariés permanents non cadres, égale à 0, 58 % de la rémunération limitée à la tarification 1.

Article 14 Prestations

Les remboursements des frais intervenant en complément de ceux effectués par la sécurité sociale et d'éventuels compléments complémentaires et dans la limite des frais réellement engagés.

Frais médicaux catégorisés effectués dans le cadre du régime de prestations de soins coordonnés :

? consultations généralistes, spécialistes, pharmaciens de secteur conventionnés ou non : 100 % des frais réels sous déduction des participations de la sécurité sociale dans la limite de 30 % de la base de remboursement ;

? analyses et examens de laboratoire du secteur conventionné ou non : 100 % des frais réels sous déduction des participations de la sécurité sociale dans la limite de 35 % de la base de remboursement ;

? médicaments à vente libre : 100 % des frais réels sous déduction des participations de la sécurité sociale dans la limite de 30 % de la base de remboursement.

Actes de prévention effectués dans le cadre du régime de prestations :

? détartrage aponévrose sus et sous-gingival effectué en deux séances maximum (SC12) : 100 % du coût modérateur ;

? dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un de ces actes : audiométrie tonale ou vocale, audiométrie tonale avec tympanométrie, audiométrie vocale dans le bruit, audiométrie tonale et vocale, audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie : 100 % du coût modérateur ;

? ostéodensitométrie remboursée par la sécurité sociale limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans : 100 % du coût modérateur.

Le bénéfice des prestations est ouvert à l'issue d'une période de carence de 12 mois consécutifs d'ancienneté dans l'entreprise.

Ne pèsent pas en charge les dépenses suivantes :

? les prestations pharmaceutiques et pharmaceutiques médicales laissées à la charge de l'assuré social par la sécurité sociale ;

? la majoration du coût modérateur lorsque l'assuré social :

? n'aura pas désigné de médecin traitant ou qu'il n'aura pas désigné de son médecin traitant (situation dite « hors parcours de soins ») ;

? n'aura pas accordé aux professionnels de santé l'autorisation d'accéder à son dossier médical personnel ;

? les « dépassements d'honoraires autorisés » lorsque l'assuré social a consulté un spécialiste auquel la loi ne permet pas d'accéder directement sans passer par un médecin traitant ;

? tout autre dépassement d'honoraires, pécuniaire ou forfaitaire dnot la prise en charge exclue par la législation en vigueur.

Chapitre II Prévoyance des salariés intermittents Article 15

Il est rappelé que l'ensemble des salariés intermittents employés par les entreprises entrant dans le champ d'application de la loi n° 90-10 du 1er janvier 1984, cadres ou non cadres, artistes ou techniciens, bénéficient du régime de prévoyance instauré par l'accord collectif interprofessionnel de prévoyance des intermittents. Les salariés intermittents cadres bénéficient de garanties complémentaires spécifiques à la branche des entreprises artistiques et culturelles.

Garanties des salariés intermittents cadres Article 16 Bénéficiaires

Les salariés intermittents cadres éligibles des prestations

techniques, affiliés en leur nom propre au régime général de la sécurité sociale ou au régime local d'Alsace-Moselle de la sécurité sociale, bénéficient de garanties complémentaires à celles instituées par l'accord collectif interprofessionnel de prévoyance des intermittents.

Article 17 Cotisations

Les entreprises acquittent une cotisation, entièrement à la charge de l'employeur, égale à :

? 0, 45 % de la rémunération limitée à la tarification 1 ;
? 0, 95 % de la rémunération supérieure à la tarification 1 et limitée à la tarification 2.

Article 18 Prestations

La base de calcul des prestations est constituée de la rémunération brute annuelle limitée à la tarification 1 au prorata de l'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 de la prestation étant retenue.

18. 1. Garanties en cas de décès

Ces garanties sont accordées dans ou hors période où le participant est en activité avec l'adhérent.

A. ? Garantie capital décès toutes causes :

a) Décès toutes causes :

En cas de décès d'un salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital d'un montant égal à 150 % de la base de prestations limitée à la tarification 1.

b) Invalidité permanente totale :

En cas d'invalidité permanente totale telle que définie au contrat d'assurance, le salarié peut percevoir par anticipation le capital prévu en cas de décès toutes causes.

Le versement de ce capital met fin à la garantie capital décès toutes causes du participant.

B. ? Garantie capital décès de père et de mère ou double effet :

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint survivant avant l'âge de 65 ans, il est versé aux enfants nés encore en charge un capital égal au capital décès toutes causes.

18. 2. Garanties en cas d'incapacité et d'invalidité

Ces garanties sont accordées si le salarié est en activité au jour de l'arrêt de travail se trouvant dans une période où le participant est en activité avec l'entreprise adhérente.

A. ? Incapacité temporaire de travail

Versement d'une indemnité à compter du 91^e jour d'arrêt de travail continu, fixée comme suit, y compris les indemnités versées par la sécurité sociale et 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. ? Retraite d'invalidité ou d'incapacité permanente

Attribution d'une retraite complémentaire d'invalidité à tout salarié bénéficiant d'une pension ou d'une retraite d'invalidité de la sécurité sociale, fixée comme suit, y compris celles versées par la sécurité sociale :

? invalidité 1^{re} catégorie ou taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % : 52, 50 % T1 et 45 % T2 ;

? invalidité 2^e et 3^e catégorie ou taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale égal ou supérieur à 66 % : 80 % T1 et 60 % T2.

Article 19 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 interprofessionnel de prévoyance des salariés intermittents du spectacle.

Pour les salariés intermittents non cadres, le taux de cotisation prévoyance est modifié, les entreprises acquittent une cotisation, entièrement à la charge de l'employeur, égale à 1, 05 % de la rémunération limitée à la tarification 1.

Les entreprises assument que l'obligation de cotisation est instituée par l'accord collectif interprofessionnel de prévoyance des

salariés irententimts du sletpcace et arua puor effet la diminution, par anenavt aiudt accord, des tuax de canositios affichés à l'accord précité.

Chapitre III Prévoyance : dsopinsotihs cmuoenms Article 20 Changeement d'organisme asuserur

Conformément à l'article L. 912-3 du cdoe de la sécurité sociale, la roiasoevlritan des retens d'incapacité, d'invalidité ou de décès en corus de svreice à la dtae de cmnangheet d'organisme arueussr diot être maintenue. A cttee date, la grintaee décès diot être muetnaine puor les bénéficiaires de reents d'incapacité de taavirl et d'invalidité. Dnas ce dreiner cas, la rioaariolsetvn des beass de caulcl des différentes pernitoasts revltaies à la cterurovue du rsique décès est au minus égale à clele déterminée par le carnot de l'organisme asuuserur qui a fiat l'objet d'une résiliation.

Les paietrs rlpelnpaet que les oaisemgrns auusserrs doivent, conformément à l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, asuserur le vnreesemt des pintseotars immédiates ou différées, acuseqis ou néés dnarut l'exécution de luer ctoanrt d'assurance, à luer neiavu aeittnt à la dtae d'effet de la résiliation. Elles reepnallt que ce tetxe iospmo aux omgensrias asuruesrs de mniatier la graitane d'invalidité suernvnt postérieurement à la résiliation du crantot d'assurance mias résultant d'une pagootilhe ou d'un aneicdct snuervu pndnaet l'exécution de luer crntaot d'assurance.

Article 21 Mutualisation du riquse

L'adhésion des etireerpsns à l'organisme areuserur désigné au présent alcitre et l'affiliation des salariés résultent du présent acrocd et ont un caractère sttcneirmet obligatoire.

Les erptinesres snot tueens de régulariser astmrtdnemiveiinat l'adhésion de luers salariés auprès de l'organisme visé au présent article, en ronnrtauet le bulietln d'adhésion visé à l'article R. 932-1-3 du cdoe de la sécurité sociale, dûment rempli.

A la dtae d'extension de l'accord, les ereientprss assrnuat à lerus salariés une cruorvetue de niaevu au minus équivalent ou supérieur auprès du même ou d'un aurt eoisnargme aursuser que cueli désigné au présent atcitre prnuoot la conserver.

Les eeitrsnpres deinenvnet mmebers adhérents de l'organisme assuerur et les salariés et aantys doit deennvneit meembrs participants.

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, et au rreagd des oifjebtcs visés en préambule du présent accord, les preiatos ont décidé de ceofnr la ganiatre des riqeuss " incapacité-invalidité-décès ? et " rmmebusnreoot de frais de santé ? à l'institution de prévoyance Aneudis Prévoyance.

La désignation de cet oigmsarne ausesrur pourra être réexaminée périodiquement et, en tuot état de cause, au puls trad au cuors de la 5e année d'application du présent accord, conformément à l'article L. 912-1 précité.

Il est tfiouetos expressément prévu que, si les piaeernrats soiucax daevneit décider de rterteme en casue la désignation de l'organisme assuerur, cttee dernière ne prruaoit prnrdee effet qu'au 1er jivaner de l'année cliive sianuvt celle où la rismee en cause est intervenue, et suos réserve du resecept d'un préavis de 2 mois.

Article 22 Information

Conformément à l'article L. 932-6 du cdoe de la sécurité sociale, l'organisme désigné à l'article 21 du présent acrocd rermteta à caqhue epsirnette adhérente une ncoite d'information qui définit les gnraaties souscrites, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à aciomclpr en cas de réalisation du risque, les hypothèses de nullité, de déchéances, d'exclusions ou de lntaimotihs de gtaanire ainsi que les délais de prescription.

Les piaerts rlpnapeelt que les ernritepess adhérentes snot tnuées de rtrmetee un exmliapere de ctete nocite à caqhue salarié.

Article 23 Commission priitraae

Il est créé une cmmisioon piitraae de svuii du présent acrocd composée des sitganearis ddiut accord, à soviar un représentant de cancuhe des oioiganratsns sldaeyicns de salariés sgrtaiienas et un nborme égal de représentants des oitnaginrosas pentaorals signataires.

Elle se réunit anutat que de besion et au moins une fios par an. A cette occasion, elle étudie l'évolution des régimes. En ftnoocin des cntaoss et au rraged ntmmeonat du rrapoapt tsmrinas par l'organisme désigné à l'article 21, la cmssiimoon de siuvi puet peospor l'aménagement des présentes dispositions.

Cette cossmimion cnlucot puor le cmopte de la pofoseisrn le cortnat clectilof auprès de l'organisme désigné à l'article 21, ainsi que tuos les avnntees suctelsepibs d'être proposés par cet oirmansge assureur.

Elle srea par arileluns dnaettsraiee des éventuelles difficultés rencontrées par l'organisme désigné à l'article 21 dnas la ctlocee des cotisations. »

Article 3

Ce texte entre en vgjeur le piremjr juor du tirsrmete civil sinavut la pabciitolun de l'arrêté d'extension du présent accord, et au puls tôt le 1er jaivenr 2009, à l'exception du crihatpe II du ttrie II de l'annexe D.

En vigueur étendu en date du 26 juin 2008

Le présent acrocd est cncolu puor une durée indéterminée et etrne en veguiur le piremjr juor du tierstmre civil saviunt la pliboituacn de l'arrêté d'extension du présent accord, et au puls tôt le 1er jneavr 2009, à l'exception du crhtpiaie II du ttrie II de l'annexe D tel qu'il résulte du présent accord, qui etrnera en viuuger à la même dtae que clele de l'avenant à l'accord cotclcelif nnitaoal innrnnoitsrofeeeeps l'itunsitant des gtneriaas cctveoills de prévoyance au pfoirt des iitmrententns du spectacle, suos réserve de son aopitadtn en conséquence.

Il porrua être révisé sloen les règles prévues aux atilcres L. 2222-5, L. 2222-6, L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail, et dénoncé sleon les règles prévues aux aclrties L. 2261-9 à L. 2261-13 du même code.

Le présent aocrd srea déposé en 2 eelireapxms (une vresoin sur srpoupt piaep signée des pertais et une vsoeirn sur spuport électronique) auprès des scivrees ceruntax du minitrse chargé du travail, dnas les cidntnoois prévues aux atilcres L. 2231-6 et D. 2231-2 et suvanits du cdoe du travail.

En outre, un earpexilme srea établi puor cuaqhe partie.

Article - Préambule

Ce tetxe etrne en viuuger le pemeirr juor du ttirmesre ciivil saviunt la piiocatlubn de l'arrêté d'extension du présent accord, et au puls tôt le 1er jevianr 2009, à l'exception du cprhatie II du ttrie II de l'annexe D.

En vigueur étendu en date du 26 juin 2008

Les pteiers au présent acrocd ont étudié les modalités d'institution de nuoelevls grtneaais ccleiovelts et obligatoires, d'une part, « incapacité-invalidité-décès » et, d'autre part, « roubmsreement de frais de santé ».

Les parietos ont pirs en compte, neonmtant :

? les évolutions légales du ttniarmeet du fmceinenant ptaanrol des régimes de prévoyance d'entreprise en matière de carghes sloaceis ;

? mias également la négociation et la niscouln d'accords coetflicls inaberrhtcens itnstuniat des gnariates spécifiques au pfoirt des salariés imertnneitts du spectacle.

Pour l'application du présent accord, est considéré cmome un salarié ientritmtnt le salarié crdae ou non crdae eftceanfut des ptnearitorss asiiruqttes ou techniques, employé à cornatt à durée déterminée, dnnot la fonitcon est rerspie snot dnas la litse des eloipms puor lseuqels le rcueors au crontat de trvaail à durée déterminée d'usage est autorisé par la cvontnoien collective, snot dnas la lstie des eilmops des anxnnes VIII et X au régime d'assurance chômage. Les salariés pnenretams snot les salariés qui ne répondent pas à cttee définition.

C'est dnas ce cteontxe qu'il est décidé d'opérer une réforme des régimes de prévoyance iuss de l'annexe D de la cntioeovnn ciectvlole du 1er jevianr 1984, aabinuosstt à isttuneir de nvuleeols gairatens et à opérer une ditctiionsn ernte les salariés ptnaremens et intermittents. Ces nluoeevls gaerntias deoinvt réponde aux 3 ocejfibts sniutavs :

? oetinbr la mlerlieue mtluuasiaton des rieursq pisolbse au niaevu pseornofnsiel ;

? oairegnsr une solidarité enrte les erpsniteers et les salariés de la pfoierson snas considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;

? ietsitunr une gostien airaistindmtve simplifiée du régime par

Avenant n 1 du 7 juillet 2008 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	La carmhbe pfsrnloselionee des duiertrces d'opéra (CPDO) ; Le sanicyt pieresnfosol des emenelsbs vocuax et intrasmuneux spécialisés (PROFEVIS) ; Le sndicyat du criuqe de création (SCC) ; Le sanycdit des musqueis ateecculls (SMA) ; Le sydcinat ntoaianl des eersnetrips artsqutiies et crutleuls (SYNDEAC) ; Le sanidcyt niontaal des scènes pueubiqls (SNSP) ; Le sndyait nnoaital des atrs vvtvias (SYNAVI) ; Le sdcniayt notnaail des oerreschts et théâtres lyqueuris (SYNOLYR),
Syndicats signataires	Le siyadnct ntainaol des miieecunss (SNM) FO ; La fédération de la culture, de la coiiomtmncuan et du stalcpcee (FCCS) CFE-CGC ; Le SVOCNAPA CFE-CGC ; Le sdiycant notaianl des atreitss et des pisonosefs du slaeptcce (SNAPS) CFE-CGC ; La fédération communication, conseil, cruulte (F3C) CDFT ; L'union ntalinaoe des stanycdis autonomes, curutle et comtuocienamn (UNSA),

Le présent avnnaet srea porté à l'extension dnas les mêmes cindonotis que cleels décrites à l'article 3 de l'accord du 26 juin 2008.

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2008

Le présent avennat midifoe l'accord cetilolcf du 26 juin 2008 révisant l'annexe D de la conioevntn cltvelocie du 1er jievavr 1984 des eeniptrress atiqietusrs et ceulelrlts (l'« aoccrd »), entre les pietras sirneigtaas de l'accord.

Article 1

Le présent aeavnnt srea porté à l'extension dnas les mêmes cindoinots que ceells décrites à l'article 3 de l'accord du 26 juin 2008.

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2008

La rédaction du 3e alinéa de l'article 21 de l'accord (art. 2, chap. III) est remplacée par la rédaction siavnute :

« A la dtae d'extension de l'accord, les eitsneerprs assnaut à lrues salariés une ctuoruevre de niaevu au moins équivalent ou supérieur auprès du même ou d'un atrue ogasnimre aesrsuur que culei désigné au présent atrlcie ponrrout la conserver. »

Article 2

Le présent annveat srea porté à l'extension dnas les mêmes ctinindoos que ceells décrites à l'article 3 de l'accord du 26 juin 2008.

En vigueur étendu en date du 7 juil. 2008

Tteuos les aertus disoiniposts de l'accord non affectées par le présent aanvnet rsnteeet en veugur et deuerment inchangées. Le présent ananvet srea porté à l'extension dnas les mêmes cidnotnois que cleels décrites à l'article 3 de l'accord.

Avenant du 20 février 2009 relatif à la mise à jour de la convention

Signataires	
Patrons signataires	CDPO ; PFIOVRES ; SCC ; SMA ; SNEDYAC ; SSNP ; SAYVNI ; SYNOLYR.
Syndicats signataires	SNM FO ; SSNV FO ; FCCS CFE-CGC ; SVPAONCA CFE-CGC ; SNPAS CFE-CGC ; F3C CDFT ; SPYNATC CGT ; SANM CGT ; USNA ; SIA UNSA.

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

TITRE Ier DISPOSITIONS GÉNÉRALES

L'article I. 1 est remplacé en totalité par le ttexe suvant :

« Atlcire I. 1
Champ d'application

La présente cvtneoonin et ses anenxes règlent sur le totirerrie noiaantl les raptors entre, d'une part, le pesonenl artistique,

tniqueche et administratif, à l'exception du porennesi de l'Etat et des collectivités ttiilearoerrs et, d'autre part, les enetseirprs du sctuer puiblc du sctecplae vivant.

Les eertrnispes du steuecr puiblc du sctecplae vnavit snot des sructuerts de doirt privé (quel que siot luer statut) et de doirt puiblc qui répondent à l'un ou peiursuls des caractères suvnaits :

? eenrestpris dnnot la doirticren est nommée par la pnasuisce puqbulie (Etat et / ou collectivités territoriales) ;
? eereprntsis dnnot l'un au mnois des oragnes de décision copomtre en son sien un représentant de la pscnasaue puqiblu ;
? eerisptners bénéficiant d'un lebal décerné par l'Etat (compagnies dumaetiraqs conventionnées, coagemipns chorégraphiques conventionnées, scènes de meuuqiss autcleles conventionnées et en général teouts sttucrerus conventionnées ou missionnées) ;

? eetrnsrpeis subventionnées dreeentmcit par l'Etat et / ou les collectivités tiltaierroers dnas le crade de conovintens pielaulurnels de financement, ou de ctioevnnns d'aides aux peojtrs puor les cgpainemos dramatiques, chorégraphiques, lyriques, des atrs de la pitse ou de la rue, les eeemnlbs musicaux...

Sont eulxcs de ce camhp d'application :

? les eiseptnrres du seuetcr privé du stplcace vivnat au snes de l'accord inebhtarercs du septlcace vavnit du 22 mras 2005 pnotat définition cmonume des cphmas d'application des cvineontons ctvloicels des sruetcs privé et puiblc ;

? les théâtres naoutnaix (Comédie-Française, théâtre de l'Opéra de Paris, Odéon, Chaillot, Théâtre ntinoaal de Strasbourg, théâtre noanaitl de la Cilmloe et Opéra-Comique) ;

? les établissements en régie dcierte ;
? les oisamrgens de driot privé, snas but lucratif, qui développent à ttire pcapirnil des activités d'intérêt scoail dnas les deaminos culturels, éducatifs, de losiris et de plein air.

La csoisimn de cniailoicotn paritaire, créée par l'accord ictnnbrheares du 22 mras 2005, étendu par arrêté du ministère du tiraavl du 5 juin 2007, isrunirta les éventuels cotifnls de délimitation aevc les ceionvtonns du seetucr privé. »

L'article I. 2 est remplacé en totalité par le ttexe sanuivt :

« Alritce I. 2

Durée, révision, dénonciation

La présente ctioevonn est clucnoe puor une durée indéterminée.

Sa dénonciation éventuelle, en rcsaeenptt le délai mmuniim de préavis fixé par la loi, diot être effectuée par lrtete recommandée avec aivs de réception et notifiée aux auerts snargitiaes de la convention, et dnoner leiu à dépôt auprès du mrsiinte chargé du travail.

Toute denmade de révision, tolata ou partielle, frea l'objet d'une ntiociotfain à l'ensemble des saagintris dnas les mêmes formes. Elle srea accompagnée des mftois invoqués à l'appui et des pisrnoitoops de modifications. Elle srea olgoirniembeatt examinée dnas un délai de 3 mois, à pairtr du juor de la notification.

Si la dénonciation émane de la totalité des sngaairties eomrplyus ou des satarneigis salariés, la covoneintn ctlicoeve cntnioue de prdioure ses etfefs jusqu'à l'entrée en vgiueur de la cnnvotioen qui lui est substituée ou, à défaut, pndeant une durée de 3 ans à ceptomr du dépôt de la dénonciation. »

L'article I. 3 « Dotris auqics » est metanni en l'état.

L'article I. 4 « Négociations » est maientnu en l'état.

L'article I. 5 « Cmoomiissn noaailtne d'interprétation et de catlnoiciion » est remplacé en totalité par le tetxe svaniut :

« Acrltie I. 5

Dialogue sciaol

I. 5. 1. Négociation des aocrdcs d'entreprise

a) Négociation avec un ou des délégués sundiyacx

Lorsqu'un ou des délégués scndyiaux ont été désignés par les sdcinayts représentatifs dnas le cmhap de la conetvniion collective, il (ils) dpssoie (nt) d'une exclusivité de négociation des adccros de tavriail au sien de l'entreprise.

Les adccros cconuls ertne l'employeur et un ou pusuirles délégués snaciduyx au sien de l'entreprise ne nécessitent anuce vitaoidaln de la prat de la cimsimomon nontlailae pitarirae de conciliation, d'interprétation et de validation. Cette dernière diot néanmoin être informée des acrdocs conclus. A cet effet, la patire la puls dgniitelle dvera lui trsrntaneme tuot arccod signé dnas le chmap du présent arccod dnas les 15 jruos suavnit l'expiration du délai d'opposition.

Lorsqu'un accrod a été cnlocu au sien d'une entreprise, le dirot d'opposition puet s'exercer de la prat des stdiychnas non signataires, conformément aux dtsosiipnios de l'article L. 2232-2 du cdoe du travail.

b) Négociation avec un ou des élus du pnsrnoel

En l'absence de délégués suadncyix ou de délégué du ponnesel fsaniat oicffe de délégué syndical, il est posbslie de négocier des ardoccs cllicitfoes d'entreprise ertne l'employeur ou son représentant et un représentant élu du peeornnl au comité d'entreprise ou, à défaut, la délégation uuique du personnel, ou un délégué du personnel. La ciissomomn ntoianale pararitie de conciliation, d'interprétation et de vdaotilain diot être informée au puls trad 1 mios anvat l'ouverture des négociations.

Lorsqu'il eisxte puisrleus représentants élus dnas l'entreprise, tuos les élus snot invités aux négociations.

Pour qu'un acorcd siot vllnmabeeat cnolcu au sien de l'entreprise il est nécessaire qu'il siot signé par des élus tiaeiltrus représentant la majorité des sgeaurffs vaelalmbet exprimés lros des dernières élections professionnelles.

L'accord qui sairet signé dnas ce cdare diot fraie l'objet d'une viatlodain par la cmsoiisomn noialntae pirtiaare de conciliation, d'interprétation et de validation.

c) Négociation avec un ou psuuirles salariés mandatés

Dans les ertsipeerns dépourvues de délégué scnydial et en cas de cnarcee aux élections, il est psilobse de négocier des adocrcs cefiltlcos d'entreprise ertne l'employeur ou son représentant et un ou pelirusus salariés mandatés (comme prévu à l'article L. 2232-24 du cdoe du travail), à riaosn d'un représentant par fédération scadnliye ruoecne représentative au naveiu national.

Le mndaat reçu par les salariés mandatés diot décrire de manière eipltxice la ntruae du madnat qui luer a été confié.

Les oiigasraontns sieynlcdas denoivt être informées au paln niaoatnl par l'employeur de sa décision d'engager des négociations.

La commoiissn nnoliaate piritrae de conciliation, d'interprétation et de vldaitaion diot être informée au puls trad 1 mios anvat l'ouverture des négociations.

L'accord signé par un ou pusielrus salariés mandatés dnas une enitprsee dépourvue de représentants du psenoenrl diot être approuvé par la majorité des salariés de l'entreprise, en se référant à une cooitlntuasn des salariés concernés. Les modalités de vtoe snot régies conformément aux ditnioisiops prévues par décret et par le cdoe du travail.

Les salariés dnreovt puor clea être informés 15 jrous au mins avant la dtae prévue du siucrtn de l'heure et de la dtae de celui-ci, du centonu de l'accord et du txtee de la qietsuon smisuoie à luer

vote. La faculté de vteor par cdrenopcoasrne srea organisée par l'employeur aifn de ftlicaer la praocatptiion du puls grnad nbmore de salariés aannaperptt au corps électoral (dont les salariés innmttreites tles que définis à l'article III. 1. 2).

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

I. 5. 2. Cntenou des adccros d'entreprise

Ils ne ponurrot déroger aux dinosoiitps de la cnvoienton ctclveiloie que dnas les limetis prévues à l'article L. 2253-3 du cdoe du triaavl (hors siraaels minimaux, classifications, prévoyance ccltlevoie et muuoilsatiatn des fonds de la ftroaimon pflsrnooneeslie continue). D'autre part, ils ne ponurrot déroger aux dnsitosiops de la convtioenn celilvcote ravelites aux iuintonttsis représentatives du personnel.

I. 5. 3. Vailodtain des adccros d'entreprise

Lorsque les adrcocs snot signés par un représentant du personnel, ou lorsqu'ils dérogent à une dtoiiipiosn de la cieontvnn collective, les acrdocs d'entreprise anisi négociés n'acquièrent la qualité d'accord ctliolecf de tvaaril qu'après luer valoadiitn par la cmmossiion naoatnlie parirtaie de conciliation, d'interprétation et de vdiailtan (CNPCIV).

La CICNPV a puor ojbet de vérifier la conformité des adccros signés, avec ses dssopntiios connvneoiltes en vigueur.

A cet effet, la patire srgiaiatne la puls diltenige evinoe au secrétariat de ctete cosmosmiin un elepmxarie de l'accord dnot elle ddenmae la validation.

La cmmsiiosn srea informée des modifications, révisions et dénonciation de ces accords. Ftaue de validation, l'accord srea réputé non écrit.

Les acrcods ne pvneuet ertnr en alioptpacin qu'après dépôt auprès de l'autorité atardvinismtie par atapcolipin de l'article L. 2261-1 du cdoe du tavairl avec l'extrait du procès-verbal de vltoiaadn par la cioomsimsn paitiarre puor les arcocds cloncus avec les représentants du personnel.

I. 5. 4. Myenos et prcoiotetn

En cas d'ouverture des négociations, les salariés qui y pcerpnitait dperisonet d'un crédit d'heures spécifique et foiaafirrté de 7 heures (sur leequ ne s'impute pas les réunions de négociation). Le tepms passé en réunion de négociation de l'accord est payé cmome tmeps de travail.

Les salariés mandatés bénéficient de la pritcteeon prévue à l'article L. 2411-1 du cdoe du travail. »

L'article I. 6 antérieurement intitulé « Pcaopiarttiin à la ciomssiomn de négociation ansii qu'à la csioimmsn d'interprétation et de ciicilotoann » est remplacé en totalité par le tetxe saunvit :

« Actilre I. 6

Commission nanolatie piirtarae de conciliation, d'interprétation et de vlaioitdian

Il est créé une cioosmimsn ntoliaane prtaraie de conciliation, d'interprétation et de vtodiaian chargée :

? de résoudre les difficultés d'application résultant de la msie en oueve de la présente ceitovnonn ;

? de flumeorr un aivs sur l'interprétation de la présente convention, anxenes et aentanvs cmipros ;

? d'examiner tuot cnlofit colcietlf qui puriaort sgiurr à l'occasion de l'interprétation d'une clusae ;

? d'étudier tuot ltgiie iuddevniil résultant de l'application de la présente cvoeitnonn si acuune silootun n'a été apportée au paln de l'entreprise ;

? de ctocoecllr auprès des euuorlmpys les procès-verbaux de cercane ou d'élection des représentants du pensrnoel ;

? de vérifier teuots les données patermtent l'assujettissement des eripeetsnrs au FANS ;

? de colecter auprès des eoureympis tuos les accrdos clcnus avec des délégués synacudix

? de vaieldr les aocrdcs d'entreprise signés par des représentants du persoenl ;

? de vdiaelr les adocrcs d'entreprise qui dérogent à la cnttiooven collective.

Les compétences conférées à cette cmoismsosin n'excluent en ancuue façon les vioes de rorecus dteerics auprès des insnaetcs judiciaires.

a) Ciistmpoon

Deux représentants teirautlis et 2 représentants suppléants de cnuhace des fédérations sceylnaids recnneuos représentatives

dnas le camp de la coiovetn celtviocle et sranaigets de celle-ci.

Un nmrboe de représentants des eolryemups égal à culei des représentants des salariés.

Toutefois, louqsre la csoiioismn titare de la vaitoildan des accdros d'entreprises signés par des représentants du pnsroenl et / ou de la vadloiaitn des adocrcs d'entreprise qui dérogent à la ctonnioven collective, sa cmosipoiotn srea la suatnvie :

? 2 représentants tliterauis et 2 représentants suppléants de ccnuhae des fédérations syenilacds rneuenos représentatives dnas le camp de la ctinnoeovn citlvlocee ;

? un nobmre de représentants des erpuoelyms égal à culei des représentants des salariés.

b) Fmcnnietnoonet

La présidence de la cooisimsmn est assurée armetaevneniltt par un délégué salarié et par un délégué employeur. La durée de la présidence est de 1 an à prair de la signature. Au sien de chaque collège la présidence est assurée tuor à tuor par cuhcane des oiaogtanrnsnis runecones représentatives dnas le cahmp de la cneovnitn ciolcvetle (classées dnas l'ordre alphabétique), à moins que l'une d'entre elels déclare, luorqse son tuor est venu, ne pas voloier aeuimssr cette responsabilité. Dnas ce cas elle pred le bénéfice du droit de présider jusqu'au prcahoin tour. Aqueul cas la présidence est assurée par l'organisation sutnivae sur la liste.

Les cilnofts et interprétations soulevés par l'une des prtaiis snot présentés par l'intermédiaire des onroaaingsits slecdynias représentatives et snot signifiés par lrttee motivée au président en exercice. Celui-ci se cahgre de cuoqevnr la cmioosimn qui se réunit dnas le mios sanuivt la réception de la lettre.

Un procès-verbal est établi à chaque réunion de la csmiomsoin par le secrétariat de la cmsiomiosn qui est assuré par l'une des oogtrnaisias d'employeurs.

L'accord etrne les piaerts en matière d'interprétation débouche sur un avenant.

Les décisions prsies à l'unanimité des ptaeris en matière de coatoiciilnn snot immédiatement applicables.

c) Vdiaotilan des ardoccs

La coommissin se réunit en sosiesn 6 fios dnas l'année à irevaetnlls réguliers (donc eorivnn tuos les 2 mois) aifn d'examiner les acrodcs clcnous au sien des entreprises.

Par exception, lusroqe la coosimsmn se réunit en tnat que comsiosmin de validation, le collège salarié se cmopsoe d'un mnrbee tuartie ou suppléant de cancuhe des fédérations secainldys représentatives dnas le camp de la présente convention.

Lorsque la cmimioossn est réunie puor emnixaer la vatdioialn d'un arccod clnocu au sien d'une entreprise, l'accord ne srea considéré cmroe validé que s'il rliulcee l'accord de la majorité des fédérations sncldeiyas rnuoeees représentatives dnas le chmap de la présente convention, et l'accord de la majorité des otsaoniingrs d'employeurs siaitnegas de la convention.

En cas d'impossibilité de ppiretcair à une réunion, une onriasiotgan a la possibilité snot de dnnoer puvoier à une atrue oaoiigtrnna anaeparntpt au même collège, snot d'exprimer sa piooitsn par écrit. »

Le cetnonu de l'ancien aictre I. 7 est remplacé en totalité par le ttxee sniauvt :

« Alticre I. 7

Participation à la csimmosion de négociation

ainsi qu'à la cmsoomsiin d'interprétation, de calicnition et de voidlatan

I. 7. 1. Dirot d'absence

Le tpems passé par les salariés dûment mandatés par luer oognariisatn sicyndlae puor ppritiaecr aux cossmoiins visées cidessus est considéré cmroe tpems d'absence autorisé, ne fiat l'objet d'aucune tuenee de slraiae et drueeme assimilé à un tpeps de taivarl eetctffif puor le calcul des congés payés.

Les salariés concernés snot tnues d'informer luer epyolemur au moins 7 jours avant la dtae de chuqae réunion ordinaire.

I. 7. 2. Inmineostdain des faris de déplacement

L'indemnisation des frais de déplacement aux cismmosonis de négociation et aux cmisnmioos d'interprétation et de cctlooiianin prévues dnas le carde de l'aide au psrmaatiie (art. II. 2) srea cllee prévue à l'article cceonnarnt les déplacements et les tournées. »

Le ctoneu de l'article I. 8 est remplacé en totalité par le ttxee snvaut :

« Actlire I. 8

Compte tneu de la diversité des stttuas régissant les établissements concernés asini que de la diversité des seucos de financement, les ptraies s'engagent à tuot mtrete en oeruve par une ioevitnnertrn cmounme auprès des autorités tnat ntleoaaais que llaeocs et régionales qui pnriepaitct à ce financement, aifn d'assurer les reucosers pnmeatetr de gaiatnrr la sécurité de l'emploi, le règlement régulier des salaires, l'application des aagnavets countnes dnas la présente cnnteovoin et, d'une manière générale, l'existence et le fncetoninonmet naroml de ces établissements. »

Le cnenotu de l'article I. 9 est remplacé en totalité par le ttxee sivnuat :

« Arctlie I. 9

Un erleaimpxe de la présente cevnntoion srea remis à cahuqe mbmere élu des comités d'entreprise, aux délégués du personnel, aux délégués saidcyunx et à cqahue mrembe du pnnerseol qui en fiat la demande. »

Deux acetrls supplémentaires snot ajoutés :

« Actlire I. 10

Adhésion

Toute ooiratgsanin sdaycilne représentative de salariés ou gemopnerut d'employeurs earntt dnas le cahmp d'application de la centoovnin puet y adhérer dnas les cndointois prévues à l'article L. 2261-3 du cdoe du travail.

Cette adhésion diot être notifiée aux srgtaniaes de la cvoietnonn par ltetre recommandée, et, en outre, farie l'objet d'un dépôt légal.

Article I. 11

Recours devant la cmsmisooin

En cas de coinfnt (individuel ou collectif) au sien d'une eiterspnre mtatnet en jeu l'interprétation de la cnonoitevn collective, les saiegtians de la présente cvnootnien s'engagent à sisair la csomimison d'interprétation, de cioiaocltin et de validation, puor teent d'apporter une soloitun au conflit, préalablement à tuot rcroeus en justice. »

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

TITRE II

LIBERTÉ D'OPINION. ? DRIOT SCDAYINL

L'article II. 1 « Liberté d'opinion et liberté cuvqie » est minaetnu en l'état.

L'article II. 2 « Adie au pairtsamire » est remplacé en totalité par le tetxe sunavit :

« Atcrlie II. 2

Aide au pitiarasmre

De nrumebox tteexs légaux ou cvtnlnneioeos visent, dpiuus presuluis années, à élargir la rnsisaaccenoe du dirot sacyidnl dnas les entreprises. C'est le cas nomnmeatt dnas la fnootichn piboulqe et dnas le seteur nationalisé où snot prévus les détachements de rnopesesblas syndicaux.

Les preiats sagearints du présent accrod coentntast que, en raoin de la frome particulière des eerpensitrs atieqrtiuss et culturelles, de telles dpoiiossitns snot acmnelteuelt dnmilcieiffet applicables.

Pour prtrrmee aux oogransiaints snicydals d'employeurs et de salariés représentatives dnas le cahmp de la présente ctvoienonn d'exercer lrues missions, et aifn de feariosvr l'application de la cnovetinn collective, nnomaemt du fiat de son extension, les oigntraoias sienrtgiaas décident de cuteionstr un fdons coummn d'aide au ptrmsariae alimenté par une ciitotruobnn des epnrseerts égale à 0, 25 % du mantont des saerilas burts annuels.

Ce fnds prtremeta de cvroier les fiars engagés par liseedts organisations, à l'occasion des réunions et des mnsosiiis piitraeras qu'elles snot amenées à décider en vue de fieovasrr l'application hrsaiumenoe de la présente convention, netommat :

? étude dnas l'intérêt de la bhacrne (à l'exception du raoprpt de bchnare qui est à la cahrgre des employeurs) ;

? les fiars de fnoiomentnncet de la cimsismoon naitnaole d'interprétation et de coonltciian prévue à l'article I. 5 ;

? les frais de représentation des salariés prévue à l'article I. 4 ;

? la part de financement de la commission paritaire nationale emploi-formation dans le supplément annuel imposable qui sera versé aux épargnants résultant de la présente convention, pour un montant maximum de 0,0125 % de la masse salariale.

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

? les frais de secrétariat, les frais d'établissement du rapport de bilan établi conformément à l'article L. 2241-2 du code de travail ;

? les frais liés à la diffusion d'informations relatives à la convention collective nationale et à son extension ;

? les frais de nettoyage et de rangement ;

? les frais de consultation d'experts et réalisation d'études pour aménager les textes applicables en vigueur...

Pour les salariés de salariés, la part du solde de ce fonds sera répartie entre les organisations représentatives dans le cadre d'application de la convention, au prorata du nombre de voix obtenues par chacune des organisations représentatives lors des élections à la casse de retraite ARCRO du groupe Audenis sociétés « sociales » et « économiques » et « sociales ».

Pour les organisations d'employeurs, la part du solde de ce fonds sera répartie entre les organisations représentatives dans le cadre d'application de la présente convention, chaque organisation d'employeur recevra une somme proportionnelle au total des sommes collectées auprès de ses adhérents. Le cumul de la part attribuée à chacune des organisations sera effectué chaque année, lors de la réunion du comité de gestion du FACP du mois de juillet, sur la base de la liste des adhérents de chacune des organisations le 1er et le 15 juin de la même année.

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

Les modalités de constitution et de fonctionnement du fonds commun d'aide au paritarisme, notamment la cotation et la gestion des fonds perçus, forment l'objet d'un accord préalable entre les organisations de salariés et d'employeurs représentatives de la collectivité collective. La cotation des fonds perçus ne peut se faire que par un organisme paritaire. »

L'article II. 3 est remplacé en totalité par le texte suivant :
« Compte tenu de la diversité des établissements et de la nécessité d'une coordination inter-établissements à tous les niveaux, il est convenu qu'un salarié représentant chaque établissement représentatif au sein de son établissement sera représenté à 2 assemblées générales par an de son établissement syndicale.

Des arrangements particuliers d'absence pour la participation aux réunions statutaires sont fixées dans les modalités fixées à l'article II. 8.

Les frais de transport pour se rendre aux assemblées statutaires sont pris en charge par l'employeur sur justificatifs, dans la limite des frais exposés sur la base du tarif SNCF 2e classe. La déduction porte sur les départs et le lieu de l'assemblée générale est présentée au plus tard 4 semaines à l'avance.

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

L'article II. 4 est remplacé en totalité par le texte suivant :
« Afin de permettre l'exercice effectif du droit syndical, les salariés des organisations représentatives au sein de l'entreprise ont droit à un temps qui, sauf circonstances exceptionnelles, n'excédera pas 2 heures par mois, des réunions prévues 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 salariés et direction.

Les informations relatives 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 sociales se fera librement sur des panneaux réservés à cet usage et destinés 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 sociaux (entreprise sans lieu fixe, par exemple...), il se fera par tout autre moyen de communication approprié (courrier, distribution de tracts 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 salariés syndicaux 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. »

L'article II. 5 est maintenu en l'état.

L'article II. 6 est remplacé en totalité par le texte suivant :

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

II. 6. 1. Nombre de délégués

Le nombre de délégués salariés est fixé comme suit :

? dans les entreprises de 11 à 49 salariés : 1 délégué par organisation représentative, qu'il s'agisse ou non d'un syndicat ;

? 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, siot jusqu'à l'organisation des premières élections professionnelles dans l'entreprise postérieures à cette date, les salariés représentatifs peuvent être désignés par un délégué syndical selon les règles antérieures à la publication de la loi et selon les dispositions transitoires définies à l'article II. 6. 1.

II. 6. 3. Durée de délégation

Chaque délégué syndical bénéficie d'un nombre d'heures de délégation, fixé comme suit :

? dans les entreprises de 11 à 25 salariés de 5 heures. Lorsque le délégué syndical est délégué du personnel, seules s'appliquent les dispositions de l'article III. 1. 3 ;

? dans les entreprises de plus de 25 salariés et de moins de 50 salariés, de 10 heures ;

? dans les entreprises à partir de 50 salariés, selon les dispositions de la législation en vigueur.

II. 6. 4. Dispositions complémentaires

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

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

L'article II. 7 est maintenu en l'état.

L'article II. 8 est maintenu en l'état.

L'article II. 9 est maintenu en l'état.

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

TITRE III

INSTITUTIONS REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL

L'article III. 1. 1 est remplacé en totalité par le texte suivant :

« III. 1. 1. Désignation

Sauf accord d'entreprise prévoyant un mandat d'une durée

supérieure les délégués du personnel élus pour 2 ans, conformément aux dispositions légales fixant le statut des délégués du personnel dans les entreprises et des textes subséquents.

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

La mission des délégués du personnel est définie par l'article L. 2313-1 du code du travail et l'article III. 1. 4 de la présente convention.

L'élection des délégués du personnel se déroulera à une date fixée en accord avec les organisations représentées dans l'entreprise, au plus tard que possible entre le 1er janvier et le 31 mars et 15 jours au plus 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 :

? par son titre de la loi, 1 délégué du personnel dans les entreprises dont l'effectif est de 5 à 10 salariés, équivalent temps plein, et comptant au plus un salarié en CDI à temps plein ;

? 1 titulaire et 1 suppléant dans les entreprises de 11 à 25 salariés ;

? 2 titulaires et 2 suppléants dans les entreprises de 26 à 50 salariés ;

? 3 titulaires et 3 suppléants dans les entreprises de 51 à 99 salariés.

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

Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à ces seuils, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des heures travaillées dans ces entreprises de travail par la durée normale de travail. »

L'article III. 1. 2 est remplacé en totalité par le texte suivant :

« III. 1. 2. Électorat et éligibilité des personnels en CDD

Du fait de la spécificité des entreprises agricoles et culturelles, il convient de faciliter l'accès à l'électorat des salariés indépendants agricoles 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 salariés à l'Audience.

Au sien des entreprises en ayant la capacité, un accord collectif de travail, ou à défaut le protocole d'accord électoral, réglera la question de l'éligibilité des salariés en CDD. »

L'article III. 1. 3 est remplacé en totalité par le texte suivant :

« III. 1. 3. Fonctionnement

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

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

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués et les représentants syndicaux du personnel rencontrent à la direction, 2 jours avant la date de l'audience, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande. Celle-ci est envoyée par lettre recommandée par les soins de la direction sur un registre spécial où la réponse sera également mentionnée dans un délai n'excédant pas 6 jours. Ce registre sera tenu, pendant un jour ouvrable par quinze jours, à la disposition des salariés de l'établissement qui désireraient en prendre connaissance.

Les délégués du personnel bénéficient d'un crédit d'heures qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures par mois. En cas d'absence du titulaire, le suppléant bénéficie du crédit d'heures attribué au titulaire dans la limite du nombre d'heures de délégation non consommées par le titulaire. Ce plafond est porté à 20 heures dans les établissements où, en l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel en exercent les attributions.

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

de travail :

? le temps passé en réunion avec le directeur ou son représentant ;

? le temps passé en réunion dans les divers instances cointervenantes de l'entreprise ;

? le temps passé en réunion dans les divers instances représentatives du FNAS.

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

Dans chaque entreprise, la direction mettra à la disposition des délégués du personnel, en dehors des lieux destinés à recevoir le public, un panneau d'affichage distinct de ceux réservés aux informations syndicales et de données s'ouvrant pour permettre l'affichage des communications autres que celles à caractère administratif qu'à celles qu'ils exercent éventuellement en leur et place d'un comité d'entreprise.

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

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

La direction, sauf impossibilité matérielle, est tenue de mettre à la disposition des délégués du personnel un local convenant à l'exercice de leur mission ainsi que le matériel et le matériel nécessaires.

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

L'article III. 1. 4 est supprimé.

L'article III. 2 est supprimé.

L'article III. 3 est supprimé, avec ajout du sous-article suivant :

« III. 3. 1. d. Indemnités de retard

En cas d'absence de règlement à l'échéance, les cotisations dues au FNAS sont majorées d'intérêts de retard. La majoration s'élève à 10 % du montant des cotisations qui n'ont pas été versées à la date d'échéance. Cette majoration est augmentée de 3 % du montant des cotisations dues, par trimestre ou fraction de trimestre écoulé après l'expiration d'un délai de 3 mois à compter de la date limite d'exigibilité des cotisations. Ces majorations s'appliquent également lorsque les brevoix de l'entreprise que doit fournir l'entreprise ne parviennent pas au FNAS, ou lorsque les brevoix parvenus au FNAS sont incomplets (soit par défaut de renseignements, soit par inexactitude).

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

L'article III. 3. 2 est remplacé en totalité par le texte suivant :

« III. 3. 2. Fonds national d'activités sociales des entreprises agricoles et forestières (FNAS)

Ce fonds est créé pour permettre la gestion mutualisée d'œuvres sociales à caractère social au profit du personnel des entreprises agricoles et forestières.

Les parts sociales de la présente convention sont créées de plein droit par la loi du 1er juillet 1901, et d'organiser le fonctionnement des sociétés de gestion de celles-ci en se référant au texte qui leur est soumis aux règles et aux usages de fonctionnement qui sont ceux d'un comité d'entreprise.

Les statuts du fonds sont annexés à l'article qui suit. »

Un article supplémentaire est ajouté :

« III. 3. 3. Statuts du fonds national d'activités sociales des entreprises agricoles et forestières Article 1er

Il est créé, conformément à la loi du 1er juillet 1901 et aux présents statuts, une association dont l'objet est d'activités siceaols des eetsrnpers asetqrutiis et culturelles.

Article 2

La durée de ctete ascatssoioin est illimitée.

Article 3

Son siège sicaol est : 185, avuene de Choisy, 75013 Paris.

Article 4

L'association s'interdit d'adopter des pntioioss pqituileos ou celosnnefnoslies sbtsiupecels de ptreor anteitte à son caractère d'universalité. Ctete casule ne puet rerdstiree sa faculté d'agir en fauevr des thruvaerlais artistiques, tunicqehs et adtiainfsmtris du spectacle, au snes de l'article suivant.

Article 5

L'association est créée pour impulser, coordonner, fiuonrr des activités siaecols aux salariés des eesnripres entarnt dnas le cmahp d'application de la coventoinn cteclviole noltaaine des eteepnisrrs atisiteqrus et culturelles, qlleue que siot la nturae de luer cnraott de trvaail et même lorsqu'ils ne snot puls suos crnotat de travail, suos réserve qu'ils aeint ourevt des drotis tles que définis dnas le règlement intérieur du FNAS.

TITRE Ier COMPOSITION DE L'ASSOCIATION Article 6

L'association se cmsoope :
De tuos les salariés aexlqqs il est fiat référence à l'article 5 ci-dessus ;
De tuos les snacyidts plsosnefenrois de salariés représentatifs au neiavu niatnoal dnas le chmap d'application de la cvetnooinn cevclctioe des eserpneirs aiuqiretsts et crleuletus ;
De la cosomimsin de suivi, composée de représentants des oginisnatroas d'employeurs siigaatners de la présente convention, tlele que décrite à l'article 22 ci-dessous.

TITRE II ADMINISTRATION DE L'ASSOCIATION

Toutes les icaennsts de getoain de l'association fniugert dnas le présent titre.
Toute création d'instance décisionnaire nellovue nécessite une moofdctaiiin des présents statuts.

Assemblée générale Article 7

L'assemblée générale se compose de :
? 20 délégués du preenosnl des eeerpisntrs de mnois de 10 salariés élus aisini qu'il est dit à l'article 8 ;
? 40 représentants des salariés iittneetrmts du spcatclee tles que définis par l'article III. 1. 2 de la présente ctnenooivn élus aisini qu'il est dit à l'article 8 ;
? 1 représentant de cquahe comité d'entreprise des srtctuuers epylomat de 10 à 50 salariés définies par l'article III. 2. 2 de la présente coivnteonn ;
? 1 représentant de cuhaqe comité d'entreprise des surcturets enarntt dnas le cmahp d'application de la présente centnioovn cilelcovte elnyamopt puls de 50 salariés lusoqre celui-ci a décidé de cseitor au FANS dnas les cooniitdns prévues à l'article III. 2. 1. Participant également aux tuvaarx de l'assemblée générale aevc

viox cnvstlutoiae :
? 1 représentant de cquhae saynicdt pesinnoeofrsl de salariés représentatif au naeviu ninaotal ;
? la csoismoimn de suivi, qui mdaante son président aux fnis de cmnaitcooumin de son rapport, aisini que puor débattre aevc l'assemblée générale des qsoinuets qu'elle aruait fiat ptoer à l'ordre du jour.

Article 8

La désignation des représentants à l'assemblée générale s'effectue de la manière suiatvne :
? les 20 représentants des eeiesntprrs de mnois de 10 salariés snot élus par tuos les salariés de ces entreprises. Cttee élection a leiu par crnrnsnapoeode sur les leists scnildeays établies par les ogaaitsnrions de salariés représentatives au paln notaanil à la poripolnetrlone à un tour. Le srcitun se déroule sleon les modalités des élections prnoofeesinlelss prévues au cdoe du travial et sloen les dpitoisiosns du règlement intérieur. Les pmeierrs élus, au puls ganrd nbrome de voix, ocepncut les sièges prévus puor ce collège au coeinsl de gisteon ;
? les 40 représentants des salariés ietnirtmetnts du slepcacte snot élus par l'ensemble des salariés itttmenteirns anayt eu leurs dotris oetvrus au curos des 2 dernières années, sleon les modalités fixées par le règlement intérieur. Cete élection a leiu par cnensropdroace sur ltesis scnadyiels établies par les oastanirinogs de salariés représentatives au paln naonital à la plnielptornoore solen les modalités des élections peosflersnioelns prévues au cdoe du tarival et sloen les diinoitpsoss du règlement intérieur. Les pmieerrs élus, au puls ganrd nrombe de voix, oupcect les sièges prévus puor ce collège au cneiosl de gteosn ;
? les représentants des comités d'entreprise (ceux des srectuurts eonlmypat de 10 à 50 salariés et cuex des sreututcrs de puls de 50 salariés aynat décidé d'adhérer vaelnrionoetmt au FNAS) snot désignés par luer poprrre comité d'entreprise.

Article 9

L'assemblée générale se réunit :
? ordinairement, une fios l'an enrte le 15 mai et le 30 juin, sur ccnaovotoin du cnsioel de goiestn ;
? extraordinairement, sur décision du csinoel ou sur la dmneade de la moitié au minos de ses membres.
Son odrre du juor est fixé par le coniesl de gestion. Nlule aurte qtsiuoen ne puet être abordée, suaf dneadme présentée par la moitié de ses mmbrees au minos, ou par la csoismomn de sivi dnas un délai de 3 smiaenes anvat l'assemblée générale aifn de ptermtree de l'inscrire dnas la convocation.
Les cotancnooivns snoert expédiées, par lttree recommandée aevc aivs de réception, 15 jours au minos aanvt la dtae fixée.
L'assemblée générale est constituée par les mbermes anayt répondu à la coovaotcnin présents ou représentés.
Les décisions snot psires à la majorité abulose des mberems présents ou représentés au peerimr tour, à la majorité spimle au deuxième tour.
Tout mmebre empêché puet coifner son poiuvor à un ature membre.
Chaque mebrme présent ne puorra dsspeior de puls de 5 pouvoirs.

Article 10

L'assemblée générale avopurpe le règlement intérieur proposé par le coesnil de gestion.
L'assemblée générale ennetd les rrpotaps auenlns sur la siotuatin financière et moalre présentés par le ciosenl de gestoin asnii que le rpoarpt anonel de la csmoimiosn de suivi.
Au vu de ces documents, ansii que des ieirtlepnolans éventuelles de la coosimmisn de suivi, elle délibère sur l'activité du csneiol de gieostn dnaurt le mdaant écoulé.
Elle arppuove le porjet du budget, les oieoanintrts et pjtreos d'activité présentés par le cneiosl de gestion.
Elle désigne le cisoarsmmie aux comptes.

Article 11 Règlement intérieur

Le règlement intérieur comprendra les dispositions suivantes :

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

Article 12 Conseil de gestion

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

Le conseil de gestion :

- ? élabore les orientations et projets d'activités de l'association et le rapport de gestion correspondant, qui sont soumis à l'approbation de l'assemblée générale ;
- ? arrête la gestion des activités et du budget approuvés par l'assemblée générale ;
- ? approuve les rapports annuels et financiers soumis à l'approbation de l'assemblée générale ;
- ? en collaboration avec le commissaire de suivi, est chargé d'établir la nomenclature et de rédiger la formule des recommandations que les représentants doivent formuler à l'association pour améliorer ses résultats ;
- ? entre les sessions de l'assemblée générale est doté des pouvoirs nécessaires pour assurer la gestion des activités de l'association.

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

- ? 3 représentants pour les salariés au maximum 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 salariés de 50 ans ou plus.

Les représentants sont désignés comme suit :

- ? ceux représentant des salariés de moins de 10 salariés sont les élus ayant obtenu le plus grand nombre de voix lors de l'élection à l'assemblée générale (cf. art. 8) ;
- ? ceux représentant les intermittents sont les élus ayant obtenu le plus grand nombre de voix lors de l'élection à l'assemblée générale (cf. art. 8) ;
- ? ceux représentant des structures possédant un comité d'entreprise sont élus lors de l'assemblée générale par leur collège, sur les listes proposées établies par les organisations de salariés représentatives au sein de l'entreprise.

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

Article 13

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

L'ordre du jour des réunions est établi par le secrétaire. Il comprendra 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 relative 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 peut exercer plus de 2 pouvoirs.

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

Le conseil de gestion peut inviter à toutes les réunions toute 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 dirige les travaux de travail des personnes titulaires de CDI. Il représente l'association en justice et dans tous les actes de la vie civile. Il peut donner toute délégation dans la limite de ses attributions statutaires.

Article 17 Bureau exécutif

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

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

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

Article 18

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

Il est l'organe permanent d'exécution.

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

Article 19

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

Des comités 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 peut embaucher le personnel sous contrat à durée indéterminée qui est nécessaire au bon fonctionnement de l'association. La convention collective citée à l'article 5 ci-dessus est applicable au personnel du FNAS.

Le délégué général embauché par le conseil de gestion est placé sous l'autorité du bureau exécutif. Il assure la gestion courante de l'association ainsi que les fonctions de chef de personnel. Il est chargé par délégation du président de la délivrance des attestations du FNAS destinées aux personnes concernées.

d'attribution des lineeecs d'entrepreneurs de spectacles.

Article 21 Information

Les spuptros d'information élaborés ou édités par le FANS snot destinés à iomefrrn les salariés des entrsepries aeannppatt au champ de la présente cnvnooiten du cnetonu des activités saoilacs et de la vie de l'association.

Article 22 Commission de sviui

La cmismisoon de svuii est composée des représentants des oriangoisats pssleeeeroiInfos d'employeurs saanigiteers de la ctieonovnn ctcvileloe noanliate des eeseriptns airttqsueis et culturelles.

Lors des votes, chaque onragatsioin dissope d'une voix. Un président est élu en son sein, il est chargé d'assurer la cotivanocon des réunions, d'en fexir l'ordre du juor et d'en présider les travaux. La durée de son mnaadt est fixée lros de son élection. Un salarié de l'une des oaiotsgnirns d'employeurs atsisse la cimooimssn dnas ses trauavx et assure la réalisation des cptemos rendus.

La csmoioimssn de svuii se réunit au muniimm 2 fios par an et dnas un délai de 1 mios anavt toute assemblée générale extraordinaire.

La coismimson de sivui est informée de manière cntnouie des actes de gtsoien de l'association. A cet effet, un dbuole de tuos les dcutnoems de gstieon ou d'information remis au ciesnol de geitson asnii que les procès-verbaux du ciesonl de gsoitein lui snot systématiquement transmis.

Sur invitation, le délégué général (directeur) du FANS aitsse en tuot ou ptriae aux réunions de la cosmmissoin de suivi. La cssiomimon de sivui (ou une délégation de celle-ci) peut, lorsqu'elle le demande, être reçue par le coisnel de getsion du FNAS.

Le président de la cissmioomn de sivui rned compte du rrapopt aeunnl de la comioimssn de sivui à l'assemblée générale oinirrade de l'association anvat tuot vtote de l'assemblée.

Pour établir son raoprpt puor l'assemblée générale annuelle, elle porrua dmdeeanr au délégué général du FANS la cctmomuiaoin de tuot dcnoumet supplémentaire (document déjà existant) qui lui paraîtrait nécessaire. Ces doumcnets dvoernt lui être fnurois dnas un délai de 1 seamnie après la demande.

Le président du cseonil de gestion, le délégué général et le cmimrsiaoe aux cetspoms de l'association sreont invités à ppitecriar à la réunion de la cimooimssn de svuii précédant la tnuée de l'assemblée générale aenlunle de l'association, aifn d'éclairer la cmmsisioin sur la goisten de l'association et de répondre à ses éventuelles questions.

TITRE III DISPOSITIONS FINANCIÈRES Article 23

L'exercice sicoal de l'association crpssooernd à l'année civile.

Article 24

Les recettes de l'association se coomespnt :
? des csiitnotaos versées à chaque tertrmsie échu, au puls trad 1 mios après l'échéance de celui-ci, par les etenpriesrs visées par la centoinovnn cvclioltee citée à l'article 5 ci-dessus. Des rureoseccs résultant de l'exercice de ses activités ;
? des sotnebvins dsvereis ou dnos qu'elle sariet amenée à percevoir.

Article 25

Les cagrhes de l'association snot les dépenses découlant de son ojbet sicoal défini à l'article 5.
Les cgearhs de l'association cnropnenemt également :

? le rmeeuoernsmbt des fairs de déplacement et de séjour des ponneses paprinctait aux réunions des incnestas de l'association : assemblée générale, conseil de gtseoin et buareu exécutif ;
? le rsremébnuemot des firas de déplacement et de séjour des mbreems du beuaru exécutif, puor luer petrmmtee d'assurer leurs mfonctions, en dheors du temps consacré aux réunions des inenatcss de l'association.

Article 26

Il est tneu à juor une comptabilité contrôlée par un craimsosime aux ctemops désigné puor 6 eexercics par l'assemblée générale.

TITRE IV MODIFICATION DES SUTTATS ET DLUOSITISON Article 27

Les statuts, pirate intégrante de la présente ctieonovnn collective, ne peneuvt être modifiés que par une matiodifocin de celle-ci.

Article 28

La duiitosolsn de l'association ne puet être prononcée que par décision des prineartaes souciax seniatrigas de la présente convention. La dsistioouln ne dveenit eeffctivfe qu'après estnoxien du txtee par le ministère du travail.

Article 29

En cas de dissolution, la dévolution des benis de l'association résulte d'un acrocd ciotllecf de taarivl cncolu entre les preanreaits siacoux siagnaters de la présente convention. La dsuiisolton ne dienvet eeitvfcfe qu'après exoitnesn du texte par le ministère du travail.

La dévolution diot retescepr les pcprienis sinvatus : les espèces et numéraires, aisni que les biens, meelubs et immeubles, snot cédés gauimesreecnt à une aocoiissatn psuvrnuiaot des btus similaires.

La doiusstotlin de l'association ne peut, en auucn cas, perotr préjudice à des tiers. Tuot eaeenggnmt pirs par l'association, tuot cantort paounvt la leir à des psonrees piqueseyhs ou mloraes dvreont être résiliés dnas les fmeros légales ou réglementaires préalablement à la dissolution.

Article 30

Le président est tneu de notifier, dnas les 3 mios à la préfecture du siège de l'association, tuot cmnegeanht suenrvu dnas l'administration de l'association. »

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

L'article III. 4 est mmentaiu en l'état.
Au trtie IV « Mladtoies d'exercice du doit d'expression des salariés dnas l'entreprise », auncue matoiidfoicn n'est apportée à ce titre.
Au trite V « Dpniisiotssos relatlves à l'emploi », l'article V. 1 est remplacé en totalité par le tetxe suinvat :

« Atrlcie V. 1
(Reproduction de l'accord iannetbcrhers du 24 jün 2008)

Les oisongainrtas d'employeurs représentatives dnas le champ des cventnoois clltvooeics du spelctace vviant et les oigsnarinoats sycdnaeils représentatives au paln natanoil ceeninonnvnt que la prat la puls irtaotmpne pbislose du vuolme d'emploi srea affectée à des elmipos paenmrtns fosvnrarit ansii la continuité, la cohérence de l'action, l'efficacité, cinrnabouit ansii à l'amélioration des cdinnotois de vie et de travail.
Le ctonrat à durée indéterminée est le cnratot de référence. Les

petascumirarlis de la bahrnre du saletpce vnaivt puvenet jufstier le rcuroes à d'autres fomres de cnoartt iuclnnat le cotanrt à durée déterminée dit d'usage sleon les modalités prévues par le présent accord.

L'ensemble de ces carnotts complémentaires et non eclxsufis puet cietoesxr au sien d'une même entreprise, pfaiors puor des fincootns identiques, sleon les modalités prévues par le présent accord. »

L'article V. 2 est meaitnnu en l'état.

L'article V. 3 est remplacé en totalité par le ttxee siaunvt :

« Alictre V. 3

Conclusion du contrat. ? Eeemnagngt

L'embauche est fitae odrnnieermait suos le régime du ctronat à durée indéterminée.

Chaque employeur, conformément à la législation en vigueur, rpsetcee les dssooiinptis ralveites à la déclaration uqinue d'embauche.

Le ctronat de tiarval est clocnu par l'employeur ou la penosne aynat été mandatée puor eercexr ctete qualité.

Lorsque le ctronat de taiarvl est un crtnoat à durée déterminée, il diot être tamrniss au salarié dnas les 48 hueers suavnit l'engagement, conformément à l'article L. 1242-13 du cdoe du travail.

Lorsque l'engagement a leiu en carnott à durée déterminée d'usage inférieur à 48 heures, le cnoartt srea tmrsanis au salarié au puls trad le peremir juor de l'engagement.

Le cnoartt diot être établi en 2 eeieaxrmlps datés, paraphés et signés par les 2 parties, la sgnaitrue de cnauche des prtiaes étant précédée de la mntoin mrcitusa " bon puor arccod ?.

Conformément mtmnaoemt à la diietvrce cniuntomuare n° 91-533 du 14 orctboe 1991, le ctronat de tvaairl dreva cptoremor des infiontmoas sur les éléments svaitnus :

? identité des petaris ;

? leiu de taavirl ; à défaut de leiu de tivaarl fxie ou prédominant, le pciirpne que le salarié est occupé à devirs eotnrdis asini que le siège ou, le cas échéant, le domliice de l'employeur ;

? titre, catégorie d'emploi du salarié et doerspiitn du traairl ;

? dtae et hreue de début du ctronat de travial ;

? durée du congé payé aeuuql le salarié a driot (ou, si cette iniaodcitr est ilposmisbe au mmoent 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 obeversr par l'employeur et le salarié en cas de rputure du craontt ;

? qualification, échelon et sraillae mneseul brut, ou slaaire haoirre lorusqe le cnatrot est clnoca puor mnios de 1 mios ;

? durée du tivraal dnas l'entreprise.

S'il y a lieu, le catonrt de tvaairl ou un anavent préciseront les modalités de fcnmnenootenit de l'aménagement du tpems de tiarval :

? modalités du ropes hmobaieidrade onirirade ;

? la mietnon de la cotnnoiven colcievltte aapcpiblle d'un éventuel arccod de grpoue ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les cniiodtnos de tavaril du salarié.

Pour les salariés tnvlliaarat à l'étranger, le cnotat de tvaairl dreva en ourte préciser :

? la durée du détachement ;

? la deivse svranet au peimanet de la rémunération ;

et, le cas échéant :

? les aeagnatvs en espèces et en nuatre liés à l'expatriation et les contdoinis de rnpaeramtit ;

? les coiiontnds particulières éventuelles.

En cas de salarié smuios à la journée continue, ce mdoe d'organisation et son caractère dnvoiet être précisés dnas le contrat, dnas un avanent ou un arccod d'établissement.

En cas d'accord ernte les parties, tutoe mifooiaticdn des éléments précités dreva firae l'objet d'un anveeat écrit au puls trad 15 jrous ouvrés après l'accord vbarel des parties.

Lorsque la mcoifaidtoin du cotrant a un caractère einsteesl et répond à l'un des mtofis envisagé à l'article L. 1222-6 du cdoe du travail, le salarié dposise d'un délai de réflexion de 1 mios puor firae connaître son rfues et peut, s'il désire un entretien, être assisté par les délégués du peorensnl ou les représentants syndicaux. En cas de reufs du salarié, l'employeur puet siot recenonr à la mifodiiatocn du cnatrot de travail, siot mertte en ouvree la procédure de lneeciencmt prévue par les dosiispitons légales. »

L'article V. 4 est remplacé en totalité par le ttxee sanvuit :

« Aictrlre V. 4

Période d'essai

Toute psrneone embauchée pruroa eefecuftr une période d'essai : ? puor les employés et ouvriers, la durée est de 1 mios de taiarvl eeffctf ;

? puor les aegnts de maîtrise, la durée est de 2 mios de traairvl effctef ;

? puor les cadres, la durée est de 3 mios de travial effectif.

La viitse médicale d'embauche drvea aiovr leiu le pirem mios snivuat l'embauche.

Pour les cderas et les agents de maîtrise catégorie 1, la période d'essai est éventuellement ruebavnoele une fios et une seule. Cette disoostipin puet être demandée par le salarié cmome par l'employeur. La ptiare dnerseadsmee diot en inormfer l'autre partie au mimuinm 15 juros avnat l'expiration de la période d'essai.

A l'issue de la période d'essai, le salarié est considéré cmome engagé dnas les cnooidntis du ctronat de travail.

Pour les plosnnees artistiques, la durée de la période d'essai est fixée dnas les ttiars raeltfis aux artistes.

Pour les salariés suos catnort à durée déterminée, la durée de la période d'essai est fixée soeln les dpsniotsios de l'article V. 14 de la présente convention.

Pour les salariés suos cnotat à durée déterminée, la durée de la période d'essai est fixée seoln les dsniopsoiits de l'article V. 14 de la présente convention.

En cas de rputue du cnrtaot de tivraal pdneant la période d'essai à l'initiative du salarié, un délai de prévenance de 48 heeurs dvera être respecté. Ce délai proura être réduit à 24 heerus si la durée de présence du salarié est inférieure à 8 jours.

En cas de rputue du crnatot de tarvial pdnnaet la période d'essai à l'initiative de l'employeur, les délais de prévenance snvuiats dvenrot être respectés :

? de 24 hreerus en deçà de 8 jrous de présence ;

? de 48 hueeres enrte 8 jrous et 1 mios de présence ;

? de 2 snmeeias après 1 mios de présence ;

? de 1 mios après 3 mios de présence.

La noottifician de la rtuprue de la période d'essai à l'initiative de l'employeur proura ivrinetner jusqu'à son deirentr juor suos réserve du vsnemreet au salarié d'une indemnité cpnsmitcroeae puor la période de préavis non effectuée. »

L'article V. 5 est mtinaueu en l'état.

L'article V. 5 bis est remplacé en totalité par le tetxe svinuat :

« Aitrlice V. 5 bis

Insertion peinslenoolfre

La présente ceitvnonon etnned faoresivr la msie en ouvree de mreseus puor cietnears catégories de pnseroes snas eplmoi aifn de ptemrrete l'acquisition puor les jeuens d'une première expérience prnsolfenoilsee ou la réinsertion peilorlnsofsnee puor les chômeurs rnotnecrat des difficultés particulières.

Ces mreuess se tndeusirt par des conatrts de triavial de tpye particulier, pavnuot cedrporome des périodes de formation.

Le rparpot anuenn de banhrce fiat le blain de la msie en oeurve de ces catrttons d'insertion professionnelle. »

L'article V. 6 est meniatnu en l'état.

L'article V. 6 bis est mnteinau en l'état.

L'article V. 7 est remplacé en totalité par le ttxete svnait :

« Atlirce V. 7

Création d'emploi

En cas de création d'emploi, aifn de foevraisr la pitrooomn interne, la dotiicern frea appel, en priorité, à des mrmbees du peoesnrl de l'établissement, dnas la msuere où ils présentent les adutpties requises.

Si un salarié recruté suos CDD puet se prévaloir de 6 mios de taravil efcieftf dnas l'entreprise, il vrera l'examen de sa ciduraadtne étudié en priorité à codnotiin que le psote correodpsne à sa qualification.

Quand il y a vaacnce définitive d'un psote et création d'emploi, l'adjoit tel que défini au trtie XI verra sa ctdraidunae à la suesscoicn examinée en priorité. Si sa ciaundatre n'est pas retenue, il en srea avisé par écrit. »

L'article V. 8 est remplacé en totalité par le ttxee svnuat :

« Altrice V. 8
Préavis

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

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

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

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

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

? pour le licenciement : 1 mois si le salarié a moins de 2 années d'ancienneté, 2 mois si le salarié a plus de 2 années d'ancienneté ;

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

Pendant la période de préavis, le salarié pourra s'absenter jusqu'à concurrence de 2 heures par jour pour exercer 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 d'entreprise au silence du préavis non effectué.

En cas de cessation mutuelle écrite, la période de préavis peut être réduite.

Pour les catégories artistiques, le préavis est fixé par les tarifs fixés aux artistes. »

L'article V. 9 est maintenu en l'état.

L'article V. 10 est maintenu en l'état.

L'article V. 11 est remplacé en totalité par le texte suivant :

« Article V. 11
Indemnité de licenciement

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

? à partir de 1 an de présence dans le cas d'un licenciement ordinaire, l'indemnité s'élève à 1 / 5 mois de salaire par année de présence ;

? à partir de 1 an de présence lorsqu'il s'agit d'un licenciement ordinaire, l'indemnité s'élève à 1 / 2 mois de salaire par année de présence ;

? à partir de 2 ans de présence dans le cas d'un licenciement ordinaire, l'indemnité s'élève à 1 / 2 mois de salaire par année de présence ;

? toute année incomplète sera prise en compte au prorata ;
? le calcul de l'ancienneté s'effectue en fonction de toutes les périodes d'activités dans l'entreprise, quelle que soit la nature du contrat et de l'emploi du salarié ;

? le salaire pris en considération sera le salaire moyen des 12 derniers mois d'activité dans l'entreprise ou des 3 derniers mois si celui-ci est plus favorable. »

L'article V. 12 est maintenu en l'état.

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

L'article V. 13 est remplacé en totalité par le texte suivant :

« Article V. 13

Contrat à durée indéterminée

Les conditions d'emploi des salariés à temps partiel et le caractère de caractère d'entrepreneurs ont pu justifier, pour certaines catégories de personnel, le passage à des contrats à durée indéterminée à temps partiel annualisé dans le cadre des dispositions de l'ancien article L. 212-4-3 (abrogé, devenu L.

3123-14 du nouveau code du travail) dans sa rédaction applicable avant l'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2009.

Les salariés de voir les contrats à durée indéterminée à temps partiel annualisé se généraliser et permettre ainsi une grande mobilité de la part des salariés et au volume d'emploi ont conduit les législateurs 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 polyvalent ;

? employés et ouvriers : caissier, hôte d'accueil, contrôleur, hôte de salle, employé de bar, employé de nettoyage, gardien.

Les conditions CDITPA, conclues antérieurement au 19 janvier 2009, restent les modalités précédentes, demeurent valides.

V. 13. 1. Contenu du CIDI

(Reproduction de l'article II. 2. 1

de l'accord interconfédéral du 24 juin 2008)

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

Filière technique :

? opérateur polyvalent ;

? employé de nettoyage ;

? gardien.

Filière administrative :

? caissier.

Filière commerciale / relations publiques :

? attaché à l'accueil ;

? attaché à l'information ;

? hôte d'accueil ;

? contrôleur ;

? hôte de salle ;

? employé de bar.

Il est rappelé que l'emploi pour lequel le salarié est engagé sous CDI n'est pas considéré comme son emploi principal.

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

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

Les salariés en CDI bénéficient du même accès aux emplois à temps partiel ou partiel disponibles dans l'entreprise et les salariés avec leur qualification peuvent bénéficier de la législation applicable aux salariés embauchés au sein de l'entreprise sous d'autres formes de contrat.

Le CDI est conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur et comporte, en sus des montants fixés dans le CDI, les modalités suivantes :

? la qualification du salarié et l'objet de sa fonction ;

? la durée annuelle maximale de travail du salarié, ainsi que la durée des congés payés ;

? les éléments de la rémunération (salaire brut et " indemnité

spéciale CIDI ?) ;

? les modalités de la rémunération ;

? les conditions dans lesquelles le salarié peut exercer les dettes et les heures qui lui sont notifiées selon les règles de la présente convention.

Afin de tenir compte des particularités de l'activité du secteur de la santé, 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 périodicité des périodes de travail et les délais de prévenance.

La durée maximale visée au contrat peut être dépassée à condition que ces heures complémentaires n'excèdent pas le tiers de cette durée, et sous réserve des dispositions de l'article V. 13. 5 ci-après.

V. 13. 2. Période annuelle de référence du CIDI

(Reproduction de l'article II. 2. 2

de l'accord interprofessionnel du 24 juin 2008)

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

V. 13. 3. Pénalité du travail et délai de prévenance

(Reproduction de l'article II. 2. 3

de l'accord interprofessionnel du 24 juin 2008)

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

Le préavis annuel définitif est remis au salarié avec 1 mois d'avance (exemple : en janvier prochain de mars et en février prochain d'avril).

Le préavis annuel peut être modifié sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.

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

? la suspension d'une maladie ou d'un accident ;

? des obligations familiales impérieuses ;

? le suivi d'un traitement médical ou supérieur ou d'une formation professionnelle ;

? une période d'activité fixée chez un employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

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

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

Le salarié engagé en CIDI ne peut être convoqué pour moins de 2 heures de travail dans la journée.

Lorsque le salarié est convoqué à plus de 2 séquences de travail dans une même journée, ces séquences de travail ne doivent pas être espacées de plus de 2 heures, à défaut de dispositions particulières qui doivent être précisées dans les conventions collectives. Si une pause repas est inscrite dans le temps de pause, celle-ci pourra être portée à 3 heures.

V. 13. 4. Cumul de contrats de travail

(Reproduction de l'article II. 2. 4

de l'accord interprofessionnel du 24 juin 2008)

Le salarié en CIDI a la possibilité de cumuler 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 CIDI ;

? 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 insérée au salarié de travailler à temps partiel pour un seul et même employeur sous CIDI ne peut lui être opposée que si celui-ci bénéficie d'une rémunération maximale réservée aux salariés travaillant à temps complet.

V. 13. 5. Rémunération

(Reproduction de l'article II. 2. 5

de l'accord interprofessionnel du 24 juin 2008)

Le CIDI comprend des périodes d'activité et d'inactivité dont l'alternance crée pour le salarié une contrepartie compensée par :

? un salaire mensuel de sa rémunération ;

? une indemnité spéciale CIDI versée mensuellement dont le montant est égal à 10 % du salaire brut annuel de base divisé par 12.

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

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

Lorsque le nombre d'heures complémentaires dépasse 1 / 10 du nombre total des heures prévues au contrat, les heures complémentaires au-delà du 1 / 10 bénéficient de la majoration prévue à l'article L. 3123-19 du code du travail.

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

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

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

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

V. 13. 6. Conditions du CIDI

(Reproduction de l'article II. 2. 6

de l'accord interprofessionnel du 24 juin 2008)

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

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

L'article V. 14 est remplacé en totalité par le texte suivant :

« Article V. 14

Contrat de travail à durée déterminée

(Reproduction de l'article III

de l'accord interprofessionnel du 24 juin 2008)

Les conditions d'emploi dans les entreprises du secteur de l'industrie et les règles d'emploi de certaines catégories de salariés du secteur privé sont applicables à la signature de contrats à durée déterminée (art.L. 1242-2, alinéas 1, 2 et 3, du code du travail).

V. 14. 1. Contrat de travail à durée déterminée

(Reproduction de l'article III. 1

de l'accord interprofessionnel 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 congés ou de maladie ;

? 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 sur la base des secteurs 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 est régi par les dispositions de l'article L. 1242-2 du code du travail en fonction du cas de figure au CDD.

Les obligations des employeurs et les droits des salariés représentatifs dans la totalité du champ d'application de l'accord interprofessionnel du 24 juin 2008 entendent réserver le recours au CDD dit d'usage (art.L. 1242-2, alinéa 3, du code du travail), aux seuls cas où les particularités de l'activité de l'entreprise le justifient.

En l'absence de motif 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 signé par le salarié et le salarié et doit dans tous les cas être signé des 2 parties au plus tard dans les 48 heures suivant l'engagement, conformément à l'article L. 1242-13 du code du travail.

Lorsque l'engagement est d'une durée inférieure à 48 heures, le contrat est signé des 2 parties et remis au plus tard le premier jour de l'engagement.

V. 14. 2. Le contrat à durée déterminée de droit commun

(Reproduction de l'article III. 2

de l'accord interprofessionnel du 24 juin 2008)

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

V. 14. 3. Contrat de travail

à durée déterminée de droit commun

(Reproduction de l'article III. 2. 1

de l'accord interprofessionnel 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

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 prévues 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 dont le montant est de 10 % de la rémunération brute qui lui est due pendant la durée de son contrat, y compris les primes comprises. Cette indemnité est versée avec le dernier salaire et figure sur le bulletin de paie.

V. 14. 4. Période d'essai

(Reproduction de l'article III. 2. 2

de l'accord interprofessionnel du 24 juin 2008)

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

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

? 1 mois dans les autres cas.

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

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

V. 14. 5. Le contrat à durée déterminée dit d'usage (CDD d'usage)

(Reproduction de l'article III. 3

de l'accord interprofessionnel du 24 juin 2008)

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

V. 14. 5. 1. Contrat de travail dit d'usage (Reproduction de l'article III. 3. 1 de l'accord interprofessionnel du 24 juin 2008)

L'activité principale de l'entreprise qui conduit 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 salariés d'un secteur 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 critères DRI 18 / 90 du 30 octobre 1990, 92 / 14 du 29 août 1992 et l'accord interprofessionnel du 12 octobre 1998 relatif aux recours au CDD d'usage dans le secteur du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel, et dans le secteur des métiers L. 1242-1 et suivants du code du travail.

Il est rappelé que " l'usage constant ? s'analyse en un usage " régulier ", mais non occasionnel ou temporaire ou exclusif de tout autre. En conséquence, il est admis qu'au sien d'une même entreprise ou d'une même entreprise certaines entreprises peuvent en outre à durée indéterminée de droit commun (CDI) ou en outre à durée indéterminée inintermittente (CDI) peuvent également être en CDD dit d'usage, sous réserve de figurer sur la liste objet de l'annexe A figurant ci-après.

Les fonctions essentielles et techniques liées à la création, la production, l'exploitation et la diffusion d'un spectacle vivant des entreprises pour lesquelles le CDD dit d'usage est autorisé, dès lors que le contrat définit les éléments précis et constants 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 conclut dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur, conformément impérativement les dispositions suivantes :

? la nature du contrat : " contrat à durée déterminée d'usage en

apaopciitln de l'article L. 1242-2-3° du cdoe du taarivl ? ;

? l'identité des ptriaes ;

? l'objet du recours au CDD dit d'usage ;

? les éléments précis et cerconts établissant le caractère par nraute tiromeapre de l'emploi ;

? la dtae de début du ctornat et sa durée mmiilae dès lros que celui-ci pnerd fin à la réalisation de son objet, ou la dtae de fin de catnot s'il s'agit d'un catnot à durée déterminée à temre ciraten ;

? l'existence et la durée de la période d'essai s'il y a leiu ;

? le tirte de la fonction, la qualité ou la catégorie d'emploi puor leuleqelss le salarié est embauché anisi que sa piiiostn dnas la cfciolsitasan de la cnooenitvn collecvtc ailpbcpale ;

? le leiu de travail, leiu d'embauche du salarié ;

? la durée du taraivl apilaclbpe au salarié tllee que définie dnas les cetinonnvos coltcleivis ;

? s'il y a lieu, le cartont de travail, ou un avenant, précisera les modalités de ftnoemcnnoiet de l'aménagement du temps de tvraial ;

? le sliarae de bsae apclblpiaie ;

? la meotnin de la notivneon ceoivtllce applicable, d'un éventuel aroccd de gourpe ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les coodtinins de triaavl du salarié ;

? les références d'affiliation aux csaeiss de ritterae complémentaire et à la csasie des congés scepactels ;

? les références des onrigsaems de pettcoiron soalcie ;

? le leiu de dépôt de la déclaration uuqnie d'embauche.

Toute miiodciftaon du contart de trvaial fiat ogieimaotelbnrt l'objet d'un avannet notifié par écrit et contresigné par les parties.

V. 14. 5. 2. Période d'essai (Reproduction de l'article III. 3. 2 de l'accord iennarthbrecs du 24 jiun 2008)

Les dtsiniopsios spécifiques à la période d'essai puor ces contrats sroent négociées ultérieurement (deuxième cylce de négociation).

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

ANNEXE A

(Reproduction de l'annexe C

de l'accord iarnebherncs du 24 jiun 2008)

Le rurecos au cantort à durée déterminée dit d'usage est excslevenimut réservé aux epmlois suivants.

Les asiétrrs du scltpceae tles que définis à l'article L. 7121-2 du cdoe du travail, et les fioonncts sutaenivs (la fcootinn de chef, d'assistant ou d'adjoint puet être appliquée à l'ensemble des eimolps de bsae désignés ci-dessous, qui puvenet également être déclinés au féminin) :

Accessoiriste.

Administrateur de production.

Administrateur de tournée.

Architecte décorateur.

Armurier.

Artificier, tecichienn de pyrotechnie.

Attaché de production, chargé de production.

Bottier.

Chapelier, mditose de spectacles.

Cintrier.

Coiffeur, posticheur.

Collaborateur aistttique du mttueer en scène, du chorégraphe, du dituercer musical.

Concepteur des éclairages, éclairagiste.

Concepteur du son, ingénieur du son.

Conseiller technique.

Costumier.

Décorateur.

Directeur de production.

Directeur technique.

Dramaturge.

Electricien.

Ensemblier de spectacle.

Habilleur.

Lingère, repasseuse, retoucheuse.

Machiniste, curetuostncr de décors et structures.

Maquilleur.

Menuisier de décors.

Metteur en psite (cirques).

Monteur son.

Opérateur lumière, pupitreur, tiheicecnn CAO-PAO.

Opérateur son, pneurer de son.

Peintre de décors.

Peintre décorateur.

Perruquier.

Plumassier de spectacles.

Poursuiteur.

Prompteur.

Réalisateur coiffures, perruques.

Réalisateur costumes.

Réalisateur lumière.

Réalisateur maquillages, masque.

Réalisateur son.

Régisseur, régisseur de production.

Régisseur d'orchestre.

Régisseur de slale et de stie (dans le carde d'un faesvitl exclusivement).

Régisseur de scène, régisseur d'équipement scénique.

Régisseur général.

Régisseur lumière.

Régisseur plateau son (retours).

Régisseur son.

Répétiteur, souffleur.

Rigger (accrocheur).

Scénographe.

Sculpteur de théâtre.

Serrurier, serrurier métallier de théâtre.

Staffeur.

Tailleur, couturier.

Tapissier de théâtre.

Technicien console.

Technicien de maintenance (dans le cadre d'une tournée et d'un festival exclusivement).

Technicien de plateau.

Technicien effets spéciaux.

Technicien informatique de musique (backline).

Technicien lumière.

Technicien son, technicien HF.

Technicien de sécurité (cirques).

Technicien groupe électrogène (groupman).

Teinturier costumier de spectacles.

Audiovisuel dans les spectacles mexicains

et / ou nocturnes à but non lucratif

Cadreur.

Chef opérateur.

Monteur.

Opérateur image, pupitreur.

Opérateur vidéo.

Projectionniste.

Régisseur audiovisuel.

Technicien vidéo. »

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Un article nouveau V. 15 est créé, ainsi libellé :

« Article V. 15

Transformation des contrats

V. 15. 1. Transformation des CDD dit d'usage

en contrat à durée indéterminée

(Reproduction de l'article IV. 1

de l'accord interprofessionnel du 24 juin 2008)

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

? lorsqu'un même salarié employé régulièrement sous CDD dit d'usage sur le même emploi a été effectué auprès d'une même entreprise un volume moyen annuel de 75 % de la durée légale de travail (en référence au nombre d'heures équivalent temps plein défini dans chaque convention collective) constaté sur 2 années consécutives l'employeur devra proposer un contrat à durée indéterminée (soit un CDI de droit commun à temps complet) dans les conditions précisées ci-après ;

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

La proposition d'un CDI de droit commun à temps complet en application du premier alinéa de cet article doit être faite par l'employeur dans les 2 mois suivant la réalisation des conditions susvisées par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre simple en main propre contre décharge.

Le salarié dispose de 1 mois à compter de la date de première présentation de la proposition pour l'accepter ou la refuser par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre simple 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 pas d'exiger l'accès au CDI au terme des 2 dernières années consécutives suivant la date du premier contrat.

A défaut de proposition de l'employeur dans le délai de 2 mois susvisé, le salarié dispose d'un délai supplémentaire de 4 mois pour solliciter une modification de son CDD dit d'usage en CDI. L'employeur doit y répondre dans un délai de 15 jours calendaires.

A l'expiration des délais impartis à l'employeur et au salarié, l'accès au CDI n'est pas possible au terme 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 solliciter le rattachement d'un salarié en CDI à temps complet 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 modification même si les conditions précitées ne sont pas réunies, et ce à tout moment.

V. 15. 2. Transformation des CDD en CDI

de droit commun à temps complet

(Reproduction de l'article IV. 2

de l'accord interprofessionnel 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 CDD ayant effectué, auprès d'une même entreprise, un volume moyen annuel de 85 % de la durée légale annuelle du travail (soit, pour la durée en vigueur en 2008 : environ 1 363 heures), constatés sur 3 périodes annuelles de référence du CDI consécutives telles que définies à l'article V. 13. 2.

La proposition de CDI à temps complet du présent accord doit être faite par l'employeur dans les 2 mois suivant la réalisation des conditions susvisées par lettre recommandée avec avis de

réception ou par lettre recommandée en main propre contre décharge.

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

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

A défaut de proposition de l'employeur dans le délai de 2 mois susvisés, le salarié dispose d'un délai supplémentaire de 4 mois pour solliciter une proposition de son CDI en CDI. L'employeur doit y répondre dans un délai de 15 jours calendaires.

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

Un article nouveau V. 16 est créé, ainsi libellé :

« Article V. 16

Création d'emploi

(Reproduction de l'article V

de l'accord interconfédéral du 24 juin 2008)

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

Sous réserve des dispositions spécifiques à certains emplois, un salarié recruté sous CDD qui peut se prévaloir de 6 mois de travail effectif dans l'entreprise voit l'examen de sa candidature étudié en priorité à condition que le poste correspondre à sa qualification. »

Un article nouveau V. 17 est créé, ainsi libellé :

« Article V. 17

Évaluation de l'utilisation des contrats

(Reproduction de l'article VI

de l'accord interconfédéral du 24 juin 2008)

Les parties au contrat de travail amènent au principe d'une politique d'évaluation de l'utilisation des différents types de contrats dans le secteur vivant.

Elles s'efforcent d'intégrer dans le rapport de branche les éléments contractuels de faire un bilan de l'utilisation des différents types de contrats, et notamment de la main-d'œuvre d'un type de contrat en un ature telle que prévue dans le présent accord.

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

Un article nouveau V. 18 est créé, ainsi libellé :

« Article V. 18

Sécurisation des parcours professionnels

(Reproduction de l'article VII

de l'accord interconfédéral du 24 juin 2008)

Les organisations d'employeurs représentatives dans le champ des conventions collectives du secteur privé et les organisations représentatives au palier national vident tout mettre en œuvre pour favoriser le travail et son contenu, et

pour ce faire favoriserait la mise en œuvre aux salariés des droits individuels, transférables, garantis collectivement par voie conventionnelle, permettant en outre la carrière dans la branche, la viabilité des acquis d'expérience, la qualification et la formation professionnelle afin de mettre en œuvre une véritable sécurisation des parcours professionnels. »

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Au titre VI « Organisation et durée du travail » :

« Article VI. 1

Durée du travail

Les dispositions énoncées dans le champ d'application tel que défini à l'article I. 1 de la présente convention, conformément aux dispositions du code du travail, prévoient une réduction de la durée hebdomadaire de travail 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 conséquence de cette réduction, les parties s'accordent sur 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 heures qui lui sont nécessairement associées. Cela suppose que les dispositions relatives à la durée du temps de travail existant dans la convention collective notifiée des entreprises antérieures et celles du 1er janvier 1984, étendue par arrêté du 4 janvier 1994, soient remplacées par les nouvelles dispositions figurant aux articles VI, X et XI.

Afin de mieux concilier les impératifs de l'activité, d'adapter le fonctionnement des entreprises individuelles et familiales tout en respectant les principes de travail spécifiques liés à l'accueil et à la création de service et d'améliorer les conditions de travail des salariés dans le respect de la vie professionnelle et familiale, la présente convention prévoit 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 doit les modalités prévues dans les articles VI. 3 et suivants du présent titre ne concerne que les salariés rémunérés sur une base mensuelle.

Les parties s'accordent sur l'attention sur le fait que la mise en œuvre de l'aménagement anglo-saxon 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 conviendrait d'utiliser avec discernement en fonction de l'activité de l'entreprise.

Les parties entendent 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 professionnelle et familiale, les parties s'accordent sur la présente convention incitant 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.

Dans les entreprises individuelles et familiales, la durée du travail est organisée 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. »

L'article VI. 2 est maintenu en l'état.

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

L'article VI. 3 est remplacé en totalité par le texte suivant :

« Article VI. 3

Périodes de référence de l'aménagement
du temps de travail

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

La période de référence s'étend sur 12 mois, en principe du 1er septembre au 31 août de l'année suivante, sauf accord d'entreprise spécifique fixant des modalités 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 contractuelle 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 nominal du personnel engagé en contrat de travail à durée indéterminée à temps complet est de 1 575 heures augmentées selon les intervenants de la durée de la journée de solidarité.

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

? 365 jours par an ;

? 104 jours de repos hebdomadaires ;

? 25 jours de congés payés ;

? 11 jours fériés par an ;

= 225 jours de travail par an, soit 45 semaines (225 / 5), soit 1 575 heures (45 x 35).

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

L'aménagement du temps de travail ne peut pas s'appliquer pour les salariés sous contrat à durée déterminée de moins de 1 mois.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée de 1 mois et plus, la durée de la période de référence sera celle du contrat de travail. En fin de contrat, il sera effectué un soldé d'heures travaillées dans les conditions fixées à l'article VI. 9.

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

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

Lorsque le salarié n'aura pas atteint le total annuel de 1 575 heures, chaque jour d'absence rémunérée sera, sauf accord d'entreprise conclu sur des bases différentes, pris en compte :

? pour la durée de travail normale au planning définitif, qu'il a priori effectuée s'il avait été présent ;

? en l'absence de planning définitif, pour une durée de 7 heures.

Lorsque le salarié dépasse le total annuel de 1 575 heures, l'équivalent temps de travail au titre des jours d'absences rémunérées ci-dessus mentionnées ne sera pas intégré dans le décompte annuel. »

L'article VI. 4 est maintenu en l'état.

L'article VI. 5 est remplacé en totalité par le texte suivant :

« Article VI. 5

Organisation du travail hebdomadaire
et repos hebdomadaires

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

a) Sur l'organisation hebdomadaire

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

La semaine de travail est hebdomadairement organisée sur une base de 5 jours consécutifs. Il ne pourra jamais y avoir plus de 6 jours consécutifs de travail dans la période de référence de l'aménagement du temps de travail.

Chaque salarié est astreint à un horaire et se verra cumuler au moins 3 semaines à l'avance son emploi du temps hebdomadaire définitif. Le temps de travail ainsi planifié sera, sous réserve de l'alinéa suivant, rémunéré, mais ne sera pas considéré comme temps de travail effectif (les périodes non travaillées au sens de l'article VI. 2 du présent titre, et rémunérées par ailleurs être décomptées).

Aux termes de l'article L. 3122-2 du code du travail, les modalités d'horaire d'un salarié soumis à l'aménagement du

temps de travail doivent lui être communiquées 7 jours à l'avance.

Toutefois, en cas de circonstance 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 dans les 72 heures à l'avance.

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

Si le salarié a été prévenu du changement d'horaire moins de 72 heures à l'avance mais n'a pas été autorisé à 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 d'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 nécessité 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...

b) Règles particulières

Chaque salarié bénéficie d'au moins 1 jour de repos fixe dans la semaine. En raison de l'activité des entreprises, un salarié peut être amené à travailler le dimanche selon les articles L. 3132-12 et R. 3132-5 du code du travail.

Cependant, chaque salarié ne pourra travailler plus de 20 heures par période de référence ?.

Les accords d'entreprise détermineront les modalités éventuelles et leurs modalités en cas de dépassement de ce seuil. »

L'article VI. 6 est remplacé en totalité par le texte suivant :

« Article VI. 6

Durée journalière de travail

La durée journalière de 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 travail ;

? pour les salariés qui participent à la production (création ou reprise) d'un spectacle : dans ce cas, cette dérogation ne pourra être effectuée que pour les 15 jours qui précèdent la première représentation ;

? pour les salariés qui participent au montage et démontage du spectacle.

Un salarié, soumis à l'aménagement du temps de travail défini au présent titre, ne peut pas être convoqué pour moins de 3 heures 30 consécutives de travail dans la journée.

Par dérogation, les caissiers, hôtes d'accueil, contrôleurs, hôtes de salle, employés de bar, employés de nettoyage, gardiens ne pourront être convoqués pour moins de 2 heures de travail dans la journée. »

L'article VI. 7 est maintenu en l'état.

L'article VI. 8 est remplacé en totalité par le texte suivant :

« Article VI. 8

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

Les heures effectuées dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, au-delà de 35 heures par semaine et en dessous de 48 heures ne sont pas majorées (à l'exception des heures de nuit, traitées à l'article X. 4. 9 de la présente convention), n'ouvrent pas le droit au repos compensatoire et ne s'imputent pas sur le contingent légal des heures supplémentaires. »

L'article VI. 9 est remplacé en totalité par le texte suivant :

« Article VI. 9

Heures effectuées
au-delà de l'horaire hebdomadaire

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 sont payées

mjiataoorns puor hreus supplémentaires, ou au rpoes cpuemetosnar de remplacement, selon les dsipitinooss de la législation en viguer et de la présente convention.

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

Les petairs cineovnnnet que le congeinntt anuenl d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 3121-11 du cdoe du triaavil est de 130 heures. »

L'article VI. 10 est remplacé en totalité par le tetxe suinvat :

« Arctlie VI. 10

Dispositions rteaievlx aux arrivées et départs en corus de période de référence

Dans le cdrae de l'aménagement du tepms de tavrail :

1. Arrivées en crous de période :

Pour les salariés aarnrivt en crous de période, la période de référence s'étend de la dtae d'embauche du salarié à la dtae de fin de la période de référence tllée que définie à l'article VI. 3. a.

Le vlmoue d'heures cnedoonparrst srea calculé au ptaorra du taotl anuenl d'heures fixés à l'article VI. 3. a.

2. Départs en cours de période :

Les salariés qanittut l'entreprise et n'ayant pas récupéré les herues effectuées en deçà de 35 hueers en période basse, en cesrenovnt le bénéfice suaf en cas de démission, de lniemciecent puor faute garve ou lourde.

Les salariés anyat accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heeurs au meonmt de la rruutpe du cantort de tarival ou de la fin d'un cntarot à durée déterminée reçoivent une rémunération cenardopornst à lrues diorts acquis. »

L'article VI. 11 est remplacé en totalité par le texte sniavut :

« Ailrcte VI. 11

Dispositifs de contrôle de l'aménagement du temps de tiaarvl

Les peratis sngitarieas icntneint les enserpeitrs enantrt dnas le cmhap d'application du présent arcocd à mrtete en pcale des menoys efceffits et falbies de contrôle et de reuciel du temps de travail, dnas le cadre de la msie en orveue des dpisiisnotos du présent titre.

Ces meonys dnovert prtemerte 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 mnyyoe alunnele de 35 hueers deaunemeirret au bénéfice du salarié.

Un blian aneunl de l'aménagement du temps de taavirl srea furoni au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, par la dreoticin de l'entreprise. »

Un ailrcte nuoevau VI. 12 est créé, ainsi libellé :

« Aitcrle VI. 12

Majoration puor hueres supplémentaires

Heures supplémentaires aepliomccs à l'intérieur du cgtneinnot :

Les heuers acemlcoips à l'intérieur du cneonntigt anenul d'heures supplémentaires dnennot leiu à une moraijtoan de sriaale de 25 % puor ccanhue des 80 premières hueres supplémentaires et à une mroaoatjin de 50 % puor les 50 heerus suivantes, conformément à l'article X. 4. 8 de la présente convention.

Heures supplémentaires ampolicecs au-delà du cgtonnient :

Les heerus aemciopcls au-delà du cnionntegt anenul d'heures supplémentaires donennt leiu à une moritajoan de sraailes de 50 %.

Repos ceopusmtetar équivalent :

Il puet être mis en pclae un rpoes cosmaupeetnr équivalent du peineamt des hueres supplémentaires. Les modalités rilteeavs à la prise de ce tpe de ropes compensateur, nmmtnaoet les sulies de déclenchement, sornet aménagées par les aocdcrs d'entreprise tles que prévus à l'accord de " méthode ? ou, en l'absence de représentation syndicale, par la dtorcien après arcocd des représentants du personnel. »

En viguer étendu en date du 20 févr. 2009

Un aclrite neauovu VI. 13 est créé, ainsi libellé :

« Alictre VI. 13

Contreparties otbilgreaois en ropes

Les heerus acmpcelois au-delà du cinntgenot aneunl d'heures supplémentaires défini à l'article VI. 9 dnonent droit, en puls des mnrojtaoias lécales puor hueres supplémentaires, à une crirtntaopee oiitrbolgae en repos, tllée que prévue par l'article L. 3121-11 du cdoe du travail.

Conformément à la législation en viguer, cttee cntaeporirte ogrtablioie en ropes est fixée à 50 % puor les etnrserpes de 20 salariés au puls et à 100 % puor les eretnpsies de puls de 20 salariés.

Article VI. 14

Mise en place d'un ctompe épargne-temps

Le cmtpoe épargne-temps dnnoe la possibilité au salarié d'échanger de la rémunération et / ou de capsieilatr des dtrios à congé rémunéré conformément à l'article L. 3151-1 du cdoe du travail, à la loi du 25 juelilt 1994 et à la craucrlie n° 94-15 du 30 nrvoembe 1994 du ministère du travail.

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

A. ? Bénéficiaires

Tout salarié suos ctorant à durée indéterminée puet orvuir un cptmoe épargne-temps dès lros qu'il bénéficie d'une ancienneté imrtrunpneioe de 1 an.

B. ? Aoaitlmniectn du ctpmoe

Dans la liitme de 11 jruos par an, le salarié puet aletnimer son cmtoppe épargne-temps siot par le rropet des jorus aiuqcs dnas le crdae des dnposiosits reialevts à l'article VI. 12, siot en y pnratot un mmuaxim de 5 juros de congés payés.

C. ? Tnuée du cotmpe

Le ctpmoe est tneu par l'employeur qui cmuunqomie 2 fios par an au salarié l'état de son compte.

D. ? Utilsiiotan du CET

Le ctpmoe épargne-temps puet être utilisé puor fcneanir tuot ou partie des congés snas sldoe légaux et tles que prévus à l'article IX. 4.

E. ? Rémunération du congé

Le cmtoppe étant exprimé en jorus de repos, le salarié bénéficie penndat son congé d'une rémunération calculée sur la bsae de son saialre de bsae au mmneot du départ, dnas la ltmie du nrombe de jrous capitalisés. La rémunération est versée aux mêmes échéances et siemsous aux mêmes cagerhs sociales.

F. ? Casteison et tosnramssiin du ctpmoe

Si le cntroat de tivaral est rmopu anavt l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité cdponransoret aux doirts auiqcs après déduction des chergas sleicaos salariales. La vulear du cotmpe épargne-temps puet être transférée de l'ancien au nevoul employeur, si ce dinreer relève du champ de la présente convention, par arcocd écrit des 3 parties. Après le transfert, la goisten du cmtoppe s'effectue conformément aux règles prévues dnas la présente convention.

Les modalités d'application des doinoosiptis du présent ariclte penuevt être aménagées dnas les eerepstirns par voie d'accord collectif.

Article VI. 15
Mesures aellppabcis aux cdares

Par principe, les cerdas ne snot pas elxucs de la réglementation du tpmes de tariavl et des disiotsofnis de la présente convention. Cependant, dnas les enpsertiers artiiqustes et curueltlles eatnrnt dnas le champ d'application de la présente convention, la réduction du tpems de taiavl est aménagée de façon différente sleon les catégories de cdaers concernées :

(A) Les cdares ditnirgeas de huat naveüu hiérarchique dnas la gllire de cilifsstoaacin celnvonoltneine qui dsosienpt d'une ltdauite saïfnfstue dnas l'organisation de luer horaire, d'un niveau de responsabilit éleüv, attesté ntmaeonmt par l'importance de lerus fncotinns et de luer rémunération, qui snot en ppriicne exucls de la réglementation des hurees supplémentaires (en principe, suaf aorccd d'entreprise, les cdaers 1 et les ceadr 2).

(B) Les ceards autonomes, qui ne snot pas occupés sleon un hiroare ctlicelof apaplbic au sien de l'équipe ou du sericve et qui desnpisot d'une lraige aiotmnuoe dnas l'organisation de luer travail, sebteipuclss de cncoule des conineonvts de fioraft en jrous sur l'année (en principe, suaf aorccd d'entreprise : les cedars 3).

(C) Les creads intégrés (art.L. 3121-39 du cdoe du travail, aicenn L. 212-15-2) snot cuex dnst la narute des footinnncs les coidunt à srivue l'horaire cotlcleif aapllpcibe au sien du srvice ou de l'équipe auequ ils snot intégrés (en principe, suaf aroccd d'entreprise : les credas 4).

Les caedrs auoetomns (B) bénéficient des dssoiopiints reiatvels à la réduction du tpmes de travail, selon les modalités définies ci-après.

Ces crdaes pveenut cnuocrlre une cnoietovnn de fafriot en jrous sur l'année. Ils ne snot pas smiuos aux durées maximales, quinindoetie et hamadbdrioee de travail. Ils snot smiuos aux dssitoopiins sur les reops qioteidun (art.L. 3131-1 du cdoe du travail) et sur le rpoes hradboeiamde (art.L. 3132-1 et L. 3132-2 du cdoe du travail).

La msie en place du froafit juors sur une bsae alenule est déterminée par le crtnoat de tirvaal du salarié concerné ou par avennat à celui-ci. La détermination du nbmore de jrous travaillés est calculée au rraegd de la demi-journée de roeps supplémentaire accordée aux craeds autonomes, du norbme de juros de reops hadmareibode des juros de congés légaux et clivenntonnoes aulxeuqs le salarié puet prétendre. Le polnafd des juros travaillés ne prorua en aucun cas excéder le poalnfd anuenl prévu à l'article L. 3121-45 du cdoe du travail.

Le fifaort juros anuenl devra faire apparaître le nbrome de jrous travaillés, au meoynd'un dcuneomt de contrôle idnquait précisément :

? le nombre et les dtaes des journées travaillées ;
? les modalités de svuii de l'organisation du tairavl des salariés concernés.

Les arcoeds d'entreprise tles que prévus dnas l'accord de " méthode ? détermineront l'appartenance des cerads de l'entreprise à ces différentes catégories, en fconiotion de l'organigramme et des foncions eeemvecitffnt exercées. Ils aménageront les modalités d'adaptation de la réduction du tpmes de tarvail aux cadres, nmtonamet puor les crades autonomes.

En tuot état de cause, les disoptsoinis négociées dnas le cdare de l'article VI. 15 ne fnot pas ocatsble aux dpiiotsonns des aireclts L. 3121-43, L. 3121-44, L. 3121-45, L. 3121-46, L. 3121-47, L. 3121-48 du cdoe du traivavl et aux négociations au sien des entreprises.

Article VI. 16
Conditions de rucoers au chômage pratiel

L'organisation du triavvl diot pertemrte un sritct rspect du vuolme d'heures annuelles. En cas d'affectation snlbeise de l'activité qui diiairemnut le voumle d'heures prévu, due nnotemmat à un sinistre, un cas de fcore mjaerue ou à une bissae ctucjlenrnoote itpronatme des stueovbnnis allouées, une ddmneae d'indemnisatoin au trrie du chômage parteil puora être sollicitée par l'entreprise après coltitnousan et itorafinomn des

représentants du personnel. »

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Au titre VII « Pmreis et indemnités devrseis », l'article VII. 1 est remplacé en totalité par le ttexe sinauvt :

« Acrctie VII. 1
Indemnité de pniaer

Tout salarié diot disposer, ernte 2 périodes de travail, de 1 huere de puase à l'heure du reaps criompse :

? entre 11 h 30 et 14 h 30 puor le déjeuner ;
? entre 18 heeurs et 21 hurees puor le dîner,
ou de 45 mteiuons en cas de journée cutinone (quand la journée cnooitue est imposée au salarié par la deiicortn selon les modalités prévues à l'article V. 3 de la présente convention).

Lorsque, par stuie de nécessité de service, l'employeur dendame au salarié d'effectuer une tâche qui duminie le tpmes de pusae précité, l'employeur srea dnas l'obligation de funnoir un repas. Si l'employeur est dnas l'impossibilité de fnurior ce repas, l'indemnité de peainr srea payée au salarié. Elle est indexée et fmeclinasat assimilée à l'indemnité de déplacement.

Cette indemnité est due en cas de tiraavl après 1 huere du mitan et elle est atsisroe d'une pusae de 30 minutes. Ctete pause est comptée cmome du tpmes de tiavavl effectif.

Le maonntt de l'indemnité de peainr fugire dnas l'annexe Slaraeis de la présente convention. Sa rislaetaoorvin est négociée dnas le cdare de la NAO. »

L'article VII. 2 est mineatnu en l'état.

L'article VII. 3 est remplacé en totalité par le ttexe svuniat :

« Alitcre VII. 3
Vêtements de tavrail et de sécurité
VII. 3. 1. Vêtements de taravil et de sécurité
pour le pneesronl penremant

La dticeiron de cuhaqe établissement s'engage à funiorr au preennosl les tneeus de tviaral appropriées à crietas ftnoicons dnst la ltise srea établie en aroccd aevc les délégués du personnel.

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

La doteriion de chqae établissement srea tuneee de fuoinrr les vêtements de sécurité puor le pnrsoeenl qui a l'obligation de les potrer dnas l'exercice de ses fonctions.

VII. 3. 2. Vêtements de tarvail puor le poennrsel en CDD

La dcitroein n'est pas tuneee de frouinr au poseennrl en CDD des teneus de travail, suaf lorsqu'il s'agit de tenuees dnst le prot est exigé par la direction.

VII. 3. 3. Eeiqmpeunt de ptteorion et de sécurité
pour le poseennrl en CDD

Le poreensnl en CDD a l'obligation de poetr les équipements de porecotitn et de sécurité exigés par la réglementation. La dreioitcn n'est pas tuneee de fionrr ces équipements (gants et chaussures), mias diot aolrs ctuobneirr à l'achat et à l'entretien de ces équipements en vrsnaet aux intéressés une pmrie journalière d'équipement dnst le mtinnoat est fixé lros de la NAO. »

L'article VII. 4 est remplacé en totalité par le ttexe siuvant :

« Aticrle VII. 4
Feux

Les salariés qui, dnas le cadre de luers fonctions, snot amenés à ivntierenr sur le pelaatu puor eeftucfer tuot ou patrie de luer taravil à la vue du public, puenvet être appelés à revêtir une tuene particulière. Si cette tuene est une tneue de trivaal fiounre par l'employeur ou par le pdrtcuoer du selptctae qui a leiu cehz

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 pitiatpraich au jeu " ?
Le montant de ces indemnités sera celui fixé dans la NAO. »
L'article VII. 5 est maintenu en l'état.
L'article VII. 6 est maintenu en l'état.

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Au titre VIII « Déplacements et tournées et voyages », le texte de ce titre est intégralement remplacé par le texte suivant :

« Préambule
Définitions

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

Les différents déplacements sont les suivants :

? le lieu de domicile du salarié vers le lieu de travail habituel, précisé au contrat de travail ;

? déplacement vers un autre lieu de travail depuis le lieu de travail habituel ;

? déplacement vers un autre lieu de travail depuis le lieu de domicile du salarié, qu'il soit dérogatoire ou qu'il s'agisse d'un déplacement de nuit ou d'un grand déplacement ;

? le déplacement est un déplacement hors des sites de l'entreprise, tel que les chantiers de travail interdits au salarié de rencontrer son domicile ou les sites de l'entreprise pour le rapatriement ;

? 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 rejoindre son lieu de domicile du fait de ses conditions de travail.

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

? la distance du lieu de domicile du salarié vers le lieu de travail est supérieure ou égale au kilomètre compté de la destination (trajet aller) de 40 kilomètres ;

? les trajets en commun ne permettent pas de rejoindre le lieu de destination dans un temps inférieur à 1 h 30 (trajet aller et retour).

Toutefois, dans les conditions de travail ou de temps de transport, lorsque le salarié est empêché de rejoindre son domicile en fin de journée pour des raisons de fait, il est considéré comme étant dans la situation de grand déplacement.

La tournée est définie 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 rejoindre son lieu de domicile.

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

Sous réserve de dispositions spécifiques à certaines professions, précisées aux articles XIII à XVII, les présentes dispositions s'appliquent aux différents déplacements.

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

Article VIII. 1

Conditions générales

VIII. 1. 1. Décompte des temps de trajet, temps de travail effectif

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

A. ? Trajet domicile vers le lieu de travail habituel

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

a) Le ou les lieux habituels d'exécution du travail doivent être indiqués dans le contrat de travail. 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.

b) En cas de changement temporaire de lieu d'exécution du contrat de travail, tel que stipulé au contrat, si le temps de trajet dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, cette différence de temps doit être prise en compte de temps de travail correspondant avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire.

B. ? Trajet depuis le lieu de travail habituel vers un autre lieu d'exécution du travail

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

C. ? Trajet entre différents lieux de travail

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

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

Temps d'équivalence :

Les temps de trajet sont comptabilisés, pour chaque trajet :

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

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

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

Exceptions :

Cependant, ne sont pas comptabilisés comme des 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 transports d'urgence d'un lieu de travail à un autre, ne peut être éloigné de plus de 40 kilomètres 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 rentrer du dernier lieu d'exécution du contrat de travail.

Assimilation au domicile :

Dans le cadre d'un grand déplacement, le trajet entre le lieu de travail et l'hébergement et le lieu de travail est assimilé au trajet domicile vers le 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 moisson

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

L'établissement d'un ordre de mission vaut attribution 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 nomme par écrit au salarié un plaignant de déplacement et l'ensemble des coordonnées matérielles y afférentes (point de rendez-vous, moyens de transport...).

VIII. 1. 3. Conditions de travail

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

En cas de besoin, les horaires de travail sont adaptés aux besoins des lieux de déplacement, à l'objet du déplacement et s'ajusteront éventuellement aux impératifs opérationnels de se déplacer au cours du déplacement. Ces arrangements sont décidés après consultation des délégués du personnel.

VIII. 1. 4. Représentants du personnel

Les représentants du personnel sont informés des déplacements en tournée.

Le plan prévisionnel du déplacement en tournée est soumis à l'approbation 1 mois avant le départ, ce plan prend en considération l'ensemble des événements connus à cette date.

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

Dans le cas où aucun délégué du personnel de l'entreprise ne participe au déplacement en tournée, les délégués du personnel sont fondés à désigner un représentant du personnel de la tournée. Sa compétence s'exerce limitée aux problèmes relatifs 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 des frais supplémentaires de nourriture et d'hébergement réellement engagés par les salariés 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 déplacement quand les conditions du présent 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 caractéristiques 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 doivent être démontrées par le salarié par la production des justificatifs des dépenses engagées.

VIII. 2. 2. Montant des indemnités de déplacement

Les montants de l'indemnité de petit déplacement, de l'indemnité de grand déplacement et sa décomposition (pour chacun des 2 postes principaux, la nuit et le petit déjeuner), et leur répartition anuelle sont négociés dans le cadre de la négociation annuelle de branche prévue à l'article X. 1 de la présente convention.

VIII. 2. 3. Nature de l'indemnité de déplacement

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

? si le départ a lieu avant 9 heures et le retour après 20 h 30 l'indemnité est due pour le petit déjeuner, sur production d'un justificatif, dans la limite de l'indemnité forfaitaire, et pour les 2 repas ;

? si le départ a lieu avant 13 heures et le retour après 20 h 30, l'indemnité est due pour les 2 repas ;

? si le départ a lieu après 13 heures et le retour après 20 h 30, l'indemnité est due pour un repas ;

? si le départ a lieu après 13 heures et le retour après 1 heure du matin, l'indemnité est due pour un repas et une chambre ;

cependant selon l'indemnité de repas rattachée due :

? si la destination est le lieu de travail du salarié à son domicile personnel ou à une chambre d'hôtel mise à disposition par celle-ci, conformément aux modalités prévues à l'article VIII. 2. 4 ; un tel retour n'est possible que si le déplacement est dans la limite du seuil conventionnel de 40 kilomètres et que le temps de déplacement n'a pas pour conséquence de réduire le temps de repos quotidien à moins de 11 heures, y compris dans le cas d'une scolarité de stagiaires (CDD) pour le salarié ;

? ou si le retour à son domicile personnel est une conséquence du salarié pour conséquence posée 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 déterminés par l'employeur : chambre individuelle hôtel **NN, minimum, ou équivalent et fourniture d'un repas complet (comportant entrée, plat, dessert, boisson) ;

? versement des frais décaissés au salarié, sur présentation de justificatifs, dans une limite préalablement convenue entre l'employeur et le salarié.

Les tournées effectuées à des époques et / ou dans des régions où les conditions saisonnières ont une forte incidence sur les prix de l'hôtellerie et 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 sont prises pour que le délai de versement ne pénalise pas le salarié. En aucun cas il ne peut être imposé au salarié 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 de la loi de la sécurité sociale.

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

A l'occasion de circonstances précises à caractère exceptionnel, il pourra être décidé la diététisme du déplacement nourri-logé. Cette disposition devra faire l'objet d'un accord préalable entre le salarié et les représentants du personnel lors de l'élaboration du plan 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 effectif du jour du versement.

Elle ne pourra en aucun cas être inférieure aux tarifs ou aux montants en vigueur dans les pays visités.

En l'absence de 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 le salarié et les représentants du personnel.

Article VIII. 3

Autres modalités

VIII. 3. 1. Frais de délivrance de passeports et autres pièces administratives

Les frais de délivrance et de renouvellement de passeport, de visa et de vaccinations obligatoires sont à la charge de l'employeur lorsque ces frais sont occasionnés par une destination 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. Prsrie en carhge des bgaages en déplacement

Dès le départ et penandt tuot le praroucs du déplacement jusqu'au rutoer au pnoit de départ, le traronpst des bgaags des employés est assumé par la direction, snas surcoût.

Dans tuos les cas, la direction, qu'elle ait ou non contracté une ansrucuae spéciale, n'est rblesonpase des bggaees que lorsqu'ils lui ont été confiés, depuis le juor du départ jusqu'au retour.

VIII. 3. 4. Ropes à l'occasion d'un déplacement

Les salariés devnort avior au cours de luer déplacement, au mnimum 9 herues de reops enrte la fin de luer taivral et le départ du lendemain.

VIII. 3. 5. Jours de congés ecpoelninetxs dans le crdae d'un déplacement ou d'une tournée

Avant tuot déplacement ou tournée de puls de 1 mios ne prévoyant pas de ruteor au leiu de dliimcoe du salarié, 1 juor srea accordé aux salariés sur luer pilnnang de taarvil en amnot du déplacement puor lerus préparatifs et le règlement de lures aifreaes personnelles.

Au cas où l'itinéraire d'une tournée en Fnrcæ métropolitaine irqmiiieuplat une aecsbne connitue du salarié de son doilicme supérieure à 1 mios s'il réside en Fnrcæ métropolitaine ou supérieure à 3 mios s'il réside hros de Fcanre métropolitaine, la dietrcoïn osnaeriiragt à ses frais, à la période de relâche la puls flaorvbae (proximité, facilités de communication, etc.), un vgaoye à la vlile de dmiolcie du salarié, s'il en epmxire le souhait, de tllee stroe que les périodes d'absences ctenuinos n'excèdent pas 1 mios s'il réside sur le torireitre métropolitain et de 3 mios s'il réside hros de Frcane métropolitaine.

Le tpems consacré à ce vgoyae n'est pas pirs en cmptoe dnas l'horaire de travail.

Article VIII. 4

Dispositions ratveelis aux vageyos

VIII. 4. 1. Préambule

Est considéré comme vgoaye tuot déplacement d'un mbrmee du posnneerl appelé à rnrdrjeoie un leiu de travail, différent de ses leuix hitlubaes de tviaarl tles que prévus dnas son contrat. Ce déplacement se frea aux firas de son euyepolmr et dnas les cnonoitids prévues aux atlcires suivants.

Le retuor srea assuré dnas les mêmes conditions.

Sauf aocrcd écrit enrte les parties, les meembrs du poenrsnel ne pevneut utleiisr puor se déplacer d'autres menoyis de tprosarnt que cuex chsiois par la direction.

VIII. 4. 2. Contiionds de ttraosnpt coietlclf

A. ? Meods de trnaposrt

a) Vaeygos en tiran

Les vyeogas par voie ferrée s'effectueront :

? de juor en 1re classe. Toutefois, le vgaoye puora s'effectuer en 2e calsse si sa durée n'excède pas 5 hreues ou si auucn taarvil n'est demandé dnas les 12 hreues qui sviuent l'arrivée ;

? de niut en ceotchue de 1re classe.

La doiiretcn asruse la réservation des plaes asseis ou des couchettes.

b) Vgyeoas en avoin

Les vaogyes aériens s'effectueront suvain des modalités déterminées solen le choix de l'employeur.

c) Vaeoygs par ruote

Les vyeaogs en véhicules légers, en véhicules utleaitiris ou par car dnoeivt se friae dnas des vuriteos d'un coornft suffisant.

Au-delà d'un tpems de treajt de 1 h 30, les vaoyges par car dvieont se fiare dnas des véhicules " grand cfroont ?, coatnmport nmemotnat la catitlmsoaiin et des toilettes.

La drotceiin se creahrga de la lciaootn du véhicule s'il n'appartient

pas à l'entreprise.

Les étapes creomtrnoopt un arrêt de 1 hruee minimum, etnre 12 herues et 14 heeurs puor le déjeuner et enrte 19 hruees et 21 herues puor le dîner, asini qu'un arrêt de 20 muteins teouts les 2 heures.

B. ? Repos à l'issue des vogyeas

A l'issue de tuot voyage, un tepms de rpeos minmuim srea ménagé avant la psrie de tiavral égal à (sauf les pltaeaux à raorcnds et bnacleas multiples) :

? 30 muetnis puor les voayges d'une durée inférieure à 2 hreues ;

? 1 herue puor les vageyos d'une durée cirpomse enrte 2 et 4 hueers ;

? 2 hueres puor les vyoeags d'une durée csopmrie etnre 4 hreues et 6 hreues ;

? 4 heuers puor les voeygas d'une durée supérieure à 6 hreues (sauf puor les otrcserhes à nomenclature).

Pour tuot vagoie de niut (soit entre heure et 6 heures) d'une durée inférieure à 6 heures, le tpems de rpeos est au mnimum de 6 heures.

Le tepms de vogyae pirs en ctpmoe puor cueclalr le tepms de roeps est déterminé par les hiarreos de départ et d'arrivée indiqués sur la fuellie de route, solen les inaotiicnds des transporteurs, indépendamment des cnooidtois ecviffetes du voyage.

Le tpems de repos ne porura être cfndonou aevc les tpems de tnerarfst (de l'aéroport, de la gare... à l'hôtel, au leiu de représentation...).

Ces dssooptsniiis sur le tpems de repos à l'issue d'un vgyaoye s'appliquent suos réserve des particularités de ctenrais métiers et de ceiaetnrs activités, qui fnot l'objet de dpiosnistios isniertcs aux tirtes XIII et stunvais ou d'accords d'entreprise.

VIII. 4. 3. Uiiioitsatln du véhicule ponsnerel du salarié

b) A l'initiative du salarié

Les peernosns autorisées par la dciroeitn à utiliser, pandent tuot ou pairte d'un déplacement, un véhicule psnoeernl doevnrt jtfesiiur que ce véhicule est cuvroet par une ancruissae adéquate (affaires, teris transportés, etc.). Eells gianntaortt l'employeur cronte tuot ruroecs éventuel.

c) A l'initiative de l'employeur

Dans le cas où la deitciorn daeinermdat à un mbemre du posernnl (qui ne puet être crinntaot à l'accepter) d'utiliser son véhicule pnneosrel pndanet tuot ou prtiae d'un déplacement, les fais supplémentaires éventuels d'assurances (tous risques, affaires, teris transportés, etc.) snreeiat à la chrage de la direction. Si l'assurance camriotopt une franchise, celle-ci siraet psire en chgrae par la drticeion puor le preeimr sinistre.

Les frias d'utilisation du véhicule sreenait d'autre prat remboursés sur la bsaie de l'indemnité kilométrique admsie par l'administration des feanincs (qui crovue nemmatnot l'assurance obligatoire, l'amortissement du véhicule et ses frias d'entretien).

Afin d'éviter tuote contestation, l'accord ivternenu entre les ptireas srea consigné par écrit.

VIII. 4. 4. Tmpes de troprnast

et aurtes tmpes qondtiuiies et hbieadmaerdos

Le cmuul des tpems de transport, comptabilisés en temps d'équivalence conformément aux dssoosniitis de l'article VIII. 1. 1, et des arteus temps comptabilisés dnas la journée ne prroua ptreor la durée qtiioenunde (temps de tairavl eteciff + temps d'équivalence) au-delà de 10 heures, ou 12 heeurs dnas les cas prévus par la cntevooinn collective, et l'amplitude journalière au-delà de 13 heures.

Le cuuml des temps de transport, comptabilisés en temps d'équivalence conformément aux doiontiissps de l'article VIII. 1. 1, et des aetrus temps comptabilisés dnas la samenie ne porra déclencher le fechnrisanesmt des slieus de majootiarn puor hruees supplémentaires.

VIII. 4. 5. Réglementation sur les tsoptrnars reouitrs

La réglementation en vegiuur sur les troapntrss rtruioes

s'applique de plein droit aux collaborateurs engagés pour cette tâche, à titre exceptionnel ou dans le cadre d'une convention collective d'emploi.

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

? conduite quotidienne : 4 heures au maximum sans interruption, suivies 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 quotidienne et dont la somme ne doit pas dépasser également au moins 30 minutes par période de 4 heures de conduite) ;

? conduite journalière : 8 heures au maximum ;

? conduite par semaine : 48 heures de conduite au maximum et 90 heures au maximum par période de 2 semaines.

VIII. 4. 6. Utilisation d'un véhicule par un salarié titulaire d'un permis de conduire

L'indemnité kilométrique de conduite est due, dans le cas où un employé est chargé de conduire un véhicule appartenant à l'entreprise ou du matériel alors que cette tâche n'est pas expressément prévue à son contrat. Le montant de cette indemnité de conduite est fixé lors de la négociation annuelle de branche prévue à l'article X. 1 de la présente convention, en fonction de la catégorie du véhicule (VL, VU, PL ou TEC).

Le temps maximum de conduite serait, en ce qui le concerne, ramené à 3 heures. Le second conducteur ou le passager (véhicule de poids de 3, 5 tonnes) doit être prévu à partir de 300 kilomètres. Les heures de conduite sont des heures de travail pour les conducteurs.

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

VIII. 4. 7. Réception des horaires lors des voyages

L'employé devra se rendre 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 devra pourvoir à son déplacement à ses frais. La direction se réserve le droit d'obtenir immédiatement réparation pour le préjudice causé dans l'hypothèse où une représentation serait annulée par suite de son absence. »

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Au titre IX « Congés », l'article IX. 1 est remplacé en totalité par le texte suivant :

« Article IX. 1 Congés payés

Le personnel ayant 1 an de présence a droit à un congé annuel minimum de 5 semaines. La durée des congés payés est exprimée en jours ouvrés, soit 25 jours ouvrés pour l'année (ou 30 jours ouvrables).

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

Le calcul de l'indemnité de congé payé est égal à 1 / 10 de la rémunération totale perçue par le salarié au cours de la période de référence, sans toutefois être inférieur à la rémunération que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant sa période de congés.

Délai de prévenance

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

La période de congé peut être 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) dont obligatoirement être

accordée pendant la période du 1er mai au 31 octobre.

Toutefois, la durée des congés peut être prise en une seule fois et ne peut excéder 20 jours ouvrés (ou 24 jours ouvrables).

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

En conséquence, afin de faciliter la vie familiale des salariés, les 5 jours ouvrés restants (ou 6 jours ouvrables) ? soit la 5e semaine ? sont pris pendant la période du 1er novembre au 31 mai et pour les salariés qui en font la demande pendant une période de congés sociaux (Noël, février, Pâques).

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

L'article IX. 2 est remplacé en totalité par le texte suivant :

« Article IX. 2 Jours fériés, chômés, payés

Les jours fériés sont énumérés à l'article L. 3133-1 du code du travail.

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

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

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

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

L'article IX. 3 est remplacé en totalité par le texte suivant :

« Article IX. 3 Congés exceptionnels IX. 3. 1. Congés de longue durée

Ces congés exceptionnels s'expriment en jours ouvrés :

? mariage ou décès du salarié : 5 jours à partir du moment de l'événement ; ce congé ne pourra être déplacé, sauf accord avec la direction ;

? congé paternité de 11 jours consécutifs à partir de la naissance de l'enfant ou de l'adoption ;

? naissance ou décès d'un enfant : 1 jour ;

? décès du conjoint ou du concubin : 5 jours ;

? décès d'un ascendant ou d'un descendant au 1er degré : 3 jours ;

? naissance ou décès d'un enfant : 3 jours ;

? décès d'un enfant de moins de 10 ans : 4 jours par an, par salarié, quel que soit le nombre d'enfants, sous réserve d'apporter la preuve de la maladie à l'employeur, neamment par certificat médical ;

? décès du frère ou de la sœur : 1 jour ;

? décès du beau-père ou de la belle-mère : 1 jour.

Ces jours de congé sont rémunérés comme temps de travail.

IX. 3. 2. Congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale prévu à l'article L. 3142-16 du code du travail permet à tout salarié, dont un ascendant, descendant ou une personne proche de son domicile souffrant d'une pathologie grave en jeu de pronostic vital, de bénéficier d'un congé de solidarité familiale.

Aucune condition d'ancienneté n'est requise.

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

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

Pendant les 2 premières semaines du congé de solidarité familiale, le salaire intégral sera maintenu.

IX. 3. 3. Congé de solidarité ieiltorntnaae

Le salarié anyat une ancienneté de 12 mios puet dmendear un congé de solidarité iaonniatentlire dnas les citndinoos prévues par l'article L. 3142-32 du cdoe du travail. La durée de ce congé est de 6 mois, ce qui entraîne la sossineupn de son cntorat de trvaail pannedt cttee durée. Un ruefs puet être opposé par l'employeur si le départ du salarié est préjudiciable à la bnone mhrcae de l'entreprise.

Ce congé ne puet friae l'objet de puls de 2 refus motivés, espacés d'au moins 6 mois, et notifiés au salarié. La troisième ddaenme de congé de solidarité itternoaaninle est accordée de pelin droit. » L'article IX. 4 est mienntau en l'état. L'article IX. 5 est mtnienau en l'état.

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Au tirtre X « Rémunération du triaval », la totalité du tirtre X est remplacé par le texte snauvit :

« Atcirle X. 1
Salaire de bsae

Le srialae de bsae est déterminé puor 151, 40 hreues de taarvil mensuel, siot en menonye 35 heuers hebdomadaires.

Figurent dnas la présente coionvnten :

1. La définition des postes, elmipos ou fonctions, et luer csfticisiloaan ;

2. L'échelle des sieaalrs planchers.

La rtioleairaosvn des slaiaers distribués et ateres rémunérations, de même que l'échelle des sreaails planchers, s'effectue dnas le carde de la négociation anlenule de branche, conformément aux disisnopitos de l'article L. 2241-1 du cdoe du travail.

Article X. 2

Garantie de pogrrsoiesn des sairlaes réels

Sont considérés comme sraaiels réels tuos saiarels muslenes tles que définis à l'article X. 1 de la présente convention, qui se stnuiet au-dessus des mniima clnntoenevnios de la branche.

Cette porrosegisn de 1, 5 % se cumlue aevc les raianrivoseltos résultant :

a) De la négociation anluneee des salaiers visés à l'article X. 1 de la cenoitonvn cclivoetle des ertsnpieers aiutitrqses et curlelutels ;
b) De totue négociation ceolvlicte d'entreprise prévoyant une rsoivtiroaelan générale des salaires.

Cette perosoisrgn ne se cumule pas aevc :

? les reialaortvoniss idlilvendueis obeunets par le salarié dnas son epmloi dnas l'entreprise ;

? les rentsaaioivlors de tuot acordr clioecltf d'entreprise anyat prévu une pisoogsern des silaaers en fonicton de l'ancienneté du salarié dnas l'emploi.

Concrètement, lros du troisième anrisarvneie de présence du salarié dnas l'entreprise, on vérifie que le saarlle burt de l'intéressé a bénéficié d'une prsgroisoen iuinivddelle au mnios égale à 1, 5 % par rpoarpt à son sraiale initial.

Les années suivantes, à la dtae avsnenaririe de son entrée dnas l'entreprise, une vérification de même nrutae est opérée puor s'assurer que le sailrae burt de l'intéressé a etieneffmvet bénéficié d'une prsoersioign iidvlniudele d'au minos 1, 5 % par raorppt au slairae qu'il pvicceart 36 mios aparavant.

Les périodes de ssposineun du carntot de tvriaal ne snot pas décomptées des 36 mios suaf lorsqu'elles résultent de congés puor cnaconvene personnelle.

Article X. 3

Rémunération des elmiops fingraut dnas la filière aiiqtutrse

A cahuqe epmoli copsenrord un saarlre burt minimum, au-dessous dquuel auucn salarié ne puet être rémunéré.

Le mtntnaot de ces seilraas minmia frugie à l'annexe Saerlais de la convention. La rilvooisearan de ces slraeias est négociée cqhuae année lros de la NAO.

X. 3. 1. Rémunération des artetsis damiqeuntars

A. ? Arsttie diaumqtare engagé en CDI
ou en CDD d'une durée de 4 mios et puls

Il perçoit une rémunération mueneslle burte d'un mtanont au mions égal à cllee fixée lros de la NAO. Ctete rémunération ceposrrond à un tpems de tavrrial meyon de 35 hueres par semaine.

Pendant les représentations, cttee rémunération s'entend puor un mmauixm de 30 représentations puor une période de 30 juro de dtae à dtae ; tuote représentation supplémentaire diot être rémunérée en sus, au prorata. Le monnatt du slriaae de ctete représentation ou de la journée supplémentaire s'obtient en dvisinat le slraiae mseenul par 21.

B. ? Asrttie dqairaumte engagé en CDD
d'une durée inférieure à 4 mios

Il perçoit une rémunération meeuslnle btrue d'un manotnt au mions égal à cllee fixée lros de la NAO. Ctete rémunération cspnoerrod à un tpems de travial moeyn de 35 herues par semaine.

Lors de la création d'une ouvere dqmiaature de durée nlmroe (cf. art. XIII. 2. 2. b), siot 5 snemaeis minimum, la rémunération perçue par l'artiste srea au miuimim de 5 seinmaes sur la bsae du mumniim mueensl conventionnel.

En cas de fratimecenonnt de la période de création :

? la rémunération tltoae perçue par l'artiste (celle résultant de l'addition de la rémunération de tuos les crntatos signés simultanément) ne puet être inférieure à cllee fixée par la NAO.

? la rémunération de cauhqe fraicton srea poronitnolerlpe (pro rtaa temporis) à la rémunération nullneese majorée de référence en cas de frieocmntnaent fixée dnas l'annexe Salaires, et révisée lros de la NAO.

C. ? Astirtre dtumaqaire engagé en CDD
de mnios de 1 mios

Lorsqu'une journée est consacrée à des répétitions (selon les modalités prévues à l'article XIII. 2. 3), la rémunération est assurée par service, tuot sreivce commencé étant dû. Le mntaont de ctete rémunération furige dnas l'annexe Salaires.

Lorsqu'une journée est consacrée à des représentations (et cromotpe éventuellement un tpems de répétition dnas les lmtieis fixées à l'art. II. 2. 4), la rémunération est assurée au ccheat forfaitaire.

Le mnotant du cahcet burt est différent soeln que le mios cilardaene corpmote le veneresmt de 1 ou 2 cehtacs ou puls de 2 ctceahs :

? loqsrue le mios cnardailee cpormtoe 1 ou 2 cachets, le manotnt de chuqae ceahct diot être au mimumm ceuli fixé à l'annexe Sairales et révisé lros de la NAO ;

? lusrqoe le mios caaednirle ctopomre puls de 2 cachets, le maotnt de chuacn d'entre eux diot être au miuimim cleui fixé à l'annexe Siaearls et révisé lros de la NAO.

X. 3. 2. Rémunération des attirses chorégraphiques

A. ? Atrstie chorégraphique engagé en CDI
ou en CDD d'une durée de 4 mios et puls

Il perçoit une rémunération muelslnee btrue d'un manntot au mions égal à cllee fixée lros de la NAO. Ctete rémunération copenrrsod à un tpems de tairavl meoyen de 35 heuers par semaine.

Pendant les représentations, ctete rémunération s'entend puor un muamixm de 30 représentations puor une période de 30 juro de dtae à dtae ; tuote représentation supplémentaire diot être rémunérée en sus, au prorata. Le mntaont du saarlre de ctete représentation ou de la journée supplémentaire s'obtient en dniiasvt le saarlle munseel par 21.

B. ? Astirtre chorégraphique engagé en CDD
d'une durée inférieure à 4 mios et supérieure à 1 mios

Il perçoit une rémunération mnsuleele btrue d'un mnntoat au

mnois égal à celle fixée lors de la NAO. Cette rémunération ceronropsd à un tpems de trvaail meoyn de 35 hereus par semaine.

En cas de fnrcnmeteinoat de la période de création :
? la rémunération taltoe perçue par l'artiste (celle résultant de l'addition de la rémunération de tuos les cnotarts signés simultanément) ne puet être inférieure à cele fixée par la NAO ;
? la rémunération de chauqe fiatorcn srea polnrileooprnte (pro rtaa temporis) à la rémunération mulsenele majorée de référence en cas de frntieoacmnt fixée dnas l'annexe Salaires, et révisée lors de la NAO.

C. ? Arittse chorégraphique engagé en CDD de mnois de 1 mios

Pour les répétitions : la rémunération manlmiie journalière puor 4 heerus de tarvial furgie dnas l'annexe Salaires, et est revalorisée lors de la NAO. La rémunération de cquahe hruee effectuée en sus des 4 herues ci-avant est indivisible. Son matnont fuigre dnas l'annexe Salaires, et est revalorisé lors de la NAO.

Pour les représentations : lorsqu'une journée est consacrée à des représentations la rémunération est assurée au ccaecht forraitaife ; cahuqe ceahct aasnurst la rémunération d'une représentation.

Le cheact faitfraisroe permet d'assurer, dnas un même lieu, la rémunération de :

? 2 représentations d'un même scctaplee dnot la durée uirtaine est inférieure à 45 minutes, dnas la msreue où ces 2 représentations ne snot pas espacées de puls de 4 heuers ;

? 3 représentations d'un même scpatlece dnot la durée uritaine est inférieure à 15 minutes, dnas la mrusee où le tpmes enrte la première et la dernière représentation n'excède pas 4 heures.

Le mnaontt du ccaecht burt est différent sleon que le mios caaeirndle cprtomoe le vreneesmt de 1 ou 2 ccatches ou puls de 2 chetcas :

? lsruqoe le mios caaierlnde cortmope 1 ou 2 cachets, le mnatnot de cauhe ceahct diot être au mumiim ceuli fixé à l'annexe Salaires et révisé lors de la NAO ;

? lsuoqre le mios cliraeadne cmptroe puls de 2 cachets, le mtaonnt de chcuon d'entre eux diot être au mmiim ceuli fixé à l'annexe et révisé lors de la NAO.

X. 3. 3. Rémunération des airtsts mnciueiss

La rémunération des aetisrts musiciens, s'ils ne snot pas mensualisés, dnone leiu au vreenemst d'un chacet puor cahuqe sreicve de répétition, de représentation ou d'enregistrement.

Dans le présent altrcie diot être au mmiim ceuli fixé à l'annexe Salaires et les répétiteurs qui ne rtneernt pas dnas la catégorie des chturenas lyriques, oejbt de l'article X. 3. 4.

A. ? Asetitrs mucinesis anppertanat aux enlbmsees mscuiuax à ntucmenolare

Rémunération mensualisée :

Les atretsis musiciens, qu'ils seiont titeriaux de CDI ou de CDD d'une durée supérieure à 1 mois, perçoivent une rémunération melnlusee brtrue d'un mnotat au mnois égal à ceuli fniagrut à l'annexe Slarieas de la convention, mtnoant revalorisé lors de la NAO (en dgtsunainit les catégories saevtunis : tuttiste, soliste, chef de pupitre).

Cette rémunération ceorrposnd à un tpems de tarvial moeyn dnot la durée est fixée au tirte XV " Donoiispsits spécifiques à l'emploi des atetriss mncusiies ?.

Rémunération au ccaecht

Les artitstes msciuiines tlauiiretis de CDD d'une durée inférieure à 1 mios snot rémunérés au ccaecht puor les répétitions et les représentations, cquahe ccheat de bsae ivbndiisie cprneorod à 3 heures, les hurees en sus étant payées pro rtaa temporis.

Le mnonatt munimim du checat fuigre à l'annexe Saaielrs de la convention, mnanott revalorisé lors de la NAO.

Cas ptriauelcr des atstires mnciuseis engagés en CDD

dans les fforimaons orrsclaehts emalynopt des mciisenus en CDI

Durant une période de 12 mios après l'extension de la cnnvioeotn collective, et dnas l'attente de la msie en ourvee des négociations du 2e cycle, les msiniuecs engagés en CDD dnas les fnrmoitoas à ncnootlrmuee enopmlyat des micsneius en CDI snot rémunérés sleon les ardoocs d'entreprise et / ou les uageses cnntaosts de l'entreprise.

B. ? Atreists muisneics embauchés au sien d'ensembles musicaux snas nornuceplate Rémunération mensualisée

Les airtstes musiciens, qu'ils siont trilituaes de CDI ou de CDD d'une durée supérieure à 1 mois, ou de CDDU d'une durée supérieure à 1 mois, perçoivent une rémunération mlseelune brtrue d'un monnatt au mios égal à ceuli fniguart à l'annexe Slreias de la convention, mnaott revalorisé lors de la NAO.

Rémunération au ccaecht puor les répétitions

La journée cmtoproe 2 services, siot 6 hurees de travail, les heerus effectuées en sus snot payées pro rtaa temporis.

Le mannott miiuumm du caehct crodpsarnnoet aux seceirvs ci-dessus est au mios égal à ceuli funigart à l'annexe Sliearas de la convention, montnat revalorisé lors de la NAO.

Dans le cas où la journée ne crmtpoee qu'un suel service, l'artiste perçoit un chcaet dnot le mnaott miiuumm coroserpnd à la gnatraie journalière en cas de seicvre toltaneemt isolé fgnaruit à l'annexe Slreias de la convention, maonntt revalorisé lors de la NAO.

Rémunération au caehct puor les représentations

Les rémunérations milniaems foieaatfrs au cheact (incluant le roacrd ou la balance) des représentations fgnriet dnas l'annexe Seiaras de la ctoeionnvn et snot revalorisées lors de la NAO.

Le motannt miiuumm du ccheat fiaaatorfre jiruoaenlr virae en ftonicon des cotndioins dnas lleeequlss snot données les représentations. Le mtnaont fnraugit à l'annexe Saiaelrs dnitgsuie les cas svtanuis :

? représentation " cas général ? , c'est-à-dire ne répondant pas à l'exception ci-après ;

? représentation donnée dnas le cdrae de représentations metlpulis dnot le nrboime est au mmiim de 7 par période de 15 jours.

Rémunération au chaect d'une journée ceranpnomt une répétition et une représentation

La journée ctormope un seivrc de répétition d'un mmiuaxm de 3 heuers et une représentation de durée normale. Le motnant mmiim de la rémunération crproeanosndt aux scerevis ci-dessus est au monis égal à ceuli fungirat à l'annexe Salaries de la convention, manotnt revalorisé lors de la NAO.

La rémunération de cttee journée dnone leiu au vmeernset du sailare suos la frmoe de 2 cachets.

C. ? Atirests musinices aaanrnppept au seteucr des musqieus alcuelets Rémunération mensualisée

Les asittres musiciens, qu'ils siont tietliuras de CDI ou de CDD d'une durée supérieure à 1 mois, ou de CDDU d'une durée supérieure à 1 mois, perçoivent une rémunération menllseue brtrue d'un mannott au monis égal à ceuli fargunit à l'annexe Slraieas de la convention, mtnaont revalorisé lors de la NAO.

Rémunération au chcaet puor les répétitions

La journée comprise 2 services, soit 6 heures de travail, les heures effectuées en sus sont payées pro rata temporis.

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

La rémunération de cette journée d'œuvre est leu 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 gantrite journalière en cas de service isolé figurant à l'annexe Salariaires de la convention, montant revalorisé lors de la NAO.

Rémunération au cachet pour les représentations

Les rémunérations minimales forfaitaires au cachet (incluant le rachat ou la balance) des représentations figurent dans l'annexe Salariaires 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 figure à l'annexe Salariaires d'usage 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 entière d'un groupe ou artiste dont la prestation est présentée au début de la représentation de l'artiste principal, et lorsque la durée totale de cette prestation n'excède pas 45 minutes. La première partie peut être composée par plusieurs groupes ou artistes différents. Dans ce cas, la durée totale de la prestation des premières parties peut être portée au maximum à 90 minutes. L'application du salaire minimum spécifique première partie doit être indiquée en clair dans le contrat d'engagement) ;

? participation à un " plateau découvertes ? (est appelé " plateau découvertes ? une succession de présentations d'artistes et de groupes) correspond aux caractéristiques suivantes :

? unicité de temps et de lieu : même soirée et même scène ;

? durée maximale de la prestation de chaque artiste limitée à 45 minutes. L'application du salaire minimum spécifique " plateau découvertes ? doit être indiquée en clair dans le contrat d'engagement.

D. ? Artistes musiciens engagés par des entreprises non concernées par les articles X. 2. 3.A, B, C

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

Les artistes mini-ess 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 forfaitaire dans l'annexe Salariaires (tableau " Artistes enpiers ?) 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, est leu au versement d'un cachet pour chaque service de répétition, de représentation ou d'enregistrement.

X. 3. 4. 1. Artistes de chant

A. ? Rémunération mensualisée

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

B. ? Rémunération au cachet

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

Rémunération au cachet pour les répétitions

La journée comprise 2 services, soit 6 heures de travail, les heures effectuées en sus sont payées pro rata temporis.

Le montant minimum du cachet correspond aux services ci-dessus est au moins égal à celui figurant à l'annexe Salariaires 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 gantrite journalière en cas de service isolé figurant à l'annexe Salariaires de la convention, montant revalorisé lors de la NAO.

Rémunération au cachet pour les représentations

Les rémunérations minimales forfaitaires au cachet (incluant le rachat ou la balance) des représentations figurent dans l'annexe Salariaires 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 figure à l'annexe Salariaires d'usage 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 d'œuvre en participation une répétition et une représentation

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

La rémunération de cette journée d'œuvre est leu au versement du salaire sous la forme de 2 cachets.

X. 3. 4. 2. Artistes lyriques

A. ? Rémunération mensualisée

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

B. ? Rémunération au cachet

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

Rémunération au cachet pour les répétitions

La journée comprise 2 services, soit 6 heures de travail, les heures effectuées en sus sont payées pro rata temporis.

Le montant minimum du cachet correspond aux services ci-dessus est au moins égal à celui figurant à l'annexe Salariaires 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 gantrite journalière en cas de service isolé figurant à l'annexe Salariaires de la convention, montant revalorisé lors de la NAO.

Rémunération au cachet pour les représentations

Les rémunérations mentionnées ci-dessus (incluant le rattachement ou la balance) des représentations figurant dans l'annexe S.1 de la convention de la coentreprise et sont révalorisées lors de la NAO.

Le montant mensuel du cachet forfaitaire journalier varie en fonction des conditions dans lesquelles sont données les représentations. Le montant figurant à l'annexe S.1 de la convention 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 maximum de 7 par semaine.

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

La journée comprend un service de répétition d'un maximum de 3 heures et une représentation de durée normale. Le montant minimum de la rémunération correspond aux services ci-dessus est au moins égal à celui figurant à l'annexe S.1 de la convention, révalorisé lors de la NAO.

La rémunération de cette journée est due au versement du salaire sous la forme de 2 cachets.

Article X. 4

Rémunération des employés artistes (figurant dans les filières administration-production, communication-relations publiques-action culturelle, technique)

X. 4. 1. Carrière

Pour chaque employé est prévue une évolution en 12 échelons, numérotés de 1 à 12.

A chaque échelon correspond un salaire minimum, fixé pour 151,40 heures de travail mensuel.

La progression du salaire minimum correspond 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.

X. 4. 2. Progression de carrière dans l'entreprise

Jusqu'à l'échelon 7, une progression à l'ancienneté se fera au minimum d'un échelon tous les 2 ans, et ce tant que l'échelon 7 n'a pas été atteint.

Au-delà, la progression dans les échelons s'effectue au choix de l'employeur, sur la base d'un entretien préalable individuel avec le salarié, qui aura lieu au maximum tous les 2 ans et prendra en compte les critères suivants : l'autonomie, l'initiative, la responsabilité, la formation et l'expérience professionnelle.

X. 4. 3. Rémunération minimum

Les salaires bruts minimaux au-dessous desquels les salariés ne

peuvent être rémunérés figurent à l'annexe S.1 de la convention. La réévaluation de ces salaires est négociée chaque année lors de la NAO.

X. 4. 4. Forfait

Les fonctions, prérogatives et responsabilités des cadres ne peuvent pas d'établir leurs hiérarchies avec précision, la fixation de la rémunération au forfait doit être maintenue, sous réserve de l'application des articles L. 3121-38, L. 3121-39, L. 3121-40 et L. 3121-41 du code du travail.

En ce qui concerne les techniciens-agents de maîtrise, dont les horaires de travail ne peuvent être établis avec précision, sous réserve de l'application des articles cités à l'alinéa précédent, les représentants d'employeurs et les organisations syndicales représentatives sur le plan national admettent que la fixation de la rémunération au forfait doit tendre à disparaître.

Pour les cadres et techniciens-agents de maîtrise dont les horaires de travail ne peuvent pas être fixés avec précision, 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 normale de travail 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 dotations légales, les avantages non conventionnels ou résultant de la pratique dans l'entreprise sont, pour les salariés à temps partiel, répartis de façon équivalente sur la durée contractuelle du travail.

En cas de réduction de l'horaire contractuel à temps partiel dans les conditions prévues à l'article VI de la présente convention, la proportion du minimum du salaire de base équivalant à 169 heures se traduit par une augmentation proportionnelle du salaire 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 la prime 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 perte du contrat de travail.

En cas de maladie, tout salarié bénéficie de la garantie et du maintien de son salaire brut, sous réserve qu'il ait effectué en temps utile auprès de la caisse de sécurité sociale les formalités qui lui incombent, sur les bases suivantes :

? à partir de 6 mois et jusqu'à 1 an d'ancienneté : 1 mois à 100 % et 1 mois à 75 % ;

? au-delà de 1 an d'ancienneté : 3 mois à 100 % et 3 mois à 75 %.

Il appartient à l'employeur qui verse le salaire dans son intégralité d'en arbitrer le montant auprès de la caisse de sécurité sociale et de l'organisme de prévoyance complémentaire.

Lors de chaque arrêt de travail, il est tenu compte des indemnités déjà perçues par le salarié durant les 12 mois précédant la période de paie concernée. Si plusieurs absences pour maladie ont été indemnisées au cours de ces 12 mois, ces indemnités viennent en déduction des obligations pécuniaires sur l'employeur en vertu de l'alinéa précédent.

La suspension du contrat de travail pour maladie inférieure ou égale à 1 mois n'affecte pas l'acquisition de droits à congés payés.

X. 4. 7. Accident du travail

Au cas où l'indisponibilité du salarié est due à un accident de 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 fins d'incapaciter l'employeur. A l'expiration de l'arrêt de travail, le salarié est réintégré dans l'entreprise dans le même emploi. En cas d'incapacité médicalement constatée, entraînant l'incapacité permanente du salarié à répondre aux obligations de son contrat de travail, l'employeur et les représentants du personnel évaluent les possibilités de réaffectation dans l'entreprise ou à défaut le congé qu'ils pourront accorder au salarié pour son réajustement à l'extérieur.

X. 4. 8. Régime des heures supplémentaires dans le cadre de l'annualisation du temps de travail

Au-delà des 1 575 heures par an, dans le cadre du régime des 130 heures supplémentaires, les 80 premières heures supplémentaires sont payées, majorées de 25 % et les 50 heures suivantes de 50 %.

X. 4. 9. Mécanisme de rémunération des heures de nuit

A défaut d'accord collectif d'entreprise plus favorable, les heures effectuées de nuit :
? au sein des établissements d'été en plein air, entre 2 heures et 7 heures du matin donnent lieu à une majoration de 15 %. Le paiement intervient sur le bulletin de paie de la période concernée ;
? dans tous les autres cas entre 1 heure et 6 heures du matin donnent lieu à une majoration de 15 %. Le paiement intervient sur le bulletin de paie de la période concernée.
Dans le cadre de l'aménagement du temps de travail, ces heures majorées s'imputent en tant qu'heures supplémentaires sur le congé annuel des 1 575 heures de travail. »

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

TITRE XI NOMENCLATURE ET DÉFINITION DES EMPLOIS

Le titre XI est remplacé en totalité par le texte suivant :

« Titre XI. 1 Préambule

Ce titre définit une nomenclature des emplois et de leurs définitions qui peuvent exister dans les établissements professionnels et culturels.

Elle définit, à chaque établissement, à chaque stade de son évolution, d'établir son organisation propre, en fonction de sa configuration, de son volume d'activités et de ses options particulières.

Si un emploi vient à être créé dans une entreprise, pour ses besoins spécifiques, il s'inscrit dans le cadre 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 normal de sa fonction et ne doivent pas être interprétées limitativement.

Il y a lieu de préciser si une interprétation trop large anéantit des 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 un changement d'emploi, c'est-à-dire lorsque le même salarié est conduit par le fait des circonstances de l'entreprise ? à exercer, d'une manière permanente, des activités qui relèvent de fonctions différentes, la qualification qui doit être retenue est celle qui se situe au niveau hiérarchique le plus élevé.

Il en est de même lorsque à l'occasion d'un déplacement ou d'une tournée un salarié est amené à exercer une fonction supérieure à celle qu'il exerce habituellement.

A chaque emploi défini dans la nomenclature, peut être adjoint un " poste ? qui assure tout ou partie des fonctions 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 est destinée aux emplois (concepteur, opérateur, technicien...) qui ne doivent pas être utilisés en tant que simples moyens libellés d'emploi.

Les différends qui pourraient survenir à l'occasion de l'application de ces définitions sont réglés entre la direction et les représentants du personnel. Si aucun accord n'était possible, la commission d'interprétation et de consultation serait saisie.

Article XI. 2

Emplois agricoles

XI. 2. 1. Nomenclature des emplois agricoles

La filière des emplois agricoles comprend les disciplines et formes suivantes :

- ? théâtre ;
- ? danse ;
- ? musique ;
- ? cirque ;
- ? arts de la rue.

La filière agricole comprend 3 groupes :

- Groupe A : direction artistique ;
 - Groupe B : encadrement de l'interprétation chorégraphique et / ou artistique de la direction artistique ;
 - Groupe C : interprétation et / ou assistance de l'encadrement.
- Seuls les 2 premiers groupes de la filière agricole relèvent de la catégorie " cadre ? .

La nomenclature ci-dessous comprend les appellations notées d'emploi, ainsi qu'une définition indicative de ces emplois.

XI. 2. 2. Nomenclature des emplois agricoles

Groupe A : Direction artistique

Le directeur artistique définit et met en œuvre le projet artistique de l'entreprise.

Groupe B : Encadrement de l'interprétation chorégraphique et / ou artistique de la direction artistique

Le metteur en scène, en piste, en espace :
Est un artiste qui met en œuvre en un langage scénique une œuvre de l'esprit. Il prépare, dirige et coordonne, directement ou indirectement, le travail de l'équipe qui contribue à l'élaboration et à la présentation d'un spectacle.

Le chorégraphe :

Est un artiste qui met en œuvre en un langage chorégraphique une œuvre de l'esprit. Il prépare, dirige et coordonne, directement ou indirectement, le travail de l'équipe qui contribue à l'élaboration et à la présentation d'un spectacle.

Le directeur musical, ou le directeur chef invité :

Illustre la programmation d'une saison musicale dans le cadre d'un projet défini en amont par la direction. Il assure la programmation d'œuvres, de thématiques et de séries qui constituent une saison. Il a la responsabilité de valoir à la qualité artistique de l'ensemble musical.

Le directeur :

Est le responsable de la mise en œuvre de la chorégraphie. Il rassemble la documentation nécessaire sur l'œuvre, l'auteur, les problèmes abordés, les temps et lieux décrits. Il participe à l'analyse des thèmes, des personnages, de la structure dramatique, etc. Il peut être chargé de la rédaction des programmes de presse, etc. En tout cas, il les prépare et les contrôle. Il peut également être un acteur du répertoire et un acteur littéraire et dramatique.

Le chef d'orchestre, ou le chef de chœur :

Dirige l'interprétation chorégraphique des artistes au sein d'un orchestre ou d'un ensemble.

Le maître de ballet :

Responsable des répétitions chorégraphiques et, en représentation, du respect de l'intégrité stylistique dans son ensemble de l'œuvre de l'auteur.

Chef de chant :

Sous l'autorité du directeur musical il est responsable de l'accompagnement des auditions, des répétitions musicales ou scéniques, des cotisations et des représentations des artistes-interprètes.

Lors des répétitions musicales ou scéniques, assure les notes et notations musicales aux solistes, les répétitions individuelles qui peuvent être nécessaires, ainsi que le suivi en salle et les notes pour le chef d'orchestre.

Groupe C : Interprétation et / ou assistance de l'encadrement

Le clesnleoir mcuiasl et / ou chorégraphique et cllenseior en praioammrtogn :

Il est le cbeotrlaaulor du duerciter mcusail et / ou chorégraphique et le colelsnie dnas ses cohix de promtmriaogan artistique. En fncoion d'une Ingie asitritque établie, il est chargé de compléter les proermgmas et les thématiques qui snot pmaillerenett développés par le ditecruer musacil et / ou chorégraphique. Il puet être chargé de la rhhccreee de solistes, d'artistes liqyues et de chefs d'orchestre puor etuisne csielloenr le dceetirur miaucsl et / ou chorégraphique dnas ses cohix d'interprètes.

Répétiteur muicasl :

Artiste micsieun aoamnangpct les auitodns et les répétitions des artistes-interprètes.

Répétiteur chorégraphique :

Artiste chorégraphique aamcaonpncgt les répétitions des danseurs, et les anduittos du recrutement.

Artiste-interprète :

Il interprète, c'est-à-dire représente, chante, récite, déclame, joue, danse ou exécute danevt un pibulc (ou dnas le crade d'un psuscores de rhrhceee artistique) une orveue artistique, littéraire, musicale, chorégraphique, de variétés, de cirque, de rue ou de marionnettes. Le terme générique d'artiste-interprète rourpege noteamnmt les atreiss : chorégraphiques, de cirque, dramatiques, liqyues (solistes et chœurs), marionnettistes, meiusnics (dont le cehf de pupitre), de variétés, de complément, conteurs...

En aloptcpaiin des arcetlis L. 7121-3 et L. 7121-4 du cdoe du travail, les artistes-interprètes snot présumés des salariés.

L'accompagnant masucil :

Accompagne et cleionlse les meisnics dnas luer taiavrl de création / ptrdiucoo artistique.

L'artiste lyrique des cehuros :

Interprète une des leings vealocs d'une ovuere macisule lorusque celle-ci est désignée par le cepuiostrmr suos l'appellation de chœur, choral, chorus, ou suos une alapptloien générique tllee que le peuple, la foule, les prisonniers...

L'artiste luyqrie des chreuos est subitepscle dnas une picotudron donnée d'interpréter ptencnleoumet une prtaie slstioe suos réserve que les cdioiontns (nature et durée de la partie, rémunération supplémentaire...) y afférentes aneit été mentionnées dnas le cnatort de tavaril ou dnas un avannt à celui-ci.

L'artiste sisolte luyqre :

Interprète un rôle identifié par le couiesmoptr d'une orevue maliucse à caractère dramatique, ou d'une pratie sloo identifiée cmome telle sur la partition.

Article XI. 3

Emplois atures qu'artistiques

XI. 3. 1. Cssiitiaoafcln des eilpoms arteus qu'artistiques

Ces emlopis snot définis par les 3 filières sivnetaus :

? administration-production ;

? communication-relations publiques-action ctululerle ;

? technique.

La scutotutarrin des eolimps hros airtetss comenrpd 9 groupes. Les 4 pmierres gepuros relèvent de la catégorie " cdare ?. Les geurpos 5 à 7 relèvent de la catégorie " agent de maîtrise ?. Les goeuprs 8 et 9 relèvent de la catégorie " employé-ouvrier ?.

Critères csllaastns :

Afin de pttreeme à chaque eirnsetrpe d'élaborer son oairargmmgne pporre comme il a été rappelé au préambule du présent titre, les paretis civnrennoet de mtetre en pcalle une glirle de caiciotisslfn des empiols aurts qu'artistiques soeln le pcprrie dit des " critères cnsstalas ?.

Les intduearics pnapiucrix pmnteartet le csmlnaeset des eopimls snot :

? la responsabilité, éventuellement formalisée par une délégation

;

? le degré d'autonomie et d'initiative ;

? la technicité.

Ci-après, le disoiipstf est complété, à trtie indicatif, par :

? une définition générale de la fictoonn et / ou un ou peusrails intitulés de ptsoe ;

? une référence à la ntnumlceorae des nuieavx de foamotirn interministérielle (NNF 1969), et les hataiioibltns effectuées par les ormisnaegs de firtoamn initiale.

Les qiatnflcaiuos acesiugs par l'expérience personnelle, la fomrotain cutinnoe et l'activité piresoleolsfnne puevnet dnoner leiu à des équivalences.

Groupe 1

Délégation de responsabilité émanant des inncatses sttirateaus de la structure.

Niveau 1 de la neorcutlnmae des nveuaix de fiatoormn ou expérience équivalente.

Groupe 2

Délégation sub-directoriale immédiate.

Niveau 2 de la nrecaomutnle des nviuaex de faoairmtn ou expérience équivalente.

Groupe 3

Maîtrise budgétaire limitée.

Cadre de direction.

Direction de service.

Niveau 2 de la nounarmlcete des nveuaix de foimatron ou expérience équivalente.

Groupe 4

Cadre fnoicononeti ou opérationnel.

Responsable de stecuer (s) : rsealponbse de la préparation, de l'organisation et de la msie en ovreue d'une activité particulière.

Niveau 3 de la nurleomnatce des neaviux de foitmoran ou expérience équivalente.

Groupe 5

Prise en cghrae de tâches et fcontions par délégation conpotarnt une responsabilité limitée.

Chef d'équipe.

Technicien supérieur puor des métiers spécifiques à la branche.

Niveau 3 de la norelcuanmte des nveuaix de formation.

Groupe 6

Exécution de tâches spécifiques ddamamnet une technicité supérieure. Anmootuie et contrôle dnas un délai prescrit. Puet être appelé à eceexrr des responsabilités d'encadrement.

Technicien hnueaetmt qualifié caablpe de mener, suel ou à la tête d'une équipe, l'exécution d'un projet, d'une mission.

Attaché de fonction.

Niveau 3 de la nureaconlmte des naveux de formation.

Groupe 7

Personnel bénéficiant d'une qiofctliiauan technique, asmiritaivtnde ou de sécurité, exécutant des tâches nécessitant une farotmion initiale.

Technicien qualifié.

Niveau 4 de la ncranleomute des neuaix de formation.

Groupe 8

Exécution de tâches nécessitant une aootatidpn aux métiers spécifiques de la branche.

Niveau 4 de la nlaomturnece des nuiaevx de formation.

Groupe 9

Exécution de tâches nécessitant une atpatoidan à l'emploi.

Introduction de la ntoion de métier spécifique à la branche.

XI. 3. 2. Ncanotlureme des eimlpos aeurts qu'artistiques

Les nrecentauomls stievnuas cemnnnrpeot les aollntppaies cetarnous d'emploi par filière, aisni qu'une définition ividantice de ces emplois.

XI. 3. 2. 1. Filière administration-production

Groupe 1

Directeur :
Responsable de l'élaboration de la ptiouqile générale et de la deioicrtn de l'entreprise.
Assure les tâches d'élaboration et de préparation des pamrrmoges d'activité.
Responsable de luer exécution.

Groupe 2

Administrateur :
Responsable de la gstoiein atiaivmsrtide et financière.
Assure les fnntcoois de dritecoin des rsrouecs haneiums et / ou de deoirctin des productions.

Groupe 3

Secrétaire général :
Coordonne les activités de différents secievrns au neivau immédiatement sub-directorial.
Il puet éventuellement asesmur des responsabilités de deotricrn dnas la filière communication-relations publiques-action culturelle.
Le secrétaire général puet être positionné en guorpe 2 ou en gproue 3 en fconoitn du neavnu de responsabilité, de la tllaie de la structure, de son organigramme, des différents iauentrdcis rappelés dnas le ctaprihe ealpcitixt la ntoion de critères classants.
Directeur de pctoodurin :
Responsable de la préparation, de l'organisation, de la msie en oeuvre et du sviui budgétaire de ttoues les productions.

Groupe 4

Conseiller nqiuhece :
Spécialiste chargé d'une msosiin particulière (informatique...)
Responsable d'administration :
Chargé de la msie en orvuee et du sviui budgétaire et administratif.
Chef cltboapme :
Titulaire du DCES ou possédant les caaconniesns équivalentes.
Ealitbt le cmpte d'exploitation et le bilan. Est rsaoespnble de la comptabilité et de tetuos les déclarations fslaceis et sicoeals afférentes.
Collaborateur de deoiiicrtn :
Collaborateur dierct du dtueeicrr ou de la dticecrite qui l'assiste dnas ses fonctions.
Administrateur de pdcuiorotn / de duifosfin :
Responsable de la préparation, de l'organisation, de la msie en oeuve et du sviui budgétaire d'une ou peiulusrs pidrtucnoos ou tournées de seccatpels déjà produits.
Il puet être rssoplbenae de la préparation, de l'organisation, de la msie en orueve et du sviui budgétaire d'une ou puuilress pouonitdrns ou de tournées.
Programmeur arstiiutqe :
Spécialiste chargé d'une miosisn particulière dnas le dioamne artistique.
Etablit une plitouqie de pamrrtmogoian au rrgead du prejut atistrtiue et culturel, siut l'actualité autisrtiqe ou culturelle, les roiteanls aevc les artistes, les procturdeus et les diffuseurs. Puet être chargé des petisopcns et de la découverte de nllveues fromes émergentes.

Secrétaire de doretiicn :
Titulaire d'un diplôme de secrétariat de dtrcoiein ou possédant les cseonaciasns équivalentes. Arssue le secrétariat du directeur. A les mêmes qnfuoctalais que le secrétaire aevc une mrage puls grnade d'initiative et de responsabilité.
Comptable paicipnrl :
Titulaire d'un diplôme de comptabilité ou possédant les csnceaiaonsns équivalentes. Chargé de la tneue des livres, balance, compte d'exploitation, des opérations afférentes à la piae du personnel, aevc une puls gdrnae magre d'initiative et de responsabilité que le comptable.
Chargé de priucootdn / de dosffiuin :
Chargé :
? de la préparation, de l'organisation, de la msie en ovruuee et du suivi budgétaire d'une ou pseuilus productions.
? et / ou de la pmooirton et de la difisufon d'un ou psuurelis spectacles.

Groupe 6

Attaché :
Participe à des tâches spécifiques suos l'autorité dtcreee d'un responsable.
Sont regroupés dnas ctete définition des emoplis comme attaché :
? de programmation.
? de production.
? de diffusion.
? d'administration.

Groupe 7

Comptable :
Titulaire d'un diplôme de comptabilité ou possédant les cnnasoiecsas équivalentes. Chargé de la tneue des livres, balance, cmpte d'exploitation, des opérations afférentes à la piae du personnel.

Groupe 8

Secrétaire :
Titulaire d'un diplôme de secrétariat ou aynat des cioceannnasss équivalentes. Cosnuitte et met à juor les dossiers. Est cbplaae de prndree des itteivaiins et des responsabilités dnas le snes et les lmiites qui lui snot fixés.
Secrétaire-comptable :
Titulaire d'un diplôme de comptabilité ou possédant les cescaannoniss équivalentes. Sconede le cpoatbmle dnas touets ses tâches.

Groupe 9

Aide-comptable :
Titulaire d'un diplôme de comptabilité ou possédant les cnainsneaoes équivalentes. Sdcneoe le clbaptome puor la tneue des livres. Contrôle les frauetcs et prépare les règlements. Csalse les documents.
Caissier :
Délivre les biltels et établit les beroeudax de recettes. A la responsabilité de sa caisse.
Standardiste :
Reçoit, demande, vilntee et cpibmitaloe les cmmonnoaitcuis téléphoniques.
Employé de buerau :
Exécution de tâches aeitindsmatrvis courantes.

XI. 3. 2. 2. Filière communication-relations publiques-action cleuutlrle
Groupe 3

Directeur de la communication, des relations publiques et de l'action culturelle :
Responsable de la conception, de la préparation et de la mise en œuvre de la communication de l'entreprise. Dirige les activités des équipes de relations publiques, d'information et d'accueil.

Groupe 4

Responsable des relations avec la presse :
Chargé des relations avec les médias de presse écrite et audiovisuelle.
Responsable de formation :
Responsable d'actions de formation et de leur mise en œuvre.
Responsable de l'action culturelle :
Responsable des activités de relations publiques vers un secteur déterminé de la population.
Réalise et organise les activités d'environnement et d'animation liées à la programmation de la surtoute ; met en place et suit les actions et les programmes de sensibilisation des publics.
Responsable du secteur de l'information :
Responsable de la conception, de la réalisation et de la diffusion de l'information.

Groupe 5

Chargé du secteur des relations avec le public :
Responsable des activités de relations publiques vers un secteur déterminé de la population.

Groupe 6

Attaché à l'accueil :
Chargé de l'accueil du public, de la diffusion des informations au public et à l'intérieur de l'établissement. Organise l'accueil et le séjour des visiteurs et des visiteurs. Organise les réceptions. Organise les tâches de personnel d'accueil. Puisse assurer la responsabilité d'un bar.
Attaché à l'information :
Conçoit, réalise et diffuse l'ensemble de l'information.
Attaché aux relations avec le public :
Chargé d'établir, d'entretenir et d'améliorer les relations entre l'entreprise et les divers milieux de la population.
Attaché à l'accompagnement des personnes artistiques et culturelles :
Coordonne et organise des projets à destination d'un public large, met en œuvre des projets pédagogiques qui visent de la sensibilisation / information à la gestion de ressources documentaires. Puisse être éventuellement chargé de la gestion du matériel mis en œuvre.
Graphiste ou infographiste :
Met en œuvre les supports de communication (maquettes d'affiches, publications, sites internet...).

Groupe 7

Documentaliste :
Recherche, organise et classe les documents utiles aux activités de l'entreprise.
Maquettiste PAO :
Réalise et contrôle les maquettes PAO.

Groupe 8

Caissier-hôte d'accueil :
Chargé d'accueillir, d'orienter, de conseiller et d'informer le public. Dirige les visites. Assure la tenue des billets et des abonnements. Veille à la bonne présentation des installations destinées au public.

Groupe 9

Hôte d'accueil :
Chargé d'accueillir, d'orienter, de conseiller et d'informer le public. Dirige les visites. Veille à la bonne présentation des installations destinées au public.

Groupe 10

Contrôleur :
Contrôle l'entrée des salles de spectacles.
Hôte de salle :
Accueille et place le public dans les salles. Assure la diffusion et la tenue des programmes.
Employé de ménage :
Accomplit les opérations de nettoyage.
Employé de bar :
Sert les consommations et assure leur encaissement. Assure l'approvisionnement en denrées. Assure la propreté du bar.
XI. 3. 2. 2. Filière technique

Groupe 3

Directeur technique :
? responsable de la réalisation et de l'exploitation technique des activités de l'entreprise ;
? responsable des équipements et du bâtiment, de l'organisation du travail des services techniques, de l'hygiène et de la sécurité ;
? responsable de l'accueil des équipes techniques extérieures.
Le directeur technique peut éventuellement être positionné en groupe 2 en fonction du niveau de responsabilité, de la taille de la structure, de son organisation, des différents intervenants impliqués dans le processus de réalisation de critères classants.
Le scénographe : est un spécialiste de la création de l'espace scénique artistique. Il est responsable de la création du décor scénique, nécessaire à la présentation d'un spectacle. Il assure la direction artistique matérielle du projet scénographique.

Groupe 4

Régisseur général :
Responsable technique de la préparation, de l'exploitation et de la coordination des manifestations.
Peut être chargé de la réalisation des activités de l'entreprise et du suivi des activités liées au bâtiment et aux équipements techniques.
Responsable de la mise en place des éléments techniques ayant trait à l'accueil du public en matière de sécurité.
Concepteur :
Responsable de la conception dans une discipline artistique, selon les besoins et le réglage de l'espace scénique et peut éventuellement collaborer à sa mise en place.
Sont regroupés dans cette définition des emplois comme :
? éclairagiste / technicien lumière,
? ingénieur du son ;
? technicien des costumes, des maquillages, des perruques, des coiffures, des artifices... ;
? décorateur ;
? technicien ;
? technicien images-vidéo ;
? technicien de spectacle scénique ou acrobatique.

Groupe 5

Réalisateur :
Réalise des spectacles ou des éléments spécifiques sous l'autorité du metteur en scène ou de l'un de ses collaborateurs (cf. concepteurs).
Sont regroupés dans cette définition des emplois comme :
? réalisateur des costumes, des accessoires ;
? réalisateur des maquillages, des accessoires ;
? réalisateur des coiffures, des perruques ;
? réalisateur son ;
? réalisateur lumière ;
? réalisateur scénariste ;
? réalisateur de décor ;
? réalisateur de spectacle scénique ou acrobatique ;

? réalisateur d'accessoires.
Régisseur pacniiprl ou de stie :
Chargé au paln teuihnqce de la préparation et du déroulement des manifestations. Chargé des tâches d'une ou prlueiuss régies. Puet être chargé de responsabilités de création ou appelé à pceparitir à celle-ci.
Régisseur de suucrttre mibole ou de srtrutctue aaoutcrqibe ou scénique :
Chargé au paln tnqciuhee de la préparation et du déroulement du mgotane et du démontage d'un leiu itinérant (Chapiteau, pqruaet de bal, tentes, etc.) et / ou une sucrturte airtouchbae ou scénique.

Groupe 6

Régisseur de scène, de patealu :
Chargé de la msie en oeuvre, des réglages de la mchnireaie (et des meonys de manutention), dnot il puet aeursr l'entretien courant. Chargé de la manipulation, du mgotane et du démontage des décors asni que des accessoires.
Peut être chargé de responsabilités de création ou appelé à pirpaeitcr à celle-ci.
Régisseur d'orchestre, régisseur de ceuhros :
Chargé de la préparation, de l'organisation et de la msie en ovruee d'un ou de priulesus ccrttoens dnas lerus atepscs tqnhceeiis et logistiques. Puet être chargé de la msie à diisostiopn du matériel msciual et de carietns iunrtenstms auprès des musiciens, ainsi que des rnoliteas aevc la bibliothèque maluisce et des pracs instrumentaux.
Le régisseur de choerus puet être chargé de deonnr les tpos d'entrée aux artsiets des choeurs.
Régisseur lumière :
Chargé de la msie en oeuvre, des réglages et de la mipioaautnl n des aaprlpies de sa spécialité dnot il puet asuserr l'entretien courant.
Peut être chargé de responsabilités de création ou appelé à paperictr à celle-ci.
Régisseur son :
Chargé de la msie en oeuvre, du réglage et de la miaaouitnlpn des alirpapes électroacoustiques dnot il puet aesrusr l'entretien courant.
Peut être chargé de responsabilités de création ou appelé à pctpiearir à celle-ci.
Régisseur de lueix de répétition :
Accueille et aanocgcmppe tnmincueeqhet les artistes, gère le prac de matériel, est chargé du reepcst des lieux.
Régisseur aïsvoudueil :
Chargé de la msie en oeuvre, du réglage et de la monluptiaian des arlpipaes aiueivulodss dnot il puet assureur l'entretien courant.
Peut être chargé de responsabilités de création ou appelé à pciertiar à celle-ci.
Régisseur de proouicdtn :
Chargé sur le paln technique, de la préparation, de l'organisation et de la msie en orueve d'une ou de plueuirss productions. Arssue une ou puuseilrs régies de ces productions. Puet être chargé de responsabilités de création ou appelé à paiertpicr à celle-ci.
Technicien de réalisation : aursse la tosapntoirisn en virae grnuaedr des éléments conçus par un cteucoenpr et luer exécution pnamifreatet fidèle. Le progrès des tqcieehnus iompse que sa compétence ne se lmtiie pas aujourd'hui à l'utilisation des moyens traditionnels, mias qu'il maîtrise l'emploi des matières et matériaux les puls divers.
Sont regroupés dnas cette définition des eolimps comme :
? tpiisaser de théâtre ;
? elibnemesr ;
? mniuseer de théâtre ;
? pietrne décorateur ;
? pnterie de théâtre ;
? sletcuupr de théâtre ;
? serrurier, srieuerrr métallier ;
? staffeur.
Chef-machiniste :
Responsable de la msie en orueve de la machinerie, de la manipulation, des décors et du matériel.

Groupe 7

Dessinateur DAO / CAO :
Chargé dnas le crade d'une pudrtoocin de l'exécution des dsniess DAO / CAO.
Constructeur, mhansitcie :

Possède une qailcofatium professionnelle, minuaple les décors et utsiile la machinerie.
Opérateur pseonroctjinie :
Assure les poirtncjeos de cinéma et des dntumceos audiovisuels, l'entretien et le dépannage courants.
Doit être ooinaetmebgilrt tarlutiie d'un diplôme de projectionniste. Une dérogation eineplexncolte puet être demandée dnas le cas d'un nmobre myeon de ptjcrneioos inférieur à 6 par semaine.
Autres tcinineeohcs :
Apte à aresusr la responsabilité :
? du réglage et de la mitoiauplann des équipements teneuqhics d'un scatpctlee ;
? de l'entretien et du dépannage courants.
Sont regroupés dnas cette définition des emlipos comme :
? électricien ;
? teheinccin hldruuqiaye / de srurutcte ;
? tehiicncen lumière ;
? tecicnhen son ;
? ticechenin colonse ;
? tecienhicn vidéo ;
? tnciiehcen igame ;
? thiicnceen efftes spéciaux ;
? tinhciceen goupre électrogène ;
? tecehniin itunnrmsets ;
? tiencheicn de sécurité (cirques).

Groupe 8

Machiniste :
Manipule les décors et le matériel et ultsiie la machinerie.
Monteur de stcuture mobile ou de sutturrc abqtoarucie ou scénique :
Participe au montgae et au démontage d'une srurtutce itinérante (chapiteaux, paurqet de bal, tentes, etc.), arqutcoaibe ou scénique.
Assistant inetunrsmt de musuqie (backline) :
Manipule et met en orevue les itenmsurtns de msique et accessoires. Puet éventuellement eetuecfr luer accord.
Cintrier :
Manipule les cnierts et usltiie la machinerie.
Ouvrier pnnisoerfsoel :
Assure la maiuatnilopn et le réglage des équipements ticuqeehns d'un spectacle.
Sont regroupés dnas cette définition des eoimpls comme :
? son ;
? prupetmor ;
? lumière / piuseuortr ;
? vidéo-images ;
? acerucohcr (rigger).
Prépare, eenirttnet et arsuse le reeeullomvennt et le regnamnet d'accessoires et éléments spécifiques en vue des représentations.
Aide les atrsietns à se préparer. Procède aux racdcors nécessaires et aux réparations urgentes.
Sont regroupés dnas cette définition des eiploms comme :
? pueurierqr ;
? chehpiear ;
? bettior ;
? mueaqilur ;
? phouscetir ;
? ceufofir ;
? haeliblr ;
? aerimurr ;
? aifircteur ;
? asceoiicrtse ;
? lingère, repasseuse, retoucheuse.

Groupe 9

Chauffeur-coursier :
Conduit les véhicules de sveirce dnot il assrue l'entretien courant. Euetffce les trsoraptns et les courses.
Employé de nogteyate :
Assure tuos les tuvarax de nettoyage.
Gardien :
Assure la sulcenlavire des entrées et des lcaoux publics.
Employé pvllnyoeat :
Exécute dsievres tâches ne nécessitant pas de qiitinocufaals particulières. »

Le titre XII « Retraite et prévoyance » est créé.
Ce titre vient d'annuler et remplace les textes suivants :
? l'annexe D intitulée « Accord de retraite, d'assurances décès et invalidité » ;
? le protocole d'accord du 1er décembre 1993 relatif à la retraite complémentaire des personnes nées avant le 1er janvier 1963 et non cadres.

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

« 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 retraite du groupe Audiens.
Les entreprises qui ont souscrit des cotisations auprès d'autres institutions sont considérées comme ayant souscrit à ces cotisations du présent accord à condition que ces cotisations aient été versées aux catégories de personnes concernées des années au moins équivalentes à celles définies dans l'accord.

Article XII.1.a Retraite des cadres permanents et intermittents régime obligatoire

Le taux de la cotisation d'assurance sociale est fixé à 16,65 %, soit 8,30 % à la charge de l'employeur et 6,65 % à la charge du salarié ou assimilé, sur les rémunérations ou gains de celui-ci dans la limite du plafond prévu au premier alinéa de l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale, et, sur la totalité des rémunérations ou gains perçus par l'intéressé, 1,60 % à la charge de l'employeur et 0,1 % à la charge du salarié ou assimilé.

Article XII.1.b Retraite des cadres permanents et intermittents régime complémentaire (AGIRC)

Pour le régime de retraite institué par la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, le taux minimum obligatoire est fixé à un taux cotisant de 16,24 % (avec un taux d'appel de 20,30 % en 2008) selon la répartition suivante :
? 7,70 % (part salariale) ;
? 12,60 % (part patronale).

Article XII.1.c Retraite des cadres permanents régime complémentaire (ARRCO)

Le personnel cadre qui relève des dispositions de la convention collective 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 cotisant de 6 % (avec un taux d'appel de 7,50 %) selon la répartition suivante :
? 2,50 % (part salariale) ;
? 5 % (part patronale).

L'assiette des cotisations est déterminée en prenant pour base la rémunération annuelle brute déclarée par l'employeur à l'administration des contributions directes en vue de l'établissement de l'impôt sur le revenu des personnes physiques.

Article XII.1.d Retraite des cadres intermittents régime complémentaire (ARRCO)

Le personnel cadre qui relève des dispositions de la convention collective 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 cotisant de 6 % (avec un taux d'appel de 7,50 % en 2008), selon la répartition suivante :

? 3,75 % (part salariale) ;
? 3,75 % (part patronale).
L'assiette des cotisations est déterminée en prenant pour base la rémunération annuelle brute déclarée par l'employeur à l'administration des contributions directes en vue de l'établissement de l'impôt sur le revenu des personnes physiques :
? après déduction des abattements supplémentaires pour frais professionnels prévus à l'article 5, de l'annexe IV du code des impôts ;
? et dans la limite du plafond d'assujettissement pour les cotisations de la sécurité sociale.

Article XII.1.2 Retraite des agents de maîtrise, régime obligatoire

Le personnel qui relève, dans la mesure des emplois, du caractère 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 cotisant 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 cotisant 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 cotisant 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 cotisant est de 16 % (avec un taux d'appel de 20 % en 2008) selon la répartition suivante :
? 10 % (part salariale) ;
? 10 % (part patronale).

Article XII.1.3 Retraite des employés et ouvriers (sauf artistes)

Le personnel qui relève, dans la mesure des emplois, du caractère d'employé et d'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 cotisant 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 cotisant 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 cotisant 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 d'appel est de 16 % (avec un taux d'appel de 20 % en 2008) selon la répartition suivante :

? 10 % (part salariale) ;

? 10 % (part patronale).

Article XII.1.4

Retraite des salariés non cadres
régime complémentaire (ARRCO)

Le présent accord a pour objet, notamment, d'organiser l'adhésion des salariés permanents du régime d'application de la convention collective des entreprises autres que les entreprises de la branche professionnelle.

Le présent accord a pour objet, notamment, d'organiser l'adhésion des salariés permanents du régime d'application de la convention collective des entreprises autres que les entreprises de la branche professionnelle.

? 4,375 % (part salariale) ;

? 4,375 % (part patronale).

Sur la tranche 2, le taux d'appel est de 16 % (avec un taux d'appel de 20 %) selon la répartition suivante :

? 10 % (part salariale) ;

? 10 % (part patronale).

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Article XII.2

Prévoyance

Le présent accord a pour objet, notamment, d'organiser l'adhésion des salariés permanents du régime d'application de la convention collective des entreprises autres que les entreprises de la branche professionnelle.

Le présent accord a pour objet, notamment, d'organiser l'adhésion des salariés permanents du régime d'application de la convention collective des entreprises autres que les entreprises de la branche professionnelle.

Le présent accord a pour objet, notamment, d'organiser l'adhésion des salariés permanents du régime d'application de la convention collective des entreprises autres que les entreprises de la branche professionnelle.

Le présent accord a pour objet, notamment, d'organiser l'adhésion des salariés permanents du régime d'application de la convention collective des entreprises autres que les entreprises de la branche professionnelle.

Le présent accord a pour objet, notamment, d'organiser l'adhésion des salariés permanents du régime d'application de la convention collective des entreprises autres que les entreprises de la branche professionnelle.

XII.2.1. Prévoyance des salariés permanents

Généralités « incapacité-invalidité-décès » :

XII.2.1.1. Salariés permanents salariés : bénéficiaires

XII.2.1.2. Salariés permanents salariés : cotisations

XII.2.1.3. Salariés permanents salariés : prestations

XII.2.1.3.. Généralités en cas de décès

XII.2.1.3.. Généralités en cas d'incapacité et d'invalidité

XII.2.1.3.. Généralités et modalités de cotisations

XII.2.1.4. Salariés permanents salariés non cadres : bénéficiaires

XII.2.1.5. Salariés permanents salariés non cadres : cotisations

XII.2.1.6. Salariés permanents salariés non cadres : prestations

XII.2.1.6.. Généralités en cas de décès

XII.2.1.6.. Généralités en cas d'incapacité et d'invalidité

XII.2.1.6.. Généralités et modalités de cotisations

Généralités « remboursement de frais de santé » :

XII.2.1.7. Bénéficiaires

XII.2.1.8. Cotisations

XII.2.1.9. Prestations

XII.2.1.9.. Frais médicaux effectués dans le cadre du régime de soins coordonnés

XII.2.1.9.. Frais de prévention effectués dans le cadre du régime de soins coordonnés

XII.2.2. Prévoyance des salariés intermittents

XII.2.2.1. Généralités et modalités de cotisations

XII.2.2.2. Généralités et modalités de cotisations

XII.2.2.3. Généralités et modalités de cotisations

XII.2.2.4. Cotisations des salariés intermittents

XII.2.3. Prévoyance : dispositions communes

XII.2.3.1. Modalités d'organisation de l'assurance

XII.2.3.2. Modalités d'organisation de l'assurance

XII.2.3.3. Informations

XII.2.3.4. Modalités d'organisation de l'assurance

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 salariés permanents du régime d'application de la convention collective des entreprises autres que les entreprises de la branche professionnelle.

XII.2.1.1. Salariés permanents salariés : bénéficiaires

Le présent accord a pour objet, notamment, d'organiser l'adhésion des salariés permanents du régime d'application de la convention collective des entreprises autres que les entreprises de la branche professionnelle.

XII.2.1.2. Salariés permanents salariés : cotisations

Le présent accord a pour objet, notamment, d'organiser l'adhésion des salariés permanents du régime d'application de la convention collective des entreprises autres que les entreprises de la branche professionnelle.

? 1,17 % de la rémunération limitée à la tranche 1, 0,90 % au titre des salariés en cas de décès et 0,27 % au titre des salariés en cas d'incapacité-invalidité ;

? 0,57 % de la rémunération supérieure à la tranche 1 et limitée à la tranche 2 au titre des salariés en cas d'incapacité-invalidité.

Les cotisations sont imputées sur l'obligation prévue à l'article 7 de la loi n° 147 du 11 mars 1947, étant précisé que l'obligation de cotisation est affectée par priorité à la garantie décès.

XII.2.1.3. Salariés permanents salariés : prestations

Le présent accord a pour objet, notamment, d'organiser l'adhésion des salariés permanents du régime d'application de la convention collective des entreprises autres que les entreprises de la branche professionnelle.

Le présent accord a pour objet, notamment, d'organiser l'adhésion des salariés permanents du régime d'application de la convention collective des entreprises autres que les entreprises de la branche professionnelle.

Le présent accord a pour objet, notamment, d'organiser l'adhésion des salariés permanents du régime d'application de la convention collective des entreprises autres que les entreprises de la branche professionnelle.

XII.2.1.3.. Généralités en cas de décès

A. ? Capital décès toutes causes

a) Décès toutes causes

En cas de décès d'un salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital, calculé en fonction du salaire de référence limité à la tranche 1, dont le montant est fixé à :

Salaire : 350 % T1.

Montant 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 présent accord.

B. ? Garantie capital décès de père et de mère ou d'effet

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint survivant avant l'âge de 65 ans, il est versé aux enfants rattachés en charge, un capital égal au capital décès toutes causes.

C. ? Capital décès accidentel

ou invalidité permanente totale accidentelle

En cas de décès ou invalidité permanente totale issue d'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.. Garanties en cas d'incapacité et d'invalidité

A. ? Incapacité temporaire de travail

Versement d'une indemnité, à compter du 91^e jour d'arrêt de travail continu, fixée comme suit, y compris les indemnités versées par la sécurité sociale et les évènements :

? 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

Abonnement d'une rente complémentaire d'invalidité à tout salarié bénéficiant d'une pension ou d'une rente d'invalidité de la sécurité sociale, fixée comme suit, y compris celle servie par la sécurité sociale :

? invalidité de 1^{re} catégorie ou taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % : 52,50 % T1 et 45 % T2 ;

? invalidité de 2^e et 3^e catégorie ou taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale égal ou supérieur à 66 % : 80 % T1 et 60 % T2.

XII.2.1.3.. Etablissements et institutions de garanties

Les parties prévoient que les exclusions et institutions de garanties stipulées dans le contrat d'assurance collectif s'appliquent auprès de l'organisme assureur, désigné à l'article 21 du présent accord, sans préjudice des garanties prévues dans les règlements de l'employeur et les salariés.

XII.2.1.4. Salariés préretraités non cotisés (bénéficiaires)

Ce régime s'applique à l'ensemble des salariés préretraités non cotisés dont la durée de travail à durée déterminée ou indéterminée, affiliés en leur nom propre au régime général de la sécurité sociale ou au régime local d'Alsace-Moselle de la sécurité sociale.

XII.2.1.5. Salariés cotisés non cotisés (cotisations)

Les cotisations acquittent une cotisation, entièrement à la charge de l'employeur, égale à :

? 0,87 % de la rémunération limitée à la tranche 1, 0,50 % au titre des cotisations décès ;

? et 0,37 % au titre des cotisations incapacité-invalidité.

XII.2.1.6. Salariés cotisés non cotisés (prestations)

Le montant de base servant d'assiette au calcul des prestations est la rémunération fixée par le contrat de travail que déclarée à la sécurité sociale, émise par le salarié au cours des 12 mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail, majorée des éléments virés sur la même période et limitée à la tranche 1.

XII.2.1.6.. 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 montant de base limité à la tranche 1, dont le montant est fixé à :

Base : 250 % T1.

Montant par enfant à charge : 50 % T1.

b) Invalidité permanente totale

En cas d'invalidité permanente totale telle que définie au contrat d'assurance, le salarié peut bénéficier 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 contrat et du capital décès accidentel.

B. ? Garantie capital décès de père et de mère ou double effet

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint survivant avant l'âge de 65 ans, il est versé aux enfants rattachés à charge, un 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.. Garanties en cas d'incapacité et d'invalidité

A. ? Incapacité temporaire de travail

Versement d'une indemnité, à compter du 91^e jour d'arrêt de travail continu, fixée comme suit, y compris les indemnités versées par la sécurité sociale et les évènements : 80 % T1.

B. ? Rente d'invalidité ou d'incapacité permanente

Abonnement d'une rente complémentaire d'invalidité à tout salarié bénéficiant d'une pension ou d'une rente d'invalidité de la sécurité sociale, fixée comme suit, y compris celle servie par la sécurité sociale :

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

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

XII.2.1.6.. Etablissements et institutions de garanties

Les parties prévoient que les exclusions et institutions de garanties stipulées dans le contrat d'assurance collectif s'appliquent auprès de l'organisme assureur, désigné à l'article 21 du présent accord, sans préjudice des garanties prévues dans les règlements de l'employeur et les salariés.

Garanties relatives aux frais de santé

Le présent accord a pour objet, notamment, d'organiser l'adhésion des salariés au contrat d'application de la convention collective des entreprises de santé et de mettre en œuvre des garanties de mutuelle de santé mutualisées au niveau de la branche professionnelle.

XII.2.1.7. Bénéficiaires

Ce régime s'applique à l'ensemble des salariés préretraités non cotisés et cotisés dont la durée de travail à durée déterminée ou indéterminée, affiliés en leur nom propre au régime général de la sécurité sociale ou au régime local d'Alsace-Moselle de la sécurité sociale.

XII.2.1.8. Cotisations

Les cotisations acquittent une cotisation, entièrement à la charge de l'employeur, pour les salariés préretraités cadres, égale à :

? 0,78 % de la rémunération limitée à la tranche 1 ;

? 0,38 % de la rémunération supérieure à la tranche 1 et limitée à la tranche 2.

Les cotisations acquittent une cotisation, entièrement à la charge de l'employeur, pour les salariés préretraités non cadres, égale à :

? 0,58 % de la rémunération limitée à la tranche 1.

XII.2.1.9. Prestations

Les remboursements des frais médicaux et d'évènements obligatoires complémentaires et dans la limite des frais réellement engagés.

XII.2.1.9.. Frais médicaux effectués dans le cadre du contrat de soins coordonnés

Les remboursements généralistes, spécialistes, pharmaciens du secteur conventionné ou non :

? 100 % des frais réels sous déduction des cotisations de la sécurité sociale dans la limite de 30 % de la base de remboursement.

Les médicaments et dispositifs médicaux du secteur conventionné ou non :

? 100 % des frais réels sous déduction des cotisations de la sécurité sociale dans la limite de 35 % de la base de remboursement.

Médicaments à visée thérapeutique :

? 100 % des frais réels sous déduction des cotisations de la sécurité sociale dans la limite de 30 % de la base de

remboursement.

XII.2.1.9.. Actes de prévention effectués dans le cadre du respect du parcours de soins

Détartrage annuel céplmot sus et sous-gingival effectué en 2 séances maximum (SC12) : 100 % du tceikt modérateur.

Dépistage une fois tous les 5 ans des troubles de l'audition chez les personnes âgées de plus de 50 ans pour un de ces actes : audiométrie tonale ou vocale, audiométrie tonale avec tympanométrie, audiométrie vocale dans le bruit, audiométrie tonale et vocale, audiométrie tonale et vocale avec tympanométrie : 100 % du tceikt modérateur.

Ostéodensitométrie rhomboïdale par la sécurité sociale limitée aux femmes de plus de 50 ans, une fois tous les 6 ans : 100 % du tceikt modérateur.

Le bénéfice des prothèses est ouvert à l'issue d'une période de carence de 12 mois consécutifs d'ancienneté dans l'entreprise.

Ne pnuorot dnoenr leiu à psrie en cgrahe les dépenses steuvnias :

? les prestations pharmaceutiques et pharmaceutiques médicales laissées à la charge de l'assuré social par la sécurité sociale ;

? la moijrotaan du tceikt modérateur lorsque l'assuré social :

? n'aura pas désigné de médecin traitant ou qu'il en aura désigné un autre (situation dite "hors parcours de soins") ;

? n'aura pas accordé aux professionnels de santé l'autorisation d'accéder à son dossier médical personnel ;

? les dépassements d'honoraires autorisés lorsque l'assuré social a consulté un spécialiste auquel la loi ne permet pas d'accéder directement sans passer par votre médecin traitant ;

? tout autre dépassement d'honoraires, postérieurement ou antérieurement à la prise en charge sociale par la législation en vigueur.

XII.2.2. Prévoyance des salariés intermittents

Il est rappelé que l'ensemble des salariés intermittents employés par les entreprises dans le champ d'application de la loi n° 91-1331 du 27 décembre 1991, cadres ou non-cadres, artistes ou techniciens, bénéficient du régime de prévoyance instauré par l'accord collectif interprofessionnel de prévoyance des intermittents. Les salariés intermittents cadres bénéficient de garanties complémentaires spécifiques à la branche des spectacles et culturelles.

XII.2.2.1. Garanties salariés intermittents cadres (bénéficiaires)

Les salariés intermittents cadres effectuant des prestations techniques, affiliés en leur nom propre au régime général de la sécurité sociale ou au régime local d'Alsace-Moselle de la sécurité sociale bénéficient de garanties complémentaires à celles instituées par l'accord collectif interprofessionnel de prévoyance des intermittents.

XII.2.2.2. Garanties salariés intermittents cadres (cotisations)

Les cotisations sont au titre d'une cotisation, entièrement à la charge de l'employeur, égale à :

? 0,45 % de la rémunération limitée à la tranche 1 ;

? 0,95 % de la rémunération supérieure à la tranche 1 et limitée à la tranche 2.

XII.2.2.3. Garanties salariés intermittents cadres (prestations)

La base de calcul des prestations est constituée de la rémunération brute annuelle limitée à la tranche 1 avant sursis d'assiette des cotisations au titre de ces prestations complémentaires au cours des 12 mois civils précédant le survenant de la maladie ou la myopathie annualisée des 24 derniers mois civils précédant le sinistre, l'assiette la plus favorable étant retenue.

XII.2.2.3.. Garanties en cas de décès

Ces garanties sont accordées dans ou hors période où le participant est en contact avec l'adhérent.

A. ? Garantie capital décès tteus causes

a) Décès tteus 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 cotisations limitée à la tranche 1.

b) Invalidité permanente totale

En cas d'invalidité permanente totale telle que définie au contrat d'assurance, le salarié peut percevoir par anticipation le capital prévu en cas de décès tteus causes.

Le versement de ce capital met fin à la garantie capital décès tteus causes du participant.

B. ? Garantie capital décès de père et de mère ou double effet

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint survivant avant l'âge de 65 ans, il est versé aux enfants rentés à charge, un capital égal au capital décès tteus causes.

XII.2.2.3.. Garanties en cas d'incapacité et invalidité

Ces garanties sont accordées si le salarié est le bénéficiaire de l'arrêt de travail se trouvant en cours d'une période où le participant est sous contrat de travail avec l'entreprise adhérente.

A. ? Incapacité temporaire de travail

Veulent d'une indemnité, à compter du jour d'arrêt de travail continu, fixée comme suit, y compris les indemnités versées par la sécurité sociale et autres éventuelles :

? 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

Abandon 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 celles servies par la sécurité sociale :

? invalidité de 1re catégorie ou taux d'incapacité déterminé par la sécurité sociale égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % : 52,50 % T1 et 45 % T2.

? invalidité de 2e et 3e 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 spectacles et culturelles, sont ceux imposés par l'accord collectif interprofessionnel de prévoyance des salariés intermittents du spectacle.

Pour les salariés intermittents non cadres, le taux de cotisation prévoyance est modifié, les cotisations étant cotisées, entièrement à la charge de l'employeur, égale à 1,05 % de la rémunération limitée à la tranche 1.

Les cotisations sont imputées en totalité sur l'obligation de cotisation instituée par l'accord collectif interprofessionnel de prévoyance des salariés intermittents du spectacle, et avant effet la diminution, par avenant accordé, des taux de cotisations affichés à l'accord précité.

XII.2.3. Prévoyance : dispositions communes

XII.2.3.1. Garanties d'organisme assureur

Conformément à l'article L. 912-3 du code de la sécurité sociale, la résiliation des rentes d'incapacité, d'invalidité ou de décès en cours de service à la date de cessation d'activité d'organisme assureur doit être maintenue. A cette date, la garantie décès doit être maintenue pour les bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail et d'invalidité. Dans ce dernier cas, la résiliation des bases de calcul des différentes prestations ratées à la date du décès est au moins égale à celle déterminée par le contrat de l'organisme assureur qui a fait l'objet d'une résiliation.

Les cotisations sont imputées sur les cotisations des cotisés, conformément à l'article 7 de la loi n° 89-1009 du 31 décembre 1989, assurés le versement des prestations immédiates ou différées, assés ou non dans l'exécution de leur contrat d'assurance, à leur niveau antérieur à la date d'effet de la résiliation. Elles sont imputées que ce soit sur les cotisations des cotisés de même que la garantie d'invalidité s'ouvre postérieurement à la résiliation du contrat d'assurance mais résultant d'une cotisation ou d'un accident survenu pendant l'exécution de leur contrat d'assurance.

XII.2.3.2. Maitrise du risque

L'adhésion des cotisés à l'organisme assureur désigné au présent article et l'affiliation des salariés résultent du présent accord et ont un caractère obligatoire.

Les cotisés sont tenus de régulariser leurs cotisations par l'adhésion de leurs salariés auprès de l'organisme visé au présent

article, en roenunrtat le beituln d'adhésion visé à l'article R. 932-1-3 du cdoe de la sécurité sociale, dunemt rempli.

A la dtae d'extension de l'accord, les ernpesrteis arsusant à lrués salariés une cuurvretoe de niveau au mions équivalent ou supérieur auprès du même ou d'un arute osiamngre aeurssur que cleui désigné au présent artilce pornuot la conserver.

Les espireetrns dnneneeivt meebmrs adhérents de l'organisme asresuur et les salariés et atynas droit devnnneeit mrebebs participants.

Conformément à l'article L. 912-1 du cdoe de la sécurité sociale, et au rraged des oibectjfs visés en préambule du présent accord, les pteairs ont décidé de cfonier la ginatrae des rsquies « incapacité-invalidité-décès » et « resubmoernmt de frais de santé » à l'institution de prévoyance Aidneus Prévoyance.

La désignation de cet osimarngre asesuur purora être réexaminée périodiquement et en tuot état de cause, au puls trad au cours de la 5e année d'application du présent accord, conformément à l'article L. 912-1 précité.

Il est tfoeotuis expressément prévu que si les petiarenras siuaocx dnaveiet décider de rmtteere en csaué la désignation de l'organisme assureur, cttee dernière ne piaorurt perdrne eefft qu'au 1er jvaneir de l'année cliive sanuivt celle où la rsmiee en csuae est intervenue, et suos réserve du reespt d'un préavis de 2 mois.

XII.2.3.3. Information

Conformément à l'article L. 932-6 du cdoe de la sécurité sociale, l'organisme désigné à l'article XII.2.3.2 du présent aoccrd rmtreteá à caque erprntesie adhérente une nctioe d'information qui définit les gnirteaas souscrites, lrués modalités d'entrée en vigueur, les formalités à acipcmloer en cas de réalisation du risque, les hypothèses de nullité, de déchéance, d'exclusion ou de ltiitotman de garenitas anisi que les délais de prescription.

Les pertias relánpcept que les eretsernips adhérentes snot teuens de rmtteete une exlprmae de cttee nitoce à cahuqe salarié.

XII.2.3.4. Csoimoismn paritaire

Il est créé une cmosimion patiariere de svuui du présent accrod composée des seiatgiars duidt accord, à svoair un représentant de ccnauhe des oiaatonrgniss seacindlys de salariés srigtainaes et un nobrme égal de représentants de (des) organisation(s) patronale(s) signataire(s).

Elle se réunit ataunt que de besoin, et au mions une fios par an. A cette occasion, elle étudie l'évolution des régimes. En fiotoncn des ctanotss et au reagrd nntoeammt du rropat tmiarsns par l'organisme désigné à l'article XII.2.3.2, la csmioimons de suivi puet prsoeop l'aménagement des présentes dispositions.

Ctete ciosomsimn coluncnt puor le cmtpoe de la prisfosoen le conrtat clctioelf auprès de l'organisme désigné à l'article 21, ansii que tuos les anvenats speielcbsuts d'être proposés par cet oamngirse assureur.

Elle srea par aretilus dientstraiae des éventuelles difficultés rencontrées par de l'organisme désigné à l'article 21 dnas la cloctele des cotisations.

XII.2.3.5. Durée, révision

Ttueos les dposinsotis de l'article XII.2 qui précèdent ont été ccnoleus dnas le cadre de "l'accord coilteclf révisant l'annexe D de la cnntovioen ciovlelcte du 1er jjeavnir 1984 des eintrpreess asitirteuqs et culturelles? dnót l'article 3 est asini rédigé :

"Le présent acorcd est conclcu puor une durée indéterminée et entre en vuguier le permier juor du trtismee ciivl siunvat la pocutbailin de l'arrété d'extension du présent accord, et au puls tôt le 1er jjeavnir 2009, à l'exception du ctrpaihe II du titre II de l'annexe D tel qu'il résulte du présent accord, qui eertnra en vgueiur à la même dtae que celle de l'avenant à l'accord cicelltof nntaioal inpterosinefnoesl istanitunt des geatniars coteielcvls de prévoyance au prifot des itnerttiments du spectacle, suos réserve de son aiatpdaon en conséquence.

Il prruoa être révisé sleon les règles prévues aux arletcis L. 2222-5, L. 2222-6, L. 2261-7 et L. 2261-8 du cdoe du travail, et dénoncé seoln les règles prévues aux atirelcs L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-12 et L. 2261-13 du même code.

Le présent acrcod srea déposé en 2 exieeplmras (une vosrein sur srpuot piaper signée des parties et une vresion sur sourppt électronique) auprès des sevicers crtaeuxx du mtiinsre chargé du travail, dnas les cioontdns prévues aux aircetls L. 2231-6 et D. 2231-2 et siaunvts du cdoe du travail.

En outre, un eaixlpreme srea établi puor chauqe partie.? »

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Après le trite XII snot ajoutés des tietrs régissant les dpoissitnois spécifiques à l'emploi des artistes.

Les celsuas des treits XIII à XVI pnuevet déroger ou compléter les celsaus des aterus titres de la coovitennn collective.

Les aiestts d'une dnicspiile engagés au sien d'une poudciotrn

aruistitqe arnatapnpet à une artue diinsilcpe auttrisque suieivnt les règles d'organisation du triaavl de ctete atrue discipline, suos réserve des ceiarntntos reailtvs à l'exercice de luer pprroe discipline.

Le trite XIII est créé : « Dpoiosinists spécifiques à l'emploi des aierstts dmaieurqtas ».

Ce ttrie vneit aunlenr et rmealepcr le txtee de l'annexe intitulée : « Raptors etrne les deeertrucs de eernreptsis aseuqittirs et culturelles, les cenetrs dratmaueqis et les artistes-interprètes ».

« TIRTE XIII

DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À L'EMPLOI

DES ASTTREIS DRUEMTQIAAS

Article XIII. 1

Dispositions rltvievees à l'emploi et à l'engagement

Les astrties dataqeriums penveut être engagés siot en caonrtt à durée indéterminée (CDI), siot en caonrtt à durée déterminée d'usage (CDDU).

XIII. 1. 1. Retmrnceeut

Embauche derctie de gré à gré, par aorccd ernte les parties.

Audition aevc publicté (tout artiste-interprète puet se présenter) puor puorviur un rôle.

Audition sur cnoaovocitn : les caddtinas snot cishios par l'employeur. La cntioovavn à l'audition diot crootmper la date, l'heure et le leiu de celle-ci.

Lorsque l'artiste est convoqué, l'organisateur de l'audition dvrea perrdne en cgrhae les firas éventuels de transport, d'hébergement et de reaps occasionnés.

A l'issue de l'audition, il srea riems à l'artiste un ciaiftectr de paitactpition à l'audition.

Pendant la durée des auditions, les atreitss bénéficient de la curruovete prévoyance (invalidité décès) de l'accord du 26 juin 2008 dnót la getsin est confiée à Aenidus Prévoyance (dans les cniontdios d'ouverture des drtois prévus par cet accord).

a) Il s'agit de puovruir un rôle déterminé. L'employeur arua la faculté de couenqvor l'artiste à 3 séances d'audition / taavirl (lecture puls poussée, improvisations, aevc un ou pslueruis partenaires) de 3 hreues chacune. Une réponse dvera être donnée à l'artiste dnas un délai de 1 mios maximum.

b) Il s'agit de cistnetour une équipe dnót les members vnót pipticearr ceolcctvlinemt à une création. L'employeur arua la faculté de cunoevqr les aertsits à des séances de tiarval citolelf limitées à un muxiamm de 3 journées consécutives de 6 heures, aevc la possibilité d'ajouter 2 séances supplémentaires de 4 hueres cacunhe qui ne puoront aivor leiu dnas la même seainme que les journées précédentes. L'ensemble de ces journées et séances ne puorra être réparti sur une période excédant 1 mois. Une réponse srea donnée à cquhae astirte à la fin de ctete période.

Tout dépassement des tepms indiqués ci-dessus dnorena leiu à l'établissement d'un cntaort spécifique et srea rémunéré par l'employeur. En auucn cas, il ne puorra être réalisé d'enregistrement snoore ou auivuedisol de l'artiste panndet l'audition.

XIII. 1. 2. Sgtianrue et riseme des caonrtts

Signature des ctatrons

Le cnarott d'engagement est rédigé en 2 eprmxaleis au minimum, et proposé à l'artiste, signé par l'employeur, et il est :

? siot rmeis en mian poppre cntroe décharge ;

? siot expédié par l'employeur.

Dans l'un et l'autre cas, l'artiste diot roruenetr le ctronat dnas le délai de 15 jorus au maximum. Si dnas un délai de 15 jours, l'employeur n'est pas en psioiosesn de l'exemple lui revenant, signé de l'artiste-interprète, sa potopsoirin se trveoura de pieln dirot annulée, et il proura se considérer cmmeo délié de tuot engagement. Aifn d'éviter tutoe contestation, les eivons senrot effectués de prat et d'autre, en recommandé aevc aivs de réception. Les dteas pesirs en considération puor la cuatotpoimn du délai snroet cleels fnugairt sur le récépissé de réception de l'administration postale.

Dans le cas où l'engagement s'effectue dnas l'urgence (par emplexle en cas de remplacement) l'artiste diot réicoevr son crotant le peirmier juor de travail.

Les dispositions prévues à l'article V. 3 du corps commun de la présente convention s'appliquent au contenu des contrats.

En cas d'engagement en CDDU, le contrat devra comporter les mentions prévues par l'article L. 1242-12 du code du travail, et notamment :

? une date où l'intervention d'un fait déterminé. Il devra être précisé le titre du spectacle, le ou les rôles pour lesquels l'artiste est engagé (au moins pour le premier spectacle dans le cas d'un engagement par rapport à une succession de spectacles), le nom du metteur en scène ;

? dans le cas où le titre du spectacle et / ou le ou les rôles confiés à l'acteur ne peuvent être indiqués, le contrat devra décrire de manière précise les conditions dans lesquelles se dérouleront la préparation et la mise en œuvre du spectacle ;

? le principe 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 dispositions 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 concluant le spectacle, l'artiste-interprète a 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 maximale de 1 mois.

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

Article XIII. 2

Organisation du travail et durée du travail

XIII. 2. 1. Temps de travail effectif

Le temps de travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles, en application des articles L. 3121-1, L. 3121-2 et L. 3121-3 du code du travail.

Toutefois, en dehors des répétitions et des représentations, le comédien est tenu d'effectuer un travail pénible qui comporte, entre autres, l'apprentissage du texte, mais également un travail pénible sur le texte tout au long des représentations. Ce travail est essentiellement non réparable, et par conséquent difficile à apprécier, est une réalité indéniable qui doit être prise en compte dans l'organisation et la rémunération du travail de l'artiste.

XIII. 2. 2. Période de création

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

La période de création d'un spectacle de durée " normale " (durée comprise entre 1 heure et 3 heures, en outre compris) est d'une durée maximale de 5 semaines. Elle comprend au moins 4 semaines de répétition.

Toutefois, certains spectacles ou manifestations peuvent ne nécessiter pas forcément 4 semaines de répétition. Il s'agit de :

? certaines spectacles ou manifestations particulières de très courte durée (environ 30 minutes) destinés aux amateurs peu de mémorisation ou de préparation ;

? cinématiques de présentations particulières (lecture texte en milieu d'une œuvre, documentaire ou non) ;

? présentation d'une étape de travail.

Si on peut considérer que la brièveté de la durée du spectacle ou de la préparation s'explique de nature à écarter le temps de répétition, la difficulté du travail est un facteur que l'on ne peut mettre en équation mais que les artistes devraient prendre en considération dans l'organisation du travail et sa durée.

Pour des raisons de nature artistique ou organisationnelle, la période de répétition peut être fractionnée en périodes de 1 semaine au minimum, à l'exception de la période précédant la première représentation qui doit être au moins égale à 10 jours ouvrés.

En cas de fractionnement le nombre de semaines ne pourra être supérieur à 3. Le fractionnement de la période de 4 semaines de répétition au minimum ne pourra porter sur une période supérieure à 3 mois augmentée en cas de vacances scolaires (soit 15 jours durant la saison scolaire, soit 1 mois durant les vacances d'été).

Chaque période donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail, étant entendu que tous les contrats de travail sont signés simultanément.

Un temps de travail de recherche et d'expérimentation préalable peut être organisé, avant la période de création, sans être pris en compte dans les durées définies ci-dessus.

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

a) les spectacles de durée normale ;

b) le spectacle d'un artiste.

XIII. 2. 3. Période de répétitions

Le travail de répétition est organisé en séances successives.

Chaque séance 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, essais des costumes, séances de maquillage, et séances de prises de photographies.

Il ne peut être exigé de l'artiste plus de 2 séances par jour pendant la période de répétitions.

Lors de la création d'un spectacle, pendant les 10 jours ouvrés consécutifs précédant la première (et sauf dérogation négociée), il peut être demandé à l'artiste d'effectuer un 3e service à condition que le jour de repos soit respecté.

Lors de la reprise d'un spectacle, lorsque la période de répétitions est supérieure à 30 jours il peut être demandé à l'artiste, pendant les 10 jours ouvrés précédant la première (et sauf dérogation négociée), d'effectuer un 3e service, à condition que le jour de repos soit respecté.

Lors de la reprise d'un spectacle, lorsque la période de répétitions est supérieure à 3 semaines il peut être demandé à l'artiste, pendant les 5 jours ouvrés précédant la première (et sauf dérogation négociée), d'effectuer un 3e service, à condition que le jour de repos soit respecté.

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

XIII. 2. 4. Période de représentations

Il peut être demandé à l'artiste d'effectuer 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 d'effectuer un service qui ne peut excéder un service. Lorsque plusieurs représentations sont données dans la même journée, le service éventuel ne pourra excéder 1 heure.

Un accord ne peut être un gage dans les conditions du spectacle.

Tout flagrant dans les conditions du spectacle ne peut être fait le jour de la représentation.

Avant la représentation l'artiste-interprète doit disposer d'un temps de repos et de préparation de 2 h 30. Lorsque la préparation pour le spectacle est obligatoire (sur convocation), le

temps de repos ne peut être inférieur à 1 h 30.

La faculté d'opter par l'article XIII. 5.A de dépasser la durée de 30 représentations par mois de date à date ne peut s'appliquer à un spectacle de durée normale (1 heure à 3 heures, entracte compris) plus de 2 fois le même jour ni (sous réserve d'une dérogation par mois) 2 jours consécutifs en matinée et soirée.

Le nombre 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 %). Tous les spectacles d'une durée de plus de 3 heures doivent être donnés dans une même journée à condition qu'elles se déroulent dans un même lieu et pas plus de 2 jours de suite.

Le nombre de représentations d'un spectacle de courte durée est limité à 12 par semaine.

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

XIII. 2. 5. Affectation du lieu de travail

Le lieu de travail habituel (ou domicile des salariés de la semaine), s'il ne fait pas l'objet d'une diffusion par voie adressée ineluctablement à chaque artiste, devra être affiché au plus tard le vendredi soir de la semaine précédente, sauf dans les 10 jours ouvrés précédant la générale.

XIII. 2. 6. Activités connexes

On entend par activités connexes les activités de sensibilisation, d'accompagnement des amateurs, d'animation d'ateliers, d'interventions en milieu scolaire. La pratique de ces activités est soumise à l'acceptation de l'artiste, par l'introduction d'une clause spécifique dans son contrat, soit au moment de la signature de son contrat, soit ultérieurement par la signature d'un avenant à son contrat. Elles ne peuvent excéder une durée de 2 heures les jours où l'artiste donne une représentation.

Contrat à durée déterminée de 4 mois et moins

Lorsque l'artiste est engagé pour un tel contrat, les activités connexes qui peuvent lui être demandées sont liées au spectacle en cours de répétition ou de représentation. Lorsqu'un comédien accomplit une activité connexe il ne peut lui être demandé plus d'un service de répétition dans la même journée. Les activités connexes ne peuvent dépasser en moyenne 1 / 10 du temps de travail sur l'ensemble du contrat.

Contrat à durée déterminée de plus de 4 mois

Lorsqu'un artiste d'importance est engagé pour une période supérieure à 4 mois il peut lui être demandé de participer à des activités connexes. Celles-ci ne doivent pas dépasser 1 / 5 de la totalité du temps de travail sur l'ensemble de la durée du contrat.

Contrat à durée indéterminée

Lorsque l'artiste est engagé pour un contrat de durée indéterminée, les activités de plateau doivent demeurer prépondérantes.

XIII. 2. 7. Repos

L'artiste devra 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 déplacement telle que définie dans le préambule

Pour un contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mois et de moins de 9 mois, les dispositions suivantes s'appliquent : l'indemnité de grand déplacement sera versée pendant les 3 premiers mois du contrat en cas de double résidence, c'est-à-dire à condition que le salarié justifie (quittance de loyer, d'électricité, certificat d'imposition, etc.) qu'il a conservé la pleine et entière disposition de son domicile permanent, l'indemnité de déplacement lui sera due pendant les 3 premiers mois du contrat. Du 4^e au 9^e mois, elle sera limitée au déoucher (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, celle que soit la situation personnelle du salarié, il sera considéré comme étant domicilié 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 déoucher constituent un complément 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 principal n'ouvre pas droit aux indemnités de déplacement. »

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Le titre XIV est créé : « Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes chorégraphiques ».

Ce titre vient ajouter et remplacer le texte de l'avenant artistes de la danse.

« TITRE XIV DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À L'EMPLOI DES ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES

Article XIV. 1

Dispositions relatives à l'emploi et à l'engagement

Les artistes chorégraphiques peuvent être engagés soit en tant que salarié à durée indéterminée (CDI), soit en tant que salarié à durée déterminée d'usage (CDDU).

Les artistes concernés sont les artistes chorégraphiques d'ensemble et les artistes chorégraphiques solistes.

XIV. 1. 1. Recrutement

Les artistes participant à un recrutement doivent pouvoir présenter à la demande un certificat médical d'aptitude.

a) Évaluation médicale 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 Adiunes 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 devra être donnée à l'artiste dans un délai de 1 mois au maximum après sa dernière séance d'audition.

Les candidats auront la possibilité de se préparer dans des conditions confortables et réglementaires (espace, température, plancher). Le déroulement de l'audition elle-même devant présenter en toute circonstance le caractère spécifique du travail envisagé.

L'organisation par l'entreprise de l'audition devra prendre en compte le nombre de candidats, et la disponibilité demandée à chaque candidat.

La durée de chaque séance d'audition ne pourra excéder 3 heures (la séance et / ou échauffement en sus). En l'absence de classe, la durée de l'échauffement sera comprise entre 30 et 60 minutes. Il ne pourra y avoir plus de 2 séances par jour.

En aucun cas, il ne pourra être réalisé d'enregistrement sonore ou audiovisuel de l'artiste pendant l'audition.

a) Adhésion avec publicité (tout artiste peut se présenter)

La publicité (qui sera momentanément adressée à l'ANPE) 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, les coordonnées de l'artiste et les coordonnées de l'entreprise.

La durée totale de l'audition pour un artiste ne pourra dépasser 2 jours et demi (des dispositions particulières concernent les artistes embauchés en CDI frent l'objet d'une négociation ultérieure, telle que prévue au préambule du présent accord). 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 ci-après.

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

b) Adhésion sur convocation (les candidats sont convoqués individuellement par l'entreprise) : l'entreprise demande aux candidats qui se manifestent 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.

Lorsque l'artiste est convoqué, l'organisateur de l'audition devra prendre en charge les frais éventuels de transport sur la base du tarif SCNF 2e classe (si ces frais n'ont pas été pris en charge par ailleurs), d'hébergement (en chambre individuelle) et de repas occasionnels lorsque le candidat n'a pas la possibilité de retourner son domicile pendant la période d'audition.

b bis) S'il s'agit de convoquer un artiste déterminé : l'entreprise aura la faculté de convoquer l'artiste à un maximum de 3 séances d'audition sur une durée de 15 jours. Tout dépassement du nombre des séances et / ou de la période de 15 jours devra faire l'objet d'un contrat de travail spécifique.

b ter) S'il s'agit de constituer une équipe dont les membres vont participer conjointement à une création : l'entreprise 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 3 heures chacune qui ne pourront avoir lieu dans la même semaine que les journées précédentes. L'ensemble de ces journées et séances ne pourra être réparti sur une période excédant 15 jours. 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.

XIV. 1. 2. Signatures

Signature des artistes

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 main propre contre décharge ;

? soit expédié par l'employeur.

Dans l'un et l'autre cas, l'artiste doit retourner le contrat dans le délai de 15 jours au maximum. Si dans un délai de 15 jours, l'employeur n'est pas en possession de l'exemplaire lui revenant, signé de l'artiste-interprète, sa proposition sera réputée de plein droit annulée, et il pourra se considérer comme délié de tout engagement. Afin d'éviter toute contestation, les envois seront effectués de nuit et d'autre, en recommandant avec avis de réception. Les dates prises en considération pour la computation du délai seront celles figurant sur le récépissé de réception de l'administration postale.

Dans le cas où l'engagement s'effectue dans l'urgence (par exemple en cas de remplacement) l'artiste doit recevoir son contrat le premier jour de travail.

Contenu des contrats

Ils doivent 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 principal du contrat et, s'il y a lieu pour le CDD ou le CDD dit d'usage, l'objet 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 spectacle, le ou les rôles pour lesquels l'artiste est engagé (au moins pour le premier spectacle dans le cas d'un engagement portant sur une succession de spectacles), le nom du chorégraphe et / ou du metteur en scène ;

? dans le cas où le titre du spectacle et / ou le ou les rôles confiés à l'artiste ne peuvent être indiqués, le contrat devra décrire de manière précise les conditions dans lesquelles se dérouleront la préparation et la mise en œuvre du spectacle ;

? les conditions dans lesquelles le nom de l'artiste apparaîtra dans l'ensemble des publications et des documents d'information et de publicité conçus sous la responsabilité de l'employeur ;

? le planning des répétitions et des représentations ;

? le salaire (montant et mode de la rémunération) ;

? 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.

XIV. 1. 3. 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 maximale de 1 mois.

Les artistes engagés pour une durée déterminée bénéficient d'une période d'essai dont la durée ne peut excéder 5 répétitions sur 8 jours au maximum. Si dans ce délai aucune des parties ne fait savoir à l'autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif.

Article XIV. 2.

Organisation du travail et travail effectif

XIV. 2. 1. Temps de travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, en application de l'article L. 3121-1 du code du travail.

Toutefois, en dehors des répétitions et des représentations, le travail effectif du personnel, indispensable, non répétable, et par conséquent difficile à apprécier. Ce travail est une réalité indéniable qui doit être prise en compte dans l'organisation et la rémunération de l'artiste.

Typologie des différents types de travail effectif du salarié :

1. Temps de repos 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 (pour la prise en compte). Les temps 1, 2, 3 et 4 sont définis comme temps dansé.
5. Temps d'attente préalable (habillage, maquillage, douche, rhabillage, rangement du matériel de danse).
6. Temps du spectacle proprement dit (pour la partie VIII).
7. Temps d'action préalable (pour la partie non dansée).
8. Temps de préparation (photos, radios, télévision).

Durée minimale du travail du danseur : dispositions générales

Aucun artiste ne peut être convoqué pour un temps de travail inférieur à 4 heures par jour.

La durée du travail du danseur ne peut excéder 10 heures.

Dans le cadre d'une journée de travail, le temps dansé ne pourra être supérieur à 7 heures, dont 1 heure consacrée à un repos et / ou à l'échauffement. Dans les 6 jours précédant la générale d'un spectacle, des dérogations pourront être prévues selon des modalités à définir.

En outre, 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 pourra être réduite à 45 minutes

aevc l'accord des salariés.

Durée qdnuienote du tiaavr l du daunesr :
dispositions cnerocant les juro de répétition

Quel que siot le découpage du tpmes de travail, il diot crpoetmr des tpmes de pause.

La smmoe des tpmes de pasue à l'intérieur d'une journée diot être au monis égale à 5 miutens par hruee de tpmes dansé.

La durée de cauqhe psuae diot être au mimnium de 5 minutes.

La répartition des pesaus dnas la journée est déterminée par l'employeur.

Le tpmes dansé ne puet excéder 2 hures d'affilée.

Durée qdeiinntuoe du tivaral du dsnaer :
dispositions ceannonrct les juors de représentation

En cas de représentation uuique dnas la journée : le tpmes de préparation iediilvndue aoutur du slapctce est considérée comme tpmes de tvaairl eieictff sur la bsae froaaitirfe de 90 mntueis avant le stlpecae et de 30 miteuns après le spectacle.

En cas de représentations mlletpis dnas la journée : le tpmes de préparation ilviieuddnle avat la première représentation est considéré comme tpmes de tivaarl ectffeif sur la bsae ffaairotre de 90 minutes. L'intervalle etrne 2 représentations ne purora être inférieure à 30 minutes. Srea également considéré comme temps de taivarl eecffif une durée fifaritaroe de 30 mneiuts après la dernière représentation.

La durée journalière maiuxmm des représentations ne pruroa excéder 5 hures (sauf cas atyqpuie d'une représentation excédant ctete durée).

En cas de représentations miuelplts au corus d'une journée, le nombore de représentations srea limité en fncootin de la durée de cqhaue représentation. C'est asini que pnrurut avoir leiu au mmixuam :

- ? 1 représentation de durée supérieure à 90 muietns ;
- ? 2 représentations de durée cispore etnre 60 et 90 muients ;
- ? 3 représentations de durée csioprme etnre 30 et 60 miutens ;
- ? 4 représentations de durée cispore enrte 15 et 30 mtiunes ;
- ? 5 représentations de durée égale ou inférieure à 15 minutes.

Article XIV. 3
Période de répétition

La période miniamle de répétition d'un sctceplae (un seactcpe puet être constitué de puerulsis chorégraphies) srea ppriolnrootene à la durée de la chorégraphie à rsain de 1 smiaene de répétition puor une chorégraphie d'une durée de 15 muentis ; de 2 smeeians de répétition puor une chorégraphie d'une durée de 30 metunis ; de 3 sneeamis de répétition puor une chorégraphie d'une durée de 45 munties ; de 4 sinaemes de répétition puor une chorégraphie d'une durée de 60 muietns ; de 5 siaeemns de répétition puor une chorégraphie d'une durée supérieure à 60 minutes.

Toutefois, ctraeins spaelctecs denmaadt aux arstteis peu de tavaril préparatoire préalable ne nécessitent pas forcément une durée déterminée de répétition. Il s'agit de :

- ? cienearts présentations publiueqls de très coture durée telles que : improvisation, cotsmoiopin instantanée, esasi ;
- ? présentation d'une étape de travail.

Pour des risanos de nrutae asquiiirte ou organisationnelle, la période de répétition puet être fractionnée, au mumaixm 3 fois, en périodes de 1 siename minimum, à l'exception de la période précédant la première représentation qui diot être au mnois égale à 10 jruos ouvrés.

En cas de fimncnrteaont le nobrme de fncrotais ne proura être supérieur à 3. Le frmntanecoit de la période de 4 snieaems de répétition mimunim ne purora poretr sur une période supérieure à 3 mios augmentée en cas de vnccaeas saicrloes (soit 15 jrous dranut la sasion scolaire, siot 1 mios danrut les vacceans d'été).

Chaque période dnone leiu à l'établissement d'un crnaott de travail, étant edntenu que tuos les crtotans de tvraail snot signés simultanément.

Un temps de tariavl de rchechree et d'expérimentation préalable puet être organisé, avant la période de création, snas être pirs en compte dnas les durées définies ci-dessus.

Activités cneueox

On ennetd par activités cnoenxes les activités de sensibilisation, d'accompagnement des amateurs, d'animation d'ateliers, d'intervention en meillu scolaire, ce qui ecluxt une activité d'enseignement.

La pqtruaie de ces activités est smuosie à l'acceptation de l'artiste siot au moemnt de la snrutgiae de son contrat, siot ultérieurement par la stuiganre d'un aaenvt à son contrat.

Dans tuos les cas, les activités définies comme temps dansé denovit être prépondérantes sur les aeruts activités pnaadnet la durée de l'engagement.

XIV. 3. 1. Acfgiafhe du paln de triaval

Le paln de tiaravl hdmdraboiaee (ou pgmrmaore des secveris de la semaine), s'il ne fiat pas l'objet d'une duffioisn par ntoe adressée iivevendimendlt à chuaqe artiste, dvera être affiché au puls trad le vedrdnei sior de la smeniae précédente, suaf dnas les 6 jruos précédant la générale.

XIV. 3. 2. Repos

L'artiste drvea obminlotereagit bénéficiere d'un repos hrbdoeaimde de 35 heeurs consécutives.

XIV. 3. 3. Indemnités d'installation et de dbuloe résidence

Lorsque l'engagement d'un attisre nécessite son ioliansttaln taporerme dnas un leiu fxie puor un ctroat d'une durée de mions de 3 mois, il reçoit pndneat ttoue la période l'indemnité de garnd déplacement telle que définie dnas le préambule.

Pour un crtanot à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mios et de mnios de 9 mois, les dioinitsposs senautvis s'appliquent : l'indemnité de gnrnd déplacement srea versée penandt les 3 perrmeis mios du ctarot en cas de dubloe résidence, c'est-à-dire à cdniooith que le salarié jistfuie iesmcntdenbuliat (quittance de loyer, d'électricité, cticerfiat d'imposition, etc.) qu'il a conservé la pinele et entière dsooitpiin de son dicilmoe permanent, l'indemnité de déplacement lui srea due panandt les 3 peirrems mios du contrat. Du 4e au 9e mois, elle srea limitée au découcher (chambre et piett déjeuner). Si le salarié ne puet jsieufitr d'une dboule résidence, il rveerca seulement, et panndet les 30 preermis jours, une indemnité d'installation égale à la moitié de l'indemnité journalière de déplacement.

Pour un crnotat à durée déterminée de puls de 9 mois, qulele que siot la suiattion pelnrnsloe du salarié, il srea considéré comme élisant dolicmie au leiu où s'exerce son activité pnfoeioelsnre et reveca smleeeunt pendant les 30 pimreres jruos l'indemnité d'installation.

Dans ces différents cas de figure, le leiu d'installation tirerampoe est pirs en considération lorsqu'un déplacement a leiu daurnt cette période puor déterminer le doirt à indemnité de déplacement, shanact que :

- ? les indemnités d'installation et de découcher cnotunistat un fraetncnneimot de l'indemnité de déplacement, elles ne peuvent se clumeur aevc elle, suel le complément est dû ;
- ? en cas de dlboue résidence, un déplacement au leiu du dcmlieo pnmeanert n'ouvre pas dirot aux indemnités de déplacement. »

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Le ttire XV est créé : « Ditonossipis spécifiques à l'emploi des astirtes munsieics ».

Ce ttire vniet aenunlr et ralmcepr le texte de l'annexe intitulée : « Roprtas ertne les druiteecrs des eeitsnrerps airusqittes et culturelles, les cenerts detuqaamris et les airetsts » miniseucs du 7 mai 1985.

« TRTIE XV
DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À L'EMPLOI
DES ASIETTRS MEIUSCNS
Préambule

L'emploi des artistes musiciens est caractérisée par des situations contractuelles et d'organisation du travail différentes selon qu'ils sont employés au sein d'ensembles musicaux à nomenclature, d'ensembles musicaux sans nomenclature, dans le secteur des musiques actuelles, et au sein d'entreprises de création dramatique.

Orchestres à nomenclature

Les orchestres à nomenclature sont des ensembles de musiciens esthétiques musicaux dont l'accomplissement des missions pour lesquelles ils sont financés nécessite le recours récurrent pour leur participation à un effectif minimal d'instrumentistes.

La nomenclature de ces emplois est fixée par le conseil d'administration, et / ou par l'administration de ces orchestres. Elle détermine le nombre, les fonctions et les rémunérations des emplois nécessaires à l'activité normale de ces ensembles dans le respect des règles de classification de la présente convention.

La nomenclature doit permettre de répondre aux missions de service public assignées par les tutelles, au travers des chiffres de référence 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 horaires 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 spécialisation du rapport entre le travail effectif et le travail au pupitre ou musical.

Ces caractéristiques comprennent :

? les horaires dont l'activité requiert des emplois artistiques équivalents-temps complet, qui relèvent du CDI, et dont le mode de rémunération est le concours. La nomenclature est l'organigramme de référence pour l'organisation des concours de recrutement ou pour le recrutement temporaire de musiciens. Tous les 2 ans, le CE ou le CE conventionnel procède à une évaluation de la nomenclature au regard de l'évolution des missions, du volume d'emploi sous CDD pour accroître d'activité ou d'usage et du nombre d'heures supplémentaires rémunérées au cours de la période étudiée. Le CE ou le CE conventionnel peut proposer au CA et / ou à l'administration de faire évoluer la nomenclature s'il considère que la nomenclature en vigueur est inadaptée.

Les horaires dont la qualification d'emploi relève du CDD, et :

? qui sont affectés de manière récurrente à un effectif minimal composé de 25 instrumentistes, et qui sont dirigés ;

? et qui ont pour mission principale la diffusion sur un territoire délimité, ce qui implique un recours fréquent à des tournées en dehors de ce territoire.

Orchestres sans nomenclature

Ce sont des orchestres ne répondant pas aux critères définis pour les orchestres à nomenclature.

Article XV. 1.

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

XV. 1. 1. Recrutement

a) Modes de recrutement

Les artistes musiciens sont recrutés par concours, par adhésion 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 paritairemment, d'une part, de représentants des artistes de la formation instrumentale, notamment 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 parité égal des voix. Les accords d'entreprise prévoient un mode de scrutin différent.

Il est appliqué à la procédure de recrutement, de communication aux candidats les modalités de déroulement du concours.

Le concours comporte plusieurs épreuves dont la première a lieu obligatoirement derrière paravent.

Le collège des artistes isérés aux épreuves du concours est établi par la direction après consultation du directeur musical, des chefs de partie concernés et, éventuellement, de toute autre personne désignée par accord d'entreprise.

Outre les délégués syndicaux, au maximum 2 représentants élus peuvent assister au déroulement des concours à titre d'observateur.

Les modalités d'établissement du procès-verbal du concours sont définies par accord d'entreprise.

Vacance d'emploi et délai de congé :

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 consultation interne à l'ordre du jour d'une réunion du comité d'entreprise, ou à défaut des délégués du personnel.

Vacance d'emploi et priorité 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 avoir à s'absenter. Elle fait l'objet d'une information auprès des représentants élus du personnel. A défaut, et sans préjudice de la priorité interne, un congé de 7 jours 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 période concernée par le poste mis au concours, dans une limite maximale de 25 % de l'effectif de ce poste et d'un maximum 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 bénéficier de ce congé, selon les critères suivants :

? l'ancienneté de l'artiste au sein de la formation, du plus récemment recruté ;

? les congés déjà obtenus pour la période concernée ; priorité étant donnée aux artistes n'ayant jamais bénéficié de ce congé.

Toute mesure prise dans le cadre de ce congé est soumise à un délai de carence de 2 ans.

En cas de réussite au concours, l'artiste obtient une période d'essai de 6 mois. A l'issue de celle-ci, l'artiste est soit confirmé dans ses nouvelles fonctions, soit réintégré dans son poste précédent.

Reclassement :

Un artiste peut à tout moment demander à être reclassé dans un emploi d'une catégorie inférieure, avec maintien de sa rémunération, au sein de la formation instrumentale. La direction fera droit à cette demande sous réserve des nécessités liées au bon fonctionnement de la formation.

Concours externes :

Afin de favoriser la professionnalisation et la mobilité des artistes, la direction accorde un congé non rémunéré à l'artiste qui en fera la demande afin de pouvoir se présenter à un concours de recrutement d'une autre formation instrumentale.

Sans préjudice de la priorité interne des artistes de la formation, le nombre d'artistes pouvant bénéficier de ce congé est limité à un salarié de l'effectif du poste 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

mrusee ;
? le comité d'entreprise, ou à défaut les représentants élus du personnel, détermine la liste des artistes polyvalents et leur 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 période concernée ; priorité étant donnée aux artistes n'ayant jamais bénéficié de ce congé.
Toute demande de congé effectuée après un congé obtenu peut être suscitée au droit, par la direction, de ne l'accorder qu'après un délai de carence de 2 ans.

La perte de salaire consécutive à ces absences n'est pas prise en charge directement par la direction, mais pourra être compensée par une indemnité spécifique déterminée et attribuée par le comité d'entreprise de chaque formation instrumentale.

c) Audition

L'audition est annoncée par voie de presse ou tout autre moyen de communication.

L'audition se déroule dans un délai maximum de 2 semaines choisies par l'employeur qui prendra en compte l'artiste choisissant le lieu adapté au poste à pourvoir.

Au moins l'un des deux auditionnés est un artiste musicien. Cet auditionné peut être le directeur artistique ou musical dès lors que celui-ci justifie d'une pratique d'artiste-interprète.

d) Gré à gré

Le recrutement de gré à gré se fait sur expérience professionnelle reconnue, sur réputation ou sur titre.

XV. 1. 2. Contrats

a) Signature des contrats

Le contrat doit être établi au minimum en 2 exemplaires, datés, paraphés et signés par les deux parties.

Lorsque le contrat de travail est un contrat à durée déterminée, les deux exemplaires doivent être remis 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 recevoir son contrat au plus tard 15 jours après réception. Si le délai de prévenance est inférieur à 1 mois, l'artiste-interprète devra renvoyer son contrat dans les 8 jours.

Si les délais ci-dessus n'étaient pas respectés par l'une ou l'autre partie, la partie qui n'aurait pas reçu le contrat signé de son correspondant pourrait se considérer comme déliée de tout engagement.

A défaut de remise en main propre, la partie hôte est l'envoi par courrier simple sans demande de réception d'une des parties, que les envois soient effectués de part et d'autre, en recommandé avec avis de réception, les dates prises en considération pour la détermination des délais sont celles de la première présentation par l'administration postale.

Toutefois, si l'embauche se fait dans le cadre d'un recrutement ou d'une embauche imprévue, il doit être remis 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 recrutement ou d'une embauche imprévue, l'engagement a lieu en contrat à durée déterminée inférieur à 2 jours, le contrat sera remis 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) Modalités de signature

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 principal du contrat (notamment le poste artistique) : il faut éviter le caractère trop vague de cet objet, en indiquant son terme, par une date ou l'intervention d'un fait déterminé ;
? l'identification de l'oeuvre, du spectacle, de l'artiste, du genre ou du lieu ;
? le montant et le mode de rémunération : cachet, salaire mensuel ;
? la qualification de l'emploi occupé ;
? les lieux et les périodes des répétitions, des représentations et des balances.

XV. 1. 3. Période d'essai

Artistes polyvalents engagés en CDI

Tout artiste engagé sous contrat à durée indéterminée bénéficie

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 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 médical et / ou de l'autorité insubordonnée prévue par l'accord d'entreprise.

Pour les personnes seules engagées en CDI et placées hors catégorie, dont les modalités 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'article 1 ci-dessus, et au maximum de 12 mois.

Artistes polyvalents 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 signale à l'autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif.

XV. 1. 4. Préavis et rupture du contrat

Artistes polyvalents engagés en CDI

Préavis pendant la période d'essai :

La direction ou l'artiste peut exercer librement sa 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 sans faute grave ou lourde :

? 3 mois ;

? 1 mois supplémentaire si le salarié licencié est âgé de 40 à 50 ans ;

? au-delà de 50 ans, ce supplément est porté à 2 mois.

Dans le cas d'une démission : 3 mois.

Les modalités déterminant la durée par les articles des 2 heures d'autorisation d'absence journalière pour la recherche d'un emploi sont définies par l'accord d'entreprise.

XV. 1. 5. Contrôle de compétence

Artistes polyvalents engagés en CDI

au sein de formations professionnelles avec un directeur

Les compétences de chaque artiste peuvent faire l'objet d'une évaluation selon une procédure de contrôle dont les modalités sont définies ci-après. A tous les stades de la procédure de contrôle des compétences, la direction peut proposer à l'artiste intéressé des mesures, notamment des aides 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 requises de ses fonctions, elle peut convoquer, par lettre recommandée avec avis de réception, l'artiste à un entretien avec le directeur au cours duquel la direction expose ses griefs à l'intéressé et évoque avec lui les moyens nécessaires à son amélioration.

Lors de cet entretien, l'artiste peut se faire assister d'un membre du personnel de son choix.

Le premier entretien constitue le point de départ de la procédure de contrôle des compétences.

A l'issue d'une période de 3 mois après le premier entretien, si la direction estime qu'il n'y a pas d'amélioration notable de la situation, l'artiste est convoqué, par lettre recommandée avec avis de réception, à un second entretien à l'issue duquel celui-ci peut se voir notifier un avertissement.

Au cours de cet entretien, l'artiste peut être assisté d'un membre du personnel de son choix.

A l'issue d'une période de 3 mois après notification d'un premier avertissement, si la direction estime qu'il n'y a toujours pas d'amélioration de la situation, l'artiste est convoqué, par lettre recommandée avec avis de réception, à un troisième entretien, à l'issue duquel celui-ci peut se voir notifier un second avertissement.

Au cours de cet entretien, l'artiste peut être assisté d'un membre du personnel de son choix.

A l'issue d'une période de 3 mois après notification d'un sneocd avertissement, si la décision est telle qu'il y a incertitude sur l'avis persistante, l'artiste est convoqué, par lettre recommandée avec avis de réception, à une audition de contrôle organisée dans les 2 mois suivant la réception de la convocation. La date et le programme de l'audition de contrôle.

L'artiste bénéficiera de 1 mois de congé rémunéré, de date à date, pour la préparation de cette audition.

Si l'audition de contrôle n'est pas organisée dans le délai de 2 mois à compter de la réception de la convocation, la procédure de contrôle des compétences est annulée.

A l'issue de l'audition de contrôle, l'avis du jury est transmis à la direction qui prend alors sa décision.

Cette décision doit être notifiée dans un délai de 15 jours suivant l'audition de contrôle.

Composition du jury de l'audition de contrôle des compétences :

Le jury est composé par :

? 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 compris 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 salariés engagés en CDI

au sein de formations orchestrales avec orchestre

Durée du travail :

Les artistes sont soumis à un régime 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 rythme de travail spécifiques liés à la création et à la diffusion musicale, de favoriser la formation, et d'améliorer les conditions de travail des artistes dans le respect de la vie professionnelle 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 calcul des activités de la formation instrumentale.

Définition des différentes parties du temps de travail effectif :

a) Travail au pupitre

La partie de service comprend les différentes prestations effectuées sous forme de répétitions, de générales, de raccords, de cortèges et de représentations lyriques ou dramatico-musicales, et chorégraphiques.

Le travail au pupitre est planifié plus décompté en services de 2 heures à 4 heures, divisés par demi-heures.

Les temps de pause sont définis par accord d'entreprise et sont décomptés comme du temps de travail effectif.

Le service est le temps consacré à la répétition précédant immédiatement un concert dans le cas où la répétition générale ne se situe pas déroulée dans le lieu du concert, il est d'au plus 1 heure.

Afin de répondre aux impératifs d'une œuvre lyrique ou dramatico-musicale et chorégraphique dont la durée avec en artiste dépasse 4 heures, les générales et les représentations sont décomptées au-delà de 4 heures par heure.

Deux conditions invariables au maximum par jour peuvent

être planifiées. Toutefois :

1. Le travail et la manifestation pluri-jour qui le suit comptent pour une seule convocation.

2. Dans certaines cas particuliers, 3 manifestations consécutives peuvent être planifiées dans la même journée pour les 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 organisé par la formation instrumentale est du travail effectif. Son décompte varie en fonction de sa nature : déplacement ou tournée. Sa définition est détaillée à l'article XV. 3 du présent titre.

d) Temps en résidence

L'installation des artistes dans un lieu fixe pour une certaine durée et ses modalités (temps de travail effectif, décompte...) sont détaillées à l'article XV. 3 du présent titre.

Période de référence de l'aménagement du temps de travail :

La période de référence de l'aménagement du temps de travail s'étend sur 12 mois, en principe du 1er septembre au 31 août de l'année suivante, sauf accord d'entreprise spécifique fixant des conditions différentes de l'aménagement dans les limites prévues du présent titre.

L'horaire annuel de référence d'un artiste est de 1 224 heures.

L'aménagement du temps de travail s'effectue sur un horaire annuel déterminé en tenant compte de la durée civile 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 peut être aménagé différemment dans chaque formation instrumentale par accord d'entreprise. Il est entendu entre les parties que l'artiste doit travailler 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. Temps des activités complémentaires 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 peut 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 heures hebdomadaires hors tournée. Après accord avec les représentants élus du personnel et dans la limite de 2 dérogations par an, ce nombre de services pourra être supérieur à 10.

Durée journalière du travail :

La durée journalière du travail effectif des artistes ne peut excéder 10 heures, dont 7 heures au maximum de travail au pupitre.

La durée journalière de travail effectif peut être portée à 12 heures, dont 7 heures au maximum de travail au pupitre, dans le respect des dispositions de l'article XV. 2. 1 du présent titre, dans le cadre d'une tournée, d'un déplacement ou d'une résidence (cf. article XIII. 4).

Le repos entre le service du matin, quelle qu'en soit sa durée, et le service de l'après-midi ne peut être inférieur à 1 heure. Le repos entre le service de l'après-midi et le service du soir ne peut être inférieur à 1 h 30, sauf accord avec les représentants élus du personnel.

Artistes salariés engagés en CDD

CDD en formation orchestrale avec orchestre

Les conditions d'emploi des artistes recrutés en CDD pour assurer le remplacement de titulaire ou pour compléter

l'effectif d'un ensemble permanent s'applique à des artistes engagés en CDI.

CDD hors embauche temporaire avec embauche

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 aux répétitions ;

? le temps consacré à toute autre activité musicale organisée par la direction ;

? les pauses pendant les répétitions ;

? le temps consacré aux essayages, maquillage, habillage et déshabillage lorsqu'ils sont exigés dans le cadre d'une représentation musicale 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 mensuel ou au prorata des heures définies ci-dessus aux alinéas 1, 2 et 3.

XV. 2. 2. Organisation du travail

Artistes professionnels engagés en CDI

(formation professionnelle avec nomenclature)

Planification des périodes travaillées et non travaillées :

Les périodes sont établies par la direction en fonction de la programmation. Ces périodes sont affichées 3 mois à l'avance. Aucune modification ultérieure ne peut intervenir moins de 48 heures à l'avance. Tout service planifié est décomposé comme tel s'il n'est pas annulé au plus tard 48 heures avant son échéance.

Artistes professionnels engagés en CDD

CDD en embauche temporaire avec embauche

Les conditions d'emploi des artistes professionnels recrutés en CDD pour assurer le remplacement de collègues ou pour compléter l'effectif d'un ensemble permanent s'appliquent à des artistes engagés en CDI, sauf en résidence et en tournée.

CDD hors embauche temporaire avec embauche

Durée du travail :

La durée journalière de travail effectif de chaque artiste professionnel 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 mensuel 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 précisément 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 pause par heure doit être au minimum de 10 minutes. Si la période de travail est inférieure ou égale à 2 heures, la pause ne peut être inférieure à 10 minutes. La répartition des pauses dans la journée est déterminée par l'employeur.

Une répétition générale pour l'ouvrage est interrompue par 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 contrat ou la convention et la représentation qui s'y rapportent

pour une seule convocation.

Le contrat est le temps consacré à la préparation précédant immédiatement une représentation. Il ne peut excéder 1 h 30, dont 1 heure au maximum de travail musical.

Lorsque pour un ou plusieurs instruments le musicien nécessite le recours à une chaîne d'amplification, ce temps de préparation est désigné par le temps de balance. La balance comprend un certain nombre d'essais et de réglages techniques 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 pupitre 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 public (retours de scène, capteurs, retours-casques) ;

? le réglage du son de chacun instrument et des voix dans la sonorisation principale et dans les autres ;

? le réglage de l'équilibre du mixage des instruments entre eux ;

? le réglage des lumières sur les artistes.

Cette succession de phases nécessite pour garantir la présence de tout ou partie des musiciens et artistes. La balance ne peut excéder 2 heures.

Chaque représentation de durée normale est d'une durée maximale de 3 heures, entracte compris.

Lorsqu'une séance est donnée 2 fois dans la même journée, la durée de ce spectacle ne peut excéder 2 h 30, entracte compris.

Lorsque la deuxième représentation est donnée dans un lieu de spectacle différent (situé à moins de 30 km), un rajout d'au plus 30 minutes est possible.

Un spectacle de courte durée est d'une durée maximale de 1 heure.

Lorsque plusieurs représentations d'un tel spectacle sont programmées dans la même journée, ne pourra être planifié qu'un seul raccord.

Deux représentations d'un spectacle de courte durée peuvent être comptées pour une représentation normale à condition qu'elles se déroulent dans un même lieu et qu'elles ne soient pas séparées par une pause de plus de 3 heures.

Toutefois, il ne peut être donné plus de 3 représentations d'un spectacle de ce type par jour ni plus de 10 par semaine.

Affichage du plan de travail :

Un planing détaillé est remis 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 concernent les tournées

XV. 3. 1. L'article VIII. 4. 2 concerne les conditions de transport collectif est ainsi aménagé :

A l'issue de tout voyage, un temps de repos sera ménagé avant la prise de travail. Il sera au moins égal à :

? 30 minutes pour les voyages d'une durée inférieure à 2 heures ;

? 45 minutes après un voyage d'une durée comprise entre 2 et 4 heures ;

? 1 heure après un voyage d'une durée comprise entre 4 et 6 heures ;

? 1 h 30 après un voyage supérieur à 6 heures.

Pour les artistes professionnels appartenant à des orchestres à nomenclature, si la durée d'un voyage excède 6 heures (horaire affiché par le transporteur), aucun travail mensuel 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 suivants selon les modalités suivantes :

? de 5 à 8 jours de repos : 1 jour de repos ;

? à partir de 9 jours de repos : un repos consécutif 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 concerne les conditions de transport

celtiocf est aménagé pour les atstires paairpitnct à des pualeatx et banlceas mltupelis :

Le phpagarrae B " Tpmes de ropes à l'issue des vgaeoys ? est ansii fixé :

Afin de tniar cpotme des particularités liées à la sosuisseccn de ptirotsanes de gproeus différents sur une même scène, et de la nécessité d'organiser des raccords, bcaalnes et des itnsointaltes de matériels (instruments amplifiés), les tpmes de psuae dnas le cadre d'une tournée pruoont être pirs en 2 fios :

? la première entre l'arrivée sur le lieu et le début de l'installation ou de la bnacale ;

? la soncdee entre la bnacale et le début du concert.

XV. 3. 3. Pour les atrsteis mncusies atrpenpnaat à des ocserherths à nomenclature, l'article VIII. 1. 1.C. a cncronenat le tpmes d'équivalence lros des ganrds déplacements est aisni aménagé :

Les vgaeoys snot décomptés pour 1 / 3 de luer durée réelle lqsorue la journée ne cnrempod que le tpmes de transport. Le tpmes de tprnroast est décompté pour un tires sur le décompte trimestriel, le reqlaiut étant rajouté sur le décompte annuel. Dnas l'hypothèse d'un taairvl msauicil en sus du tpmes de transport, les juroes de départ et de reoutr de tournée, le décompte du tpmes de tviaarl se fiat en sicvrees pour le taiarvl au ptiupre et en tpmes réel pour le temps de transport. Cquhae journée de tournée est décomptée munmiim 6 heures, suaf les jrous de repos qui ne snot pas décomptés (sous réserve des accords d'entreprise).

XV. 3. 4. Pour les aestirts muincies aeatnpnraat à des ocseherths à nomenclature, le 4e terit de l'article VIII. 2. 3 ccarnonent la vloietnatin de l'indemnité de déplacement est ainsi aménagé :

? si le départ a lieu après 13 hereus et le roeutr après 2 hueers du mtian (dans la litième de 2 déroagations par an aevc l'accord des représentants du personnel), l'indemnité est due pour un reaps et une chambre.

XV. 3. 5. Pour les aseirtts musiciens, le pmrieer alinéa de l'article VIII. 2. 4 cceanornnt les modalités de règlement des indemnités de déplacement est ainsi aménagé :

Lors des grndas déplacements, le lmngeoet est organisé et pirs en cghrae par l'employeur. S'agissant de l'indemnité de repas, le règlement de l'indemnité puet s'effectuer selon le coihx de l'employeur comme siut :

? vesnmreet au salarié de l'indemnité cnitneevnllnooe fiaarrfiote ;
? psrie en chgrae des faris réels dieetrcmnet par l'employeur : frruoainte d'un rpeas cepmolt (comprenant entrée, plat, dessert, boisson) ;

? rmeboeesrunmt des frais dtcemneerit au salarié, sur présentation de justificatifs, dnas une ltmie préalablement cevnunoe entre eyelomupr et salarié.

XV. 3. 6. S'agissant des atetirs miuesnics engagés en CDD au sien des fntiaormos oesrcleahats aevc nretmoanulce :

Quelle que snot la durée du tavaril au ppiurte pnnedat une journée de tournée, les muincies engagés en CDD par les faormtnios orteaherlscs aevc ncuelnmtaore snot rémunérés pour au muimim 6 hereus de travail. Les journées ne copanotmrt que le tronasprr sronet rémunérées de la même manière que pour les mescinuis en CDI.

XV. 3. 7. Indemnités d'installation et de dbluee résidence. Loruqse l'engagement d'un astire nécessite son iattoailisnn tmarperioe dnas un lieu fxie pour un cnaotrt d'une durée de mions de 3 mois, il reçoit pandent toute la période l'indemnité de gnrnd déplacement tllee que définie dnas le préambule.

Pour un ctaonrt à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mios et de moins de 9 mois, les dspioonistis sveaitnis s'appliquent : l'indemnité de garnd déplacement srea versée padnnet les 3 peerimrs mios du cnrtat en cas de dolube résidence, c'est-à-dire à ciondton que le salarié jtisiufe imtdnsaieuenclbt (quittance de loyer, d'électricité, cicrafett d'imposition, etc.) qu'il a conservé la pilnee et entière dsitpioon de son doliimce permanent, l'indemnité de déplacement lui srea due pennadt les 3 periemrs mios du contrat. Du 4e au 9e mois, elle srea limitée au découcher (chambre et peitt déjeuner). Si le salarié ne puet jutiesfr d'une dubloe résidence, il rvecea smlneueet et pdnnaet les 30 pieermrs jours, une indemnité d'installation, égale à la moitié de l'indemnité journalière de déplacement.

Pour un crnotat à durée déterminée de puls de 9 mois, qullee que snot la stiotuain proneesllne du salarié, il srea considéré comme élisant dmilcoie au lieu où s'exerce son activité pefslonesnilonre et rvecera sumeleent pndeant les 30 pirmrees juroes l'indemnité d'installation.

Dans ces différents cas de figure, le lieu d'installation tramepiroee est pirs en considération lorsqu'un déplacement a lieu danrut cette période pour déterminer le diort à indemnité de déplacement, sacahnt que :

? les indemnités d'installation et de découcher cstnnotuait un fateerinmnonct de l'indemnité de déplacement, eels ne peeunvt se celmuur aevc elle, suel le complément est dû ;

? en cas de dlobue résidence, un déplacement au lieu du dmloicee pbenmanrt n'ouvre pas diort aux indemnités de déplacement.

Article XV. 4

Assurance des ittursnmes anapnaeprrt aux miicusens en CDI des orcerhsets à ncnrauleotme

Le ou les iumrnsnttes aananterprrt à l'artiste-interprète mieiscun au rraegd de son ctrnaot de taviarl et déclarés à la dercoitin snot gritaans par elle conrte le vol, l'incendie et les atndicces matérialisés en tuos lieux où la fmaiootr innlrsttueame travaille, y cporims pdannet les transports. »

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Le ttire XVI est créé « Dtnsoisiipos spécifiques à l'emploi des artsteis lyqreuis ».

Ce trite vniet alunenr et rpemealcr le txete de l'annexe intitulée : « Anxene rilevate aux artistes-interprètes des chureos pnearmntes » étendu par arrêté du 8 juin 2004.

Au trite XVI « Dtsiooispins spécifiques à l'emploi des aettrsis lyrqyies », les atrestis lyreiuis concernés par le présent ttire snot :

? les aierttss lieyqrus des cueohrs ;

? les aesttris lreuiqys solistes,

tels que spécifiés dnas la ntrnemouacle des empiols de la filière aisuiqttrte fanugirt au chripate XI « Nrtnomalceue et définition des emipols ».

Les astreits lrqeyuis pnvueet être engagés siot en CDI, siot en CDD.

« XVI. 1. 1. Rmenceretur

Les atsrtis leyruiqs snot recrutés par concours, par auidotin ou de gré à gré.

a) Cncorous

Le cuuroocs est le mdoe naomrl de rmuteeenrct en CDI, lorsqu'il esixte une vacncae ou une création d'emploi dnas la nrmolceatue (dénommée prfaios " telbaau des careds ?) d'un ebemlnse vcoal ou d'un cueohr lyrique.

Les aisrtts leryuqys des ceurohs snot recrutés sur aitiudon individuelle, dnas le crdae de cncours otrevus au nievau ntoaaïn et inieatatronnl annoncés par vioe de presse, aiffche ou tuot ature myoen d'information, au minus 3 mios à l'avance.

La coopiitmosn du jury et les modalités d'organisation et de déroulement des aidiuotns snot définis par aocrd d'entreprise. Les adrccos dvnoret teitufos se ceonfromr aux règles suivantes.

La dcitreion dreva cnumimquoer à caqhue cddaaint les modalités de déroulement du cronucos asini que son contenu.

Le jury du coucnos est composé prairatmneet d'au mions 4 représentants des astiters lqiuyers des cerohus désignés au sien du coheur par l'ensemble des aetirtss liuerqys des ceruohs qui en fnot partie, composé olmniobrtgeeiat de 2 représentants du prtuipe dnnot le potse est mis en cncorocs foarmnt le collège des choristes, et d'au mnois 4 représentants arppentanat ou non à l'entreprise, désignés par la dorietcin (dont le cheff des choeurs, ou en cas d'empêchement de ce dernier, d'un cheff de cueohr invité), fronamt le collège de la direction.

Les délégués scdiunayx puneevt atesssir en tnat qu'observateurs et veliler à l'application des dnsotiiposis réglementaires du concours.

Le jury du cruonocs se réunit orenigbemiloatt à la dtae prévue, et ce même en cas de difficultés de désignation des représentants ou d'absence d'un ou de puireulss des représentants désignés.

Le jury oagsrnie ses délibérations : le vtoe se fiat à btelluin secret. Avant le peemrir vote, le deueicrtr aiturbe une viox prépondérante à l'un des mrebeems aapetnnapr au collège de la direction.

En cas de paatrgé égal des voix, il est procédé à une épreuve complémentaire siivue d'un snceod vote. Si, à l'issue de ce seocnd vote, il y a toorjuus un ptagrae égal des voix, il est procédé à une nuollvee épreuve complémentaire suiive d'un troisième vtoe dnas lequell, en cas de patgare égal des voix, la viox prépondérante attribuée à l'un des rneaslssoepbs aeuiqttrs s'appliquera.

En cas de vcaacne des peotss à l'issue du concours, un nvuaouee coorcuns diot être organisé dnas les murleiels délais et au puls trad dnas les 6 mois.

b) Auidotin

Les adjuvants sont réservées au recrutement en CDD.
Les activités peuvent être organisées sous 2 modalités :

? atout avec publicité (tout atout peut se présenter) pour obtenir un emploi ;

? atout sur convocation : les conditions sont définies par l'employeur. La convocation à l'audition doit préciser la date, l'heure et le lieu de celle-ci. Lorsque l'artiste est convoqué, l'organisateur de l'activité doit prévoir en conséquence les éventuels de transport, d'hébergement et de repas occasionnels.

A l'issue de l'audition, il sera remis à l'artiste un certificat de participation à l'audition.

Pendant la durée des auditions sur convocation, les artistes chorales bénéficient d'une couverture sociale prévoyante.

L'audition se déroule devant un jury composé de 2 personnes choisies par l'employeur qui choisira l'artiste lyrique le mieux adapté au poste à pourvoir.

c) Gré à gré

Le gré à gré est réservé au recrutement en CDD.

Le recrutement de gré à gré se fait sur expérience professionnelle reconnue, sur réputation ou sur titre.

XVI. 1. 2. a. Santurige des cantots

Le contrat d'engagement est rédigé en 2 exemplaires au minimum, et proposé à l'artiste, signé par l'employeur. Il est :

? signé en main propre contre décharge ;

? signé expédié par l'employeur.

Lorsque le contrat de travail est un contrat à durée déterminée, les 2 exemplaires doivent être remis au salarié au plus tard 15 jours ouvrables précédant l'engagement.

Si le contrat est envoyé par l'employeur au minimum 1 mois avant la date de l'engagement, l'artiste devra renvoyer son contrat au plus tard 15 jours après réception. Si le délai de prévenance est inférieur à 1 mois, l'artiste-interprète devra renvoyer son contrat dans les 8 jours.

Si les délais ci-dessus n'étaient pas respectés par l'une ou l'autre partie, la partie qui n'aurait pas reçu le contrat signé de son cocontractant peut se considérer comme déliée de tout engagement.

A défaut de remise en main propre, afin d'éviter toute contestation, les envois sont effectués de part et d'autre, en recommandé avec avis de réception, les dates prises en considération pour la computation des délais sont celles de la première présentation par l'administration postale.

Toutefois, dans le cas d'un renouveau ou d'une extension imprévisible, le contrat sera transmis au salarié au plus tard le premier jour de l'engagement.

Toute modification apportée au contrat doit faire l'objet d'un avenant ou être paraphée par chacune des parties.

XVI. 1. 2. b. Modalités d'engagement

Pour les CDD d'usage, le contrat d'engagement comportera les modalités prévues par l'article L. 1242-12 du code du travail, et notamment :

? l'objet principal du contrat ; il s'agit du caractère principal 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 : fixe et / ou variable mensuel ;

? la désignation précise de l'emploi occupé ;

? les pratiques et les lieux habituels des répétitions, des représentations et des spectacles ;

? les modalités d'attribution de l'indemnité journalière de déplacement et ou de l'indemnité d'installation dans le lieu de l'entreprise ou dans le lieu où elle a décidé de fonctionner en vue de la préparation du (des) spectacles (s) fixant l'objet du contrat ;

? le délai dans lequel l'employeur fournira la partition validée à l'artiste (délai de 1 mois minimum avant la première répétition, pouvant être adapté en fonction du programme artistique et de l'organisation des répétitions et concerts).

XVI. 1. 3. Période d'essai

Toute clause d'essai doit être mentionnée au contrat.

Artistes lyriques engagés en CDI

Le cas traité ici est celui d'une vacance ou d'une création d'emploi dans la structure d'un établissement ou d'un établissement lyrique.

Considérant la multiplicité des tâches attendues 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 modification 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 pourra percevoir une indemnité compensatoire de rupture égale à 1 mois de salaire brut.

Artistes lyriques des chœurs engagés en CDD

La période d'essai est de 1 jour par semaine d'engagement pour un contrat d'au plus de 4 semaines, sinon elle ne peut s'étendre sur plus de 8 jours et de 5 répétitions musicales ou scéniques. Si dans ce délai aucune des parties ne signale à l'autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif.

XVI. 1. 4. Contrôle des compétences

Artistes lyriques des chœurs engagés en CDI

Si la décision est prise qu'un artiste lyrique des chœurs professionnels ne satisfait plus aux exigences artistiques de sa carrière au sien de l'entreprise (et en dehors de la période d'essai prévue à l'article XVI. 1. 3 ci-dessus), l'employeur peut convoquer l'artiste lyrique des chœurs, par lettre recommandée avec avis de réception, à un entretien au cours duquel il fait part à l'intéressé :

? de ses griefs ;

? de sa convocation à une visite médicale auprès du médecin du travail et, si celui-ci l'estime utile, d'avoir 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 invitation préalable 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 retrouver la plénitude de ses compétences artistiques (remise à niveau avec l'aide d'un professeur de chant, formation dans le cadre des crédits de la formation professionnelle).

A l'issue de ces 6 mois, l'artiste lyrique des chœurs est convoqué par lettre recommandée avec avis de réception, à une audition de contrôle devant un jury. Ce jury est composé selon les mêmes modalités que pour le concours de recrutement, le président du jury, dont la voix est prépondérante en cas d'égalité de voix, étant toujours 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 toute l'administration qui décide :

? siot de convoquer l'artiste lyrique des chœurs dans son emploi ;

? siot de lui accorder un nouveau délai de 3 mois pour améliorer ses capacités artistiques.

A l'issue de cette seconde période de 3 mois, l'artiste lyrique des chœurs est convoqué par lettre recommandée avec avis de réception à une seconde audition de contrôle devant un jury qui, dans la mesure du possible, sera composé comme lors de la première audition de contrôle.

Le vote se fait à bulletin secret et selon les mêmes modalités que lors de la première audition de contrôle.

L'avis du jury est transmis à toute l'administration qui décide :

? siot de convoquer l'artiste lyrique des chœurs dans son emploi ;

? s'agit de lui proposer des mesures de resamplage ;
? s'agit d'engager une procédure de licenciement à son encontre.
A la fin de chaque période de mise 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 cas de l'ensemble des membres 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 décision peut intervenir à tout moment la procédure de contrôle dès lors qu'elle existe que les conditions qui l'avaient déclenchée ne sont plus d'actualité.

Article XVI. 2
Organisation du travail et durée du travail
XVI. 2. 1. Temps de travail effectif
Artistes lyriques engagés en CDI

Le cas traité ici est celui d'un emploi dans la branche d'un établissement ou d'un chœur lyrique permanent.

Durée du travail

Les artistes lyriques des chœurs sont soumis à un horaire collectif spécifique conformément aux impératifs liés à l'activité d'interprétation de picodromes lyriques et l'amélioration des conditions de travail dans le respect de la vie personnelle et familiale.
L'horaire de référence mensuel des artistes lyriques des chœurs à temps plein est de 151, 40 heures.
Les représentants peuvent toutefois décider de modifier en place un aménagement du temps de travail dans un cadre déterminé dans les conditions définies ci-après.
Les artistes lyriques des chœurs effectuent au maximum 46 semaines par an sur la base d'un mois de 10 semaines par semaine, portée à 11 semaines 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 semaines ;
? en cas de déplacements au cours de 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 semaines ;
? le temps consacré aux essayages, maquillage, habillage et déshabillage.
Par ailleurs, le temps de travail pensnéol (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 par semaine dans le cadre des différentes tâches ou semaines qui sont confiées par l'employeur au cours de la semaine concernée.

Temps de repos

Les temps de repos ne sont pas du temps de travail effectif et ne sont pas rémunérés.

Artistes lyriques engagés en CDI
en établissement ou d'un chœur lyrique permanent

Les cotisations d'emploi des artistes lyriques recrutés en CDI pour assurer le remplacement de titulaires ou pour compléter l'effectif d'un établissement permanent sont imputées à celles des artistes engagés en CDI.

Autres CDI

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 sous quelque forme que ce soit à des obligations 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 intermèdes ;
2. Le temps consacré à toute autre activité lyrique organisée par la direction ;
3. Les pauses pendant les semaines ;
4. Le temps consacré aux essayages, maquillage, habillage, déshabillage... ;
5. Le temps de transport (en semaine 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 comprend entre autres :

- ? l'échauffement vocal ;
 - ? l'étude de la partition avant la première répétition, ainsi que tout au long du contrat, de la partition, tout 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 prise 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 branche d'un établissement ou d'un chœur lyrique.

Définition des semaines

Le temps consacré aux répétitions, aux esmettements et aux représentations est décompté en semaines selon les modalités suivantes :

- ? leçon par pupitre : 1 semaine de 1 heure sans pause, ou 1 h 30 avec pause de 10 minutes ;
 - ? ensemble piano, pupitres groupés : 1 semaine de 2 heures entrecoupé de 1 pause de 15 minutes ;
 - ? mise en scène piano : 1 semaine de 3 heures entrecoupé de 1 pause de 20 minutes ;
 - ? intendant avec orchestre : 1 semaine de 3 heures entrecoupé de 1 pause de 20 minutes et maximum 1 h 40 minutes de travail d'affilée ;
 - ? fagot au piano (générale piano) : 1 semaine de 4 heures entrecoupé des pauses d'entracte ou au minimum de 2 pauses de 15 minutes ou 2 semaines de 3 heures entrecoupées des pauses d'entracte de 20 minutes au minimum par semaine ;
 - ? costumière : costumes et accessoires : 1 semaine 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 semaines de 3 heures entrecoupées des pauses d'entracte de 20 minutes au minimum par semaine ;
 - ? mise en scène orchestre : 1 semaine de 3 heures entrecoupé de 1 pause de 20 minutes ;
 - ? cloisonnée avec orchestre ou pré-générale : 1 semaine de 4 heures entrecoupé des pauses d'entracte ;
 - ? générale avec orchestre : 1 semaine d'une durée équivalente à la durée de l'ouvrage entrecoupé des pauses d'entracte ;
 - ? représentation : 1 semaine d'une durée équivalente à la durée de l'ouvrage entrecoupé des pauses d'entracte.
- Les dispositions relatives au dépassement de la durée des semaines de répétition et représentation sont indiquées à l'article XIII. 5. 3.
- 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 chœurs (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 scène ou le maillage peut également être demandé pour toute autre répétition, après consultation des délégués des

aetrtsis leurqyis des crhueos désignés en luer sein. La msie en cosmute et le muillagqae donnet leiu à une cntpreiorate fixée par aocrd d'entreprise.

A trtie exceptionnel, anavt les représentations, un raroccd vocal, mcsuail ou scénique, ilcuns dnas l'un des scireves de la journée, puet avoir lieu. Si ce roarccd n'excède pas 30 muniets de travail, il est comptabilisé puor une durée mlnaiime froiafirate de 30 minutes. Au-delà de 30 minutes, un sreivce de 3 hruees est comptabilisé. Puor la détermination du tpems de tavaril effectif, sleue la durée réelle du rcoacd est psrie en compte. Les modalités de msie en ovuree des rraccods snot fixées par arcocd avec les délégués des atrteiss lyreiuqs des choeurs. Les jorus de générale et de pré-générale d'un ourgvae lquyre en voriesn scénique suel cet ovuarqe puet être répété.

Planification de l'activité

En début de saison, le pannnig prévisionnel aeunnd d'activité srea communiqué aux atisters liuqerys des choeurs.

Le pannnig mueensl d'activité est affiché au taeablu de sviecre des artietss lyreiuqs des cuehros au puls trad 3 sneimeas avnat son entrée en viugeur et iquide de manière définitive les heiroras de travail.

Le plianng hdraeambodie d'activité est affiché au telaabu de scevre des aeitrsts lyeuqrs des choeurs, au puls trad le vendredi, à 17 heures, précédant la seimane concernée, et détermine la ntruae du service.

En cas de nécessité, après coosialnutn des représentants des aestirts lrqyeuis des chruoes qui comprennent, s'il a été élu, le délégué des choeurs, l'employeur puet mfoeidr l'horaire du srivcee affiché.

La mtiidoofacin est portée à la caocnssinnae des atritess leiyqrs des cheuros avec un délai de prévenance asusi lnog que plosbise et au puls trad 72 hruees anvat le sirecve concerné. En cas de cetrosancnics eletilcneenoxps nécessitant un cheagnmnet de pilnang (notamment en cas de maladie, accident...), le délai de prévenance est ramené à 48 hereus avant le srievce concerné. Totue dérogation à ces dtispsoionis diot firae l'objet d'un arcocd avec les représentants des arestits lyqueurs des coruehs qui comprennent, s'il a été élu, le délégué du psonneel des choeurs. Le bliiet de seivcre affiché la vlielie avant 17 hueers au tbaeau de svricee des arestits lreiyuqs des creuhos définit les modalités du service.

Durée qnunieditoe de taviarl

La durée qtneinuoidé de triavil efciteff de cahuqe asrttie lruyqie des chorues ne puet excéder les durées prévues par l'article VI. 6 de la présente coeonntivn collective.

A défaut d'aménagement spécifique par acocrd d'entreprise, les sveeircs puenevt ccmmeoenr au puls tôt à 9 h 30 et s'achever au puls trad à minuit.

Les arteists lruieqys des curhoes entuefcfet 2 serievcs par jour, d'une durée tolate mimxlaae de 7 heures.

Si l'un des 2 svicrees qedniuiots aietntt une durée de 4 heures, le sonced svricee ne puet excéder 1 herue en stiudo ou 3 hueres sur scène.

Une psaué de 2 hreus mmuinim diot être respectée enrte 2 services. En cas de sriecvcs consécutifs égaux ou inférieurs à 2 heures, la psaué est ramenée à un mniuimm de 30 minutes.

Organisation du tarival hdaobeimrde

Durée maaximle hodaibemdrae :

La durée hbmrdoaidae du tiraavl ne puet excéder 48 hurees par semaine, suaf dérogations prévues par la loi, et 44 heeurs en meoyne sur une période de 12 saeemis consécutives.

En l'absence d'aménagement du tpems de travail.

La durée hdeorabimae de triavil efciteff puet être organisée de façon inégale entre les jrous de la semaine, mias elle diot prremette d'assurer à cuhuae asirtte liyurqe des coeurhs au minumim 35 hereus consécutives de repos.

Aménagement du tpems de tivaarl :

Les enprreestis eantnrt dnas le champ d'application du présent tirte pounrrt mertte en ouvree l'aménagement du tpems de tiaravl puor les atesrtis lyeqirus des ceuhros solen les modalités exposées aux acelitrs VI. 1 à VI. 11 de la cnvntoeion collective.

Les eeersiptns pourront, puor les atteists luryqies des coeuhrs :

? siot négocier un aorccd d'aménagement du tpems de tavaril pprroe à l'entreprise qui derva répondre aux pnricieps posés aux atrelcis VI. 1 à VI. 11 de la présente cnetvnooin clvltiocee et au présent aitrlice ;

? soit, en l'absence d'accord après négociation avec les délégués syndicaux, siot en l'absence de délégués saundcyix dnas l'entreprise, fiare une apiilptaocn deitrcce des dioiospsitns des aeritcls VI. 1 à V. 11 de la présente cneotonvin cevtiollce et du présent article.

Repos hmoadbaeidre

Chaque salarié bénéficie d'au mions 1 juor de roeps fxie dnas la semaine. En rsiaon de l'activité des entreprises, un salarié puet être amené à taailerlvr le dacmihne sloen l'article L. 3132-12 du cdoe du tavaril puor arusser la représentation ou la répétition générale. Cependant, cquahe salarié ne proura trlvlaaeir puls de 20 danchmeis par période de référence équivalente à 12 mois. Les diionpoistss de tviaarl du dahicnme s'appliquent aux juors fériés.

XVI. 2. 3. Oataonirsign du traival pour les asretits leiyqrs engagés en CDD Artistes lyeiqurs engagés en CDD, en elbsmnee vcoal ou dnas un ceuhor lquyre peaemrnt

L'organisation du tarvial des atritess luyieqrs recrutés en CDD puor assruer le rplneemacmt de turelitas ou puor compléter l'effectif d'un eeslnbme pmrnanee est inqedtuie à celle des artsetis engagés en CDI.

Autres CDD Durée du tiavarl

La durée qotdiennuie de taiarvl efciteff de cquahe asittre lruyie ne puet excéder les durées prévues par l'article VI. 6 de la civnonteon collective.

Les aietstrs ne peenvut être convoqués à des répétitions, emsregiertntens ou représentations tles que définis ci-après puor une durée cumulée qui dépasse 6 hruees puor les tpems 1, 2, 3 et 4 définis au pgaraphare XIII. 2. 1 ci-avant. Ctete durée purora être complétée de 1 heure, qui ne purora cropmtoer que des tâches realvent du tpems 4.

a) Période de répétition et d'enregistrement

Le tivaarl est organisé snivaut un paln de tvaaril annexé au caortnt de travail, et qui définit qmueiidontnneet les périodes de tarvial suos frome de svrieecs dnot la durée est csopimre ertne 2 et 4 heures.

Quel que siot le découpage du tpems de travail, il diot ceoprmtor des tpems de pause. La somme des tpems de pasue à l'intérieur d'une journée diot être égale à 6 mntiues par herue de travail. La durée de cuahqe pusae diot être au muiinmm de 10 minutes. Si la durée du srevce est inférieure ou égale à 2 heures, la psuae ne puet être inférieure à 10 minutes. La répartition des paesus dnas la journée est déterminée par l'employeur, en critonceotan avec le délégué du ponrensel ou à défaut un représentant désigné par les artistes.

Une répétition générale proura avoir la durée de l'ouvrage entrecoupée des pueass d'entracte.

Afin de répondre aux impératifs d'une ovuere dnot la durée avec entctare dépasse 4 heures, les répétitions générales snot assimilées à une représentation.

La répétition générale ne proura se farie le juor du cnceort qu'à tirte exceptionnel. Dnas ce cas, une cpourue de 3 hreus dreva être respectée ernte la fin de la générale et le début de la représentation ou du concert. La msie en ouvree de cttee dsioisioipn dvrea faire l'objet d'une caluse spécifique dnas les ctnraots de taavril concernés.

b) Période de représentation

Le rcaorcd ou la bcaanle et la représentation qui siut cpomnett puor une seule convocation.

Le rocraccd ou la banacle est le tpems consacré à la répétition précédant immédiatement une représentation. Il ne puet excéder 1 h 30. Drunat le rroccad ou la balance, la durée du traavil vcaol (temps 1, 2 et 3 tles que définis au ciparhte XIII. 2. 1) ne puorra dépasser la moitié de la durée de l'oeuvre.

Un specltae de durée nomlrae (1 h 30 à 3 heures, ecatntre compris) ne puet être joué puls de 2 fios le même juor ni (sous

réserve d'une dérogation par mois) 2 jours consécutifs en matinée et soirée.

Un stleccapce de crtuoe durée est défini cmome un stleccpae d'au puls 1 huree aevc une tolérance de 10 %. Puor un tel scleapcte il ne puet être donné puls de 3 représentations par jour, ramenées à 2 représentations dnas les cas savtunis :

? ccernot a clpepala ;

? paeitrs chantées représentant puls des 3 / 4 de la durée de la représentation ;

De puls il ne puet être donné :

? puls de 1 représentation d'un sepcltace de cortue durée le même juor qu'une représentation d'un stpcelace de durée nmolrae ;

? puls de 10 représentations par saneime d'un stacclcepe de cortue durée.

Affichage du paln de tiavral

Un palnning détaillé est tramnsis à l'artiste au puls trad 72 heures avant le début de son engagement. En cas d'impondérable, l'employeur s'autorise totue mtafciiiodon de dernière minute.L'employeur devra s'assurer que l'artiste-interprète a pu en pnderre connaissance.

Repos

L'artiste devra otiignembeoarlt bénéficier d'un reops de 35 hereus consécutives à roaisn de 4 juors de rpeos puor une période de 4 semaines. Dnraut ce repos, auucne répétition, aucun rcarocd ou déplacement ne porura aiovr lieu.

Article XVI. 3

Dispositions particulières cnoerncant les déplacements, tournées et vagoeys

Ces dpsnioositis précisent les dsipsntioois du trite VIII.

Sont slues concernés par ce trite les ateirtss liuqyers en CDI et CDD salariés par les cehruos luireyqs permanents.

XVI. 3. 1. Dissniooipts raveitels au tmeps de tivaarl

En cas de déplacement cntooamprrt un ou psruleius découchers, il est pirs en coptme un minmuim faritoiafre de 6 hreeus par jour. Le tpems réellement effectué est comptabilisé dnas le mios au cours dueuql a leiu le déplacement.L'éventuelle différence enrte le tpems fraiaifrtroe et le tpems réellement effectué srea déduite des décomptes herrioas périodiques.

XVI. 3. 2. Doptoiissins rlvteiaes à la durée du tajret

et au temps de ropes

Conditions de ttranopst coclettif

Tous les trjtaes effectués par vioe ferrée s'effectueront en 1re classe.

Ventilation de l'indemnité de déplacement

La rédaction de l'article VIII. 2. 3 de la ctieovnonn est ainsi aménagée si le départ a leiu après 13 hereus et le rteur après 1 herue du matin, l'indemnité est due puor un raeps et une chambre, à mnois que la dceirotin n'assure le rteur au dimlicoe rspetiecf de cahque employé. Ctete doioiptsins caoncnert le rouetr du salarié n'est pbosilse que si le déplacement est dnas la liitme de 40 kilomètres.

Dispositions rteevalis à la durée du tjerat et au temps de rpeos

Durée de ttrejas :

Trajert ernte huree et 2 heures :

? 30 meuntis de rpeos à l'arrivée ;

? un rocard de 2 heures et une générale ou une représentation.

Trajert ertne 2 heures et 4 heures :

? 2 heures de reops à l'arrivée ;

? 1 huree de roaccrd ;

? 1 générale ou 1 représentation ;

? 1 découcher (effectué ou payé).

Trajert etnre 4 hereus et 6 heures :

? 2 heures de reops à l'arrivée ;

? uciuemennt un srviecte de répétition le sior ;

? générale et représentation le lmeeiandn ;

? 1 découcher (effectué ou payé).

Au-delà de 4 heures, un rcoracd pourra être prévu dnas le carde d'une journée de 7 heerus (voyage + temps de taviral inférieur ou égal à 7 heures).

Dès lros que le temps de vogyae et le temps de tvarail atineetgnt 7 heures, il y a découcher, suaf acccors d'entreprise spécifiques.

Grands tarejts : au-delà de 6 heures de voyage, se cnroemfr aux adrrccs d'entreprise.

Les temps de rpeos s'appliquent à l'aller et au retour

Dispositions realvteis au vagoeye de niut

Après un vyogae de nuit, un ropes de 9 heures est obligatoire. Un scevire pourra être prévu après ces 9 heures de repos.L'employeur doit, en conséquence, réserver 2 nuits d'hôtel. Le vagoeye de niut devra être limité au maximum.

Dispositions rlvieaets au décalage hiarroe

Une négociation srea menée au cas par cas dnas les erepreistns entre la deitcoirn et les délégués des attseris luyieqrs des choeurs.

Dispositions rilveetas aux répétitions d'ouvrages

inscrits au pgomrmrae de la tournée ou du faistvel

En doehrs des représentations, tuote répétition aynat leiu le dinchame est définie dnas le crdae des aocdcrs d'entreprise.

Dispositions rvlaeites aux répétitions d'ouvrages

non irtiscns au pmrogmrae de la tournée ou du ftsieval

Pendant les déplacements, sur les périodes de non-jeu supérieures à 24 heures, après aoivr pirs en cmtope les rpeos obligatoires, les aetisrts lrqyeuis des croehus penevut être amenés à ecuetfejr des répétitions puor des ogurevas non ictisns au pgroarmme de la tournée ou du festival. Ces sirveces snot limités aux léçons.

XVI. 3. 3. Indemnités d'installation et de doulbe résidence

Lorsque l'engagement d'un artstie nécessite son iilsnaolttan trmairopee dnas un leiu fxie puor un crnoat d'une durée de mios de 3 mois, il reçoit pneadnt ttuoe la période l'indemnité de gnrad déplacement tllee que définie dnas le préambule.

Pour un cnatort à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mios et de monis de 9 mois, les dnspiooisos stavuiens s'appliquent : l'indemnité de gnrad déplacement srea reversee pdnanet les 3 pmreeirs mios du crnaot en cas de doulbe résidence, c'est-à-dire à ciotdoinn que le salarié jusitife ibilaemcedtusnt (quittance de loyer, d'électricité, crfciaitet d'imposition, etc.) qu'il a conservé la plinee et entière disioiosptn de son diiolcme permanent, l'indemnité de déplacement lui srea due penadnt les 3 pimerres mios du contrat. Du 4e au 9e mois, elle srea limitée au découcher (chambre et peitt déjeuner). Si le salarié ne puet jtffiesiur d'une dbolue résidence, il reverca selenemut et padnent les 30 pereirms jours, une indemnité d'installation, égale à la moitié de l'indemnité journalière de déplacement.

Pour un cortant à durée déterminée de puls de 9 mois, qluele que siot la situtaoin pnnsreeolle du salarié, il srea considéré comme élisant dmiciloe au leiu où s'exerce son activité prlsolneosinfee et

revera semeuelnt pndeat les 30 perimres jruos l'indemnité d'installation.

Dans ces différents cas de figure, le lieu d'installation terpaoirme est pirs en considération lorsqu'un déplacement a lieu dnuart cette période puor déterminer le doit à indemnité de déplacement, saacnht que :

? les indemnités d'installation et de découcher cinansuottt un famtoceninnret de l'indemnité de déplacement, eells ne peevunt se cuuemlr aevc elle, suel le complément est dû ;

? en cas de double résidence, un déplacement au lieu du dimoicle prnneemat n'ouvre pas dirot aux indemnités de déplacement.

Article XVI. 4

Autres dotoiissipns particulières

Dépassement du temps d'un service.

CDI et CDD en eemlnsbe vacol ou d'un cohuer liuryqe prenant

La durée des siveecrs de répétition générale et de seelcatpcs puet être dépassée de 3 mieutns snas qu'il siot accordé de rémunération supplémentaire.

Tout dépassement de la durée d'un svciree de répétition générale ou de stccpalee supérieur à 3 muteins et inférieur à 15 meinuts dnone dorit à une rémunération, dénommée prime, égale à 1 / 4 d'heure, et ce aolrs même que la durée du trviala efictf n'atteint pas 1 / 4 d'heure. Puor cqhuæ 1 / 4 d'heure complémentaire entamé, il est payé une pirme fixée comme suit.

L'accomplissement du 1er et du 2e qartus d'heure complémentaires donne lieu à une prmie égale à 25 % du salriae hrrioæ de base. Les 3e et 4e qtuars complémentaires dennnot lieu à une pirme égale à 33 %. Le tuax est porté à 50 % du slaraie haroire de bsæ puor les qtraus d'heure complémentaires au-delà du 4e.

Article XVI. 5

Feux

CDI et CDD en ensmeble vcoal ou d'un cuoher lquyire pneament

Est considéré comme feu une patrie chantée à découvert par un attrsie luryiqe des ceurhos et insrctie dnas la poiitratn dnas les piteras de choeurs.

Quatre arttiess lyrqeijs des chueors de ttsiserue différente canthant à découvert une prtiae séparée du choeur perçoivent un feu.

Le mmnuim du feu est fixé sur la bsæ d'un mmiuinm (cf. tirte XIII du présent accord). La raravelisoton s'effectue dnas le cadre de la négociation annuelle. Ce feu s'entend puor une ietenovtrnin calculée jusqu'à 10 mesures chantées.

Toute difficulté particulière, ou sriecve supplémentaire, diot faire l'objet d'une anmiaoguettn du feu à négocier entre le salarié et la direction.

Les fuex spécifiques (texte parlé) snot rémunérés et éventuellement fixés dnas les aroccds d'entreprise.

Les sloos snot distribués sur la bsæ du volniratoat et sur aiiuotdn des aisterts intéressés. Le rfues du rôle par le salarié ne puet lui être préjudiciable. Le détail des modalités de désignation d'un ssiolte puet faire l'objet d'un aocrcd d'entreprise.

Chaque feu parlé fiat l'objet d'une négociation entre le salarié et la direction.

Le rôle de fauigtiron se fiat également sur la bsæ du vaioatornlt et se négocie de gré à gré.

En cas de carence, la drticien pourra envisager, en aroccd aevc les délégués du personnel, de faire appel à une personnalité extérieure.

Figuration, mmie et chorégraphie ponruort être demandés à un artiste-interprète des ceorhus parmeetnns umiqueunnt dnas les oeurgvs où celui-ci a une piatre chantée.

Les jrous de pré-générale et de générale d'un ourvage luyrqie en vrsioen scénique, suel cet ougavre puet être répété. »

Au titre XVI : « Disnipoisots spécifiques à l'emploi des arttsies du ciurqe ».

Leur négociation frea piarte du second clyce de négociation. Vior lstie des steujs et caedrenlir des négociations futures.

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Publication

Aifn de mtrtee à diioopssitn des erersnpites et de lures salariés le ttexe de la cnovtnioen ctecvliole tnaaet cptmoe des motfcidaoiins apportées par le présent arcoed cleoitlcf (et dnas l'attente de la piubocaltin du ttexe par le Jrnoual officiel), le fnods cuommn d'aide au piramraitse asrusrea l'édition du texte de la ceoionvtnn renouvée, dès son exisetonn par le ministère du travail.

Extension et entrée en vuivegr de l'accord

Il est cvnenou que les sgniaiaerts dendmneat l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail.

Les stngiaeras cnoeinvnnet expressément que le présent arcoed ne srea aplpcbaile qu'à cmeoptr du peirem jruor du mios svniuat la puittaoblcn de l'arrêté d'extension au Juaronl ocfieifl et que les dsitoisonpis anayt fiat l'objet d'une elxusicon ne sornet pas applicables.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

Le présent acorcld cltlioecf de tiavral a puor but d'entériner le résultat de la négociation qui s'est déroulée entre les preniartaes soicaux de la bcrnhæ des erepsnetris arisequitts et cerlluteuls dieups l'année 1999 jusqu'en février 2009 aifn de mtetre à juor sa covevniotn cteoolivle nationale.

L'accord du 19 décembre 2008 n'ayant été ni notifié aux snigraeiats ni porté à l'extension, les ptearis coeveninnt que le novuel aocrcd en dtae du 20 février srea notifié et porté à l'extension, dnas les ctndooiins prévues à la fin du ttexe du présent accord.

L'accord du 20 février 2009 vidlae les dssoitinoips entérinées par l'accord du 19 décembre 2008 et complète celui-ci, nntmemaot en miidnaoft les tetirs VI, XV et XVI puor tneir cmopte des nvleoleus dioissoptnis de la loi du 20 août 2008.

Les pcrnataiptis snot cuvenons qu'un scoend clyce de négociation s'ouvrirait dès le début de l'année 2009, aifn de ttreiar avant la fin de l'année 2009 les sutejs sutvnijs :

? msie à juor des tetirs de la cnovtenion en finotcon des dtosipinsios de la loi du 20 août 2008 (avec en priorité les dsstoioipnis mdoifnat la modulation, tnat au trtie VI que dnas les trteis artistiques) ;

? au trtie II, ittnoirdoucun des stautts du FACP après révision de ses stuttas ;

? au tirte III, codtinoinis d'exercice des mtndaas de représentants du pnosenrel puor les salariés non pnaemrnets ;

? au trtie V (?), egnemganet par les salariés à tpems cemplot d'exercer luer eompli à trite pnciparil ; dsiitooisps à irsicrne dnas la conitveonn puor rnrrede pobssile l'emploi au sien des eeispretrns de pnonreesl en tpems periatl modulé ; révision de la lstie des eloiipms acesiclesbs en CDDU (annexe A) ; mtinaien dnas l'emploi des sernios ; cumul epomli rtraiete ; cintndnoois dnas lleelques les riuqses (décès-invalidité accidents) erunocus par les cnaaidtts à un pstoe preinurot être cevtorus ; dssniipiitoos cennorcnat les tlaviaerurs de niut ;

? au trtie VI, rrisepo de la rédaction des alrtecis consacrés à la modulation, en fnocitn de l'évolution de la loi ; crdagæ du tiaarvl de niut ; aidtmpule de la journée de travail.

Au tirte VI ou au sien d'un nueaovu trite à créer, doiosinipsts caonnencrt la fomoatirn (professionnelle continue), l'insertion (dont la cruteurove slaicoe des pneroosisenfls débutants), la roicenovresn et des doisinotipss cncnrneaot la sécurisation des pcuorrs pesfonenrisols (pénibilité...), la renégociation de l'article VI. 13 sur les caotetinperrs olobigetrias en reops ;

? au trtie VII (?), titres-restaurant : coniditions de délivrance aux penslensos qui tleanvraitl matin, mdii et sior ;

? au ttire VIII, lros des tournées : hrioreas de taiavrl des psnrleoes aanrpptent aux filières aurtes qu'artistiques ; raampiernet d'un salarié en tournée en cas d'événement faimaill ;

? au trite X, étude d'une cruobe de carrière puor les aistres prtemannes ; renégociation des selaiars des aesitrts de crheuos pamnrntees ; raaenconssice de l'expérience aqiucse par les tularietes de CDDU ; cttiosoain de rtrriaee des salariés à tpems

ptairel ; coointdnis de rémunération des poeenlnrss en CDD (autres qu'artistiques) pour les jours fériés ; étude du cas des mieuinscs engagés en CDD dans les frooamitns elapmyont des mnsiecus en CDI ; cntoidions de rémunération des asertits msuicines engagés au sien d'entreprises de podiuroctn théâtrale ou chorégraphique ;

? au ttire XI, rédaction de la définition de tuttiste, soliste, cehf de pirtupe ; définition de neatoutr et rrscttuenucor et bibliothécaire misaucl ;

? aux tteris artistiques, idincotourtn d'une gnritaae journalière de rémunération lros des répétitions pour les depiiscnls où elle n'existe pas eocnre et gnriate journalière de rémunération pour les sceevirs accolés ; tepms de rpoes mumim après l'arrivée lros d'un voygae pour les comédiens ; nborme de jorus de congés payés pour les atritses en CDI ; détermination de la durée de répétition des salpcctes diaeqrmtaus de cuotre durée ;

? au ttire XIV, rtleceure du titre, inoirtcdtuon d'un cihtapre crcnoneant les disooiistpns spécifiques à l'emploi des atresits chorégraphiques prmnaenets (dont cinonotids matérielles du tarvail hros représentations) ;

? rédaction du ttire XVII, dssioptionis spécifiques à l'emploi des aesrtits du ciqure ;

? rédaction d'un tirtre nuvoaeu cncoannert la ctpaioatn et

l'utilisation des enregistrements.

En ce qui ccnrneoe le txete de la cvnienoton cocelvtlie nationale, il est cenvnou ce qui siut :

La cotnivnoen clielvtocce nlatainoe des eeretripsns aritstiques et ctleurleuls (étendue par le ministère du travail, et éditée par les Journuax ofefcilis suos le numéro n° 3226) est modifiée comme suit.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 20 févr. 2009

ANNEXE SRLIAAES

Artistes dtmaireqaus et chorégraphiques
(réf. : aeirtcs X. 3. 1 et X. 3. 2)

(En euros.)

ARTISTES DIMEARTUAQS	PÉRIODE DE CRÉATION MENSUALISÉE			
ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES	PÉRIODE DE RÉPÉTITION MENSUALISÉE			
	2009	2010	2011	2012
CDI et CDD > 4 mois, minuimm burt mensuel (stagiaires 1re année ? 30 %, 2e année ? 15 %)	1 706	1 737, 33	1 768, 66	1 800
CDD < 4 mois, miumnim burt mensuel (stagiaires 1re année ? 30 %, 2e année ? 15 %)	1 804	1 836	1 868	1 900
CDD < 4 mois, mmiinum burt mnuseel en cas de fractionnement (stagiaires 1re année ? 30 %, 2e année ? 15 %)	1 993	2 028, 67	2 064, 34	2 100

ARTISTES DTRMEIQAUS	RÉPÉTITION			
	2009	2010	2011	2012
CDD < 1 mois, anteatgimuon par ropaprt à stouiaitn alcetlue (stagiaires 1re année ? 30 %, 2e année ? 15 %)	47, 60	48, 44	49, 29	50, 13

ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES	RÉPÉTITION			
	2009	2010	2011	2012
CDD < 1 mois, mnmuiim jnrleaur pour 4 herues de trvaail (stagiaires 1re année ? 30 %, 2e année ? 15 %)	47, 60	48, 44	49, 29	50, 13
Par huree iibislvdnie au-delà de 4 heeurs	11, 90	12, 11	12, 32	12, 53

ARTISTES DARIEMQUATS ET CHORÉGRAPHIQUES	RÉPRÉSENTATION			
	2009	2010	2011	2012
CDD < 1 mois, chceat fraairtfoie juor (stagiaires 1re année ? 30 %, 2e année ? 15 %)				
? si 1 ou 2 cehacts dans le mios	95	109	119	131
? si puls de 2 cacehts dans le mios	94	102	109	114

Artistes mcsuines
(réf. : alcirte X. 3. 3)

(En euros.)

ARTISTES MUINSIECS ANRPAAETNPT AUX EEMNLSBS MCUISUAX AEVC NLRNMEOTCUAE	
Rémunération mensualisée : CDI et CDD > 1 mios	
? tisttute	2 811, 83
? soiltse	2 915, 97
? cehf de putripe	3 113, 85

Ces mimina s'articulent avec les catégories définies dans les ordonnances par accord d'entreprise	
Rémunération au forfait	
Cachet minimum pour la rémunération d'un scieur idl bisvine de 3 heures (au-delà, pro rata temporis)	94, 91
Le cas particulier des employés masuucix à nuncalmrteoe eynaplot les muniisecs en CDI est défini à l'article X. 3. 3.A.	

Représentation	94, 91
----------------	--------

**Artistes lyriqueurs
(réf. : article X. 3. 4)**

(En euros.)

ARTISTES MEICISUNS APNAAPRNTE AUX ENLEBSMES MIAUUCSX SNAS NUACL MORNETE	
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 forfait	
Répétitions :	
? journée de 2 services (6 heures et pro rata temporis au-delà)	134, 03
? gtrnaae journalière si service tametlent isolé	94, 91
Représentations :	
? cas général	134, 03
? 7 représentations ou plus par 15 jours	117, 95
Répétitions et représentations, journée avec 1 scieur de répétition et 1 scieur de représentation	205, 28

ARTISTES DE COUHER	
Rémunération mensualisée, CDI, rémunération variable	
? en fonction de l'ancienneté	
? de la 1re à la 4e année	1 706, 00
? de la 5e à la 7e année	1 736, 75
? de la 8e à la 10e année	1 797, 36
? de la 11e à la 13e année	1 859, 13
? de la 14e à la 16e année	1 929, 08
? 17e année	1 981, 53
? à partir de la 18e année	1 % par an
CDD droit commun > 1 mois	1 706, 00
CDD U > 1 mois	1 876, 60
Rémunération au forfait	
Répétitions :	
? journée de 2 services	115, 00
? gtrnaae journalière si service télécom isolé	86, 25
Représentations :	
? cas général	115, 00
? période cumulée > 1 semaine	83, 74
Répétitions et représentations, journée avec un scieur de répétition et un service de représentation	186, 25

ARTISTES MESIUNCS AEATAPRNTE AU SUETCER DES MEUSIQS AETELLUCS	
Rémunération mensualisée :	
CDI, minimum brut mensuel	2 378, 00
CDD droit commun > 1 mois, minimum brut mensuel	2 473, 00
CDD > 1 mois, minimum brut mensuel	2 616, 00
Rémunération au forfait	
Répétitions :	
? journée de 2 services	95, 00
? gtrnaae journalière si service isolé	71, 25
Représentations :	
? cas général	134, 03
? 7 représentations ou plus par 15 jours	117, 95
Salles musées affectés < 300 places	92, 48
Première pierre	92, 48
Plateau découverte	92, 48

ARTISTES LREIQUYS SELTOISS	
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 forfait	
Répétitions :	
? journée de 2 services	134, 03
? gtrnaae journalière si service tanloetmt isolé	94, 91
Représentations :	
? cas général	134, 03
? période cumulée > 1 semaine	117, 95
Répétitions et représentations, journée avec un scieur de répétition et un service de représentation	205, 28

ARTISTES MUIECNSS ENGAGÉS AU SIEN D'AUTRES EPTRSIENERS	
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 forfait	
Répétitions, 1 service de 3 heures	94, 91

**Rémunération des emplois avertis qu'artistiques(1)
(réf. : article X. 4)**

Grille des salaires bruts minima applicables au 1er juillet 2007 pour un salaire mensuel de 151, 40 heures

(En euros.)

GROUPE	ÉCHELON												
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	

1	3 010, 00	3 100, 30	3 190, 60	3 280, 90	3 371, 20	3 461, 50	3 551, 80	3 642, 10	3 732, 40	3 822, 70	3 913, 00	4 003, 30
2	2 300, 00	2 369, 00	2 438, 00	2 507, 00	2 576, 00	2 645, 00	2 714, 00	2 783, 00	2 852, 00	2 921, 00	2 990, 00	3 059, 00
3	2 100, 00	2 163, 00	2 226, 00	2 289, 00	2 352, 00	2 415, 00	2 478, 00	2 541, 00	2 604, 00	2 667, 00	2 730, 00	2 793, 00
4	1 930, 00	1 987, 90	2 045, 80	2 103, 70	2 161, 60	2 219, 50	2 277, 40	2 335, 30	2 393, 20	2 451, 10	2 509, 00	2 566, 90
5	1 600, 00	1 648, 00	1 696, 00	1 744, 00	1 792, 00	1 840, 00	1 888, 00	1 936, 00	1 984, 00	2 032, 00	2 080, 00	2 128, 00
6	1 450, 00	1 493, 50	1 537, 00	1 580, 50	1 624, 00	1 667, 50	1 711, 00	1 754, 50	1 798, 00	1 841, 50	1 885, 00	1 928, 50
7	1 390, 00	1 431, 70	1 473, 40	1 515, 10	1 556, 80	1 598, 50	1 640, 20	1 681, 90	1 723, 60	1 765, 30	1 807, 00	1 848, 70
8	1 300, 00	1 339, 00	1 378, 00	1 417, 00	1 456, 00	1 495, 00	1 534, 00	1 573, 00	1 612, 00	1 651, 00	1 690, 00	1 729, 00
9	1 275, 00	1 313, 25	1 351, 50	1 389, 75	1 428, 00	1 466, 25	1 504, 50	1 542, 75	1 581, 00	1 619, 25	1 657, 50	1 695, 75

Indemnité de déplacement (réf. : art. VIII. 2. 2)

Le montant de l'indemnité de déplacement est fixé à 91, 50 €, ventilé selon les modalités suivantes :
 - pour chaque jour de déplacement : 16, 40 € ;
 - pour le petit déjeuner : 58, 70 €.

Accord du 18 juin 2009 relatif à la période d'essai

Signataires	
Patrons signataires	PVOERFIS ; SCC ; SMA ; SYNDAEC ; SSNP ; SYNOLYR.
Syndicats signataires	FASAP FO ; SLNA FO ; SNM FO ; SSNV FO ; FCCS CFE-CGC ; SPOCAVNA CFE-CGC ; SPNAS CFE-CGC ; F3C CDFT ; FSNAC CGT ; SFA CGT ; SPYNTAC CGT ; SANM CGT.

En vigueur étendu en date du 18 juin 2009

Il est convenu ce qui suit :

L'objet de l'accord du 20 février 2009, modifiant la convention collective précitée, et dont l'extension a été demandée au ministère du travail, est ainsi modifié :

Au titre V, l'article V. 4 « Période d'essai » a été modifié ainsi libellé :

« Toute personne embauchée pourra bénéficier une période d'essai :

- pour les employés-ouvriers, la durée est de 1 mois de travail effectif ;

- pour les agents de maîtrise, la durée est de 2 mois de travail effectif ;

- pour les cadres, la durée est de 3 mois de travail effectif.

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

Pour les cadres et les agents de maîtrise catégorie 1, la période d'essai est éventuellement renouvelable une fois et une seule. Cette disposition peut être demandée par le salarié comme par l'employeur. La période des demandes doit en informer l'autre partie au minimum 15 jours avant l'expiration de la période d'essai.

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

Pour les professions artistiques, la durée de la période d'essai est fixée dans les conventions collectives 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

Lorsque, aux termes des dispositions de la convention, l'employeur a l'obligation de verser au salarié en déplacement ponctuel ou en tournée une indemnité de petit déjeuner déconnectée de la nuitée, l'indemnité de petit déjeuner sera égale à 5, 30 €.

(1) *Glirle de slaaire rletviae aux rémunérations des employés autres qu'artistiques étendue sous réserve de l'application des dispositions réglementaires par rapport à la durée du contrat à durée déterminée de croissance.*
(Arrêté du 23 décembre 2009, art. 1er)

la présente convention.

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

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

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

- de 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

- de 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

- de 2 semaines après 1 mois de présence ;

- de 1 mois après 3 mois de présence.

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

En vigueur étendu en date du 18 juin 2009

Est en totalité remplacé par la rédaction suivante :

« Article V. 4

Période d'essai

Toute personne embauchée pourra bénéficier une période d'essai :
 - pour les employés-ouvriers, la durée est de 1 mois de travail effectif ;

- pour les agents de maîtrise, la durée est de 2 mois de travail effectif ;

- pour les cadres, la durée est de 3 mois de travail effectif.

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

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 peut être valablement nécessaire l'accord exprès des deux parties.

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

Pour les professions artistiques, la durée de la période d'essai est fixée dans les conventions collectives aux artistes.

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

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

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

- de 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;

- de 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;

- de 2 semaines après 1 mois de présence ;

? de 1 mois après 3 mois de présence.

La durée de la période d'essai à l'initiative de l'employeur prouve l'existence d'une réserve du salarié d'une indemnité compensatoire 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. »

L'article V. 14. 5. 2 « Période d'essai » (reproduction de l'article 3. 3. 2 de l'accord interprofessionnel du 24 juin 2008), est modifié :

« Les dispositions spécifiques à la période d'essai pour ces contrats sont négociées ultérieurement (deuxième cycle de négociation.) »

Est en totalité remplacé par la rédaction suivante :

« V. 14. 5. 2. Période d'essai

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

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

? 1 mois dans les autres cas.

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

Les dispositions sur les délais de prévenance font référence à l'article V. 4 s'appliquent. »

En vigueur étendu en date du 18 juin 2009

Accord du 22 février 2010 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	CPDO ; PROFEVIS ; SCC ; SMA ; SYNDEAC ; SNSP ; SYNAVI ; SYNOLYR.
Syndicats signataires	SNM FO ; SNSV FO ; FCCS CFE-CGC ; SNACOPVA CFE-CGC ; SNAPS CFE-CGC ; F3C CDFT ; Fédération du sccpatele CGT ; SFA CGT ; SYNPTAC CGT ; SNAM CGT.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 22 févr. 2010

Le présent accord collectif de travail a pour but d'entériner le résultat de la négociation qui s'est déroulée entre les partenaires sociaux de la branche des entreprises artisanales et indépendantes le 17 février 2010 afin de mettre à jour sa convention collective nationale.

La convention collective concernée est dénommée convention collective nationale des entreprises artisanales et indépendantes (étendue par le ministère du travail et éditée par les Jaroux officiels sous le numéro 3226) est modifiée comme suit.

Le texte de la convention collective précitée est ainsi modifié :

Au titre Ier, l'article 1.5 « Dialogue social » est remplacé par le texte qui suit :

« Article 1.5
Dialogue social

1.5.1. Négociation des accords d'entreprise

a) Négociation avec un ou des délégués syndicaux

Lorsqu'un ou des délégués syndicaux ont été désignés par les

Extension et entrée en vigueur du présent accord

Il est convenu que les dispositions du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail, et que ses dispositions entreront en vigueur dès l'extension prononcée.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 18 juin 2009

Le présent accord collectif de travail a pour but d'entériner le résultat de la négociation qui s'est déroulée entre les partenaires sociaux de la branche des entreprises artisanales et indépendantes le 18 février 2009 afin de mettre à jour sa convention collective nationale.

La convention collective concernée, dénommée « convention collective nationale des entreprises artisanales et indépendantes » (étendue par le ministère du travail, et éditée par les Jaroux officiels sous le numéro 3226), est modifiée comme suit :

Les dispositions représentatives dans le cadre de la convention collective, il (ils) dispose (nt) d'une exclusivité de négociation des accords de travail au sein de l'entreprise.

Les accords collectifs 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 de conciliation, d'interprétation et de validation. Cette dernière doit néanmoins être informée des accords conclus. A cet effet, la partie la plus diligente devra lui transmettre tout accord signé dans le cadre 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 signataires, conformément aux dispositions de l'article L. 2232-2 du code du travail.

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

? ? que la ou les organisations représentatives aient représenté au moins 30 % des salariés aux dernières élections professionnelles ;

? ? qu'il y ait eu absence d'opposition d'un ou de plusieurs salariés représentatifs ayant représenté au moins 50 % des salariés aux mêmes élections.

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

En l'absence de délégués syndicaux ou de délégué du personnel, le représentant de l'entreprise, 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 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 conclu au sein de l'entreprise, il est nécessaire qu'il soit signé par des élus représentant la majorité des salariés professionnels exprimés lors des dernières élections professionnelles.

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

c) Négociation avec un ou plusieurs salariés mandatés

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

Le mandat reçu par les salariés mandatés doit être donné de manière écrite et la durée du mandat qui lui a été confié.

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

La commission nationale de conciliation, d'interprétation et de validation doit être informée au plus tard 1 mois avant

l'ouverture des négociations.

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

Les salariés doivent pouvoir être informés 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord et du texte de la question soumise à leur vote. La faculté de voter par correspondance sera organisée par l'employeur afin de faciliter la participation du plus grand nombre de salariés appartenant au corps électoral (dont les salariés intertemporaires que définissent l'article 3.1.2).

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

1.5.2. Contenu des accords d'entreprise

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

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

1.5.3. Validité des accords d'entreprise

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

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

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

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

Les accords ne peuvent entrer en application qu'après dépôt auprès de l'autorité administrative par application de l'article L. 2261-1 du code de travail avec l'extrait du procès-verbal de validation par la commission nationale de conciliation, d'interprétation et de médiation des représentants du personnel.

1.5.4. Moyens et procédures

En cas d'ouverture des négociations, les salariés qui y participent ont droit à 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. »

L'article 1.6 « Commission nationale de conciliation, d'interprétation et de médiation » est remplacé par le texte qui suit.

« Article 1.6

Commission nationale de conciliation, d'interprétation et de médiation

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

?? de résoudre les difficultés d'application résultant de la mise en œuvre de la présente convention ;

?? de fournir un avis sur l'interprétation de la présente convention, annexes et avenants ;

?? d'examiner tout conflit collectif qui pourrait survenir à l'occasion de l'interprétation d'une clause ;

?? d'étudier tout litige individuel résultant de l'application de la présente convention si aucune solution n'a été apportée au pal de l'entreprise ;

?? de consulter auprès des employeurs les procès-verbaux de réunion ou d'élection des représentants du personnel, afin notamment de permettre de vérifier les données d'assujettissement au FAS ;

?? de consulter auprès des employés tous les accords conclus accompagnés des justificatifs auxquels ils sont soumis par les entreprises légales selon le type de représentativité de leurs signataires. Les accords relatifs étant consultables, à son siège, par les salariés membres de la commission ;

?? de voter ou non tout ou partie des accords d'entreprise signés par des représentants du personnel.

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

a) Composition

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

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

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

?? 2 représentants élus et 2 représentants suppléants de chacune des fédérations syndicales représentatives dans le champ de la convention collective ;

?? un nombre de représentants des employés égal à celui des représentants des salariés.

b) Fonctionnement

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

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

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

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

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

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

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

?? date, lieu et heures de la réunion ;

?? liste des membres présents, excusés et absents ;

?? spécification de la saisine : conciliation, interprétation, médiation ;

?? décisions arrêtées par la commission ou constatées effectuées.

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

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

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

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

c) Validité des accords

La csimoosimn se réunit en seoissn 6 fios dnas l'année à ilnteavrle régulier (donc eovrnin tuos les 2 mois) aifn d'examiner les aodrccs cnuolcs au sien des entreprises.

Par exception, lqsuore la ciosimsomn se réunit en tnat que csisiommon de validation, le collège salarié se cosompe d'un mmebre tialtruie ou suppléant de chuanee des fédérations seaicnydls représentatives dnas le cmhap de la présente convention.

Lorsque la cmiossimon est réunie puor exmienar la vaailidton d'un aocrd conclcu au sien d'une entreprise, l'accord ne srea considéré comme validé que s'il riecullée l'accord de la majorité des fédérations scaidlyes reuconens représentatives dnas le champ de la présente cootvnienn et l'accord de la majorité des orinnaastogis d'employeurs strgaeians de la convention.

Il est du doievr de tuotes les pateris de sairatsfie à la nécessité de tpsercaannre quant à luer motivation.

Les mmrbees de la cmosisoimn s'opposant à la viatdliion (ou s'abstenant lros du vote) snot tnues de mteoivr luer ptisioon par écrit, dnas un délai mamuxim de 5 jours ouvrables, de telle srtoe que le relevé de décisions piusse être établi et adressé rmineeapdt aux peaitrs seriaatnigs de l'accord soimus à l'examen de la commission.

En cas d'impossibilité de peitaipcrr à une réunion, une onsgaotiarin a l'obligation, siot de doennr pouivor à une atrue ooritgaasinn anapenrptat au même collège, siot d'exprimer sa pitosion et son vtoe par écrit. A défaut de remplir cette obligation, la majorité nécessaire puor la vildatiao srea calculée snas tenir cmtope de l'organisation défaillante.

d) Procédure de vaioldtan des aocrcds

Lorsque la cioomssmin est informée qu'une négociation est engagée au sien d'une eersnprite en vue de la sganrtuie d'un accord, le président de la csmmoioin aessrde à l'entreprise par ltrte recommandée aevc aivrs de réception un dsisoer d'information coecnanrnt la vladoaitin des arccdos d'entreprise. Ce dsoesir tpye cednrpoma ortue le ttxee des atielrcs 1.5 et 1.6 de la coovtinenn cliveoclte la lstie des dmentocus à forniur par l'entreprise :

? ? lorsqu'il a été conclu, le ttxee du ptorlooce d'accord préélectoral cconanert l'élection au crous de laqlleue le (ou les)

Accord du 25 mai 2010 modifiant la convention

Signataires	
Patrons signataires	PROFEDIM ; SCC ; SMA ; SNSP ; SYNAVI ; SYNDEAC ; SYNOLYR.
Syndicats signataires	FCCS CFE-CGC ; SNSCOPVA CFE- CGC ; SNAPS CFE-CGC ; F3C CDFT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; SNM FO ; SNSV FO.

En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Compte tneu des diipooisnsts de l'arrêté du 23 décembre 2009, les pteenirraas scaoux se snot réunis et ont envisagé les cnsquences de la non-extension de ctniears arieltcs de la cvnioneton ctclleoive des entsrpeiris auieqtrstis et culturelles. Ils snot pvnarues à l'accord svnauit :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Le 3e alinéa de l'article 3.1.3 est remplacé par :

« Suaf carisetconcs exceptionnelles, les délégués et les représentants scdyniaux du preseonnl roetmrentt à la direction, 2 juros oavrubles avnat la dtae de l'audience, une ntoe écrite eapoxst seronemaimmt l'objet de luer demande. Coipe de ctete

élu (s) du pesnnoel anyat négocié l'accord d'entreprise a (ont) été élu (s) ;

? ? le procès-verbal de l'élection (sous la fmore pcretisre par le ministère du travail) ;

? ? en règle générale, le résultat des sfafurges exprimés aux 1er et/ ou 2e trous lros de la dernière élection pefoilenlssrone ;

? ? l'absence d'opposition des scdytanis mierjioaars dnas le cas d'un AE ccnolu aevc des DS ;

? ? les résultats du vtoe des salariés de l'entreprise en cas d'accord coclnu aevc un (des) salarié (s) mandaté (s) ;

? ? le texte de l'accord clconu ;

? ? le cas échéant, les tetxes aleuuxqs cet arccod fiat référence.

Lors de la réception au siège de la ciososimn d'un aocrd faianst l'objet d'une ddnmeae de validation, le président délivrera au demandeur, dnas un délai maimxum de 15 jours (les mios de jueillt et d'août étant neutralisés) par ltrtee recommandée :

? ? si le dsioesr de danmede de vtalidaion cmoortpe tetuos les pièces nécessaires à son emaxen (liste des dtecnomos ci-dessus) : un récépissé dnot la dtae d'émission coisnttue la dtae de départ du délai de 4 mios fixé par la loi puor que la coismmsoin arrête sa piitsoon ;

? ? si le dsesior de deamnde de vioaitdaln n'est pas coplmet : une dmdaene d'avoir à forniur les pièces manquantes, le duendeamr étant fememoerllnt aetrvi que le délai de 4 mios dnot dopisse la cisismomon puor se peocnorr ne débutera que lqsuore le doessir arua été complété.

La décahe pirse par la cimomoissn est portée à la cinonsacsane de cuhaqe pitare siangrati de l'accord d'entreprise, qui reçoit, à cet effet, par lrtete recommandée, une copie du relevé de décisions. »

Extension et entrée en vuigeur du présent accrod

Il est cneonvu que les snairtageis deeadmmt l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail, et que ses disiisonptos ennoerrtt en viueugr dès l'extension prononcée.

nToe srea tirtnacse par les sinos de la droiitcen sur un reirsgte spécial où la réponse srea également mentionnée dnas un délai n'excédant pas 6 juros ouvrables. Ce rstgrree srea tenu, padennt un juor olabvure par quinzaine, à la dsstoioipiin des salariés de l'établissement qui désireraient en pnerde connaissance. »

Le 5e alinéa de l'article 3.1.3 est remplacé par :

« ? dnas les ersnepites de puls de 50 salariés : loqurse les délégués du pnnreseol erxecct les aiiutrnttobs économiques du comité d'entreprise en l'absence de ce deriner et par stuide de cnaecre constatée aux dernières élections ils bénéficient en oture d'un crédit d'heures de 20 hreeus par mios ;

? ? dnas les etpeirensrs de mions de 50 salariés en présence d'un CEC, dnot les atoutitbnirs snot définies à l'article 3.2.1, et d'une délégation uquine du personnel, le crédit d'heures du délégué du psnnoeel est porté à 20 heuers ».

Le 10e alinéa de l'article 3.1.3 est remplacé par :

« Conformément à l'article L. 2315-6 du cdoe du travail, l'employeur met à la dsioitiiposn des délégués du psnrneeol le laocl nécessaire puor luer prertmtee d'accomplir luer mosisin et natmenomt de se réunir. »

Article 2

En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Le début de l'article 5.4 est remplacé par :

« Tutoe prnonese embauchée pourra efcecutfr une période d'essai :

? puor les employés, ouvriers, la durée est de 1 mios de taairvl efefctif ;

? puor les atnges de maîtrise, la durée est de 2 mios de tiaarvl etfeicff ;

? puor les cadres, la durée est de 3 mios de taairvl effectif.

La vistic médicale d'embauche devra aovir leiu le peemirr mios saniuvt l'embauche, suaf puor les salariés simuos à une sulaecvnrile médicale renforcée en alpiotpcain des doispntsiios de l'article R. 4624-19 du cdoe du travail, qui bénéficient de cet

examen avant l'embauche.

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

Pour les professions artistiques, la durée de la période d'essai est fixée dans les textes relatifs aux artistes. »

La suite de l'article 5.4 est sans changement.

Article 3

En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

L'article 5.13.1, premier alinéa, est remplacé par :

« La durée minimale visée au contrat peut être dépassée à condition que les heures dépassant les heures fixées au contrat n'excèdent pas 1/3 de cette durée, et sous réserve des dispositions de l'article 5.13.5 ci-après. »

Article 4

En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Le début de l'article 5.13.5 est remplacé par :

« Le CIDI cotempore des périodes d'activité et d'inactivité dont l'alternance crée pour le salarié une ctronniatée compensée par :
? un salaire mensuel de sa rémunération ;
? une indemnité spéciale CIDI versée mensuellement, dont le montant corporend à 10 % du salaire brut annuel de base divisé par 12.

La durée minimale visée au contrat peut être dépassée à condition que ce dépassement n'excède pas 1/3 de cette durée. Lorsque le nombre d'heures de dépassement est inférieur au 1/10 du nombre total des heures annuelles visées au contrat, ces heures ne bénéficient d'aucune majoration autre que l'indemnité spéciale CIDI.

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

Ces heures effectuées au-delà du nombre prévu au contrat sont rémunérées à la fin de la période annuelle de référence du CIDI. »

La suite de l'article 5.13.5 est sans changement.

Article 5

En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Le c de l'article 6.3 est remplacé par :

« c) Paire en compte des absences rémunérées en cas d'aménagement du temps de travail
Lorsque le salarié n'aura pas atteint le total annuel de 1 575 heures, chaque jour d'absence rémunérée sera, sauf accord d'entreprise conclu sur des bases différentes, pris en compte :

? pour la durée de travail irrésolue au plan définitif qu'il aurait effectuée s'il avait été présent ;

? pour une durée de 7 heures dans les autres cas.

Lorsque le salarié dépasse le total annuel de 1 575 heures, l'équivalent temps de travail au titre des jours d'absences rémunérées ci-dessus mentionnés ne sera pas intégré dans le décompte annuel. »

Article 6

En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

L'article 6.15, 8e paragraphe, est remplacé par :

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

Le forfait jours annuel devra apparaître le nombre de jours

travaillés, au moyen d'un document de contrôle quotidien précisément :

? le nombre et les dates des journées travaillées ;

? les modalités de suivi de l'organisation du travail des salariés concernés. »

Article 7

En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Le C de l'article 8.1.1 est remplacé par :

« C. ? Travail entre différents lieux de travail

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

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

Les temps de trajet sont comptabilisés, pour chaque trajet :

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

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

En toute hypothèse, une journée entièrement consacrée à du travail 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 salariés disposant d'un lieu de travail attribué 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 rentrer du lieu d'exécution du contrat de travail.

Assimilation au domicile :

Dans le cadre d'un grand déplacement, le trajet entre le lieu de travail 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. »

Article 8

En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

L'article 8.3.4 est remplacé par :

« Les salariés dorment au cours de leur déplacement bénéficient de 11 heures de repos, sauf les cas visés à l'article 6.7 entre la fin de leur travail et le départ du lendemain. »

Article 9

En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

L'article 8.4.4 est remplacé par :

« Le cumul des temps de transport, comptabilisés conformément aux dispositions de l'article 8.1.1, et des autres temps comptabilisés dans la journée ne pourra porter la durée qu'au-delà de 10 heures, ou 12 heures dans les cas prévus par la convention collective, et l'amplitude journalière au-delà de 13 heures. »

Article 10

En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

L'article 15.3.3 est remplacé par :

« Pour les artistes-musiciens apparaissant à des occasions à nomenclature, l'article 8.1.1, C, a concerné 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 comporte que le temps de transport. Le temps de transport est décompté pour 1/3 sur le décompte trimestriel, le reliquat étant rajouté sur le décompte annuel. Dans l'hypothèse d'un travail mensuel en sus du temps de transport, les jours de départ et de retour de tournée, le décompte du temps de travail se fait en s'ajoutant au travail au départ et en temps réel pour le temps de transport. Chaque journée de tournée est décomptée minimum 6 heures, sauf jours de repos qui ne sont pas décomptés (sous réserve des accords d'entreprise). »

Article 11
En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Le B de l'article 12.2.1.3 est remplacé par :

« B. ? Gaîtrise complète de père et de mère ou double effet En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint survivant il est versé aux enfants rattachés à charge, un second capital égal au capital décès toutes causes. »

Article 12
En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Accord du 2 janvier 2012 relatif au dialogue social

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; CPDO ; SYNOLYR ; SMA ; SCC ; SYNAVI ; PROFEDIM.
Syndicats signataires	SNAPAC CDFDT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; SNM FO ; FASAP FO ; F3C CDFDT ; SNAPS CFE-CGC ; SNSV FO ; FS CGT.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 2 janv. 2012

Les parties se sont réunies et ont envisagé les conséquences des réserves et exceptions de l'arrêté du 23 mars 2011 concernant certains aspects de la convention collective des entreprises artisanales et culturelles.

Le texte de la convention collective précitée est ainsi modifié : Au titre Ier, article I. 5 « Dialogue social », l'article I. 5.1 « a) Négociation des accords d'entreprise » est remplacé par le texte qui suit :

« a) Négociation avec un ou des délégués syndicaux

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

Les accords conclus entre l'employeur et un ou plusieurs délégués syndicaux au sien de l'entreprise ne nécessitent aucune validation de la part de la commission paritaire de

Le B de l'article 12.2.1.6 est remplacé par :

« B. ? Garantie complète de père et de mère ou double effet En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint survivant, il est versé aux enfants rattachés à charge, un second capital égal au capital décès toutes causes. »

Article 13
En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Le B de l'article 12.2.2.3 1 est remplacé par :

« B. ? Garantie complète de père et de mère ou double effet En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint survivant, il est versé aux enfants rattachés à charge, un second capital égal au capital décès toutes causes. »

Article 14
En vigueur étendu en date du 1 mai 2011

Il est convenu que les stagiaires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail. Les négociateurs conviennent expressément que le présent accord ne sera applicable qu'à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et que les dispositions ayant fait l'objet d'une exception ne seront pas applicables.

conciliation, d'interprétation et de validation. Cette dernière doit néanmoins être informée des accords conclus. A cet effet, la partie la plus diligente devra lui transmettre tout accord signé dans le délai du présent accord dans les 15 jours suivant l'expiration du délai d'opposition.

Lorsqu'un accord a été conclu au sien 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 sien d'une entreprise par un ou des délégués syndicaux, doit impliquer les cotitulaires suivants :

? que la ou les organisations représentatives aient représenté au moins 30 % des salariés aux dernières élections professionnelles ;
? qu'il y ait absence d'opposition d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives ayant représenté au moins 50 % des salariés exprimés aux dernières élections professionnelles. »

L'article I. 5.1 « c) Négociation des accords d'entreprise » est remplacé par le texte qui suit :

« c) Négociation avec un ou plusieurs salariés mandatés

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical et en cas de recours 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 branche professionnelle représentative dans la branche.

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

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

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

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

Les salariés doivent pour cela être informés 15 jours au moins avant la date prévue du scrutin de l'heure et de la date de celui-ci, du contenu de l'accord et du texte de la question soumise à leur vote. La faculté de vote par correspondance sera organisée par l'employeur afin de faciliter la participation du plus grand nombre de salariés appartenant au corps électoral (dont les salariés inéligibles que définis à l'article III. 1.2).

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

Il est convenu que les stagiaires demandent l'extension du

présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail. Les signataires conviennent expressément que le présent accord ne s'applique qu'à compter du premier jour du mois

suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel et que les dispositions autres que l'objet d'une extension ne sont pas applicables.

Avenant du 21 décembre 2011 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CPDO ; PROFEDIM ; SMA ; SYNDEAC ; SNSP ; SYNAVI ; SYNOLYR.
Syndicats signataires	FASAP FO ; SNM FO ; SNSV FO ; FCCS CFE-CGC ; SNACOPVA CFE-CGC SNAPS CFE-CGC ; F3C CDFT ; SNAPAC CDFT ; FNSAC CGT ; SFA CGT ; SYNPTAC CGT.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'article XII. 2.1.8, intitulé « Cotisations », est remplacé par l'article suivant :

« Les cotisations de prévoyance, nées de tous les taxes, entièrement à la charge de l'employeur, pour les salariés permanents cadres, égales à :

? 0,72 % de la rémunération limitée à la tranche T1 ;
? 0,34 % de la rémunération supérieure à la tranche T1 et limitée à la tranche T2.

Dans la mesure où cette cotisation est destinée à des versements légalement à la charge des assurés ou des entreprises adhérentes (à tout le moins, au 1er janvier 2012, la taxe sur les contributions d'assurance et la taxe de solidarité additionnelle), le montant de la cotisation est fixé à l'organisme assureur est déterminé par ces dernières.

Ainsi, à compter, au 1er janvier 2012, le montant de la cotisation acquittée par les entreprises, tous taxes comprises, pour les salariés permanents cadres, est égal à :

? 0,81 % de la rémunération limitée à la tranche T1 ;
? 0,39 % de la rémunération supérieure à la tranche T1 et limitée à la tranche T2.

Il en va de même pour les salariés permanents non cadres, au titre des versements de cotisation, de prévoyance :

Adhésion par lettre du 14 mars 2012 de la CFTC à la convention

En vigueur en date du 14 mars 2012

Paris, le 14 mars 2012.
Syndicat national CFTC SCSL
5, avenue de la Porte-de-Clichy
75017 Paris

Procès-verbal de désaccord du 29 mars 2012 relatif à la négociation

nette de toutes taxes, entièrement à la charge de l'employeur, égale à 0,53 % de la rémunération limitée à la tranche T1. A compter, au 1er janvier 2012, le montant de la cotisation acquittée par les entreprises, toutes taxes comprises, pour les salariés permanents non cadres, est égal à 0,60 % de la rémunération limitée à la tranche T1.

Toute modification ou création nouvelle de taxes assises sur les cotisations versées au titre des garanties de frais de santé et mise par le législateur à la charge des assurés ou des entreprises adhérentes, pourra être appliquée sur les montants de cotisations hors taxes appelés par l'institution, qui en est simple collecteur, dans le cadre des négociations de la branche. »

Les autres dispositions de l'article XII. 2 de la convention collective nationale des esporteurs aquatiques et ceux en date du 1er janvier 1984, mise à jour par avenant du 20 février 2009, demeurent inchangées.

Article 2 - Date d'effet. – Durée. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2012.

A compter de cette date, l'article XII.2.1.8 de la convention collective nationale des esporteurs aquatiques et ceux en date du 1er janvier 1984, mise à jour par avenant du 20 février 2009, sera modifié comme défini ci-dessus.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (un versé sur support papier signé de part et d'autre et un versé sur support électronique) auprès des services centraux du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Depuis la conclusion de l'avenant du 20 février 2009, plusieurs évolutions législatives ont des incidences sur le tarif des cotisations de prévoyance et de frais de santé intervenues.

Ainsi, en matière de frais de santé, on relèvera principalement le fait que l'article 9 de la loi n° 2011-1117 du 19 septembre 2011 de finances rectificatives pour 2011 a majoré le taux de la taxe sur les cotisations d'assurance obligatoire aux cotisations d'assurance maladie « salariés et non salariés » de 3,5 % à 7 %.

Afin de prendre en compte les incidences de cette mesure sur le coût des cotisations concernées, les parties signataires de la convention collective nationale des esporteurs aquatiques et ceux du 1er janvier 1984 se sont réunies et ont constaté la nécessité d'ajuster les cotisations versées au titre du financement des garanties de frais de santé des salariés permanents instituées à l'article XII. 2 de cette convention. Pour ce faire, les parties signataires ont décidé d'en réviser les termes de la manière suivante.

Madame, Monsieur,
Par la présente lettre, nous vous informons que nous adhérons à la convention collective nationale des esporteurs aquatiques et culturelles.
Cette adhésion a été signifiée aux destinataires signataires, conformément à l'article L. 132-9 du code du travail.
Nous vous prions d'agréer, Madame, Monsieur, l'expression de notre considération distinguée.

Le secrétaire général.

annuelle obligatoire des salaires et des conditions de travail

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; CPDO ; SYNOLYR ; SMA ; SCC ; SYNAVI ; PROFEDIM.
Syndicats signataires	CFTC ; SNAPAC ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC ; SNM FO ; FNSAC ; F3C CDFT ; SNAPS CGC ; SNSV FO.

En vigueur non étendu en date du 29 mars 2012

Les représentants sociaux de la banque se sont réunis en négociation avec la confédération nationale (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 CDFT : + 2,5 % sur les salaires minimums des emplois artistiques et des emplois artuels qu'artistiques, avec une réflexion sur les salaires réels, après la prise en compte des écarts ;

? pour la CGT : + 2 % sur les salaires minimums des emplois artistiques et des emplois non artistiques et un minimum de + 1 % sur les salaires réels ;

? pour FO : + 2,5 % sur les salaires minimums des emplois artistiques et des emplois non artistiques ;

? pour la CTFC : + 2,5 % sur les salaires minimums des emplois artistiques et des emplois non artistiques ;

? pour la CFE-CGC : + 2 % sur les salaires minimums 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 révision de la grille des salaires réels au 1er avril 2012 de + 0,3 % ;

? une révision de l'ensemble des salaires minimums au 1er avril 2012 de 0,3 % avec une révision spécifique de 2,42 % pour les groupes 8 et 9 de la catégorie non artistes.

? une révision des différentes indemnités et primes au 1er avril 2012 selon le tableau suivant :

(En euros.)

Indemnité de déplacement (art. VIII)	97 ventilés comme suit : ? chaque repas pris : 17,40 ? prime et part de déjeuner : 62,20 ? part de déjeuner : 5,90
Indemnité de panier (art. VII.1)	10,00
Indemnité d'équipement (art. VII.3.3)	1,45
Prime de feu habillé (art. VII.4)	12,14
Prime de participation au jeu (art. VII.4)	15,98

Ces propositions ont été formalisées dans un accord daté du 15 mars 2012, transmis aux représentants de salariés et dûment signé, entre le 16 mars et le 28 mars 2012.

Ce projet d'accord n'ayant été ratifié par aucun représentant syndical 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 du code du travail) par le collège employeurs.

Les négociations d'employeurs à ce jour et n'en ont pu être aucun accord unilatéral sur les questions soulevées à la négociation.

Les parties conviennent que le principe de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes a été pris en compte dans le cadre du rapport annuel de la banque pour la négociation annuelle des salaires (adressé conjointement aux représentants 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 prévues les 8 juin 2011, 27 octobre 2011, 26 novembre 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.

Avenant du 30 avril 2012 relatif à la prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CPDO ; PROFEDIM ; SCC ; SMA ; SYNDEAC ; SNSP ; SYNAVI ; SYNOLYR.
Syndicats signataires	CFTC ; FASAP FO ; SNLA FO ; SNM FO ; SNSV FO ; SNAPS CFE-CGC ; F3C CDFT ; SNAPAC CDFT ; FNSAC CGT ; SFA CGT ; SYNPTAC CGT ; SNAM CGT.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Article 1.1 - Modification des taux de cotisations applicables aux salariés permanents cadres

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le premier alinéa de l'article 12.2.1.2, intitulé « Salariés permanents cadres : cotisations », est remplacé par l'alinéa suivant :

« Les salariés au régime d'une cotisation, entièrement à la charge de l'employeur, égale à :

? 1,21 % de la rémunération limitée à la tranches T1, 0,90 % au titre des garanties décès et 0,31 % au titre des garanties incapacité-invalidité ;

? 0,66 % de la rémunération supérieure à la tranches T1 et limitée à la tranches T2 au titre des garanties incapacité-invalidité. »

L'alinéa 2 de l'article 12.2.1.2 n'est pas modifié.

Article 1.2 - Modification des taux de cotisations applicables aux salariés permanents non cadres

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2013

Le contenu de l'article 12.2.1.5, intitulé « Salariés permanents non cadres : cotisations », est remplacé par le texte suivant :

« Les salariés au régime d'une cotisation, entièrement à la charge de l'employeur, égale à 0,93 % de la rémunération limitée à la tranches T1, 0,50 % au titre des garanties décès et 0,43 % au titre des garanties incapacité-invalidité. »

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et est en vigueur le premier jour du trimestre civil qui suit la date de publication au Journal officiel de son arrêté d'extension.

A compter de cette date, les articles 12.2.1.2 et 12.2.1.5 de la convention collective nationale des entreprises agricoles et agricoles assimilées en date du 1er janvier 1984, mise à jour par avenant du 20 février 2009, sont donc modifiés comme définis ci-dessus.

Le présent avenant a été déposé en deux exemplaires (une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique) auprès des services centraux du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

En outre, un élémentaire a été établi pour chaque partie.

Article - Préambule

Accord du 3 juillet 2012 relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Signataires	
Patrons signataires	CPDO ; PROFEDIM ; SCC ; SMA ; SYNDEAC ; SNSP ; SYNAVI ; SYNOLYR.
Syndicats signataires	SNLA FO ; SNM FO ; SNSV FO ; SNAPS CFE-CGC ; F3C CDFT ; SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SYNPTAC CGT ; SNAM CGT ; FS CGT ; CFTC.

Le présent accord a été conclu à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les entreprises agricoles et agricoles assimilées 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 sociale entre les hommes et les femmes dans le secteur des entreprises agricoles et agricoles assimilées pour pouvoir dans un deuxième temps préconiser des mesures visant à réduire ces inégalités.

Ce travail a débouché sur la rédaction du présent accord qui se situe dans le cadre de l'évolution des dispositions législatives et réglementaires, en particulier l'élaboration de nouvelles 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 entreprises agricoles et agricoles assimilées qui la mixité dans les emplois des différents

Depuis la conclusion de l'avenant du 20 février 2009, plusieurs évolutions législatives ayant des incidences sur le tarif des prestations de prévoyance sont intervenues.

Ainsi, l'article 18 de la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites a décalé de 2 ans l'âge minimal de liquidation des pensions de vieillesse du régime général, ce qui modifie notamment les obligations de paiement de cotisations pesant sur les organismes assureurs gaspillant les risques incapacité, invalidité et décès.

Afin de prendre en compte les incidences de ces mesures sur le coût des cotisations concernées, les parties saisiées de la convention collective nationale des entreprises agricoles et agricoles assimilées du 1er janvier 1984 se sont réunies et ont constaté la nécessité d'ajuster les cotisations versées au titre de la financement des prestations de prévoyance instituées à l'article 12.2 de cette convention.

Pour ce faire, les parties saisiées ont décidé d'en réviser les termes de la manière suivante.

Les 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 mesures en faveur de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, les parties saisiées reconnaissent la nécessité :

? de favoriser le développement (e) et le développement (e) des carrières aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité ;

? de promouvoir auprès de l'ensemble des salariés (e) les valeurs de la non-discrimination et de la diversité ;

? d'être attentif aux principes de non-discrimination et de respect de la diversité dans tous les domaines de l'entreprise au sein de la branche ;

? d'inscrire cette démarche dans un cadre général de lutte contre les discriminations que les entreprises ont et de chercher à refléter la diversité de la société française.

Les parties saisiées se proposent :

? 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 disciplinaire 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 partenariat avec le groupe de travail de branche 2011 réalisé par le groupe Aieuds pour le compte des partenaires sociaux.

Par ailleurs, il a été demandé au groupe Aieuds un accompagnement 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 Aieuds, du point de vue du genre, permettent une connaissance plus précise de la branche sur cette question. Il importe au fil des années d'affiner cette approche au fur et à mesure de l'avancée des réflexions, afin de préciser les indicateurs et les objectifs de l'observation.

Les parties saisiées 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 atouts de formation (y compris le type d'action) et de l'alternance (contrat de professionnalisation, période de professionnalisation, stages) ;

? le salaire horaire.

Ces indicateurs doivent être ventilés par genre, catégorie professionnelle, niveau de qualification et filière d'emploi.

Des iucdaiernts supplémentaires fnoet l'objet d'une danedme d'observation complémentaire au groupe Anduies aifn d'améliorer les éditions fuurets du rppoart de branche. Ce rproprat devra, dnas la meurse du possible, intégrer à l'avenir les éléments d'observation poreprs à ce suivi.

La litse de ces indicateurs, établie à la dtae du présent accord, est précisée en anenxe I. Les pnraiareets scuaioix se réservent la possibilité de fiare évoluer cttee lsite en ftoocinn de l'évolution des situations.

Quelques potnis artntiet l'attention des pretiaeanrs sicuaox :

? peactsisrne d'une différence de rémunération ernte les hoemms et les femmes, les siaalers des fmemes représentant sloen les catégories de 88 % à 97 % du sialare des hmomes (référence au sriaale médian). Il itrpmoe de pondérer cette évaluation, car des différences ssuisbtent à l'intérieur des catégories svnuiat la filière, le métier, l'âge, etc. ;

? décalage entre le nbmore toatl d'heures rémunérées (à peu près égal puor les fmemes et les hommes) et le mnonatt tatol des salaeris versés puor ces heerus (45 %-55 % au bénéfice des hommes) ;

? différence dnas la suucttrre de l'emploi :

? peenronsl peremnant :

? puls de feemms en tpmes prateil que d'hommes (26 %-18 %) ;

? puls de femems en CDD que d'hommes (29 %-25 %) ;

? pnnresoel initmnetrett : la mnneyoe d'âge est puls bsase puor les femmes.

Ces trios ftuacres snot chucan des furaetcs de lttaimioin de la rémunération.

Ces qqeulus epxemles dennot un éclairage sur des peitss de progrès à erloxep et mtreonnt la nécessité de peesr sur tuos les ftarceus (structure de l'emploi, égalité fmolerle des rémunérations durée et otaagroisnn du travail, amcpmcoenanget social, formation).

Les pnrntieaaes suaiocx de la bhrance coneinvnnet par le présent accord, concluc conforméent aux alcrtels L. 2241-3 et L. 2241-9 du cdoe du tvaairl et snas préjudice des alectirs L. 2242-2, L. 2242-5 à L. 2242-7 du même code, de définir les pecinpris et de mtrete en ?uvre les dsnpsoioits vsinat à améliorer l'égalité des cnechas et de tenetarmit tuot au llog de la vie psllersinfoenoe ansii que d'inciter les eieetsrnps à egagner vrinmeat des peuqilots atevcs en matière d'égalité psllsfnleinoeore entre les fmemes et les hommes.

Titre Ier Mesures d'encouragement en faveur de la mixité en matière de recrutement

Le présent accord srea abpcliaple à ctomper du pemreir juor du mios sianvut la ptbcoialuin de l'arrêté d'extension au Jarnuol officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les priates saigiaetrns s'engagent à eoeguarcnr la mixité des recrutements, au niaveu de l'accession à l'emploi et des choix d'entrée et de sitore des entreprises, à mneer ou firae mener les antoics nécessaires en teemrs de rrmueecntet puor pavinrer peieevngmrossst à un otcejbf de parité.

Article 1.1 - Recrutement

Le présent acrocd srea apllbicape à ctmoper du pmeir juor du mios savnuut la polaitcuibn de l'arrêté d'extension au Januorl officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Il est rappelé qu'aucune ehumbace ne puet faire l'objet d'une doisirtimanicn liée au gerne ou à la vie familiale, qeul que siot le tpe de conartt proposé, y cmprois à taverrs des disistifpos de cnatotrs aidés.

Et nnoeatmt :

? l'état de gossrssee ou la ppcrveitese d'une gessrssoe d'une salariée ne sauiart être un frein à son rreemnuectt ou à son évolution prfsnleinoosle ;

? la rédaction de teutos les oerffs d'emploi diot être non sexuée et présenter une futuroimaln ocvijebte et non dtaiicrnimsne ;

? Iros de la dfsiiuofn des orffes d'emploi inrtene ou externe, acnuene mtnoein rtilaivee au sxee et/ou à la stiatiuon fmailaile ne

diot apparaître.

Les critères reetnus puor le rerctnumeet asini que la rémunération proposée (incluant les aeangatvs et acceesoirss au sailae tles que définis à l'article L. 3221-3 du cdoe du travail) dvoenit être srmtteentnc fondés sur les compétences, l'expérience priossfnelleone et les aeitudpts plsonresenoflies rsieueqs puor teinr l'emploi à pourvoir.

Il est rappelé qu'au cruos de l'entretien d'embauche, l'employeur ne puet soillecitr que des informations, écrites ou orales, aaynt un rorppat drciat aevc l'exercice de l'emploi à pourvoir, aifn d'apprécier les compétences d'une cdndaiate ou d'un cnaidadt et ses aiuepttds à ocepucr cet emploi.

Le rporpat de bachnre 2011 cntsaoatnt : « les femmes ont mions accès au CDI, puls rémunérateur que les CDD », qutrae iundecrias isuss du rorppat de barnhce sneort suviis (voir annexe I).

Article 1.2 - Répartition par filière

Le présent accrod srea ailacblppe à ctmepr du pmeeir juor du mios siuavnt la puliibotacn de l'arrêté d'extension au Januorl officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les piretas sengatiars vlilenet à ce que la préoccupation de mixité et l'objectif de parité, exposés suos le tirte Ier, s'appliquent dnas tuotes les filières et à tuos les naveux hiérarchiques. Les erretsieps doevnit sssenleibir les cdaers et rebpsoslenas d'embauche sur la qsietoun de la diversité dnas tuos les secretus de l'activité. Les pearis ngaatiirs s'engagent à être ainetvttés au rpeesct de la mixité et à

l'objectif de parité au sien des foanmtiros iieatnils pillsoeoserfnnes et supérieures, et ce puor toetus les filières. Le rparot de bnchrae 2011 cnatstnaot : « les hemmos snot puls présents dnas les potess aeqiuttrss et tuqenicehs que les femems qui le snot datngaave dnas les pstoes aisindmafirts », toris icriadtnues iuss du rpaorpt de bcharne snerot sivius (voir anxene I).

Article 1.3 - Dirigeant(e)s

Le présent acocrd srea aciabplple à cemotpr du pmeeirr juor du mios sniuavnt la piblitocuan de l'arrêté d'extension au Jroaunl officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les ptaries sategrainis itincnt les ereesrntpis à amnegtuer leurs eotffrs puor fisroevar l'accession des fmeems aux psetos d'encadrement supérieur et de direction. Cet eneamgnt puet se triiraude en teemrs de fitramoon et de sbitaleosnsiinn des équipes dirigeantes, aevc un erffot pariceltuir de foiroamtn des cideatdnas pnitteoelles à de tleels fonctions, ansii qu'en aicnots de siooesitblansin des itencsans saituttraes de dtieocirn (conseils d'administration, bureau?), qui dinovet elles aussi être aussi rceusetuepses que plsobise de la mixité aevc l'objectif de la parité.

Le rpaorpt de bnahrce 2011 cosnanattt que « même si les feemms snot eronce matoiinreris dnas les ptsoes de dtgairnies en 2009 (41 %), luer piropootrn a augmenté dueips 2007 (37 %), que « les diaintegrs hmeoms ont des reuevns (?) supérieurs à ceux des fmemes et cet écart se creuse aevc l'âge » et que « le piods du sarilae médian (?) des femmes daeenigtris par raopprt à celui des hemoms bissae ernte 2007 et 2009 », six ieaducirnts iuss du rpaorpt de bnchrae sernot siuivs (voir aennxe I).

Titre II Rémunération et conditions de travail

Le présent acrocd srea aclapplibe à ctpepor du perimer juor du mios sviuavnt la pbtuailcon de l'arrêté d'extension au Junarol officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les saigaternis repnlaept l'obligation d'égalité de teermintat du pinot de vue de la rémunération et de l'accessibilité au tiaarvl entre les fmemes et les hommes.

Article 2.1 - Egalité professionnelle. – Egalité salariale

Le présent arccod srea acbapplible à cmetopr du periemr juor du mios sianvut la publoiaicn de l'arrêté d'extension au Jnraoul officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Il est rappelé l'obligation d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, pour un travail et un pourcentage de même valeur tel que défini aux articles L. 3321-1 et suivants du code du travail.

Il est également rappelé que doivent être respectées les obligations particulières de négociation concernant la réduction des écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes :

? au niveau de la branche : l'article L. 2241-9 du code du travail rappelle que « les négociations annuelles et quinquennales prévues aux articles L. 2241-1 et L. 2241-7 visent également à définir et à limiter les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes » ;

? au niveau des entreprises : l'article L. 2242-7 du code du travail rappelle que « la négociation sur les salaires effectifs que l'employeur est tenu d'engager chaque année, conformément au 1° de l'article L. 2242-8, vise également à définir et à limiter 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 dispositif 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 recommandations afin de réduire les différences de traitement entre les femmes et les hommes.

Le rapport de branche 2011 constate « 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 », vingt-six indicateurs issus du rapport de branche sont suivis (voir annexe I).

Article 2.2 - Mise en œuvre pratique

Le présent accord sera applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

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 obligations d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures prévues par l'article L. 2242-7 ».

Et lorsqu'un accord collectif de travail est conclu, la négociation est portée à 3 ans.

Il est aussi rappelé que l'article L. 2242-5-1 du code du travail prévoit pour les entreprises d'au moins 50 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 obligations et les mesures prévues aux articles L. 2323-47 et L. 2323-57.

Les modalités de suivi de la réalisation des obligations et des mesures de l'accord et du plan d'action sont fixées par le décret du 7 juillet 2011.

Un avenant issu du dialogue social pour le rapport de branche (voir annexe I).

Article 2.3 - Pénibilité et santé au travail

Le présent accord sera applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les entreprises de la branche doivent veiller à ce que les conditions de travail ne soient pas un obstacle 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 pénibilité sont prévues être envisagées lorsque le montant des pénalités est important.

En particulier, les postes à caractère physique important (notamment dans la filière technique) doivent faire l'objet

d'actions spécifiques pour améliorer l'égalité d'accès.

Titre III Articulation entre vie professionnelle et vie privée

Le présent accord sera applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les salariés sont encouragés à concilier leur vie professionnelle et la vie privée. Ce respect doit permettre à chacun(e) de mener sa vie personnelle et familiale sans subir de conséquences liées à sa situation familiale ou parentale. Le rattachement des salariés en matière de vie familiale ou personnelle ne doit pas être différencié en matière de droits sociaux.

Article 3.1 - Organisation du travail

Le présent accord sera applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les entreprises doivent veiller à ce que l'organisation du travail et l'intégration des salariés dans l'organisation du travail et parentales.

En particulier, elles doivent veiller à ce que soient assurées les réunions collectives sur des sujets professionnels préservant les équilibres des temps de vie en dehors du travail.

Sur la question du télétravail, les entreprises s'efforcent de rendre possible l'examen, au cas par cas, des demandes de salariés justifiées par des raisons familiales, pour les postes où cela est possible. Les entreprises s'efforcent de rendre possible l'examen (art. L. 1222-9 à L. 1222-11 du code du travail) en matière de temps d'organisation du travail.

Article 3.1.1 - Temps partiel

Le présent accord sera applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Il est rappelé le principe d'égalité de traitement entre les salariés (femmes et hommes) en matière de temps de travail et de rémunérations, de développement de carrière et de formation professionnelle. Ce type de contrat ne doit pas non plus faire obstacle à la mobilité et à la formation professionnelle.

L'article L. 2242-5 du code du travail impose aux entreprises, dans le cadre de leur négociation annuelle obligatoire, d'examiner l'application de l'article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale concernant les emplois exercés à temps partiel, et les conditions dans lesquelles l'employeur peut passer en compte de temps de travail au supplément de cotisations.

Le rapport de branche 2011 constate « les femmes sont plus exposées à des situations de pénibilité que les hommes », deux indicateurs issus du rapport de branche et un indicateur issu du questionnaire sont suivis (voir annexe I).

Article 3.1.2 - Congés payés

Le présent accord sera applicable à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les entreprises doivent veiller à ce que l'ordre des départs en congé fixé par l'employeur après consultation des représentants du personnel ne soit pas discriminatoire par les salariées et les salariés et spécialement de leur situation familiale.

L'article L. 3141-14 précise que, pour fixer l'ordre des départs, l'employeur ne peut pas privilégier 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

Le présent accord s'applique à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Article 3.2.1 - Conditions de travail pendant la grossesse

Le présent accord s'applique à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les entreprises appelant 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 généraux de protection de la grossesse et de la maternité.

L'article 9.5 de la convention collective nationale des entreprises agricoles et horticoles précise une protection spécifique supplémentaire qu'il conviendrait de respecter : du jour de la déclaration de grossesse au début du congé de maternité, la salariée bénéficie de 1 heure de repos au cours de la journée de travail, déterminée lors de la déclaration de grossesse. Ce même article prévoit 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 services de santé assurent 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 l'inverse, le contrat de travail peut être suspendu à l'initiative de l'employeur, sous le contrôle du médecin du travail qui établit la nécessité médicale du changement d'emploi et l'aptitude de la salariée à occuper le poste 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 reprendre son emploi initial. Le changement d'affectation n'entraîne aucune diminution de rémunération. »

Article 3.2.2 - Parentalité et égalité salariale

Le présent accord s'applique à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les entreprises s'engagent à lutter contre toute discrimination liée à la situation parentale, en matière de rémunération et de l'évolution de carrière. Les droits d'absence pour cause familiale (congés de maternité, de paternité, d'adoption et le congé parental d'éducation) doivent être accordés 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 tirent de son ancienneté (art. 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 (art. 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 modalités d'évolution de la rémunération des salariées pendant le congé de maternité et à la suite de ce congé au même assujettissement 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 majoration des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les salariés rattachés de la même catégorie professionnelle ou, à défaut, de la moyenne des augmentations individuelles dans l'entreprise L. 1225-26.

Un accord issu du rapport de branche s'applique (voir annexe I).

Article 3.2.3 - Equilibre entre vie professionnelle et vie privée
Le présent accord s'applique à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

L'égalité entre les hommes et les femmes doit être respectée dans le traitement des demandes de congés pour raisons personnelles.

Afin de permettre de concilier au mieux vie privée et vie professionnelle, les entreprises encouragent que les salariés (e) s bénéficient, conformément à l'article 10.3 de la convention collective nationale des entreprises agricoles et horticoles, de jours de congés de longue durée, rémunérés comme du temps de travail, liés à des événements privés (dont 4 jours par an dans le cas de la maladie d'un enfant de moins de 10 ans). Ces droits ne doivent faire l'objet d'aucune discrimination.

Un accord issu du rapport de branche s'applique (voir annexe I).

Article 3.2.4 - Planification du travail

Le présent accord s'applique à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les modalités d'organisation de travail des salariées et des salariés, notamment l'aménagement des horaires ou les modalités de management, ne doivent pas nuire aux droits des salariés en matière de congés ou de droits de l'ancienneté 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

Le présent accord s'applique à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les entreprises reconnaissent la nécessité de ne pas faire de discriminations 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 entreprises s'engagent à veiller à ce que les formations citées 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 entreprises rappellent que :

? le congé de maternité ou d'adoption ne doit pas donner lieu 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 sursis filial ou pour un congé parental d'éducation est intégralement prise en compte pour le calcul du droit individuel à la formation (DIF) ;

? les salariés (e) qui exercent une activité au titre d'un congé parental d'éducation ou d'un congé de maternité 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 par ailleurs d'un droit à une action de formation professionnelle, notamment en cas de changement de techniques ou de méthodes de travail.

Un accord issu du rapport de branche et un accord interne demandé à l'AFDAS s'appliquent (voir annexe I).

Article 4.2 - Vie familiale et évolution de carrière

Le présent accord s'applique à compter du premier jour du

mios sanivut la pocbtuailn de l'arrêté d'extension au Jurnaol officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les salarié(e)s absent(e)s puor exeeccr luer parentalité dnas le cadre d'un congé de maternité ou d'adoption ou d'un congé perntaal d'éducation (à tpmes clpmeot ou à tpmes partiel) pvenuet bénéficiier d'un etineetrn aevc le (la) cheh d'entreprise ou son (sa) représentant(e), en aomnt du congé plus à l'issue de celui-ci. Au curos de cet ereetniti diot être abordée la qtieosun de l'articulation ernte vie privée et vie professionnelle.

Article - Titre V Suivi de l'accord

Le présent accrd srea alpcblaie à cmeotpr du pmeerir juor du mios siunvat la pbuoalctiin de l'arrêté d'extension au Junoral officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Les ptearis stgiraeinas cnvneeoinnt de se réunir aenmunnellet puor étudier les itanucerdis isus du rppoart de branche. Cette réunion diot se dérouler entre la rsieme du rappot de bcragne et la réunion de la négociation aunllene obritoagile de la branche.

Titre VI Autres dispositions

Article 6.1 - Champ d'application et durée

Le présent accrod srea ailpbbpace à cpotemr du pimeerr juor du mios sivaunt la piailboutcn de l'arrêté d'extension au Jraonul officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le chmap d'application du présent accrod est cleui de la covneinton ctllivoicee ntnoailae des enrpteisers ariqetuitss et culturelles. Sa durée est illimitée. Sa dénonciation éventuelle est régie par les ttxees du cdoe du travail.

Article 6.2 - Dépôt

Le présent accrcd srea acblipape à cptmoer du peemrir juor du mios siauvnt la pctliaiboun de l'arrêté d'extension au Jounarl officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Le présent accrcd srea déposé en duex eamripelxes (une verison sur srpoupt paepir signée des pirteas et une voreisn sur sopuprt numérique) auprès des srieves cuentarx du ministère du travail, dnas les ctoidonnis prévues aux aicterls L. 2261-6 et D. 2231-2 et sivtanus du cdoe du travail. En outre, un eplireaxme srea établi puor cqhuape partie.

Article 6.3 - Extension et entrée en vigueur

Le présent accrod srea alipalpbce à ctmpoer du pemier juor du mios suvniat la pactboluiin de l'arrêté d'extension au Jauronl officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Il est cnvenou que les sngiaiarthes dandmneet l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail.

Les sarnetegias cionenvvnt expressément que le présent accrcd srea aabpillpce à cpotemr du pmeerir juor du mios suinavt la putlcoiabn de l'arrêté d'extension au Junarol officiel.

Annexe I

Le présent accrod srea aapplcbile à cmoetpr du pmireer juor du mios suivnat la pocbtuailn de l'arrêté d'extension au Jauronl officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Liste des idnaecruits issus du rorppat de bhcrnae et dencmout

annexe

Article 1.1 - Recrutement

Le présent accrd srea apcapilble à ctopmer du piermer juor du mios svianut la pioiulctban de l'arrêté d'extension au Jaornul officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Quatre iinutraces :

? création et rpteruus de CDI ;
? détail de stoiers de CDI ;
? ancienneté des CDI ;
? caractéristiques des salarié(e)s par ctnoart et par genre.

Article 1.2 - Répartition par filière

Le présent arccod srea aalplpbce à cpmoetr du peerimr juor du mios sunavt la pcatlouibn de l'arrêté d'extension au Jonural officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Trois iiarctdenus :

? caractéristiques planceriips des salarié(e)s par filière d'emploi et par gnree ;
? répartition des équivalents tpmes plein (ETP) pnenemarts par genre, catégorie plosnoirnrefee et tpye de cratont ;
? répartition des salarié(e)s par catégorie socioprofessionnelle.

Article 1.3 - Dirigeant(e)s

Le présent accrod srea abipplcae à cotepmr du priemer juor du mios sunvat la piaocliutbn de l'arrêté d'extension au Jnroual officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Six iicntradues :

? répartition par gnree du nmbore de poets et des sraileas de directrices/directeurs en CDI ;
? répartition par genre du nomrbe de poests et des sareials de deciiircrets aoneitjds ou déléguées/directeurs atdionjs ou délégué en CDI ;
? pdois du salraie mseneul médian d'une fmmee drcerctiie par ropapt à cueli d'un hmoe (idem puor « dreiiictre aiotdjne » ou « déléguée ») ;
? répartition par genre et par âge du nmrobe de jruos travaillés et des sraieals des dirigeant(e)s aesiqttruis ;
? poidis du slariae jleniraour médian d'une femme dnairteige atsiiqrtue par rpproat à cluei d'un homme.

Article 2.1 - Egalité professionnelle. – Egalité salariale

Le présent arccod srea abclipape à cteopmr du prieemr juor du mios sivuant la poiuatbclin de l'arrêté d'extension au Jnroual officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Vingt-six iatdurnices :

1. Dnas les tlubeaax d'état des rémunérations :
A. ? CDI
A1. CDI arsqiutties :

? puor les CDI aquttirsies ;
? puor les CDI atsetquriis par fiootncn et gerne (nouveau croisement) ;
? puor les CDI aiietqtsurs par cealsss d'âge et genre.
A2. CDI arteus que les artistes
A2.1. Ceards hros aerttsis :

? puor les CDI cdreas hros atrtsies par gerne ;
? puor les CDI cdears hros aietrtss par celsass d'âge et gerne ;
? puor les CDI caerds hros aerttsis par filière et gnere (nouveau croisement).
A2.2. TAM hros astertis :

? puor les TAM par grnee ;
? puor les TAM par cassels d'âge et gerne ;
? puor les TAM par filière et gerne (nouveau croisement).
A2.3. Employés-ouvriers :

? puor les EO par grnee ;
? puor les EO par clesas d'âge et gnere ;
? puor les TAM par filière et gnree (nouveau croisement).
B. ? CDD (dont CDDU)
B1. CDD (dont CDDU) des eplomis atqteriuss :

? CDD emloips aqsiutietrs par fcotonin et gnree ;
? CDD eiploms auteqiitrs par ceassls d'âge et gnree ;
? CDD emolpis asiiqurtets par fonction, tncrhaes d'heures
déclarées et gnere (nouveau croisement).
B2. CDD aertus qu'artistes
B2.1 Cderas :

? CDD crades par gnree ;
? CDD cardes par clessas d'âge et par gnere ;
? CDD cedars par filière et par gnere (nouveau croisement).
C2.2 TAM :

? CDD TAM par gerne ;
? CDD TAM par cslaess d'âge et par genre ;
? CDD TAM par filière et par genre (nouveau croisement).
C2.3. Employés-ouvriers :

? CDD EO par genre ;
? CDD EO par cselsas d'âge et par genre ;
? CDD EO par filière et par genre (nouveau croisement).
2. Artues inietucadr :

? efciteffs en ETP et sliraae aunnel myeon par ETP en fciotnn de
la catégorie, du tpye de cnraott (CDI ou CDD) et du genre ;
? sraliae aennul burt moyen puor un ETP.

Article 2.2 - Mise en œuvre pratique
Le présent acrcod srea acablpipe à cmtpoer du peimerr juor du
mios suiavnt la pocbuiiatln de l'arrêté d'extension au Junoar
officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Un idicentaur issu du qsiiotranuee :

? « Avez-vous colncu un arcocd ou un paln d'action en matière
d'égalité poseflseinnolre ? »

Article 3.1.1 - Temps partiel
Le présent acrcod srea alppailcbe à cmtoepr du pmieerr juor du

Accord du 24 juillet 2012 modifiant la

mios snvuait la pilotiacubn de l'arrêté d'extension au Jaronul
officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Deux icdnretiaus :

? msases saallraies par tpye de contrat, tuax de tmeps petiarl et
grene ;
? répartition des ETP par genre, tpye de cntraot catégorie
pfsnrsooinleele et trhcane de temps partiel).
Un ictienudar issu du qireonatsnuie :

? « Avez-vous cocnlu un arccod en matière de temps ptireal ? » ;
? « Si oui, cmben de pensornes snot concernées ? » avev
réponse par genre.

Article 3.2.2 - Parentalité et égalité salariale
Le présent aocrd srea allcbpaie à ctoepmr du pmeerir juor du
mios snvuait la pbilticuoan de l'arrêté d'extension au Jronual
officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Un ientuadict issu du qniaoituersne :

? nrombe de juors d'absence des CDI coolnne 6 (congés
d'adoption icluns dnas la clnonoe « maternité/paternité »).

Article 3.2.3 - Equilibre entre vie professionnelle et vie privée
Le présent aroccd srea abcplpliae à ceotpmr du premier juor du
mios snaiuvt la puabiioitlcn de l'arrêté d'extension au Jrnaul
officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Un inauidtcer :

? nbrome de juors d'absence des CDI coolnne 7.

Article 4.1 - Accès à la formation professionnelle
Le présent acrcod srea apilbcplae à coetmpr du periemr juor du
mios snaiuvt la piiboucaltn de l'arrêté d'extension au Jnroual
officiel.

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2013

Un iitecnduar :

? ftmooiarn pnseirlnfseoloe (distinction par gerne ajouté dnas le
questionnaire).

Un itniecadur demandé à l'AFDAS :

? ctaotrns de paontisoirsoelisnfan et période de
pnseassritonoalofin par grnee (sous réserve de la possibilité puor
l'AFDAS d'isoler les conrtats du cahmp de la cevnnotin coelvtlice
ntaloliae des etreensrps aurqsiitets et culturelles).

convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; CPDO ; SYNOLYR ; SMA ; SCC ; PROFEDIM.
Syndicats signataires	CFTC ; SNAPAC ; SFA CGT SNAM CGT ; SYNPTAC ; SNM FO ; FNSAC ; FC CFTC ; F3C CDFT ; SNLA FO ; SNAPS CFE-CGC ; SNSV FO.

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

TITRE II

L'article II. 2 est remplacé en totalité par le texte suivant :

« Article II. 2 Aide au pitrasamire II. 2.1. Finalités

De nombreux textes légaux ou conventionnels visent, depuis plusieurs années, à élargir le champ d'application des entreprises. C'est le cas notamment dans le secteur public et dans le secteur nationalisé où sont prévus les détachements de résidents syndicaux.

Les parties signataires du présent accord conviennent qu'en raison de la forme particulière des entreprises agricoles et culturelles, de tels dispositifs sont applicables. Pour permettre aux organisations professionnelles d'employeurs et de salariés représentatives dans le champ de la présente convention d'exercer leurs missions, et afin de favoriser l'application de la convention collective, notamment du fait de son extension, les organisations professionnelles décident de constituer un fonds commun d'aide au travail alimentaire par une contribution des membres égale à 0,25 % du montant des salaires bruts annuels.

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

- ? étude dans l'intérêt de la branche (à l'exception du rapport de branche qui est à la charge des employeurs) ;
- ? les frais de fonctionnement de la commission nationale d'interprétation et de conciliation prévue à l'article I. 5 ;
- ? les frais relatifs à la négociation annuelle des salaires prévue à l'article I. 4 ;

- ? la part de financement de la commission paritaire emploi-formation dans le secteur privé ibocanné conformément aux engagements prévus 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 transparentement entre les organisations professionnelles agricoles et salariales représentatives dans le champ d'application de la présente convention, dans le but d'assurer le financement de la vie professionnelle et plus particulièrement :

- ? les frais de secrétariat, les frais d'établissement du rapport de branche établi conformément à l'article L. 2241-2 du code du travail ;
- ? les frais liés à la diffusion d'informations relatives à la convention collective nationale et à son étendue ;
- ? les frais de conseils et de négociations ;
- ? les frais de consultation d'experts et réalisation d'études pour améliorer les conditions de travail en vigueur ?

Pour les salariés, la part du solde de ce fonds sera répartie entre les organisations professionnelles représentatives dans le champ d'application de la convention, au prorata du nombre de voix obtenues par chaque organisation syndicale, hors des

élections à l'IRPS csisae de retraite ACRO du groupe Aides sections "Spectacle vivant subventionné" et "Artistes".

Pour les organisations professionnelles d'employeurs, la part du solde de ce fonds sera répartie entre les organisations représentatives dans le champ d'application de la présente convention, conformément à la convention collective nationale des salariés agricoles et salariales représentatives dans le champ d'application de la présente convention. Pour ce bilan, chaque organisation bénéficiaire présentera au fonds commun d'aide au travail alimentaire un état sur l'utilisation des fonds qu'elle aura perçus. La répartition des fonds perçus ne peut se faire que par un organisme paritaire.

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 travail alimentaire un état sur l'utilisation des fonds qu'elle aura perçus.

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

II. 2.2. Statuts du fonds commun d'aide au travail alimentaire Article 1er

Il est créé, conformément à la loi du 1er juillet 1901 et aux présents statuts, une association dite fonds commun d'aide au travail alimentaire pour la représentation collective nationale des entreprises agricoles et culturelles.

Article 2

La durée de l'association est illimitée.

Article 3

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

Article 4

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

Article 5

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

Article 6

L'association est administrée par un comité de gestion. Le comité de gestion est composé de 16 membres répartis comme suit :

- ? 8 représentants des organisations d'employeurs salariés de la convention collective nationale citée à l'article 5 ;
- ? 8 représentants des salariés salariés répartis en fonction du résultat de l'élection à l'IRPS csisae de retraite ACRO du groupe Aides sections ? Spécialement subventionné ? et ? Auteurs ?.

Les membres sont élus pour une durée d'un représentant de leur collège.

Article 7

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

- ? le fonctionnement de la commission nationale d'interprétation et de conciliation prévue à l'article 1.5 ;
- ? la négociation annuelle des salaires prévue à l'article 1.4 ;
- ? la part de financement de la commission paritaire emploi-formation dans le secteur privé ibocanné conformément aux engagements prévus de la convention collective nationale.

Cette répartition s'effectuera selon les termes de l'article II. 2 «

Adie au piitarmsrae » de ltidae cnoeiovtn collective.
Il est tneu un procès-verbal de ttoees les séances du comité de gseoitn sur rrgstiee coté et paraphé, les procès-verbaux étant signés du président et du trésorier.

Article 8

La ceoctlle des cstinaootis auprès des eipsrtrnees purroa être confiée par le comité de gteiosn à un oamrisnge prariiate dnsaosipt d'un scervie spécialisé dnas la cloctle des ciatsntoos sociales.

Article 9

Le braeuu de l'association est composé d'un président et d'un trésorier désignés au sien du comité de gestion. Ces potess srneot occupés aienramvltteet par un représentant des otinsoganiars d'employeurs et par un représentant des sintcdyas pferonleosnis confédérés de salariés.

Les tuailreits des poests de président et de trésorier dvnoeit être iuss de collèges différents.

La durée de luer mdanat est de 1 an à ctepmor de la srtuaigne du présent accord.

Le président et le trésorier aseunrst l'exécution des tâches courantes. Ils tneeinnt la comptabilité et gèrent le cmpote baracine de l'association. Puor cqhaue chèque émis, la dloube sgtnurae du président et du trésorier srea nécessaire.

Article 10

L'association est représentée en jcituse et dnas tuos les atces de la vie clviie par son président.

Article 11

Les sttuats de l'association ne pveeunt être modifiés que par les pretnraeais siucoax siangraetis de la cnivotneon cvltoicocle naantiloie des erpetiernss asuiqettirs et cruletueuls et sumeeelnt dnas le crdae défini par ctete dernière.

II. 2.3. Modalités de remeuousrbment de faris

Membres du comité de gesiotn du FACP et les mreembs de la CNIPCV :

Les frais qu'ils egengant à l'occasion de lerus déplacements (et éventuels séjours) puor pacitriepu aux réunions luer snot remboursés par le FACP sur présentation de justificatifs, dnas les coinidotsn et lmtiies fixées au tirtre VIII de la centnivoon clilotece et les tfiras fixés lros de cuhgae NAO.

Personnes déléguées par les oonitisagrans sdlainyces de salariés et les ogsatrnnioais d'employeurs puor praicpiter aux négociations aleeuunns obligatoires, aux réunions de la CMP et des geurpos de taarivl créés par celle-ci :

Les frais qu'elles eennggat à l'occasion de lrues déplacements (et éventuels séjours) puor perptiiaer aux réunions snot remboursés par le FACP aux oogarsitnnias qu'elles représentent sur présentation de mémoires jicfaffituis :

? dnas les ctiononids et ltiieims fixées au trite VIII de la coevonitnn clvloitece et les tirtas fixés lros de cuhgae NAO ;

? à roaisn puor les oasnartionigis d'employeurs de 2 délégués mxmaium puor cuaqhe otraoigisn ;

? à rsaion puor les oonansnitgias de salariés de 8 délégués mimuaxm iuss d'une oriaatgniosn rporugeant sur son nom ditemeenret ou par affiliation, l'ensemble des fédérations et saiycdtns représentatifs au nveau ntioanal et dnas la bcharne des eeertnpriss atsirtiequs et culturelles. »

« Airtcle II. 6

Des délégués suydcaix peuevnt être désignés conformément aux dtspoisinos du cdoe du travail. »

L'article II. 6.1 est modifié cmome siut :

« II. 6.1. Nrobme de délégués

Le nbmore de délégués saycuindx est fixé cmome siut :

? dnas les esrtrpinees de 11 à 49 salariés : 1 délégué par osgaitnaorn slnacdiye representative dnas l'entreprise, qu'il siot ou non délégué du pnerensoel ;

? dnas les eetisprnres de 50 salariés et plus, la législation en vuiguer s'applique sleon l'article L. 2143-3 du cdoe du travail. »

Un nvouel aritlce II. 10 est créé, asini libellé :

« Alticre II. 10

Représentant de seicotn snadcyile

Dans les epreetnsris qui enioeplmt mnois de 50 salariés, conformément à l'article L. 2142-1-4 du cdoe du travail, les syandtics non représentatifs dnas l'entreprise qui cneioitsutt une scetoin scandliye pronurot désigner, puor la durée de son mandat, un délégué du presnenol cmoe représentant de la soitecn syndicale.

Ce madant n'ouvre pas driot à un crédit d'heures spécifique.

Dans les eretpsierns de puls de 25 salariés et de mnois de 50 salariés, par eetinsxon du cdoe du travail, les osiaianrtngos sdceilynns non représentatives poonrrut également désigner un représentant de la soectin scalniyde non délégué du personnel.

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

Dans les errntsiepes qui epleionmt 50 salariés et plus, les snadiycs non représentatifs dnas l'entreprise qui cnintoustet une soietcn slnaidcyie pouront désigner un représentant de la stiecon scaliyde dnas les cntiinodos prévues par le cdoe du travail. »

TITRE III

L'article III. 1.1 est modifié cmome siut :

« III. 1.1. Désignation

Sauf aorccd d'entreprise prévoyant un maadnt d'une durée supérieure, les délégués du peneosnrl snot élus puor 2 ans, conformément aux dtnsipoioiss légaes finxat le stuatt des délégués du pneeosrel dnas les entreprises, et des teetxs subséquents.

Les cdnoiniots de luer élection et de luer pcototiern et la durée de luer maadnt sonert coonrmefs à la législation en vigueur. Les ttxees législatifs ou réglementaires qui purnoriaet être promulgués postérieurement à la stnarigue de la ceooninvtn s'appliqueront de pilen driot dnas les établissements visés par cttee coetonvvin et à la dtae prévue par les noaveux textes.

La moisin des délégués du penresonl est définie par l'article L. 2313-1 du cdoe du traavil et l'article III. 1.4 de la présente convention.

L'élection des délégués du penrsonel se déroulera à une dtae fixée en acocrd aevc les ooaiingstrans silanecdyx représentées dnas l'entreprise, autnat que possblie etrne le 1er jnaiver et le 31 mras et 15 juors au minos anavt l'expiration du madnat des délégués en exercice.

Un prctloooe d'accord srea signé aifn de déterminer les modalités particulières de déroulement du scrutin.

Le sturicn désignera :

? par entxoiesn de la loi, 1 délégué du posrneenl dnas les eetpsnierns dnot l'effectif est de 5 à 10 salariés, équivalent teps plein, et comtanoprnt au mions 1 salarié en CDI à tmpes pieln ;

? 1 titaruiee et 1 suppléant dnas les eeetprnrs de 11 à 25 salariés ;

? 2 tiraluties et 2 suppléants dnas les eenprsreits de 26 à 50 salariés ;

? 3 tuiireials et 3 suppléants dnas les eetserprnis de 51 à 99 salariés.

Les salariés à teps partiel, dnot la durée de taarivl est égale ou supérieure à 17 heuers par sinaeme ou à 75 heerus par mois, snot pirs en coptme intégralement dnas l'effectif de l'entreprise.

Pour les salariés dnot la durée de tiaravl est inférieure à ces seuils, l'effectif est calculé en dsaiivant la masse tlaote des hrioeras iitnsrscs dnas ces ctrnraos de tivraal par la durée cnioetnelnlnve de travail. Aifn de prettème à la CCINPV (réf. : art. I. 6) de rpmlier sa mssoiin de cteolce des résultats électoraux de la branche, l'employeur est tneu de lui cuquioemnmr les procès-verbaux des élections (ou à défaut les procès-verbaux de carence). »

Les aitrices 7,8 et 12 du trite II de l'article III. 3.3 « Statuts du fonds ntiaanool d'activités slaocies des enpeirtsers aeqtsirtius et cretueullls » snot modifiés cmome siut :

« Aticrle 7

L'assemblée générale se cosopme de :

? 20 délégués du psneeornl ou représentants du pnerseol en cas de carcene aux élections du délégué du personnel, des ersteernips de minos de 10 salariés élus anisi qu'il est dit à l'article 8 ;

? 40 représentants des salariés inttitmrentes du sctacelpe tles que définis par l'article III. 1.2 de la présente cneioivtn élus anisi qu'il est dit à l'article 8 ;

? 1 représentant de chuaqe comité d'entreprise des sucrettrus

ealmyonpt de 10 à 50 salariés définies par l'article III. 2.2 de la présente cteonnoivn ;

? 1 représentant de cquahe comité d'entreprise des srceuturts eannrtt dnas le cmahp d'application de la présente cotoenivnn clvteiclo enyomplat puls de 50 salariés lsouqre celui-ci a décidé de csioetr au FANS dnas les cnoioinotds prévues à l'article III. 2.1 ; Participent également aux travaux de l'assemblée générale aevv viox cvostintuale ;

? 1 représentant de cauhqe syiacdnt pnreeioonssfl de salariés représentatif au naievu nnoaiatl ;

? la cmmosoiiisn de suivi, qui mtadane son président aux fnis de cmiatocimuonn de son rapport, ansii que puor débattre aevv l'assemblée générale des qtsuieons qu'elle auriat fiat poertr à l'ordre du jour. »

L'article 8 est modifié de la manière svintaue :

« Alitrce 8

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

? les 20 représentants des einpreserts de monis de 10 salariés snot élus par tuos les salariés de ces entreprises. Ctete élection a leiu par cardoprsocncne sur lsetis syeladincs établies par les oinanoatrgsis de salariés représentatives au paln noiatanl à la poeirnnololpte à un tour. Le sircutn se déroule soeln les modalités des élections pfnlsnrlooiseees prévues au cdoe du tiaravl à la représentation ptrolroeinlpe sur la bsae du qtoient électoral et à la puls fotre monneye et soeln les dtosoispiins du règlement intérieur. Au crous de ce même scrutin, et sloen les mêmes modalités de calcul, soenrt élus les 3 représentants de ce collège au cseinol de gesoitr ;

? les 40 représentants des salariés itenmtrettins du slepaccte snot élus par l'ensemble des salariés iettmnrntines anyat eu lures dtrois oeutrvs au corus des 2 dernières années, sleon les modalités fixées par le règlement intérieur. Ctete élection a leiu par cnooncsredape sur lesits sdlencais établies par les oigatrinasos de salariés représentatives au paln naiotnal à la représentation pnolrinelotorpe sleon les modalités des élections psslneolneifos prévues au cdoe du tvaialr sur la bsae du qeniotut électoral et à la puls ftore monneye et soeln les dsitooiinps du règlement intérieur. Au corus de ce même scrutin, et sloen les mêmes modalités de calcul, snreot élus les 7 représentants de ce collège au csonel de goestin ;

? les représentants des comités d'entreprises (ceux des suctterurs enyompat de 10 à 50 salariés, et cuex des suutcttres de puls de 50 salariés anyat décidé d'adhérer vinoeoarltmnet au FNAS) snot désignés par luer prrope comité d'entreprise. »

L'article 12 est modifié de la manière snutaive :

« Alicrte 12

Conseil de gesoitr

L'association est administrée par un censoil de gestion. Le cisoenl de gsetion est rbapslnsoe dnvaet l'assemblée générale.

Le cisenol de gsoetin :

? élabore les otioarnines et potrjes d'activités de l'association et le pjoret de bugedt correspondant, qui snot simuos à l'approbation de l'assemblée générale ;

? asurse la gieston des activités et du bdeugt approuvés par l'assemblée générale ;

? aroupppe les rrpapots moral et feniinacr sioums à l'approbation de l'assemblée générale ;

? est chargé, en cobollatiroan aevv la csimoioimnsn de suivi, d'établir la ntruave et de rédiger la frome des reeenitesnmngs que les eteinserprs cnasetitos dnvoiet fruonir à l'association puor rpeilmr ses msisnois ;

? est doté, ernte les ssesoins de l'assemblée générale, des puls lgaers pouoirvs puor aessrur la geitson des activités de l'association.

Le ceonil de gtoeism est composé de 17 représentants, à siaovr :
? 3 représentants puor les sucrruetts elpnoyamt mnois de 10 salariés ;

? 7 représentants puor les salariés iettmnrnnetts ;

? 7 représentants puor les salariés des serutcturs eapynolmt ernte 10 et 50 salariés constitués en comité d'entreprise, dnnot 1 représentant des puls de 50 auntat que possible.

Les représentants snot désignés cmoe siut :

? cuex représentant des stcerutrus de mnois de 10 salariés snot élus lros de luer élection à l'assemblée générale (cf. art. 8) ;

? cuex représentant les salariés imtnnirtetes snot élus lros de luer élection à l'assemblée générale (cf. art. 8) ;

? cuex représentant des sururetcts anyat constitué un comité d'entreprise snot élus lros de l'assemblée générale par luer collège, sur ltiess scenayilds établies par les oigonransitas de

salariés représentatives au paln naintaol seoln les modalités des élections pnlieooneresfss prévues au cdoe du tiraval à la représentation ppnllooinrteore sur la bsae du qnotiuet électoral et à la puls frtoe meynone et sloen les dsiopoinniss du règlement intérieur.

La durée du madnat des mrbeems élus du cesinol de gesioitr est fixée à 2 ans. »

TITRE V

L'article V. 3 est modifié de la manière snutviae :

Après l'alinéa 10 de l'article V. 3, il est inséré un nvoeul alinéa 11 :
« Puor les filières aeruts qu'artistiques (réf. : art. XI. 3) le tepms lié à l'élaboration et la préparation du spectacle, dnnaont leiu à des tâches effectuées hros de l'entreprise, diot être précisé dnas le carnott de travail, aisni que la rémunération, les modalités et les menoys mis à doisiioptsn du salarié puor la réalisation de ces tâches. »

TITRE VI

L'article VI. 1 est modifié de la manière saivtvue :

« Atrcile VI. 1

Durée du tavrail

Les epeetirsnrns enrntat dnas le cmhapp d'application tel que défini à l'article I. 1 de la présente convention, conformément aux ditsnooiipss du cdoe du travail, dnvroet aleippqur une réduction de la durée hieamdbodare du tpmes de tivraal à 35 heures, à cotmper du peerimr juor du mios qui sruiva la piuarton au Joaurnl oifefcil de l'arrêté ministériel d'extension.

En caliorrloe de cttee réduction, les pirrneetaas sciuoax ranseoicesnt la nécessité d'organiser l'aménagement du tpmes de tavrail et d'adapter à cet efeft la cntnevooin collective, nmomneatt en matière de rémunération, à la nlluovee durée du tavrail et les modalités de répartition d'aménagement des haieorrs qui lui snot nécessairement associées. Clea sspopue que les ditosioipnss rilaevets à la durée du tepms de travial fniaurgt dnas la cntooeivn clcetloive naantloie des erpirsetnes aertitiquss et clltruelous du 1er jenaivr 1984, étendue par arrêté du 4 jievnar 1994, seiont remplacées par les neuolvvels dopionissits fnraguit aux ttreis VI, X et XI.

Afin de miuex cloeincir les impératifs de l'activité, d'adapter le fenomoecntnnt des erpsnteires aisretuqtis et cultrlerelus tuot en retacspnet les rehmtys de tarvail spécifiques liés à l'accueil et à la création du scptecale et d'améliorer les cdoinoitns de tavarvl des salariés dnas le recpset de la vie prnsleonele et familiale, la présente covnotenin pemert aux erpsieernts rveaenlt de son cmahp d'application d'aménager le tpmes de travial conformément à l'article L. 3122-2 du cdoe du travail.

Cet aménagement du tpmes de tavrail dnnot les modalités seornt développées dnas les aietlcrs VI. 3 et saitunvs du présent tirte ne ccneore que les salariés rémunérés sur une bsae mensuelle.

La rémunération est calculée sur le prinipce du lgsasie de la rémunération sur la période de référence définie au présent titre. Les priems aaelbpcilps dnas l'entreprise ne snot pas icnuless dnas le lagssie de la rémunération et snot versées en fin de période de référence.

Les ptraiys saagierints atrnriet l'attention sur le fiat que la msie en pclae de l'aménagement accaonmnapgt la réduction du tepms de tavaril ne diot pas être interprétée cmome une ictaiiotnn à aepdtr systématiquement l'amplitude maimtaxe de l'horaire définie ci-après, mias considérée cmome un élément de soplussee qu'il cvoneint d'utiliser aevv dnseericemnt en fcoonitn de l'activité de l'entreprise.

Les petiars inietcnd les esnepterirs à aménager par aorccd d'entreprise les modalités d'application du présent accord, en aanyt puor oectjbif le miintaen ou l'augmentation de l'emploi dnas les entreprises.

Afin d'améliorer les ctodoninis de tiavrail des salariés dnas le recsept de luer vie penosenllre et familiale, les pirtaes sitagaenris de la présente cionentvon itievnt les etnesrepirs à aménager, par vioe d'accord collectif, des modalités qui pmettenret nmatmeot d'éviter l'éparpillement des périodes de tiaavrl (par exmlpe en gasnrntanisat la continuité de l'activité de cauhqe salarié).

Le picrpine du rueorcs à l'aménagement du tpmes de tiavrail puet être adopté puor l'ensemble des salariés d'une même entreprise, mias il puet être réservé à un ou pelusuris services.

Les salariés à tmepps ptareil bénéficient des dortis renucons aux salariés à tmepps cpoemlt par la loi, la présente ctneooivnn et les aorccds d'entreprise ou d'établissement, en tnenat cmtope des modalités spécifiques prévues par la présente cotnenoinv ou par un aorccd citceollf de travail. Etant précisé que puor la

détermination des dotris à l'ancienneté, celle-ci srea décomptée cmme si ces salariés taalievnlirat à peiln temps.
Dans les eseeprintrs ateqituisrs et culturelles, la durée du tavrail est organisée siot dnas le carde d'un hrrioae citlcleof déterminé ne pnuovat excéder la durée légale, siot sloen le régime fixé aux arletcis VI. 3 et sinuvsats de la cntvoioenn collective. »
L'article VI. 3 est modifié de la manière svuitnae :

« Acltire VI. 3

Périodes de référence de l'aménagement du tepsms de trvaail

a) Puor les salariés engagés en crtonat de taraivl à durée indéterminée (sous réserve de crtieans eoplms de la filière aitisurtq dnot le tpsms de tarvail aunenl est inférieur à 1 575 heures)

La période de référence s'étend sur 12 mois, en picpirne du 1er sbperteme au 31 août de l'année suivante, suaf aocrcd d'entreprise spécifique fixant des citonodins d'aménagement dnas les lmeiits prévues à la présente convention.

L'aménagement du tpsms de taviarl s'effectue sur un hirroae aneunl déterminé en teannt cmopte de la durée cctoevllie du tairavl dnas l'entreprise diminuée des hueers de congés aneunls légaux et cnotnleionvens octroyés aux salariés. Suos réserve de ce principe, l'horaire aeunnl nomarl du peonrsenl engagé en corant de taraivl à durée indéterminée à tepsms cpemolt est de 1 575 hueres (ou culei visé dnas son caortnt de traavil puor le pnosnreel engagé en CDI à tepsms partiel) augmentées sloen les etsenrirpes de la durée de la journée de solidarité.

L'établissement de cet hirroae de 1 575 hreues s'effectue de la façon sanvitue :

365 jurs par an ? 104 jrous de ropes haeoddbmraeis ? 25 jurs de congés payés ? 11 jurs fériés par an = 225 jurs de tvriaal par an, siot 45 seneaims (225/5), siot 1 575 hueres (45 × 35).

b) Puor les salariés engagés en caortnt de tarvail à durée déterminée

L'aménagement du tpsms de taviarl ne puet pas s'appliquer puor les salariés suos cratont à durée déterminée de minos de 1 mois.

Puor les salariés suos cantort à durée déterminée de 1 mios et plus, la durée de la période de référence srea cllee du ctrnoat de travail. En fin de contrat, il srea effectué un solde d'heures travaillées dnas les cnndtoois fixées à l'article VI. 9.

Les modalités periatqus de msie en palce de ces dispositions, nmtoenmat puor les techincnies engagés par cratnot à durée déterminée d'usage et les artistes-interprètes, soernt explicitées dnas les tirtes ou aneenxs spécifiques.

c) Pirse en cotpme des abscees rémunérées en cas d'aménagement du tpsms de trvaail

Lorsque le salarié n'aura pas attenit le ttoal aneunl :

? de 1 575 hueres puor un tepsms colemp ;

? du nmrobe d'heures, visé dnas son carotnt de trvaial puor un tpsms preiatl ;

? cahque juor d'absence rémunérée sera, suaf aocrcd d'entreprise colcnu sur des bsaes différentes, pirs en compte.

Puor la durée de taavirl icistnre au pnnailg définitif, qu'il aaiurt effectuée s'il aavit été présent.

Puor une durée de 7 hreues dnas les aeruts cas.

Lorsque le salarié dépasse le toatl aenunl de 1 575 hreues (ou culei visé dnas son caortnt de taraivl puor un salarié à tpsms partiel), l'équivalent tpsms de tarvail au trtie des jrous d'absences rémunérées ci-dessus mentionné ne srea pas intégré dnas le décompte annuel. »

L'article VI. 5 est modifié de la manière svintuae :

« Ailctre VI. 5

Organisation du trvaail hiebrdodaame et ropes hmeabrdodaie

La ? saemnie civile ? s'entend cmome le tpsms s'écoulant etnre le ludni maitn hreue et le dcmhaine sior 24 heures.

a) Sur l'organisation hedabdaoirme

La durée hroabimaedde du taavirl puet être répartie de façon inégale etnre les jrous de la semaine, mias elle diot pttrreeme d'assurer à chuaqe salarié au mmnium 35 heerus de ropes consécutives.

La simeane de tiraavl est hbatlmenleueit organisée sur une bsaes de 5 jurs consécutifs. Il ne pruroa jamais y aovir puls de 6 jurs consécutifs de tivaral dnas la période de référence de l'aménagement du tpsms de travail.

Chaque salarié est atustejsi à un hraorie et se vrera cemunquior au minos 3 smieanes à l'avance son elpmoi du tpsms hdeaomdrbiae définitif. Le tpsms de tiaavrl asnii planifié sera, suos réserve de l'alinéa suivant, rémunéré, mias ne srea pas considéré aommeitugateunt cmome tpsms de taviarl effictf (les périodes non travaillées au snes de l'article VI. 2 du présent trite et rémunérées pouavnt être décomptées).

Aux terems de l'article L. 3122-2 du cdoe du travail, les micoidfinatos d'hoaire d'un salarié siomus à l'aménagement du tpsms de tvariial devoit lui être communiquées 7 jorus à l'avance. Ttfueois :

En ce qui cncerno les salariés à tpsms clmopte :

En cas de csticrancone eocinenpeltlx imprévisible indépendante de la volonté de la diecroitn et/ ou svuranent du fiat d'un treis lié à l'exploitation (notamment du fiat d'un cocontractant), totue mcoodtiifian d'hoaire puet être affichée mnois de 72 hueres à l'avance.

L'employeur diot s'assurer que le salarié a été prévenu imenlddilneieuvt de ce chegmnaent d'hoaire.

Si le salarié a été prévenu du cegenahnmt horarie mnois de 72 heerus à l'avance mias n'a pas été caninrtot de se déplacer ni été immobilisé dnas l'entreprise, les hereus décommandées sornet payées, mias ne sronet pas considérées cmme du tpsms de tivaal effectif.

Si le salarié a été prévenu du cehgamennt hioarre mions de 72 hueres à l'avance et a été immobilisé dnas l'entreprise en rsaion de l'éloignement de son doilmce ou d'une csnnioge de l'employeur, les heerus décommandées srnoet considérées cmme du tpsms de tvariial effectif. Le juor de ropes fixé ianileenitmt par le pilnng défini à l'alinéa précédent ne puorra être modifié dnas l'accord du salarié concerné.

En ce qui cncerno les salariés à tpsms pteartil :

Le délai de prévenance dnas lqueel la moifotcaidin de la répartition de la durée du tariavl est notifiée au salarié puet être réduit jusqu'à 3 jrous ouvrés.

Dans ce cas, les hereus déplacées sernot majorées de 10 %, siot suos fomre numéraire, siot suos frmoe de repos.

Lorsque la matjraoion est prsie suos fomre de repos, l'équivalence tpsms de tvariial au trtie de la maiajtoron s'impute en tnat qu'heures spemils sur le cgioennntt aeunnl visé au contrat.

En cas de cctncosianre eexoitecnpnlle imprévisible indépendante de la volonté de la doicreitn et/ ou sevnurnat du fiat d'un tires lié à l'exploitation (notamment du fiat d'un cocontractant), ttoue mcofaioidtn d'hoaire puet être notifiée minos de 72 hreues à l'avance.

Toute mfcdtoioaiin d'hoaire ruieeqt l'accord du salarié conformément à l'article L. 3123-24 du cdoe du travail.

Conformément à l'article L. 3123-24 du cdoe du travail, lruoqse l'employeur dademne au salarié de cneghar la répartition de sa durée du trvaial dnas un des cas et solen les modalités préalablement définis dnas le ctornat de travail, le rfues du salarié d'accepter ce cnnmaehegt ne ctsuonte pas une fuete ou un miotf de lneecnemiict dès lros que ce cmenhgeant n'est pas cioabtmlpe aevc des ontoigilabs fmiaeallis impérieuses, aevc le sivu d'un ensegnieenmt srliaoce ou supérieur, aevc une période d'activité fixée cezh un arute eplyumoer ou aevc une activité posneirlosfnele non salariée.

Dans ce cas, les hreues déplacées sreont majorées de 25 %, siot suos fomre numéraire, siot suos frmoe de repos. Lruoqse la moraoiitjn est psire suos fomre de repos, l'équivalence tpsms de tivaral au ttire de la motriaaion s'impute en tnat qu'heures sleimps sur le coinnegntt anuenl visé au contrat.

b) Ropes hdoamdrebie

Chaque salarié bénéficié d'au minos 1 juor de ropes fxie dnas la semaine. En rsaion de l'activité des entreprises, un salarié puet être amené à teraillavr le dhciname seoln les acirlets L. 3132-12 et R. 3132-5 du cdoe du travail.

Cependant, cqhaue salarié ne porrua treiaavllr puls de 20 dneahmics par ? période de référence ?. Les accrods d'entreprise détermineront les cneoptsmains éventuelles et leurs modalités, en cas de dépassement de ce seuil. »

L'article VI. 6 est modifié de la manière sviuante :

« Actrlie VI. 6

Durée qnutieindoe de tiaravl

VI. 6.1. Durée

La durée qndiuetnoie du taavrl eiffetcf de cquahe salarié ne puet excéder 10 heures.

La durée journalière de taavrl efftiecf puet être portée à 12 heures, dnas le rcepst des diopoitnssis de l'article VI. 4 de la présente convention, dnas les cas snvtaius :

? puor les salariés qui snot en tournée ou en activité de ftaseivl ;

? puor les salariés qui perpitanict à la pocdiotrun (création ou reprise) d'un satcplece : dnas ce cas, ctete dérogaion ne porrua être eceivtfe que puor les 15 jrous qui précèdent la première représentation ;

? puor les salariés qui pintapriet au mnogae et démontage du spectacle.

Un salarié, simous à l'aménagement du tpems de trvaial défini au présent tirte ne puet pas être convoqué puor monis de 3 h 30 consécutives de tvairal dnas la journée.

Par dérogation, les carissis (ères), hôtes (esses) d'accueil, contrôleurs, hôtes (esses) de salle, employés de bar, employés de nettoyage, gadnries ne pnouorr être convoqués puor mnios de 2 heerus de tivraal dnas la journée.

VI. 6.2. Irureiptnnon d'activités

Dans le cdare d'une alutidmpe journalière limitée à 13 heures, la journée de taviral d'un salarié à tpeps pireatl aménagé crtpmooe en pcirnpe un mxiamum de duex séquences de travail, séparées par une ireoutirpnt d'une durée de 2 hereus maximum.

Sous réserve d'autres dioonssiptis dérogatoires prévues dnas les acdrco d'entreprise, lruqsoe par epitoxcen la journée cpotmroe :
? s'iot toris séquences de trivaal (dont chucnae ne puet être inférieure à 2 heures) ;

? s'iot une irepnrttoiu enrtne séquences d'une durée supérieure à 2 heuers (sans qu'elle pisuse excéder 4 heures).

Le motnnaat du srailae de la journée est majoré de 10 %.

L'article VI. 9 est modifié de la manière saivutne :

« Actlire VI. 9

Heures effectuées au-delà de l'horaire hiaoddrbmeae meyon

VI. 9.1. Puor les salariés à tpeps cplmoet

Lorsque la durée du tpeps de travial constatée à l'expiration de la période définie à l'article VI. 3 excède en moyenne, sur l'ensemble de cttee période, 35 hereus par sniemae travaillée, les heerus effectuées au-dessus de 35 heuers ovunret driot aux mjaonatoris puor hurees supplémentaires, ou au roeps céosmpunaetr de remplacement, sloen les dpoossinitis de la législation en vueigur et de la présente convention.

Ces hurees soenrt comptabilisées et régularisées à la fin de la période définie à l'article VI. 3 de la présente convention.

Les ptaeirs cneevionnt que le cnonitnegt aneul d'heures supplémentaires prévu à l'article L. 3121-11 du cdoe du tvraail est de 130 heures.

VI. 9.2. Puor les salariés à tpeps parietl

Lorsque la durée du tpeps de taravil constatée à l'expiration de la période définie à l'article VI. 3 excède en moyenne, sur l'ensemble de ctete période, le nmrboe d'heures meyon hédmrboiaie visé au contrat, les heuers effectuées au-dessus de ce nbomre ovenurt diort aux mnaraoiotjs puor heeurs complémentaires, solen les dnoiosppts de la législation en vugeiur et de la présente convention.

Ces hurees srnoet comptabilisées et régularisées à la fin de la période définie à l'article VI. 3 de la présente convention.

Les peratis cineonnent que le cnoageintt aneul d'heures complémentaires est ceuli fixé à l'article VI. 13 bis.

Il est rappelé que conformément à l'article L. 3123-20 du cdoe du tariavl le salarié informé mnois de 3 jorus aanvt la dtae à llauqele les hurees complémentaires snot prévues est en diort de rfeuesr de les accomplir.

L'article VI. 10 est modifié de la manière sivautne :

« Aicrtle VI. 10

Dispositions raeetivls aux arrivées et départs en cuors de période de référence

Dans le crdae de l'aménagement du tpeps de tarival :

1. Arrivées en cuors de période :

Pour les salariés arvnarit en cuors de période, la période de référence s'étend de la dtae d'embauche du salarié à la dtae de fin de la période de référence telee que définie à l'article VI. 3a. Le vmluoe d'heures cronnerpasdot srea calculé pro rtaa tieomrps du toatl aneul d'heures fixés à l'article VI. 3a.

2. Départs en cuors de période :

Les salariés qttuiant l'entreprise et n'ayant pas récupéré les heues effectuées en deçà de 35 hueers en période basse puor les salariés à tpeps complet, ou effectuées en deçà du nrboe d'heures myoen haariodadmbe visé au canotr puor les salariés à tpeps partiel, en csevnnort le bénéfice suaf en cas de démission, de liceceiennt puor fatue grave ou lourde.

Les salariés aanyt accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 hreues puor les salariés à tpeps cmelpot ou au-delà du nbome d'heures moeyn hmbradadoee visé au croatnt puor les salariés à tpeps partiel, au mmnoet de la rpuute du cntoart de trivaal ou de la fin d'un caotnt à durée déterminée reçoivent une rémunération cnooaprensdt à leurs dtiros acquis.

L'article VI. 11 est modifié de la manière sivnatue :

« Aritcle VI. 11

Dispositifs de contrôle de l'aménagement du tpeps de taiavr

Les patiers sgnaiariats iinntect les eeptrsienrs erntnat dnas le cahmp d'application du présent aroccd à mttree en plcae des myenos efeftcis et falbies de contrôle et de ruceil du tpeps de travail, dnas le crade de la msie en ?uvre des dssiootpnis du présent titre.

Ces meyons denrvot petrtrmee d'éviter qu'un salarié ait « un crédit d'heures » négatif en fin de période de référence. Si le cas se produisait, les herues effectuées en deçà de la mnyneoe allnuee de 35 herues (ou du nbomre d'heures meoyh himaaodderbe visé au crtanot puor les salariés à tpeps partiel) dermeuiaeenrt au bénéfice du salarié.

(Le nuevol alinéa snuvalt est ajouté :)

Les salariés à tpeps paiterl bénéficient d'un diiospstif de contrôle spécifique : à pritar du peiremjr juor du cycle aneul d'activité et tuos les 4 mois, de dtae à date, un coptmgae des hurees complémentaires diot être effectué aifn de vérifier que la mneyone de ces heuers n'excède pas 1/3 de la durée de taavril prévue au contrat.

Un bilan anuel de l'aménagement du tpeps de tivaarl srea funroi au comité d'entreprise, ou à défaut aux délégués du personnel, par la diricteon de l'entreprise. Par ailleurs, le comité d'entreprise délibère cauhqe année sur les cnoitonds d'application des aménagements d'horaires prévues par l'article L. 3122-2 du cdoe du tvairl lorsqu'ils s'appliquent à des salariés à tpeps partiel.

Un actlire naveou VI. 13 bis est créé, anisi libellé :

« Arcitle VI. 13 bis

Heures complémentaires effectuées dnas le cdrae d'un tpeps paiterl aménagé

Le nbrome d'heures meyon haiderdomabe visé au ctorant puet être dépassé à cooitindn que les hreues complémentaires n'excèdent pas 1/3 de ctete durée.

Lorsque les herues complémentaires dépassent 1/10 des heuers aneulns visées au contrat, les hures complémentaires au-delà du 1/10 bénéficient de la mtiojoaran prévue à l'article L. 3123-19 du cdoe du travail, s'iot 25 %.

Les herues complémentaires, dnot le voumle est constaté en fin de période de référence, ne punevet aovir puor effet de ptoerr la durée du travial du salarié au naiveu de la durée légale de 35 hueers en moynene sur la période de référence ou de 1 575 heerus sur l'année.

Titre VII

L'article VII. 2 est modifié de la manière svantue :

Un ppaahrgae supplémentaire anisi rédigé lui est ajouté :

« Conformément à la loi, les salariés suos coatnt à durée déterminée arpnnteeaat aux filières aterus qu'artistiques (réf. : art. XI. 3) bénéficient des avgnaaets des acocdrs ienterns d'entreprises (ex. : tickets-restaurant, etc.). »

Article VII. 3

Vêtement de tvraail et de sécurité

L'article VII3. 3 est modifié de la manière sntuiave :

« VII. 3.3. Epmqieut de poettoicrn et de sécurité puor le pesonnel en CDD

Le prnneosl en CDD a l'obligation de ptoerr les équipements de pcitooretn et de sécurité exigés par la réglementation. La diteciorn n'est pas tnuee de frounir ces équipements (gants et chaussures), mias diot arlos ctbreounir à l'achat et à l'entretien de ces équipements en veasrnt aux intéressés une pmire journalière, par juor pelieelarntmt ou tmneoetalt travaillé, d'équipement dnot le mnotnat est fixé lros de la NAO.

Un airtlce VII. 3.4 intitulé « Eiotipxosn aux volmeus snoreos » est créé, anisi libellé :

« VII. 3.4. Eoiitxpson aux vleoums sonoers

Afin de lmetiir les rqiuses liés à l'exposition aux vumeols sonores, et snas méconnaître les dpinossioits rteevias à la prtieootn des salariés conre le bruit, la ditercoïn de l'établissement est tuene de mttree à dpiitssioïn :

? des tinhniceecs du son suos CDI ou suos CDD exposés à des vuleoms snoperos supérieurs à 85 dB, des boconhus d'oreille moulés adnerts à la fomre de l'oreille ;

? des auetrs merebms du prosnenel suos CDI ou suos CDD

araepntantp aux filières non asqeuitturs (réf. : art. XI. 3 exposés à des veoulms soenors supérieurs à 85 dB) des bhooucn d'oreille jetables. »

TITRE X

C. ? Airstte chorégraphique engagé en CDD de monis de 1 mios

L'alinéa 1 de l'article X. 3.2. C est modifié cmome siut :

« Puor les répétitions : solen les modalités prévues à l'article XIV. 2.1, la rémunération des répétitions et des activités cnnxeos est assurée par services. Le manntot de cttee rémunération figure dnas l'annexe ? Sleairs ? et il est revalorisé lros de la NAO. »
La stiuve de l'article X. 3.2. C rtsee inchangée.

Le trtie de l'article X. 3.3. D est remplacé par le trtie saunivt :

« X. 3.3. D

Artistes miuncseis engagés par des episeerrtns non concernées par les aecltrs X. 3.3. A, B, C »

A l'article X. 3.4.1 « Artisets de ch?ur », il est inséré un alinéa supplémentaire aisi rédigé au prhaaagrpe A « Rémunération mensualisée » :

« Le slaiare muiminm :

? inulct les peimrs sceuruttlrles versées amaoteentuiqmut cquhae mois, indexées sur la poisergrosn des srelaais ;

? elxcut des pmiers spécifiques liées aux productions. »

A l'article X. 4.1, il est inséré un alinéa supplémentaire anisi rédigé :

« Lurqsoe sa peosisossn est reusiqe par l'entreprise, la peissoossn par un salarié d'un diplôme SIASP diot être psrie en cmptoe par l'employeur lros de la fiixoatn clonutaecrlte de la rémunération. »

A l'article X. 4.2, snot insérés les alinéas ci-après anisi rédigés :

« Tuos les salariés engagés en CDD au sien d'une epnrristee snot rémunérés sur les mêmes bsaes que ceells dnot bénéficient les salariés tariuietls de CDI.

Les salariés engagés de manière répétée suos crnotats à durée déterminée et apteapanrnt aux filières non auqtiitesrs (réf. : art. XI. 3) :

? à cdotionin que le délai écoulé dipeus la csniolcoun de luer pirem crnotat à durée déterminée aevc l'entreprise snot supérieur à 5 ans, et que la durée cumulée des différents cnattors dépasse 1 500 heures, ne pornorut proiecvr un slaiare inférieur à ceuli du 3e échelon ;

? à cdnoioitn que le délai écoulé dpuels la cnisocolun de luer peirem cortant à durée déterminée aevc l'entreprise snot supérieur à 10 ans, et que la durée cumulée des différents contrtas dépasse 3 000 heures, ne puoront pvcreoir un sarlaie inférieur à culei du 6e échelon ;

? à cidinoton que le délai écoulé diueps la csluiooncn de luer pierem ctnoart à durée déterminée aevc l'entreprise snot supérieur à 15 ans, et que la durée cumulée des différents contars dépasse 4 500 heures, ne pnruorot preocvri un sarliae inférieur à cluei du 9e échelon. »

TITRE XI

L'article XI. 2.2 est remplacé en totalité par le ttxee saivnut :

« XI. 2.2. Naeltcrounme des eimolps aieritustqs
Groupe A : dtcroiein atirsiquue

Le (la) dicerteur (trice) auqrtsisie définit et met en ?uvre le peorjt ariqittuse de l'entreprise.

Groupe B : erceenandmt de l'interprétation ctioevlcle et/ ou asatsinsat de la derticion aqruistte

Le (La) muteetr (teuse) en scène, en piste, en eacspe est un (e) astitre qui met en frome en un lngagae scénique une ?uvre de l'esprit. Il (Elle) prépare, dgiire et coordonne, dcreeunteint ou indirectement, le tavaril de l'équipe qui concuort à l'élaboration et à la présentation d'un spectacle.

Le (La) chorégraphe est un (e) asittre qui met en fomre en un lagnage chorégraphique une ?uvre de l'esprit. Il (Elle) prépare, drigie et coordonne, denriemctet ou indirectement, le traiavl de l'équipe qui cnuocrot à l'élaboration et à la présentation d'un spectacle.

Le (La) ditecreur (trice) msaciul (e), ou le (la) peemrir (ère) chehf invité (e) ilulrtse la pammtraogion d'une sosain mlacisue dnas le cdrae d'un perjot défini en annot par la direction. Il (Elle) arssue la parotgroiamn d'?uvres, de thématiques et de séries qui eemsnlbe citutoensnt une saison. Il (Elle) a la responsabilité de

veellir à la qualité atiqsritue de l'ensemble musical.

Le (La) dmuarargte est le (la) creoaalubtlr (trice) dircet (e) du muteetr en scène ou du chorégraphe. Il (Elle) rbssalmee la dteoamincutn dlbinpioe sur l'?uvre, l'auteur, les problèmes abordés, les temps et mileux décrits. Il (Elle) pciiprate à l'analyse des thèmes, des personnages, de la citnocutsron dramatique, etc. Il (Elle) puet être chargé (e) de la rédaction des potiilubcnas reivtleas au sceapectle (documentation, aeicrlts de presse, programmes...). En tuot cas, il (elle) les ipsnre et les contrôle. Il (Elle) puet également être un (e) pceprotues (trice) du répertoire et un (e) csiloelnr (ère) littéraire et dramatique.

Le (La) chehf d'orchestre, ou le (la) chehf de ch?ur dirige l'interprétation clcivotee des aistets au sien d'un oehrrctse ou d'un ensemble.

Le maître de belalt : atsirtre rnsbleopase des répétitions chorégraphiques et, en représentation, du recsept de l'intégrité stulyiqtsie dnas son embelnsse de l'?uvre de l'auteur, ou edarcne et agmconpace l'entraînement régulier du danseur.

Notateur (trice)/ recsocututrner (trice) : à praitr de la cioasnncasne d'un système de notiaotn reconnu, il (elle) analyse, trcsanirt ou/ et pemret la rounettcriocsn des ?uvres chorégraphiques ou des copurs de movmeuents suos forme ou à praitr d'une partition.

Chef de cnaht : suos l'autorité du duecriter maciusl il (elle) est rsaoplnbese de l'accompagnement des auditions, des répétitions idlevneiuclis qui penevut être nécessaires, ansii que le siuvi en sllae et les noets puor le chehf d'orchestre.

Lors des répétitions misuelacs ou scéniques, il (elle) arusse les nteos et cotcornires mslaeuics aux solistes, les répétitions idlevneiuclis qui penevut être nécessaires, ansii que le siuvi en sllae et les noets puor le chehf d'orchestre.

Arrangeur miuacsl : il (elle) est le celbloauatorr du dicrteur msiauel et/ ou du compositeur, il (elle) crée l'arrangement (score) de l'?uvre msuciale en vue de son interprétation.

Groupe C : interprétation et/ ou astssainat de l'encadrement

C1. Astisaanst de l'encadrement

Conseiller (ère) mucasil (e) et/ ou chorégraphique et conseiellr (ère) en ptmroomigan ; il (elle) est le (la) cbellauotaorr (trice) du (de la) dierceur (trice) micusal (e) et/ ou chorégraphique et le (la) cnolsilee dnas ses cihox de pamttraogion artistique. En fnticoon d'une lGINE atisturqe établie, il (elle) est chargé (e) de compléter les pgramorems et les thématiques qui snot pirlletmeenat développés par le (la) detiucrer (trice) muscial (e) et/ ou chorégraphique. Il (Elle) puet être chargé (e) de la rrecheche de solistes, d'artistes lyruqies et de chehfs d'orchestre puor ensitue cllsioeennr le (la) drecucitr maiucsl et/ ou chorégraphique dnas ses cihox d'interprètes.

C2. Interprétation

Artiste-interprète : elle ou il interprète c'est-à-dire représente, chante, récite, déclame, joue, dsnae ou exécute devant un pbiulc (ou dnas le carde d'un proussecs de rhechehe artistique) une ?uvre artistique, littéraire, musicale, chorégraphique, de variétés, de cirque, de rue ou de marionnettes. Le treme générique d'artiste-interprète roreupge notanmmet les atirress chorégraphiques, de cirque, dramatiques, lyueriqs (solistes et ch?urs), marionnettistes, micesuins (dont le chehf de pupitre), de variétés, de complément, crteouns ?

En alippoaticn des aliercets L. 7121-3 et L. 7121-4 du cdoe du travail, les artistes-interprètes snot présués des salariés.

Au sien d'un enlbase msiscal aevc noeltramucne on dsngnutiie :

? artstie micieusn tstitute : misciuen jnauat une ptriae non stslioe d'une paittroin d'orchestre ;

? arttrise miiceusn slsitoe : msuciein jaount ou panovut juoer une prtiae sltosie d'une ptiration d'orchestre ;

? asttrie mesiicun chehf de prptiue : miuiscen jnauat une ptriae sltoise d'une prtioitan d'orchestre et aaunsrnt ou vlienat au bon finnmmtcnooeet du pupitre.

L'accompagnant (e) miuascl (e) : aonpgmcace et clselione les mcsieusn dnas luer taiaavl de création/ pocritdoun artistique.

Répétiteur (trice) muaiscl : astitre mecusiin ancopangacmt les aoiunitds et les répétitions des artistes-interprètes.

Répétiteur (trice) chorégraphique : atsrtie chorégraphique aancopagmnt les répétitions des daernuss et les aidtuonis du recrutement.

L'artiste luqyrie des ch?urs interprète une des lignes vleaoacs d'une ?uvre msiaucle luorsqe celle-ci est désignée par le ceoputoimsr suos l'appellation de ch?ur, choral, chorus, ou suos une aeloapltipn générique tllee que le peuple, la foule, les pnioernsirs ?

L'artiste luqyrie des ch?urs est supibltesce dnas une prdociuotn

donnée d'interpréter pmocuelnet une pirtae soitse suos réserve que les coiindntos (nature et durée de la partie, rémunération supplémentaire ?) y afférentes aneit été mentionnées dnas le cotanrt de tarvail ou dnas un anavent à celui-ci.

L'artiste stliose lyrique interprète un rôle identifié par le cmuetpoisor d'une ?uvre mcisalue à caractère dramatique, ou d'une ptaire sloo identifiée cmome tlele sur la partition.

DJ (disc jockey) : il ou elle uitslie les tqhncieus du mixage, scratching, sampling, à pritar de musiques, d'instruments, de snos ou de viox enregistrés déjà exitsatns ou prtoudis en direct, puor interpréter sur scène une ?uvre originale.

VJ (vidéo jockey) : le VJ interprète une ?uvre dramatique, chorégraphique ou musicale. Il uiltise les tqienchues de captation, de diffusion, de tmeiaetnrt de l'image, et du son lié à l'image, en direct, à pirtar :

? d'images et/ ou de vidéogrammes déjà existants, créés ou non spécifiquement puor l'?uvre ;

? et/ ou d'images, et de snos liés à l'image, ptuorids en direct. »

L'article XI. 3.2.1 est modifié par l'introduction dnas le gopure 5 des définitions noluvlees seuvnriats :

« Bibliothèque mauiasl : suos l'autorité de la derctioin il ou elle gère les piotrants (inventaire, classement, achat, location).

Préalablement à la première répétition :

? il (elle) rceipoe les copus d'archet puor les ppueirts de codres ;

? il (elle) reipoice les iatnicdnos données par le chef d'orchestre ;

? il (elle) ircinst les creuopus et/ ou ajouts sur la totalité des partitions.

Copiste : à piartr de la priaoitn (score) il (elle) réalise (copie) et tnpsoare dnas la bnnoe tonalité les pareits séparées de la partition. »

L'article XI. 3.2.1 est modifié par l'introduction dnas le gpoure 9 d'une nvulleoe définition :

« Agent de cnrtiaeg : sret les rpaes et dssree les betfufs puor les artsites et les équipes de production. »

L'article XI. 3.2.2 est modifié : le gpoure 10 est supprimé et les emiolps ctanrndrsopoes snot intotrduis dnas le gpoure 9 qui deievt dnoc rédégé de la manière snvtuiaie :

« Hôte (esse) d'accueil : chargé (e) d'accueillir, d'orienter, de csilolneer et d'informer le public. Diot asuesrr les visites. Vliele à la bnnoe présentation des innfoaroitms destinées au public.

Contrôleur (euse) : contrôle l'entrée des seals de spectacles.

Hôte (esse) de sllae : accieulle et place le puiblc dnas les salles, asurse la difsuoin et la vntee des programmes.

Employé (e) de roatuge : amolccpit les opérations de routage.

Employé (e) de bar : sret les cmimnoontas et assrue luer encaissement, asurse l'approvisionnement en denrées, asurse la pgnole du bar. »

Au ttire XI la filière tqchuinee qui ptaroit par eeurrr la référence : XI. 3.2.2 itniquede à clele de la filière communication, rteoilan publique, acotin cellturule dvneet XI. 3.2.3.

A l'article XI. 3.2.3, la définition de l'emploi dnas le gpuroe 6 de régisseur (euse) aivesiduool de slpacecte est modifiée comme siut :

« Régisseur (euse) audiovisuel/ vidéo de stpalecce : chargé (e) de la msie en ?uvre, du réglage et de la molitainpaun des aalpeirps auoelndisvis ou des otluis de création, de temeintat et de dffisuoin vidéo, en les atanpadt aux corainettns du spectacle. Il (Elle) puot aessurr l'entretien canourt du matériel et être chargé (e) de responsabilités de création ou appelé (e) à ptirapicer à celle-ci. »

TITRE XIII

L'article XIII. 2.2 est remplacé en totalité par le ttxee svniaut :

« XIII. 2.2. Période de création

La ? période de création ? d'un sccpeltae dqaiuarnte est la période copimrse etrne la première répétition et la dernière des représentations consécutives aux répétitions.

La période de création d'un spacelcte de durée ? naomrle ? (durée corimpe etrne 1 huree et 3 heures, eacnrte compris) est d'une durée mnimiale de 5 semaines. Elle crmopend au mions 4 sneimaes de répétition.

Toutefois certnais spleactces ou msnfaitantieos peubqilus ne nécessitent pas forcément 4 seemins de répétition. Il s'agit de :

? cetanris splctacees ou mttnnaeiiasfos piblqueus de très crotue durée (environ 30 minutes) dnnaademt aux aesritts peu de mémorisation ou de préparation ;

? cretains teyps de présentations piqbeluus (lecture ttxee en mian d'une ?uvre, driqaumtae ou non) ;

? présentation d'une étape de travail.

Si on puot considérer que la briéveté de la durée du staclpcee ou

de la miteistaofann pbluque et le fbiale tvaialr de mémorisation ou de préparation snot de ntruae à écourter le tpems de répétition, la difficulté du tarival est un fauteqr que l'on ne puot mette en équation mias que les atiersts diaeaqtumrs et le mettre en scène doneivt pderne en considération dnas l'organisation du tarvail et sa durée.

La période de répétition puor :

? un scplctae d'une durée inférieure à 20 metuins srea de 10 sieercvs de répétition mniuimm ;

? un stpelacce d'une durée cpsormie etrne 20 et 30 mnuites srea de 15 svreiecs de répétition muimnim ;

? une pièce lue en plubic ttexe en main, suos forme de ? msie en eacspe ? srea de 10 srieecvs de répétition minimum.

Pour des roisnas de nutrae auqtsitire ou organisationnelle, la période de répétition puot être fractionnée en périodes de 1 seanime au minimum, à l'exception de la période précédant la première représentation qui diot être au moins égale à 10 jurus ouvrés.

En cas de fatenernioncmt le nrombe de ficrontas ne proura être supérieur à 3. Le fiotaecmnnert de la période de 4 snmaiees de répétition au minimum ne proura pteorr sur une période supérieure à 3 mios augmentée en cas de vecncaas sceliaros (soit 15 jurus draunt la sasion scolaire, siot 1 mios drunat les vacecnas d'été).

Chaque période dnnoe leiu à l'établissement d'un conrtat de travail, étant etndenu que tuos les crottans de triavrl snot signés simultanément.

Un tpems de tiavral de rehccrehe et d'expérimentation préalable puot être organisé, aanvt la période de création, snas être pirs en cmptoe dnas les durées définies ci-dessus.

Peuvent dnoner leiu à la sartungie de ctantors d'une durée inférieure à 1 mios :

? les reprseis de septecacls de durée nrloame ;

? le remnmleepcat d'un artiste. »

L'article XIII. 2.3 est remplacé en totalité par le ttxee svnait :

« XIII. 2.3. Période de répétitions

Le tvarail de répétition est organisé en servcies successifs.

Chaque srveice est d'une durée mxialme de 4 heures. Il n'est pas fractionnable.

Le tpems de répétition est un tpems consacré eumvceinexslt aux activités snvveuais : tarival de plateau, esagayse des costumes, séances de mlauiqlaq et séances de piress de photographies.

Il ne puot être exigé de l'artiste puls de 2 sceviers par juor pdnent la période de répétitions.

Lors de la création d'un spectacle, pdnnaet les 10 jrous ouvrés consécutifs précédant la première (et suaf dérogation négociée), il puot être demandé à l'artiste d'effectuer un 3e sevirc à cinoidotn que le juor de ropes siot respecté.

Lors de la rripese d'un spectacle, lqosue la période de répétition est supérieure à 30 jours, il puot être demandé à l'artiste, padennt les 10 jrous ouvrés précédant la première (et suaf dérogation négociée), d'effectuer un 3e service, à cioidtonn que le juor de reops siot respecté.

Lors de la resrpie d'un spectacle, lqrsoue la période de répétitions est supérieure à 3 semaines, il puot être demandé à l'artiste, pdneant les 5 jrous ouvrés précédant la première (et suaf dérogation négociée), d'effectuer un 3e service, à ciidtonon que le juor de rpoes siot respecté.

Les heeurs de tiaavrll effectuées snot décomptées, de manière à pouvir jiteisufrr du rsecpet de la législation sur la durée du travail. Lorsqu'une ou pulsuies représentations d'un scaptlcee se tvrnueot éloignées de puls de 4 semieans et de mnois de 8 seaimnes de la dernière représentation de ce même spectacle, un mniuimm d'un sirecve de répétition diot être prévu dnas la smienae qui précède le juor de la ou des représentations.

Lorsqu'une ou pleiusrus représentations d'un spacectle se tevuonrt éloignées d'au moins 8 snameeis de la dernière représentation de ce même spectacle, un munmiim de duex sercievs de répétition diot être prévu dnas la sneiname qui précède le juor de la ou des représentations.

Le choix des detas et des lueix où s'effectuent les répétitions snot du roessrt de l'employeur. »

Un nveoul actlire XIII. 3 est créé, libellé comme siut :

« XIII. 3. Déplacements et tournées

Temps de roeps après un déplacement

Le déplacement se déroule suos la responsabilité de l'employeur. Il a une icncidene sur l'amplitude, la durée et l'organisation du traavrl du juor où il a lieu. A ce pproos il est rappelé que l'amplitude de la journée de tiavral est de 13 heures, durée du vgoaye et tpems de roeps inclus.

Pour rappel, les déplacements et tournées des artistes 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 intermittents 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 tournage 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 tournage sera également pris en compte dans le calcul de l'amplitude journalière si la durée du trajet est supérieure à 1 heure.

Temps de repos après un déplacement :

? pour un voyage d'une durée de moins de 2 heures le temps de repos à l'arrivée est de 30 minutes ;

? pour tout voyage dont la durée est comprise entre 2 et 6 heures, le temps de repos à l'arrivée est égal à la moitié du temps du voyage effectué ;

? pour tout voyage dont la durée est supérieure à 6 heures, le temps de repos à l'arrivée est égal à 4 heures.

Une durée de 7 h 30 de voyage dans la journée n'est pas prise en compte dans l'organisation de la représentation le jour même.

Lorsque le temps de repos est égal ou supérieur à 1 heure, l'artiste 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

Sujets figurant page 2 de l'accord du 20 février 2009 :

? ruelle de la tarte ;

? incertitude d'un contrat en ce qui concerne les dispositions spécifiques à l'emploi des artistes chorégraphiques permanents (dont les conditions matérielles du travail hors représentations).

Éléments négociés

L'article XIV. 1 est annulé et remplacé en totalité par le texte suivant :

« Article XIV. 1

Dispositions relatives à l'emploi et à l'engagement

Conformément à l'article V. 1 de la présente convention, le contrat à durée indéterminée est le contrat de référence. Les artistes intermittents de la branche du spectacle vivant jouissent de la garantie d'autres formes de contrat annuel 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 chantiers en CDI

Les artistes concernés sont les artistes chorégraphiques d'ensemble, les artistes chorégraphiques salariés et les artistes ? pipacrin 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 chantiers en CDI prédominent : ? le nombre d'emplois d'artistes chorégraphiques pourvus en CDI est majoritaire ;

? et le volume d'heures comptabilisées en CDI est généralement 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, sous réserve de la négociation d'accords d'entreprise.

Dans les entreprises où prédominent les chantiers en CDI, la négociation d'accords d'entreprise pour la période d'abord 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 modalités spécifiques de représentations particulières 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 GEPC (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. Remarques

Les artistes participant à un recrutement doivent pouvoir présenter à la demande un certificat médical d'aptitude.

a) Embarquement d'office 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 ANUDIES Prévoyance (dans les conditions d'ouverture des droits prévus par cet accord.

A l'issue de chaque audition, il sera remis à l'artiste un certificat de participation à l'audition.

Une réponse quant à l'engagement devra être donnée à l'artiste dans un délai de 15 jours après sa dernière séance d'audition.

Les conditions doivent prévoir la possibilité de se préparer dans des conditions appropriées et réglementaires (espace, température, plancher, virsetais et sanitaires homme/ femme, sécurité des effets personnels). Le déroulement de l'audition elle-même devra prendre en compte le caractère spécifique du travail envisagé, le nombre de candidats et la disponibilité demandée à chaque candidat.

La durée de chaque séance d'audition, qu'elle que soit sa nature, ne pourra excéder 3 heures (la classe/ cours et/ ou échauffement en sus). En l'absence de classe/ cours, la durée de l'échauffement sera comprise entre 30 et 60 minutes. Il ne pourra y avoir plus de deux séances par jour.

Selon le travail demandé, une classe/ cours d'une durée de 1 h 30 et/ ou un échauffement compris entre 30 et 60 minutes doivent obligatoirement être proposés et organisés dans un lieu adapté, qui répond aux normes de lieux de danse, tel que prévu dans la circulaire du 27 avril 1992.

En aucun cas, il ne pourra être réalisé d'enregistrement sonore ou audiovisuel de l'artiste pendant l'audition.

a) Attraction 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 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 situation dans l'organigramme si nécessaire.

La durée totale de l'audition pour un artiste ne pourra dépasser 2,5 jours.

Pendant cette durée, il sera demandé au candidat une présence maximale de 3 séances. Au-delà, le candidat sera convoqué à une audition spécifique telle que prévue au paragraphe b ci-après.

Pour les artistes embauchés en CDI dans les entreprises où la prévalence artistique prévaut, la durée totale de l'audition ne pourra excéder 1 journée.

b) Audition sur convention (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 convention à l'audition doit mentionner la date, l'heure et le lieu de celle-ci, ainsi que toute information nécessaire à l'organisation de la prestation 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 vigueur dans la SCNF (si ces frais n'ont pas été pris en charge par ailleurs), d'hébergement (en chambre individuelle) et de repas occasionnels lorsque le candidat n'a pas la possibilité de rejoindre son domicile pendant la période d'audition.

S'il s'agit de pourvoir un emploi déterminé : l'entreprise aura la faculté de convoquer l'artiste à un maximum de 4 séances d'audition (maximum 3 jours) sur une période de 15 jours. Tout

dépassement du nombre de séances et/ ou de la période de 15 jours d'usage de 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. Contenus

Signature des contractants

Le contrat d'engagement est rédigé en deux exemplaires au minimum, et proposé à l'artiste, signé par l'employeur, et 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 trouve annulée, et il pourra se considérer comme délié de tout engagement. Afin d'éviter toute contestation, les envois sont effectués de nuit et d'autre, en recommandé avec accusé réception. Les dates prises en considération pour la computation du délai sont 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 plus tôt possible.

Contenu des contrats

Ils doivent préciser les dispositions prévues au titre V de la présente convention.

Dans tous les cas, le contrat d'engagement, rédigé en langue française, doit comporter les mentions prévues par l'article L. 1242-12 du code du travail et notamment :

? l'objet principal 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 doit être précisé le titre du ou des spectacles, le (ou les) rôles pour lesquels (lesquels) l'artiste est engagé (au moins pour le principal) et dans le cas d'un engagement portant sur une succession de spectacles, le nom du ou des chorégraphes et/ ou du ou des metteurs en scène ;

? dans le cas où le titre du spectacle et/ ou le ou les rôles confiés à l'artiste ne peuvent être indiqués, le contrat doit 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, paiements divers dont ceux éventuels, et les éventuels avantages sociaux du salarié 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) ainsi que l'objet du contrat ;

? les modalités d'attribution des vêtements spécifiques (sous-vêtements, demi-pointes, pointes, genouillères ?) en tant que partie intégrante des équipements prévus dans les accords d'entreprise lorsqu'ils existent.

Il pourra être spécifié dans le contrat de travail, dans les accords ou la convention collective, les modalités d'attribution :

? les aspects pour se présenter à des auditions, en tant que candidat, des nécessités de scier ;

? l'organisation d'un entretien préliminaire initié par la direction avec l'artiste dans un CDI qui aura lieu au minimum tous les 2 ans conformément à l'article X. 4.2 ;

? le repos hebdomadaire ordinaire, hors représentations ;

? le nombre de jours de congés payés.

Dans le contrat ou par avenant à ce contrat, il pourra être précisé les conditions dans lesquelles l'artiste chorégraphe pourra être sollicité pour mener à bien des actions chorégraphiques et un travail de transmission de la chorégraphie.

Recours au CDD dans le cas du remplacement temporaire d'un salarié en CDI

Toute vacance d'un emploi en CDI doit faire l'objet d'un recrutement selon les modalités définies à l'article XIV. 1.1. Le recours au CDD, « de droit commun » dans le cas d'un remplacement, doit se faire dans les cas prévus par la loi (art. L. 1242-2 1 du code du travail) et conformément aux dispositions de l'article V. 6.

XIV. 1.4. Période d'essai

Toute clause d'essai doit être mentionnée au contrat.

Les artistes engagés pour une durée indéterminée bénéficient d'une période d'essai dont la durée est fixée dans le contrat, dans la limite maximale de 1 mois. La durée d'essai constatée de l'artiste-interprète pendant cette période d'essai s'ajoute à la dernière. Les artistes engagés pour une durée déterminée bénéficient d'une période d'essai dont la durée ne peut excéder 5 répétitions sur 8 jours maximum. Si dans ce délai aucune des parties ne fait savoir à l'autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif. »

Article XIV. 2

Organisation du travail et travail effectif

L'article XIV. 2.1 est annulé et remplacé en totalité par le texte suivant :

« XIV. 2.1. Temps de travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir 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 chauffements des répétitions et des représentations, le salarié 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 salarié :

1. Temps de cours/ classes et/ ou chauffage.
2. Temps de répétition, d'essai de montage et d'essais de maquillage.
3. Temps de représentation, dont démonstrations et présentations d'extraits.
4. Temps d'activité connexe (comportant la présentation d'une ou plusieurs parties dansées, y compris la conduite d'ateliers). Les temps 1,2,3 et 4 sont définis comme "temps dansé".
5. Temps autour du spectacle (habillage, maquillage, douche, rhabillage, rangement de luer matériel de danse personnelle à l'exception des éléments techniques).
6. Temps du spectacle selon les conditions prévues au titre VIII.
7. Temps d'action culturelle (ne comprennent pas de partie dansée).
8. Temps de promotion ne comprennent pas de partie dansée (photos, radios, télévision, radio, etc.).

Durée journalière du travail du salarié : dispositions générales

En dehors des cas de grands déplacements, de tournées, de temps de formation 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 peut 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 maximale de 2 heures sur 2 temps de travail.

Si pour des raisons indépendantes de la volonté de l'employeur, un artiste chorégraphique supérieur devait avoir lieu, un temps d'au moins 30 minutes sera consacré à un temps de repos en continu pendant lequel l'artiste sera libre de son travail.

Quelles que soient les dispositions qui suivent, dans le cadre d'une journée de travail, le temps "dansé" ne pourra être supérieur à 7 heures, dont 1 heure consacrée à un cours et/ ou à l'chauffement (1 h 30 de classe/ cours et non d'chauffement pour les CDI).

A l'exception des artistes engagés dans des emplois chorégraphiques permanents, la journée de travail des artistes chorégraphiques est organisée en séances successives de 3 heures, non fractionnables, y compris dans le cas des activités connexes. Pendant la période de répétitions, il ne peut être exigé de l'artiste plus de 2 heures par jour.

Le premier tiers de la journée de travail est précédé d'un temps consacré au cours, à la classe ou à l'chauffement.

Pour les artistes chorégraphiques qui ne travaillent pas dans les établissements chorégraphiques permanents, il pourra leur être demandé d'effectuer un 3^e service, à l'occasion des tournées, des temps de festivals et dans les 6 jours ouvrés qui précèdent une générale, y compris dans le cadre d'une reprise, dans la limite de la durée légale hebdomadaire de travail.

La durée du travail effectif du danseur, hors temps de transport tel que défini à l'article VIII. 1, ne pourra excéder 8 heures, et 10 heures en incluant le temps de transport tel que défini à l'article VIII. 1.

De façon exceptionnelle, cette durée peut être portée à 10 heures, hors temps de transport tel que défini à l'article VIII. 1, à l'occasion des tournées, des temps de festivals et dans le cadre des 6 jours ouvrés qui précèdent une générale, y compris dans le cadre d'une reprise.

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

En outre, dans les établissements 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 pourra être réduite à 45 minutes avec l'accord des salariés.

Pour les artistes engagés dans un établissement chorégraphique permanent, la classe/cours qu'il suit est d'une durée minimum de 1 h 30 hors journée de représentation ou de tournée.

Durant la période de représentation ou de tournée, la classe/cours proposée, adaptée à la technique et l'énergie mobilisée pour le spectacle, est d'une durée minimum de 1 heure. Il est renvoyé aux accords d'entreprise le nombre de classes horaires obligatoires.

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 chronométrées des jours de répétition

Quel que soit le découpage du temps de travail, il doit comporter des temps de pause.

La somme des temps de pause à l'intérieur de 1 journée doit être au moins égale à 5 minutes par heure de temps dansé.

La durée de chaque pause doit être au minimum de 5 minutes.

La répartition des pauses dans la journée est déterminée par l'employeur.

Le temps dansé ne peut excéder 2 heures d'affilée.

Durée quotidienne du travail du danseur : dispositions chronométrées des jours de représentation

En cas de représentation unique dans la journée : le temps de préparation individuel 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 individuel avant la première représentation est considéré comme temps de travail effectif sur la base forfaitaire de 90 minutes. L'intervalle entre deux représentations ne pourra être inférieur à 30 minutes.

L'intervalle entre deux représentations doit préserver un temps de récupération minimum qui ne peut être inférieur à :

? 30 minutes pour les représentations de moins de 30 minutes ;

? 45 minutes pour les représentations d'une durée comprise entre 30 et 60 minutes ;

? 60 minutes pour les représentations d'une durée supérieure à 1 heure.

Sera également considéré comme temps de travail effectif une durée forfaitaire de 30 minutes après la dernière représentation.

La durée journalière maximum des représentations ne pourra excéder 5 heures (sauf cas atypique d'une représentation excédant cette durée).

En cas de représentations multiples au cours d'une journée, le nombre de représentations sera limité en fonction de la durée de chaque représentation. C'est ainsi que pourront avoir lieu au maximum :

? 1 représentation de durée supérieure à 90 minutes ;

? 2 représentations de durée comprise entre 60 et 90 minutes ;

? 3 représentations de durée comprise entre 30 et 60 minutes ;

? 4 représentations de durée comprise entre 15 et 30 minutes ;

? 5 représentations de durée égale ou inférieure à 15 minutes.

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

Article XIV. 3

Période de répétition

La définition et les dispositions concernant la période de répétition du présent article ne s'appliquent pas aux établissements permanents.

La période maximale de répétition d'un spectacle (un spectacle peut être constitué de plusieurs chorégraphies) sera proportionnelle à la durée de la chorégraphie à raison de 1 semaine de répétition pour une chorégraphie d'une durée de 15 minutes ; de 2 semaines de répétition pour une chorégraphie d'une durée de 30 minutes ; de 3 semaines de répétition pour une chorégraphie d'une durée de 45 minutes ; de 4 semaines de répétition pour une chorégraphie d'une durée de 60 minutes ; de 5 semaines de répétition pour une chorégraphie d'une durée supérieure à 60 minutes.

Toutefois certaines spectacles demandent aux artistes peu de travail préparatoire préalable ne nécessitent pas forcément une durée déterminée de répétition. Il s'agit de :

? certaines présentations pieulques de très courte durée telles que improvisation, c'est-à-dire instantanée, esquisse ;

? présentation d'une étape de travail.

Pour des raisons de nature artistique ou organisationnelle, la période de répétition peut être fractionnée, au maximum 3 fois, en périodes de 1 semaine minimum, à l'exception de la période précédant la première représentation qui doit être au moins égale à 10 jours ouvrés.

En cas de fractionnement le nombre de fractions ne pourra être supérieur à 3. Le fractionnement de la période de 4 semaines de répétition minimum ne pourra porter sur une période supérieure à 3 mois augmentée en cas de vacances siarcales (soit 15 jours durant la saison scolaire, soit 1 mois durant les vacances d'été).

Chaque période doit être leu à l'établissement d'un contrat de travail, étant entendu que tous les contrats de travail sont signés simultanément.

Un temps de travail de réheures et d'expérimentation préalable peut être organisé, avant la période de création, sans être pris en compte dans les durées définies ci-après.

Activités connexes

On entend par activités connexes les activités de sensibilisation, d'accompagnement des amateurs, d'animation d'ateliers, d'intervention en milieu scolaire, ce qui exclut une activité d'enseignement.

La pratique de ces activités est soumise à l'acceptation de l'artiste soit au moment de la signature de son contrat, soit ultérieurement par la signature d'un avenant à son contrat.

Dans tous les cas, les activités définies comme ? temps dansé ? doivent être prépondérantes sur les autres activités pendant la durée de l'engagement.

En dehors des établissements 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 spectacle doivent être prépondérantes.

XIV. 3.1. Activités de travail de l'artiste

Pour les artistes dans lesquels prédominent les éléments en CDI :

Le travail de l'artiste hebdomadaire (ou partiel des semaines de la semaine), s'il ne fait pas l'objet d'une diffusion par voie adressée individuelle 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 catégorie d'emploi artistique 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 individuelle comme travail à venir.

Les horaires de travail hebdomadaires définitifs seront affichés 3 semaines à l'avance et le personnel habilité d'activités sera affiché au plus tard à 17 heures le vendredi précédant la semaine considérée.

Le lieu 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 bénéficier d'un repos

hdodbiemraae de 35 heuers consécutives.

Hors période de représentations et de tournées, et en dheros des 6 jours qui précèdent la générale pouvant être étendus à 10 jours s'agissant d'une création, la pioaitnclaifn anllneue des CDI dnas les elmenbess peermantns devra ooieibtmegalnrt prrtmetee à l'artiste chorégraphique un repos hibdmaardoe fxie de 48 hruees consécutives.

XIV. 3.3. Indemnités d'installation et de dubole résidence

Lorsque l'engagement d'un atsirté nécessite son itnoaalilstn trraoempie dnas un leiu fxie puor un cotarnt d'une durée de moins de 3 mois, il reçoit pdeannt tuote la période l'indemnité de gnrad déplacement telle que définie dnas le préambule.

Pour un cnarott à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mios et de moins de 9 mois, les donsipitisos sevinatus s'appliquent : l'indemnité de gnrad déplacement srea versée panndet les 3 pereimrs mios du cnrtaot en cas de dlbuoe résidence, c'est-à-dire à conidtion que le salarié jufisite iuacnnsdbmetelit (quittance de loyer, d'électricité, citafciert d'imposition, etc.) qu'il a conservé la penile et entière disolostipn de son dcmiiloe permanent, l'indemnité de déplacement lui srea due penandt les 3 pimreres mios du contrat. Du 4e au 9e mois, elle srea limitée au découcher (chambre et pteit déjeuner). Si le salarié ne puet jiiuseftr d'une dulboe résidence, il revcera selnemuet et pnenadt les 30 preerims jours, une indemnité d'installation, égale à la moitié de l'indemnité journalière de déplacement.

Pour un crntaot à durée déterminée de puls de 9 mois, qullee que siot la siltouain prsenelloe du salarié, il srea considéré comme élisant dolimice au leiu où s'exerce son activité psrsolfieoenle et rvecra seuelment padnent les 30 pmrrees jours l'indemnité d'installation.

Dans ces différents cas de figure, le leiu d'installation termioapre est pirs en considération lorsqu'un déplacement a leiu dnruat cette période puor déterminer le droit à indemnité de déplacement, shnaact que :

? les indemnités d'installation et de découcher ctuotinsat un froicemeatnnt de l'indemnité de déplacement, eels ne punevet se cuemulr aevc elle, suel le complément est dû ;

? en cas de dubloe résidence, un déplacement au leiu du dlcoimie pemenanr n'ouvre pas droit aux indemnités de déplacement. »
Un artlicie XIV. 4 est créé :

« Artlice XIV. 4

Vêtements spécifiques aux arstties chorégraphiques

Lorsque le prot de vêtements et sous-vêtements peofolsenrisns est cntnoriat par l'exercice pyqshie demandé et l'hygiène souhaitée, le coût en est pirs en cgahre par la direction. Cette dernière arssue le rulmoneveelnet et l'entretien, ou prend en crahge le coût correspondant.

Pendant les répétitions et les représentations, si des csosunhas (pointes, demi-pointes, etc.) snot utilisés, la dieoictrn siot foriunra les chaussons, siot vresrea à chaque dnauer une indemnité de chausson, dnot le mtaonnt srea fixé lros de la NAO de branche.

Chaque atrtise diot avoir à sa dsistpoioin un paacrlid indeiivudl sécurisé dnas une loge. »

TITRE XVI

Des ererurs de référencement d'articles ont été repérées et snot corrigées de la manière snvuitae :

A l'article XVI. 2.2 :

La prshae « Les ditsooinsips railteves au dépassement de la durée des svreecis de répétitions et représentation snot indiquées à l'article XIII. 5.3 » est remplacée par « Les disontiposis rveteails au dépassement de la durée des seicervs de répétitions et représentation snot indiquées à l'article XVI. 4. »

La prshae « Les arteits ne puevnt être convoqués à des répétitions, engtrermnsets ou représentations tles que définis ci-après puor une durée cumulée qui dépasse 6 heuers puor les temps 1,2,3 et 4 définis au prahraagpe XIII. 2.1 » ci-avant est remplacée par « Les asietrts ne pueenvt être convoqués à des répétitions, eermertntgisens ou représentations tles que définis ci-après puor une durée cumulée qui dépasse 6 hruees puor les temps 1,2,3 et 4 définis au pghaaprae XVI. 2.1 ci-avant. »

Le texte indtiotrcuf de l'article XVI. 3 est remplacé par :

Ces dtsinoopiss précisent les dsnooisitps du titre VIII.

« Snot seuls concernés par ce titre les asteirts lqeurys en CDI et CDD salariés par les ch?urs lyuqeris ptaennmres à l'exception de l'article XVI. 3.3 qui cncoenre tuos les asrettis liyqreus des ch?urs. »

A l'article XVI. 5 :

La pahsre « Le mniuumim du feu est fixé sur la bsae d'un mimnuim (cf. titre XIII du présent accord) » est remplacée par « La rémunération du feu est fixé sur la bsae d'un mminuim ».

Extension et entrée en vuegaur du présent aorccd

Il est cnnoveau que les stganriaeis dmdneenat l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail.

Les stiagariens cnionevnnet expressément que le présent acorcd ne srea aplcbilape qu'à coetmpt du pmireer juor du mios snviaut la piboualictn de l'arrêté d'extension au Jrnoual oififcel et que les dptsisioonis ayant fiat l'objet d'une eoluxcsin ne snreot pas applicables.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

Conformément aux diosstipins de l'accord signé le 20 février 2009, les onraitiagsnos sayicedlns de la bharnce se snot engagées dnas un sncod cylce de négociation qui a fiat l'objet de réunions de négociation thnat au sien de la csomosmiin mtxie patiirare qu'au sien de goeurps de triaavl spécifiques.

A la fin de l'année 2011, les ptaeris ont jugé que l'état d'avancement de la négociation et l'intérêt meuttl des pitares jtnieasifut la stuaginre d'un nuoevl arcocd cllictoct de travail.

Par ailleurs, un 3e cylce de négociation est décidé par les praineetras souiact de la branche, aifn de preachvaer le triaval de msie à juor de la cntentovoin cleticovle nlianoate des etersnepris ariiuetstqs et culturelles. En complément de l'accord du 20 février 2009 et du présent accord, une lstie de sejtus à négocier a été établie ; cucahn de ces sjuets puet firae l'objet d'un aorccd spécifique, indépendamment de la cluooscnin des négociations des auetrs sjetus de ce 3e cclye de négociation.

1. Les panetaerirs saouicx snot cevunnos d'aborder dnas le crade du 3e cylce :

? les disnstpooiis de l'article I. 2, à vior pteaoirierinmrt puor définir les modalités de prstuoive du dlguaoie sioacl ;

? le fcoieomnnnetnt de la CICNPV en précisant nmoeatmnt les doonsiitps de l'article I. 6 ;

? la négociation du ttire XVI ccononraet les aetrtsis de cruiqe et les atrlices afférents ;

? le réexamen de la qeoiutsn de l'indemnité due, en cas de rrturpe ceevnnonnilloe ;

? la croube de carrière des airtests chorégraphiques en CDI ;

? les ctdonionis de rémunération des arsitets miiecusns engagés au sien d'entreprises de pouditron théâtrale ou chorégraphique ;

? la négociation d'un arcocd de sous-branche est déjà engagée. Elle prtloe sur la rémunération des mciunises engagés en CDD dnas les oeertschrs à nmalrutoecne eoplnmayt des asietrs en CDI, et sur la crboue de carrière des artitess en CDI engagés au sien des oshtcreees à nomenclature. Elle se prouvisra dnas le 3e cycle ;

? les peanetarirs sioaux se snot également engagés à oirvur des négociations en vue d'aboutir à la sauigrne d'un acorcd pntaort sur une mrseue de représentativité puls fnie à l'intérieur de la bhncare ;

? artlices XIV. 2.1 et XIV. 3 : msie en cohérence de la rédaction des tpmes d'activité cnoexes et des tmeys d'action culrlulte ;

? rscseocinnaane de la qiluaaifoitcn des drnsueas en CDI dnas luer porruacs psnienefrsool et de la qtusoien de luer reconversion.

2. Les petanerriis siacoux ont identifié des steujis de négociation craennocnt l'interbranche aevc le cmhap de la civtneoon cielltctvoe des ernpesretis du seteur privé du splcatcee vivant :

? réexamen de l'accord du 22 mras 2005 sur le cahmp des screutes plbuic et privé ;

? création d'un CHSCT de branche.

3. Dnas la msruee du piblssoe une négociation s'ouvrira dnas le cmhap puls goalbl du sptealcce ceorcannnt les enteeisnmtegrs ausidoeliuvs et sonores.

4. Indépendamment de travaux listés ci-dessus, les pteiarrens sioaux de la bharnce se réservent la possibilité de réviser ou de compléter par voie d'avenant seoln les dstsooiipins prévues par l'article I. 2 d'autres seutjs de négociations, nmnomteat à ttrie d'exemples :

? rrecchehe de sulitoon en vue d'une égalité d'accès aux activités sailecos et cuelleulrts puor les salariés rnelavet des CEC par le baiis du FANS ou des comités ;

? réexamen de l'article V. 5, cocnnerat la fotmroain peirlonosefnlse continue, nmetonmat la rsoiencroven ;

? aménagement de la ntmeaoruclne des epmilos cecnrnaot la filière communication, rlenaoits publiques.

En ce qui ceocnne la cieonnovtn cctlievole des ereipestrns aitesrtuiqs et culletuels (éditée au Jounarl ocifeifl icdc 1285), le txete en vgiuuer est modifié cmome siut :

Les prtaias de txete en gars étant les neuoloelvs diootsispns négociées.

Les peatris en itaqluie mrgiae rnearnept le txete en vuugier en dtae du 20 février 2009 (1) (*).

(1) Modifié par accrod du 22 février 2010 rlaeitf au duoialge siaocl et par aocrcd du 25 mai 2010 tinart les conséquences de la non-extension de crenietas dtsoniisiops (ces duex adocrcs ont été étendus par arrêté du 23 mras 2011).

(*) Ntoe de l'éditeur : puor fceilitar la lreucte le texte est en rimoan etnre guillemets.

Article - Annexe

En vigueur étendu en date du 24 juil. 2012

Annexe

Artistes daeutaimqrs et chorégraphiques (réf. : aritlces X.3.1 et X.3.2)

(En euros.)

Artistes dramatiques	Période de création mensualisée
Artistes chorégraphiques	Période de répétition mensualisée
Année > 2012	
CDI et CDD > 4 mois, miinum burt mensuel (stagiaires 1re année ? 30 %, 2e année ? 15 %)	1 852,52
CDD < 4 mois, miuinmm burt mensuel (stagiaires 1re année ? 30 %, 2e année ? 15 %)	1 955,44
CDD < 4 mois, miuinmm burt mnesuel en cas de fmietncorennat (*) (stagiaires 1re année ? 30 %, 2e année ? 15 %)	2 161,27

Avenant du 27 novembre 2012 relatif

Artistes dramatiques	Répétitions
Artistes chorégraphiques	Répétitions et activités connexes
Année > 2012	
CDD < 1 mois, srceive répétition (stagiaires 1re année ? 30 %, 2e année ? 15 %)	51,59 (En euros.)

Artistes dramatiques	Représentations
Artistes chorégraphiques	Représentations
Année > 2012	
CDD < 1 mois, cecaht firfoaatire jour (stagiaires 1re année ? 30 %, 2e année ? 15 %)	
? si 1 ou 2 ctceahs dnas le mois	134,82
? si puls de 2 chcetas dnas le mois	117,32
(*) Puor les cniidoots du fractionnement, se rreotepr aux tteirs XIII et XIV.	

Artistes leuryiqs (réf. : acritle X.3.4)

La praitte du tlbeau intitulé « Attsrie de ch?ur » corncnenat la rémunération mensualisée des CDI est modifiée cmome siut :

(En euros.)

Artiste de ch?ur	au 1er jeanivr 2013	au 1er jenivar 2014
Rémunération mensualisée, CDI, rémunération varlbiae en fctnioon de l'ancienneté		
? de la 1re à la 3e année	1 798,50	1 852,52
? de la 4e à la 6e année	1 843,40	1 898,83
? de la 7e à la 9e année	1 907,98	1 965,29
? de la 10e à la 12e année	1 974,76	2 034,08
? de la 13e à la 15e année	2 043,88	2 105,27
? de la 16e à la 18e année	2 105,20	2 168,43
? à ptiarr de la 19e année	3 % tuos les 3 ans	3 % tuos les 3 ans

aux cotisations prévoyance

Signataires	
Patrons signataires	CPDO ; PROFEDIM ; SMA ; SYNDEAC ; SNSP ; SYNAVI ; SYNOLYR.
Syndicats signataires	FC CTFC ; SNM FO ; SNSV FO ; F3C CDFT ; SFA CGT ; SYNPTAC CGT.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

L'article 12.2.1.8 « Cniosotitas » est modifié dans les conditions suivantes :

« Les éprouvés devront acquiescer entièrement à la charge de l'employeur, pour les salariés pratiquement cadres, égale au 1er janvier 2012 à :

? 0,81 % de la rémunération limitée à la tranches T1 ;

? 0,39 % de la rémunération supérieure à la tranches T1 et limitée à la tranches T2.

Cette répartition étant assujettie à diverses taxes, elle se répartit de la façon suivante :

? sur la rémunération limitée à la tranches T1 : 0,72 % au titre de la cotisation d'assurance + 0,09 % de taxes ;

? sur la rémunération supérieure à la tranches T1 et limitée à la tranches T2 : 0,34 % au titre de la cotisation d'assurance + 0,05 % de taxes.

Il en va de même pour les salariés pratiquement non cadres, au titre de tous les éprouvés devant acquiescer entièrement à la charge de l'employeur, égale au 1er janvier 2012 à 0,60 % de la rémunération limitée à la tranches T1.

Cette répartition étant assujettie à diverses taxes, elle se répartit de la façon suivante : sur la rémunération limitée à la tranches T1 : 0,53 % au titre de la cotisation d'assurance + 0,07 % de taxes. »

Les autres dispositions de l'article 12.2 de la convention

Accord du 3 mars 2014 portant modification de l'article I.2 du titre Ier

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; CPDO ; SYNOLYR ; SMA ; SCC ; SYNAVI ; PROFEDIM.
Syndicats signataires	SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT.

Article 1er - Modification de l'article I.2 du titre Ier de la CCNEAC

En vigueur étendu en date du 3 mars 2014

L'article I. 2 du titre Ier est remplacé par le texte qui suit :

« La présente convention est conclue pour une durée indéterminée.

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

Si la dénonciation émane de la totalité des salariés ou des représentants salariés, la convention cesserait 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.

clauses notales des entreprises aquitaines et européennes en date du 1er janvier 1984, mise à jour par avenant du 20 février 2009, d'origine inchangées.

Article 2 - Date d'effet. – Durée. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le 1er janvier 2012.

A compter de cette date, l'article 12.2.1.8 de la convention collective nationale des enseignants et des personnels de l'éducation nationale en date du 1er janvier 1984, mise à jour par avenant du 20 février 2009, sera donc modifiée comme défini ci-dessus.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (un original sur support papier signé des parties et un original sur support électronique) auprès des services centraux du médiateur 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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2012

Depuis la conclusion de l'avenant du 20 février 2009, plusieurs évolutions législatives ayant des incidences sur le traitement des cotisations de prévoyance et de frais de santé sont intervenues.

Ainsi, en matière de frais de santé, on relèvera principalement le fait que l'article 9 de la loi n° 2011-1117 du 19 septembre 2011 de finances rectificative pour 2011 a majoré le taux de la taxe sur les cotisations d'assurance obligatoire aux cotisations d'assurance maladie « salariés et non-salariés » de 3,5 % à 7 %.

Afin de prendre en compte les incidences de cette mesure sur le coût des cotisations concernées, les parties s'accordent de la convention collective nationale des enseignants et des personnels de l'éducation nationale du 1er janvier 1984 se sont réunies et ont constaté la nécessité d'apporter des modifications aux cotisations versées au titre du régime des cotisations de frais de santé des salariés pratiquement instituées à l'article 12.2 de cette convention.

Pour ce faire, les parties signataires ont décidé d'en réviser les termes de la manière suivante.

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 cosignation paritaire, cette demande sera inscrite à l'ordre du jour d'une commission paritaire ultérieure.

A défaut, toute demande de révision fera l'objet d'une notification à l'ensemble des signataires par lettre recommandée avec avis de réception. Elle sera accompagnée des motifs invoqués à l'appui et des propositions de modifications. Elle sera examinée dans un délai de 3 mois, à partir du jour de la notification.

Dans tous les cas, une commission 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 FACP à toutes les organisations d'employeurs et tous les représentants 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 2 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 3 mars 2014

Les parties s'entendent pour permettre son entrée en vigueur à la date de signature, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

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. 2261-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail. Il est convenu que les signataires d'adhésion 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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 mars 2014

Accord de sous-branche du 12 juillet 2013 relatif aux orchestres à nomenclature

Signataires	
Patrons signataires	La CDPO ; Le SYNOLYR,
Syndicats signataires	La FC CTFC ; Le SNM FO ; La F3C CDFT ; Le SANPAC CDFT ; Le SANM CGT,

Article 1er - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2013

Le présent accord vient compléter les dispositions de la convention collective nationale des entreprises audiovisuelles et audiovisuelles (CCNEAC ci-après) pour une partie des entreprises qui en dépendent, à savoir les « entreprises à nomenclature » telles que définies dans le préambule du titre XV de l'ancienne convention collective.

Toute autre entreprise relevant du champ de la CECANC et qui n'est pas un établissement indépendant est donc expressément exclue du champ du présent accord.

Article 2 - Progression des salaires des musiciens engagés en CDI
En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2013

Article 2.1 - Progression des salaires

En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2013

En raison de la nature de l'emploi des musiciens engagés en CDI dans les orchestres à nomenclature, les parties conviennent de leur attribuer une progression des salaires, mi-inamovibles et réels, puis antérogative que celle accordée par l'article X.2 de la CCNEAC. Ainsi, sous réserve des modalités d'entrée en vigueur précisées à 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 conventionnelles accordées dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire (NAO). Après 40 ans, le salaire brut doit progresser d'au moins 0,5 % par an, jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite. Cette progression est inéluctable et doit être constatée à la date anniversaire de l'entrée du salarié dans l'entreprise. Les accords d'entreprise définissent les modalités précises pour parvenir à ces pourcentages minimaux.

Article 2.2 - Cumul

En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2013

Cette progression se cumule avec les versements résultant :
? de la négociation annuelle des salaires visée à l'article X.1 de la CNAECC ;

? de toute négociation collective d'entreprise prévoyant une révision générale des salaires.

Cette progression ne se cumule pas avec les avantages de tout accord collectif d'entreprise ayant prévu une progression des salaires en fonction de l'ancienneté du salarié dans l'emploi.

Les éventuelles augmentations conventionnelles liées au rapport des salaires mutuelles éventuelles qui sont entrées en vigueur en 2005 n'entrent pas dans le cadre de la progression inéluctable de la branche liée à l'ancienneté du salarié dans son poste.

Article 2.3 - Entrée en vigueur de l'article 2

En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2013

Le présent article 2 s'applique à la date de la signature de l'accord ; pour sa réalisation, les partenaires sociaux de l'entreprise auront 1 an pour négocier

Les parties s'accordent sur la nécessité de préciser et de modifier les dispositions relatives à la révision de la convention collective nationale des entreprises audiovisuelles et audiovisuelles (CCNEAC), telles qu'énoncées à l'article I.2, alinéa 2. Sont prévues les dispositions suivantes :

La nouvelle proposition qui serait applicable à tout musicien recruté par la suite.

Compte tenu de la situation économique 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 dispositions énoncées à l'article 2.1 aux musiciens déjà en poste dans les orchestres qui ont eu une progression moins favorable. Toutefois, afin de permettre à ces musiciens de bénéficier en partie de ces nouvelles dispositions, les accords d'entreprise préciseront purement et simplement les modalités de mise en œuvre de ces dispositions, les accords d'entreprise préciseront purement et simplement les modalités de mise en œuvre de ces dispositions :

??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 départ à la retraite.

Les accords d'entreprise veilleront à ce que la progression ou le coefficient lié à l'ancienneté d'un musicien déjà en poste au moment de l'entrée en vigueur de l'accord ne soit pas inférieur à celui d'un musicien recruté postérieurement à la date d'entrée en vigueur.

Article 2.4 - Maintien de l'ancienneté en cas de changement de poste

En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2013

Si un musicien vient à changer de poste à l'intérieur de l'orchestre, les parties conviennent qu'il doit garder le bénéfice du nombre d'années d'ancienneté au sien de l'orchestre.

Les parties conviennent que les orchestres, au moment du recrutement d'un musicien, à l'ancienneté de l'ancienneté acquise par le musicien au sien d'un orchestre semblable, et ce conformément aux usages et aux accords d'entreprise.

Article 3 - Rémunération des musiciens engagés en CDD

En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2013

Les présentes dispositions visent à compléter le phare « Cas particuliers 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 1 mois est rémunéré sur la même base que le musicien permanent.

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

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

Dans le cas où il y a un surcoût dans le contrat, le musicien est engagé pour un maximum 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 révisé 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 travail supplémentaires découvrant organisés par l'employeur. »

Article 4 - Extension et entrée en vigueur

En vigueur non étendu en date du 12 juil. 2013

Sous réserve des précisions mentionnées à l'article 2.3, les parties conviennent que le présent accord est applicable aux

Avenant du 30 avril 2014 relatif aux frais de soins de santé titre XII

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Signataires	
Patrons signataires	CPDO ; PROFEDIM ; SMA ; SYNDEAC ; SNSP ; SYNAVI ; SYNOLYR.
Syndicats signataires	FC CTFC ; FCCS CFE-CGC ; SNACOPVA CFE-CGC ; SNAPS CFE-CGC ; SNAPAC CDFT ; FNSAC CGT ; SFA CGT ; SYNPTAC CGT ; SNAM CGT.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Modification de la cnoiitodn d'ancienneté pour l'accès aux pstoaenrits de fiars de sinos de santé des salariés peannmerts :

1. Les dinsiipoosts snvtueias : « Le bénéfice des pstirenatos est oruevt à l'issue d'une période de cnrcae de 12 mios ctunnois d'ancienneté dnas l'entreprise », frgauint suos l'article XII. 2.1.9. bêta snot supprimées.

2. A la situe du peemirr alinéa de l'article XII. 2.1.9 intitulé « Pnsaotrteis » est inséré un deuxième alinéa ansii rédigé :

« Le bénéfice des prantotseis est oruvt aux salariés de puls de 6 mios d'ancienneté dnas l'entreprise. »

Article 2 - Date d'effet. – Durée. – Dépôt

Accord du 8 janvier 2015 modifiant les articles I.4 et suivants

Signataires	
Patrons signataires	CPDO ; PROFEDIM ; SCC ; SMA ; SNSP ; SYNAVI ; SYNDEAC ; SYNOLYR.
Syndicats signataires	FNSAC CGT ; SFA CGT ; SYNPTAC CGT ; SNAM CGT.

En vigueur étendu en date du 8 janv. 2015

Préambule

Les panerriates sociaux, penarnt atce des dpnsotsoiisii légaes craneocnt la représentativité et son apoltiipacn dnas la brncahe des eesripentrs aigsureitets et culturelles, ont convneu des mtofniiaidocs suivantes.

La cinooevntn covtclecie est modifiée cmome siut :

« I. 4.1. Négociations anlneleus de brahnce

Les onaagsotrinis syicadnels rennouecs représentatives dnas la bcrnhae décident de se rneocrnetr chqae année dnas le coaurt du mios de janvier, la dtae étant fixée par acocrd mutuel. Les poinoiprsrtos de mdotiicoiafn de cucnhae des patreis deivont être

Le présent anevant est clconu pour une durée indéterminée et etrne en vuiguer le 1er jileult 2014.

A ceptmor de cttee date, le ttire XII de la cevoniontn clovtcliee nltioanae des erpternises aeuqittsirs et cletrueluls srea dnoc modifié cmoe défini ci-dessus.

Le présent annveat srea déposé en duex eeexlrmiaps (une vrosien sur spouprt paeipr signée des prtieas et une vosiren sur spprout électronique) auprs des srievces curtnaex du ministère chargé du travail, dnas les cnotondiis prévues aux aticlres L. 2231-6 et D. 2231-2 et snvituas du cdoe du travail. (1)

En outre, un eapmilrxe srea établi pour chqae partie.

(1) Le 3e alinéa de l'article 2 est étendu suos réserve du rcpseet des doissopnits de l'article L. 2231-5 du cdoe du travail.

(ARRÊTÉ du 11 mras 2015 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2014

Les peritas à la centivoonn coeivctle naonaltie des erertisnps asqitretuis et cretullelus se snot réunies aifn de réétudier la coniidon d'ancienneté peamrettnt l'accès aux ptrnseaitos du régime cravunot les fiars de sinos de santé.

En effet, le décret n° 2012-25 du 9 jaievnr 2012 rteialf au caractère cctelolif et obgotirliac des grietanas de poteotrcin siolace complémentaire abaisse, pour les régimes de frais de santé, la durée malaixme d'ancienneté eibigxle de 12 à 6 mois.

Afin de pdnrre en cmopte les icdnnciees de ces noluevles dntsoopiis réglementaires, les pircats sgaaatrinis ont décidé de réviser les teemrs du trite XII de la cveotinonn clltcoviee nltnioaie des enepriesrts attiqseuris et cteulrellus de la manière suivante.

communiquées à l'autre ptaire au mnios 1 mios avnat la rencontre.

Au minos 1 mios anavt cttee réunion, la pitare erlmepouys frea pranvier aux onogjisraatns syelnadics le ? rparpot aeunnl de bachnre ?, conformément à l'article L. 2241-1 du cdoe du travail. »

Article I. 5.1

« c) Négociation aevc un ou psulerius salariés mandatés
Dans les eipnrteses dépourvues de délégué syidancl et en cas de creane aux élections, il est poissble de négocier des adccros clleiotcfs d'entreprise enrte l'employeur ou son représentant et un ou peillurss salariés mandatés (comme prévu à l'article L. 2232-24 du cdoe du travail), à rosian d'un représentant par fédération sdancliye rconuene représentative dnas la branche. Le maadnt reçu par les salariés mandatés diot décrire de manière eclptixie la naurte du mdaant qui luer a été confié. »

Introduction d'un 4e alinéa à l'article 1.6 c de la CEANCC

Le début de l'article I. 6 c est modifié cmome siut :

« c) Vliadaiatn des adccros

La cimoisomsn se réunit en sioessn 6 fios dnas l'année à ietlarvns réguliers (donc, eovirnn tuos les 2 mois), aifn d'examiner les adccros cunclos au sien des entreprises.

Par exception, losqure la cssmiioon se réunit en tnat que csiiommosn de validation, le collège salariés se cmosoe d'un mmebe tltauire ou suppléant de cuahnce des fédérations sledcniyas représentatives dnas le camhp de la présente convention.

Lorsque la cssmoimin est réunie pour exneimar la vviaadtoln d'un arccod conlcu au sien d'une entreprise, l'accord ne srea considéré cmome validé que s'il rieuclle l'accord de la majorité

reivlate des fédérations siyacdlens présentes ou représentées rnuceons représentatives dnas le champ de la présente cntnoevoin et l'accord de la majorité revalite des ogsnnaaritois d'employeurs présentes ou représentées singteaairs de la convention. »

La situe de l'article I. 6 c rstee inchangée.

Modification de l'article I. 7 de la CNCEAC

L'article I. 7 est modifié cmme siut :

« I. 7.1. Dirot d'absence

Le tmeys passé par les salariés dûment mandatés par lures oogniarnstas scaydilens et convoquées dnas le cdare d'une saisie de caiotcnioln puor pirceptaer aux cnsmosimios visées ci-dessus et puor les ptireas concernées est considéré cmme tpeys d'absence autorisé, ne fiat l'objet d'aucune rnteeue de saalrie et dmeuere assimilé à un temps de tiavral etfecif puor le calucl des congés payés.

Les salariés concernés snot tunes d'informer luer elmupyoer au moins 7 jours aavnt la dtae de cqhuae réunion ordinaire.

I. 7.2. Innsamedition des fiars de déplacement

L'indemnisation des frais de déplacement aux cnismsoomis de

Avenant du 1er octobre 2015 à la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	Forces mlcaseus ; PROFEDIM ; SCC ; SMA ; SNSP ; SYNAVI ; SYNDEAC.
Syndicats signataires	FC CTFC ; 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.

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent anevat a vcaotion à mediofir les arectils XII.2.1.2, XII.2.1.5, XII.2.1.7, XII.2.1.8 et XII.2.1.9 de la cnoeinovtn ccoevitlle nntlaaioe des eernrpitess aiteqtsruis et culturelles.

Article 1.1 - Modification de l'article XII.2.1.2

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article XII. 2.1.2 intitulé « Salariés ptenmreans craeds : cinitsootas » est désormais rédigé de la manière stuivnae :

« Les eeespttirrs atequncitt une cotisation, entièrement à la chgrae de l'employeur, due dès le peirmr juor d'embauche et égale au 1er javeinr 2016 à :

? 0,92 % de la rémunération limitée à la thcarne 1,0,50 % au ttrie des gineartas décès et 0,42 % au trite des gntraiaes incapacité-invalidité ;

? 0,81 % de la rémunération supérieure à la thnacre 1 et limitée à

négociation et aux csmimiosons d'interprétation et de coinatiicoln prévues dnas le crdae de l'aide au prsiaarmtie (art. II. 2) srea cllee prévue à l'article cnacneortr les déplacements et les tournées. Ces doiintospis cnneecort également les prteais convoqués dnas le cadre d'une saisie de conciliation. »

Un nuveol alinéa 7, alritce II. 2, est rédigé :

« Puor les syantidcs de salariés, la prat du solde de ce fdons srea répartie entre les oagainsorntis sldiyacens représentatives dnas le champ d'application de la coovnniten au prtraoa de la représentativité de chaque oagtsinaorin syndicale, tllce que définie par la loi du 20 août 2008 et déterminée par les décrets du ministère du travail. »

Un noeuvl actrile XII. 2.3.4 « Coismsiomn piraratie » est rédigé :

« Une coimiosmn pitairare de siuvi du présent acrocd est composée de 8 représentants des oiansriginatos d'employeurs et de 8 représentants des fédérations syianedcls de salariés représentatives dnas la branche.

1. Cqauhe fédération scynaidle de salariés, rcnnuoee représentative, dsoipse d'un potse de ttrlaiiue et d'un ptose de suppléant.

Les sièges rntetas snot répartis au praotra de la représentativité effective, précisée par un décret du ministère du travail.

2. Caqhue oiosngairtn scyadiine représentative représentant les epmeyurols dsisope d'un ptose de tiraltiue et d'un ptsoe de suppléant. »

Cette rédaction devra cnrenceor tuetos les isnaecnts de la ctnoenovin collective, à l'exception de la CNPCIV. (1)

Cet ananevt est alaclppbie dès sa signature.

(1) Le V de CPICNV fugrniat à l'avant dneierr alinéa est elcxu de l'extension cmme étant cnotirare aux diitpsonoiss de l'article L. 2232-22 du cdoe du travail.

(Arrêté du 4 mai 2017 - art. 1)

la thncrae 2 au trtie des geitraans incapacité-invalidité.

Les tuax de cioiottsan ci-dessus définis intègrent le coût du mentaiin des gearntas dnas le cdare du disopiistf de portabilité issu de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Les preitas ralelpnept que le fieannencmt panatrol des geraatins des salariés cedars sur la tcrahe 1 puet s'imputer sur l'obligation prévue à l'article 7 de la conoientvn cvltcleioe ieoiornlpfnstenlese du 14 mras 1947, étant précisé que l'obligation de fainecenmt de ganaierts de prévoyance prévue par cttee cntoenoivn diot être affectée par priorité à la gtniaare décès.

Il est également rappelé que puor les salariés caders iennmrittetts les emeolrpyus cotisent, au titre des geatrnias de prévoyance complémentaire, dnas les cinindotos prévues nnmomaett par l'accord incaerhbntre du 20 décembre 2006 modifié. »

Article 1.2 - Modification de l'article XII.2.1.5

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article XII. 2.1.5 intitulé « Salariés petranmnes non crades : coiaastnois » est désormais rédigé de la manière stniavue :

« Les esprnreeits ateqtnuict une cotisation, entièrement à la cagrhe de l'employeur, due dès le peiermr juor d'embauche et égale au 1er jeivnar 2016 à :

? 0,95 % de la rémunération limitée à la thacnre 1,0,44 % au ttrie des greainats décès et 0,51 % au titre des geanartis incapacité-invalidité.

Les tuax de coaiottsin ci-dessus définis cnmoenprnet le coût du mietiann des gtaniears dnas le crdae du disipotisf de portabilité issu de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Il est également rappelé que puor les salariés non cdaers imtrntetittes les eemylopurs cotisent, au titre des geinaarts de prévoyance complémentaire, dnas les cnodntiios prévues par l'accord inbrtcenahre du 20 décembre 2006 modifié. »

Article 1.3 - Modification de l'article XII.2.1.7

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article XII. 2.1.7 intitulé « Bénéficiaires » est désormais rédigé de la manière stiauvne :

« Ce régime de roemuebsnemrt de faris de santé s'applique à l'ensemble des salariés peanmtrnes non crdeas et credas suos crotnat de tirvaal à durée déterminée ou indéterminée, snas ctodniin d'ancienneté, affiliés en luer nom prrpoe au régime général de sécurité scioale ou au régime loacl d'Alsace-Moselle de sécurité sociale.

L'adhésion de ces salariés au régime est obligatoire. Toutefois, les eesernrtpis drnovet laseisr aux salariés la faculté de refeusr luer

atliiffiaon au régime faris de santé, et ce qu'elles que soient les dates d'embauche, s'ils peuvent se prévaloir des cas de dépendance d'affiliation suivants :

1. Les salariés et antérieurs bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée inférieure à 12 mois ;
 2. Les salariés et antérieurs bénéficiaires d'un contrat à durée déterminée d'une durée au moins égale à 12 mois, dès lors qu'ils peuvent être considérés comme ayant travaillé de manière continue par ailleurs pour le même type de garanties ;
 3. Les salariés et antérieurs bénéficiaires d'un contrat d'adhésion au système de garanties les concernant à s'acquitter d'une cotisation au moins égale à 10 % de leur rémunération brute ;
 4. Les salariés qui sont bénéficiaires de l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé prévue à l'article L. 863-1 du code de la sécurité sociale ou de la couverture maladie universelle complémentaire prévue à l'article L. 861-3 du code de la sécurité sociale, sous réserve de prouver qu'elle est utile.
- Cette dernière peut jouer jusqu'à la date à laquelle les salariés cessent de bénéficier de cette couverture ou de cette aide ;
5. Les salariés cotisés par une assurance individuelle de frais de santé au moment de leur embauche.
- Cette dernière ne peut jouer que jusqu'à la date d'échéance du contrat individuel ;
6. Les salariés bénéficiant, y compris en qualité d'ayant droit, d'une couverture collective de frais médicaux :

à partir de la date d'un dispositif de prévoyance complémentaire rattaché aux cotisations 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 dernière ne joue que si le régime du conjoint prévoit la couverture des ayants droit à titre subsidiaire ;

à partir du 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 ;

à partir du régime complémentaire d'assurance maladie des indépendants électrotechniciens et gaziers en application du décret n° 46-1541 du 22 juin 1946 ;

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

à partir de la carte 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 participation sociale complémentaire de leurs agents ;

à partir de la carte des cotisations d'assurance de groupe issues de la loi n° 94-126 du 11 février 1994 relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle ;

à partir du régime spécial de sécurité sociale des gens de mer ;

à partir de la carte de prévoyance et de retraite des personnels de la SNCF.

Ces salariés doivent formaliser leur refus d'adhérer par écrit et, le cas échéant, prouver chaque année qu'ils justifient de leur couverture par ailleurs. A défaut, ils sont considérés comme 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 de cotisations de santé en vigueur il ne peut bénéficier :

à l'avantage attaché à la cotisation personnelle finançant le régime et la neutralité fiscale de sa propre cotisation ;

à 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 fin de contrat, ouvrier d'adhésion à la prise en charge par le régime d'assurance chômage. »

Article 1.4 - Modification de l'article XII.2.1.8 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article XII. 2.1.8 intitulé « Cotisations » est désormais rédigé de la manière suivante :

« Les cotisations sont à la charge de l'employeur, dès le premier jour d'embauche pour les salariés permanents cadres, égale au 1er janvier 2016 à :

à 1,13 % de la rémunération limitée à la tranche 1 ;

à 0,29 % de la rémunération supérieure à la tranche 1 et limitée à la tranche 2.

S'y ajoute une cotisation forfaitaire mensuelle à la charge des salariés permanents cadres égale à 10 %, due dès le premier jour d'embauche.

Il en va de même pour les salariés permanents non cadres, au titre desquels les cotisations sont à la charge de l'employeur, dès le premier jour d'embauche et égale au 1er janvier 2016 à :

à 0,63 % de la rémunération limitée à la tranche 1.

S'y ajoute une cotisation forfaitaire mensuelle à la charge des salariés permanents non cadres égale à 10 %, due dès le premier jour d'embauche.

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

Les taux de cotisation ci-dessus définis comprennent le coût de la participation des ayants droits 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 les cotisations sont à la charge des salariés permanents et non permanents intermittents, au titre des cotisations complémentaires de remboursement de frais de santé, dans les conditions prévues par l'accord interprofessionnel du 20 décembre 2006 modifié. »

Article 1.5 - Modification de l'article XII.2.1.9 En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article XII. 2.1.9 intitulé « Cotisations » est désormais intégralement rédigé de la manière suivante et se substitue aux articles XII. 2.1.9 alpha et bêta :

« Les cotisations des salariés permanents en complément de cotisations effectuées par la sécurité sociale et d'éventuelles cotisations complémentaires et dans la limite des cotisations réellement engagées.

Les cotisations sont à la charge de l'employeur, dès le premier jour d'embauche et égale au 1er janvier 2016 à :

à 1,13 % de la rémunération limitée à la tranche 1 ;

à 0,29 % de la rémunération supérieure à la tranche 1 et limitée à la tranche 2.

Article 2 - Date d'effet. – Durée. – Dépôt En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er janvier 2016.

A compter de cette date, la rédaction des articles XII.2.1.2, XII.2.1.5, XII.2.1.7, XII.2.1.8 et XII.2.1.9 sera modifiée et substituée tel que prévu à l'article 1er ci-dessus.

Le présent avenant sera déposé en deux exemplaires (un original sur support papier signés des parties et un original sur support électronique) auprès des services centraux du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivies du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'environnement juridique des régimes complémentaires de prévoyance et de frais de santé a récemment subi des évolutions importantes, comme, par exemple, la modification des conditions d'exonération de cotisations de sécurité sociale de leur cotisation patronale, celle du champ des cotisations « cotisations redevables », l'entrée en vigueur du nouveau dispositif légal de portabilité des droits et, enfin, la généralisation des complémentaires santé dans les entreprises.

Ces différentes réformes ont conduit les partenaires sociaux de la branche à se réunir afin de mettre en conformité les régimes de prévoyance et de frais de santé antérieurement institués et issus de l'article XII. 2 de la convention collective nationale des entreprises de distribution de produits alimentaires et culturels.

C'est la raison pour laquelle ils ont décidé de conclure le présent avenant.

Avenant du 1er octobre 2015 à la convention collective

Article 2 - Date d'effet. – Durée. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Signataires	
Patrons signataires	Forces mcleaisus ; PROFEDIM ; SCC ; SMA ; SNSP ; SYNAVI ; SYNDEAC.
Syndicats signataires	FASAP FO ; FNSAC CGT ; SFA CGT ; SNLA FO ; SNM FO ; SNSV FO ; SYNPTAC CGT.

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Modification des pttasensris en cas de décès des salariés
prmteneans non cadres

Le a du A de l'article XII. 2.1.6 ahpla est remplacé par le texte suianvt :

« a) Décès totous causes

En cas de décès d'un salarié, il est versé aux bénéficiaires un capital, exprimé en pgtoearucne du teanmitert de bsae limité à la thcnrae 1, dnot le monntat est fixé à :

? cpatail de bsae : 350 % ;

? mjaoirtoan par enfant à crahge : 100 % .»

Avenant du 9 décembre 2015 relatif à la prévoyance et aux frais de santé

Signataires	
Patrons signataires	Forces malsiceus ; PROFEDIM ; SCC ; SMA ; SNSP ; SYNAVI ; SYNDEAC.
Syndicats signataires	FNSAC CGT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; SNM FO ; SNSV FO.

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent anenvat a vaciootn à mdeiifor les aitrrels XII.2.1.2 et XII.2.1.8 de la cnovntion clcloetvie nntolaie des eepnetrsris arqtuiestis et culturelles.

Article 1.1 - Modification de l'article XII.2.1.2
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article XII. 2.1.2 intitulé « Salariés paermentns cedras : cintaosotis » est désormais rédigé de la manière suiantve :

« Les eenprtsies actqtueint une cotisation, entièrement à la chgare de l'employeur, due dès le pirmeer juor d'embauche et égale au 1er jeivanr 2016 à :

? 1,50 % de la rémunération limitée à la trhncae 1, siot 0,82 % au trtie des ganraeits décès et 0,68 % au titre des gineratas

Le présent avnaent est coclnu puor une durée indéterminée et etrne en vgieur le 1er jnievar 2016.

À ctepomr de ctete date, le ttrie XII de la civeonnton colltctveie natloiane des eiersnrptes astutiiqueqers et cultueurells srea dnoc modifié comme défini ci-dessus.

Le présent aannvet srea déposé en duex emiaplrxees (une verosin sur spuort pepair signée des ptaeris et une vosrien sur spruopt électronique) auprès des seevicrs cenuarxt du msntiire chargé du travail, dnas les cnoiidonts prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et sunivats du cdoe du travail.

En outre, un eliepmaxre srea établi puor cauhqe partie.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Les peartis à la coinntoven clioectlve nnalitaoe des epirneersts attiiqrsues et culrutleles se snot réunies aifn d'étudier le régime de prévoyance des salariés.

Soucieuses d'améliorer le régime de prévoyance mis en place, les piaetrs sainreaigts du présent aocrd ont décidé de procéder à l'unification des giraatens décès, aifn :

? de ronerfecr la prettoocin scloaie des salariés non cerdas de la bhnrace ;

? de décliner l'objectif de solidarité que les peietanrars sicoaux eentdennt promouvoir, en matière de ptiocoertn siolace complémentaire, à l'égard des acultes et fuutrs collaborateurs.

Ainsi, les priets sngraiietas ont décidé de réviser les temres du trtie XII de la cnitvenoon cvloceltie nlaantoie des ernertpiess auesrqiits et creulllteus de la manière suivante.

incapacité-invalidité ;

? 0,81 % de la rémunération supérieure à la thnrae 1 et limitée à la trhncae 2 au titre des gtiraeans incapacité-invalidité.

Les tuax de cotisations, ci-dessus définis, intègrent le coût du metainin des ganaretis dnas le cdrae du dtsispiof de portabilité issu de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Les patires rpellapent que le fnnenecaimt ponatarl des gtaireans des salariés cedras sur la thncare 1 puet s'imputer sur l'obligation prévue à l'article 7 de la cnvntieoon cvcotelile irospeenerintnolslfe du 14 mras 1947, étant précisé que l'obligation de finecmannet de girtenaas de prévoyance prévue par cette cenvotinoon diot être affectée par priorité à la gniaatre décès.

Il est également rappelé que puor les salariés careds itmriettntes les elrmoeupys cotisent, au titre des garinates de prévoyance complémentaire, dnas les cidtinonos prévues ntnamenomt par l'accord icnrerhbeants du 20 décembre 2006 modifié. »

Article 1.2 - Modification de l'article XII.2.1.8
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

L'article XII. 2.1.8 intitulé « Ciinsatoots » est désormais rédigé de la manière sunitvae :

« La citatioosn relivate à la ctvrouree de firas de santé, exprimée suos forme de fraifot meeusnl non parbroslitae puor chuage salarié bénéficiaire du régime, est fixée au 1er jvanier 2016 à 20 ?.

Ce forfait, dû dès le peimrer juor d'embauche puor tuot salarié permanent, est fixé à prélèvements oiraebotgils et législation inchangés, nameontmt celle rivaltee à la sécurité sociale.

La ctoatiosin est répartie à rasion de 50 % à la cghare de l'employeur et 50 % à la chrgae du salarié.

Les petaris rllenpeapt que les cniatootss des salariés snot déductibles de l'assiette de l'impôt sur le rneveu dnas les cdiionnots de l'article 83,1° quater, du cdoe général des impôts.

Le firfoat ci-dessus défini creonpmd le coût du matneiin des gaaenrtis dnas le cdrae du dtpisiosif de portabilité issu de l'article L. 911-8 du cdoe de la sécurité sociale.

Il est également rappelé que les eeyrompuls cetosint puor Ireus

salariés creads et non cderas intermittents, au trtie des gaeairnts complémentaires de rmruobsnmeest de frais de santé, dnas les cnidnoiotis prévues par l'accord irhtnberceas du 20 décembre 2006 modifié. »

(1) *Alricte étendu suos réserve de l'application des diooitpsnsis de l'article D. 911-1-1 du cdoe de la sécurité sociale. (Arrêté du 6 février 2017 - art. 1)*

Article 2 - Date d'effet. – Durée. – Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

Le présent avennat est cnlcou puor une durée indéterminée et etnre en vuugeir le 1er jivnear 2016.

A ctpomer de ctete date, la rédaction des alcrites XII. 2.1.2 et XII. 2.1.8 srea modifiée et substituée tel que prévu à l'article 1er ci-dessus.

La csommsiion prtiraiae tllee que prévue à l'article XII. 2.3.4 de la ceotnoivnn cicelltvoe ntinalaoe des eiretsrpsens areistiutqs et cullrtleues se réunira au cours du troisième tsemirrte 2016 puor eeaxmnir la msie en ?uvre de ce dispositif.

Le présent avnneat srea déposé en duex elreexpimas (une vrieson sur suopprt ppeair signée des ptiraes et une verison sur spurpot électronique) auprès des seirecvcs cnrteaux du miitnrse chargé du travail, dnas les cnooinidts prévues aux altreics L. 2231-6 et D. 2231-2 et stiaunvs du cdoe du travail.

En outre, un eplaixmere srea établi puor cqhaue partie.

Accord du 8 juin 2016 relatif à la mensualisation des artistes interprètes

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC SNSP SMA PROFEDIM Forces musicales
Syndicats signataires	SFA CGT SNAM CGT FC CFTC

En vigueur non étendu en date du 21 oct. 2016

Déclaration cmuonme des oonrtangasis pinselnolesorfes des mrbeems de la coimsoismn mtxie paritaire

Suite à des difficultés d'interprétation au sien de cetirenas

Avenant du 8 décembre 2016 à la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; SCC ; PROFEDIM ; Forces musicales,
Syndicats signataires	CFTC ; SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; SNM FO ; FNSAC CGT ; FC CFTC ; F3C CDFT ; SNLA FO ; SNSV FO,

En vigueur étendu en date du 3 févr. 2017

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2016

En rsiaon du neouvl enrnmennioet réglementaire apliplbase aux régimes complémentaires de prévoyance et de firas de santé, et nommeantt :

? de la généralisation de la complémentaire frias de santé aevc un solce mmiaintl de cueovrutre dénommé « piaenr de sinus » au 1er jianver 2016 (décret du 8 serpetbme 2014) ;

? de la redéfinition du catnort rlsaoebpsne (décret du 18 nboemvre 2014),

les peiarretnas saouicx de la cninotoven cveiltcloe nloaiante des eernrstepis aquiteitrrs et ctlulueelrs (EAC) ont reconsidéré le régime frais de santé et puls généralement la potorteicn sclaoie des salariés de la bcrhane par aaennvt signé le 1er oorbcte 2015. L'article 1.4 de cet avenant, rtalief à la cottiasoin des epmurleoyos et des salariés, ne pteratmnet pas une aaoitlippcn eiffteicne du dissoitpif au sien des epetneirrss de la poifosersn et puls généralement dnas le cdare de la msie en ?uvre de la DSN (déclaration silcoae nominative), les pitreaneras sociuix ont cenovnu de réviser les cotisations, dnas le repcset du cpuors réglementaire qui eracdne la potrtocoin scolae des salariés. C'est asini qu'ils ont décidé de clnrcoue le présent avenant.

eseetprirns revtelias à la rémunération des aietsrts interprètes, les oagnaotrsinis snagtiraies de la cvinenootn clctiovele des eersirtenps auqtitiesrs et clreltuues tienennt à rpleaepr l'esprit dnas lueqel elels ont négocié ces dispositions.

C'est aisini que regroupées dnas le cdare d'un gropue de triaavl de la cmioiomssn mixte paritaire, elles anrfimfet les pneripics saniuvts dnas le cas de cattorns d'une durée supérieure à 1 mios :
1. La rémunération meulsnele tllee que prévue dnas les gerlils annexées à la cnnotvion est gtraanie non proratisée et non lissée queul que siot le tpmes de taiaavl eeffctf réalisé par l'artiste au crous du mois.

2. Si le peimr et/ou le derneir mios cvuil est incomplet, le sraalie de celui-ci est calculé en maliuintplt 1/21 du manntot du sarilae menesul isirntc au contart (lequel ne puet être inférieur au munmiim mnueesl garanti) par le nbmroe de jorus travaillés.

3. A l'exception de la période de création mensualisée prévue puor le trtie XIII, vroie XIV, l'engagement au cehcat des aetstris rtese pibssloe puor les ctoanrts d'une durée supérieure à 1 mois.

Les oingaostinars s'engagent à puivourrse la négociation sur ce dierenr ponit dnas le cdare de la CMP plénière. Les ptnios abordés de ctete déclaration feonrt l'objet d'une révision du tirte X de la coninovetn clvceoltie natoianle des errsetenips arittuisseqs et culturelles.

Les modalités concrètes de la msie en ?uvre de la présente déclaration prrouot friae l'objet d'accords d'entreprise.

L'article 34 de la loi du 17 août 2015 rlavtiee au dgaoilue scaiol et à l'emploi a demandé aux perineaatrs sioacux des bnarhecs du spcctelae de réviser les lesits des fonntcios ponuvat être prveouus par la csoicnluon d'un craontt à durée déterminée d'usage et de négocier les cnooidnits de rreuocs au cotnrat à durée déterminée d'usage.

Cette négociation s'inscrit dnas le crdae des dspioosnitis eitentxsas de la cenoviotnn collective, et nmmaeott de l'accord icetrrbahnne sur la ptoiquie ceutnoctallre dnas le scatpcle vvaint pliubc et privé du 24 juin 2008.

Article 1er

En vigueur étendu en date du 3 févr. 2017

L'article V-14, anxene A praontt sur les lestis des fcooinnts otuvrees au CDD d'usage est modifié cmme siut :

Le rercuos au contrat à durée déterminée dit d'usage est ensxmveieuct réservé aux elpimos suivants, exercés dnas le carde spécifique du seatpcle vavnit (ces elmimos poavnt être déclinées au féminin) :

Les attsires du sacecplte tles que définis à l'article L. 7121-2 du cdoe du travail,

Les foionctns stviaunes (la foncotin de chef, d'assistant ou d'adjoint puet être appliquée à l'ensemble des eplimos de bsae

désignés ci-dessous) :

Accessoiriste.
 Administrateur de production.
 Administrateur de tournée.
 Architecte décorateur.
 Armurier.
 Artificier/ teecihcinn de pyrotechnie.
 Attaché de production/ chargé de production.
 Bottier.
 Chapelier/ modiste.
 Cintrier.
 Coiffeur/ posticheur.
 Collaborateur aistirqute du mtuteer en scène/ du chorégraphe/ du drtuceier musical.
 Concepteur des éclairages/ éclairagiste.
 Concepteur des coiffures/ des maiealluqgs 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/ cetsrcntuoor de décors et structures.
 Maquilleur.
 Menuisier de décors.
 Monteur de structures.
 Monteur son.
 Opérateur lumière/ pupitreur/ tenciheicn CAO-PAO.
 Opérateur son/ pneruer de son.
 Peintre de décors.
 Peintre décorateur.
 Perruquier.
 Réalisateur coiffures, perruques.
 Réalisateur costumes.
 Réalisateur lumière.
 Réalisateur maquillages, masque.
 Réalisateur son.
 Régisseurs/ régisseur de production.
 Régisseur d'orchestre.
 Régisseur de salle et de stie (dans le cdare d'un ftseival

exclusivement).
 Régisseur de scène/ régisseur d'équipement scénique.
 Régisseur général.
 Régisseur lumière.
 Régisseur plteau son (retours).
 Régisseur son.
 Répétiteur/ souffleur.
 Rigger (accrocheur).
 Scénographe.
 Sculpteur.
 Serrurier/ seireurrrr métallier de théâtre.
 Staffeur.
 Sur/ sous-titreur.
 Tailleur/ couturier.
 Tapissier.
 Technicien console.
 Technicien de mteninacane (dans le crade d'une tournée et d'un fsevtial exclusivement).
 Technicien de plateau.
 Technicien efetfs spéciaux.
 Techniciens imtstuenrns de miuquse (backline).
 Technicien lumières.
 Technicien son teinecichn H/ F.
 Technicien de sécurité (cirques).
 Technicien gropue électrogène (groupman).
 Teinturier coloriste.

Utilisation aqtsrtiue de l'audiovisuel dnas la scénographie, la msie en scène ou chorégraphique dnraut les représentations de stcelpeas vaitvns :

Cadreur.
 Chef opérateur.
 Monteur.
 Opérateur image/ pupitreur.
 Opérateur vidéo.
 Projectionniste.
 Régisseur audiovisuel/ vidéo.
 Technicien vidéo.
 N. B. : Ccei elcuxt tuot archivage, enregistrement, captation, en vue de la msie à dtsoiption du public.

Cet aocrd frea l'objet d'un dépôt auprès du ministère du tavairl dnas les cndntoiois de l'article L. 2231-6 du CT et d'une ddmnaee d'extension par la pirate la puls diligente, conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

À cuqhae eomlpi conesporrd un sariale burt minimum, au-dessous duquel aucun salarié ne puet être rémunéré.

La rémunération meslelnue telle que prévue dnas les aitelrcs X. 3.1, X. 3.2, X. 3.3, X. 3.4 et les geilrls annexées à la cvteinonon est gatrniae non proratisée et non lissée quel que siot le temps de tivalar eftctief réalisé par l'artiste au corus du mois.

Si le primeer et/ ou le dnreier mios ciivl est incomplet, le sarail de celui-ci est calculé en mtliipualnt 1/21 du mtntnoat du salriae mseenul inscirt au ctrnoat (lequel ne puet être inférieur au mnumiim mesuenl garanti) par le nbrome de jrous ouvrés figranut au contrat.

À l'exception de la période de création mensualisée prévue puor le trtie XIII ; viroe XIV, l'engagement au cechat des aitstres rsete pslsobie puor les catrtnos d'une durée supérieure à 1 mois.

Le montnat de ces saliears mamniuiux firgue à ? l'annexe siaaelrs ? de la convention. La ralreovtaiosn de ces srielaas est négociée cuahqe année lros de la NAO. »

Article 2 - Date d'application
 En vigueur étendu en date du 6 déc. 2017

Les ptareis s'entendent puor pmrrteete son entrée en vuieugr à la dtae de signature, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail.

Article 3 - Durée
 En vigueur étendu en date du 6 déc. 2017

Les oitnigaosrans sntgiiearas cnnennieovt que le présent aanenvt est à durée indéterminée. Elels cnnnnoviet de se réunir anlneuemnlnt en vue d'assurer le sivui du présent accord.

Avenant du 6 décembre 2017 relatif à la modification de l'article X.3 de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	Forces mlcauses ; SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; SCC ; PROFEDIM,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFD ; SFA CGT ; SNAM CGT ; FNSAC CGT ; FC CTFC ; F3C CDFD,

En vigueur étendu en date du 6 déc. 2017

Cet ananvnt a puor oejbt de mofiider l'article X.3 de la conivtneon colctviele des eseetpnrris aitursqteis et culturelles.

Article 1er - Modification de l'article X.3 de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles
 En vigueur étendu en date du 6 déc. 2017

L'article X. 3 de la CCN des eiepnstrers aeuqtsiitrs et cleetlurlus est modifié comme siut :

« Aticrle X. 3
 Rémunération des epimlos funiagrt dnas la filière artistique

Le présent avenant 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 déclament l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-24 du code du

travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie. (1)

(1) *Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.*
(Arrêté du 30 octobre 2019 - art. 1)

2008 dont la gestion est confiée à Aedunis Prévoyance (dans les conditions d'ouverture des droits prévus par cet accord).

L'employeur doit détenir d'une annuscase 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 semaines de travail. Au-delà, le (la) candidat (e) sera convoqué (e) à une audition spécifique telle que prévue à l'alinéa XVII. 1.2.2 ci-dessous.

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

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

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

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

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

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

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

XVII. 1.2.2. Audition sur convention

La convention illdunidee à l'audition doit mentionner la date, l'heure et le lieu de celle-ci.

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

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

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

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

XVII. 1.2.3. Audition collective

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

Accord du 20 décembre 2017 portant création d'un titre XVII artistes de cirque dans la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; FSICPA,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFD ; SFA CGT,

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

Le présent accord vient compléter l'intégration des artistes interprètes du spectacle vivant en tant qu'artistes de cirque dans la convention collective nationale des artistes interprètes et techniciens du spectacle vivant.

Le présent accord s'inscrit dans les engagements pris par les signataires de la présente convention tels qu'indiqués dans les textes 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 crée en conséquence pas de distinction spécifique aux artistes de moins de 50 salariés.

Le champ d'application de l'accord est celui de la convention collective nationale des artistes interprètes et techniciens du spectacle vivant, conclue le 1er février 1984, étendue le 4 janvier 1994, et modifiée depuis.

Article - Titre XVII Artistes de cirque

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

Le titre XVI de la CACENC est remplacé par l'ensemble des articles ci-dessous :

« XVII. ? Les artistes de cirque

Conformément à l'article V. 1 de la présente convention, le contrat à durée indéterminée est le contrat de référence. Les salariés de la branche du spectacle vivant peuvent également être soumis à d'autres formes de contrat à durée déterminée dit d'usage selon les modalités prévues par les accords en vigueur dans notre branche.

XVII. 1. Mode de recrutement des artistes

XVII. 1.1. Etablissement direct de gré à gré, par accord entre les parties.

XVII. 1.2. Recrutement sur audition

Pendant la durée des auditions, les artistes bénéficient de la couverture prévoyance (invalidité décès) de l'accord du 26 juin

cmicveetollent 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 ajouter 2 séances supplémentaires. Ces séances auront une durée maximale de 4 heures incluant l'échauffement, elles pourront être planifiées sur 3 journées. L'ensemble des journées et séances de travail doit être réparti sur une durée maximale de 15 jours. Une journée de repos devra être respectée à l'issue de la période initiale d'audition.

L'organisateur de l'audition prend en charge les frais éventuels de voyage (sur la base du tarif SNCF 2e classe), d'hébergement et de repas des candidats (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.

XVII. 2. Contrats XVII. 2.1. Contrat du contrat

Le contrat d'engagement est rédigé en 2 exemplaires au minimum, et proposé à l'artiste, signé par l'employeur. Il est :
? signé en deux exemplaires en double exemplaire ;
? signé 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 s'entendent 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 précisées en considération pour l'expiration du délai sont celles figurant sur le récépissé de réception de l'administration postale.

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

XVII. 2.2. Contenu des contrats

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

- ? la durée du contrat ;
- ? l'identité des parties ;
- ? l'objet principal 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 fonctions (s) occupée (s) ;
- ? le mode 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 de déplacement ;
- ? les périodes de répétitions et/ou les dates de représentations ;
- ? le cas échéant, le nom du (de la) directeur (e) en scène ou en répétition ;
- ? le (s) lieu (x) de travail ;
- ? les noms et adresses des organismes de protection sociale auxquels l'employeur cède : URSSAF de référence, caisse de retraite complémentaire, institution de prévoyance ;
- ? pour les personnes résidant en France, la validité du contrat sous réserve de la présentation de l'attestation d'aptitude médicale ;
- ? pour les personnes étrangères non-résidentes en France, l'employeur devra respecter la législation en vigueur ;
- ? toute période d'essai doit être mentionnée au contrat, conformément à l'article L. 1242-12.

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

Toute modification du contrat fera l'objet d'un avenant dans des

conditions au moins équivalentes aux conditions initiales, en accord avec le (la) salarié (e).

XVII. 3. Période d'essai

Toute période d'essai doit être mentionnée au contrat.

XVII. 3.1. Artistes engagés en CDD

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

XVII. 3.2. Artistes engagés en CDI

Lorsqu'un artiste est embauché avec un contrat à durée indéterminée, la période d'essai est d'une durée fixée dans le contrat, dans la limite maximale de 1 mois.

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

XVII. 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 concerne pour un (une) même salarié (e) à l'occasion de manière permanente, régulière ou occasionnelle 2 ou plus fonctions différenciées, matérialisées en l'absence de qualifications, compétences et/ou des savoir-faire, spécifiques différents.

La polycompétence n'est en aucune manière à confondre avec la situation de cumul de fonctions onéreuses ou rémunérées d'un (ou d'une) salarié (e).

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

Pour les contrats à durée déterminée de plus de 1 mois et les contrats à durée indéterminée, conformément à l'article XI. 1 de la présente convention, lorsqu'il y a cumul de fonctions, c'est-à-dire lorsque le même artiste est engagé ? du fait des caractéristiques de l'entreprise ? à exercer, d'une manière permanente, des activités qui relèvent de fonctions différentes, la hiérarchie qui doit être respectée 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 maximum de deux représentations mobiles plus une (ou plusieurs) représentations.

XVII. 5. Organisation du travail et travail effectif XVII. 5.1. Temps de travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le (la) salarié (e) est à la disposition de l'employeur et doit se consacrer à ses diverses tâches pourvu qu'il soit affecté à des fonctions personnelles, en application de l'article L. 3121-1 du code du travail.

Toutefois, en raison des échauffements, des répétitions et des représentations, l'artiste de cirque effectue un travail personnel, indispensable, non répérable, 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.

XVII. 5.2. Durée minimale du travail de l'artiste de cirque XVII. 5.2.1. Durées générales

Le travail de répétition est organisé en séances successives.

Chaque scirvee est d'une durée mxaalime de 4 heuers icnault une hruee d'échauffement. Il n'est pas fractionnable.

Le tmepe de répétition est un tmepe consacré esxnvecemuilt aux activités staveuens : échauffement, taarvil de plateau, esaygsae des costumes, séances de maquillage, et séances de psiers de photographies, tmpes de mgotnae et de démontage de son agrès.

Il ne puet y avoir puls de 2 secrveis de répétition par attsrie de cirque et par jour, dnas la lmiite de 7 hereus de tivaarl pihqusy (échauffement inclus), eoepcxin fiate des 2 saeeinms précédant la première représentation.

L'amplitude de la journée de tivaarl de l'artiste de curiqe ne puet excéder 10 heures.

Lorsque le tmepe de tivaarl excède 5 hruees dnas une journée, une psuae d'au mnois 1 hruee diot être aménagée, nmntmaoet puor la psrie d'un repas.

XVII. 5.2.2. Période de création

La ? période de création ? d'un stepcacle de crqie est la période cioprse ertne la première répétition et la dernière des représentations consécutives aux répétitions.

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

? puor un slceatpe d'au monis 1 hruee :

? ? 5 sainmees minimum, si la période de création s'étale sur 12 mios miuaxmm ;

? ? 9 snameeis minimum, si la période de création s'étale de 12 à 24 mios ;

? ? 12 semaines, si la période de création s'étale de 24 à 36 mois,

? 3 senamies puor un scctalpee etrne 30 et 60 mietnus sur une durée maaimxle de 12 mios ;

? 2 sinmeeas puor un splclteae inférieur à 30 menitus sur une durée mailmxae de 12 mois.

Pour des rsanois de nrtuae asuiirttqe ou organisationnelle, la période de répétition puet être fractionnée en périodes d'une sainmee au minimum.

Dans ce cas, la rémunération srea réalisée au cachet, conformément à l'article X. 3.5.1 de la présente coeonvtin ; étant eetndnu qu'en période de création, une simaene ne suariat être inférieure à 10 secervis (soit un mmuniim de 5 cahtecs de répétition).

La période précédant la première représentation ne puet être inférieure à 5 juors ouvrés sur le leiu de représentation de la création, le cahier des msioinss et des chaegrs ou la cintnooven aevc l'État ou les collectivités tiarrteeols devant lui ieposmr cet accueil.

Dans les 2 sieanems (de dtae à date) précédant la générale, il pruroa être demandé à l'artiste de cirque, dnas la lmiite de 5 fios non consécutives, un 3e service. Dnas ce cadre, l'amplitude de la journée est portée à 12 heures, pesuas comprises.

Il srea versé à l'artiste de curiqe puor le 3e sveirce de répétition une mrtajaoion de sa rémunération équivalente à 1 sirceve de répétition.

Chaque période dnnoe leiu à l'établissement d'un cronatt de travail.

Un tmepe de tivaarl de rchrehece et d'expérimentation préalable puet être organisé, aavnt la période de création, snas être pirs en cmopte dnas les durées définies ci-dessus. Ce tmepe de tivaarl frea l'objet d'un contrat.

Toutefois crnetias sptecalecs ou matiifsonatens pbliques pnveuet ne pas nécessiter une durée de 5 semaines.

Il s'agit nmenamott de :

? présentation d'une étape de taarvil ;

? aapdottian ponctuelle/ performance/ cabaret.

Si on puet considérer que la brièveté de la durée du saectpcle ou de la mnttiioaafsn pqbuliue et le fialbe traavil de préparation

snot de nrtuae à écourter le tmepe de répétition, la difficulté du tavaarl est un fateucr que l'on ne puet mtrete en équation mias que les aresttis de cuiqre et le mtuteer en scène/ en pitse dvniet pernrde en considération dnas l'organisation du tivaarl et sa durée.

Peuvent dnnoe leiu à la stnuagire de cnroatts d'une durée inférieure à 1 mios :

? les reispers de setlcepacs ;

? le rnaemmlepct d'un artiste.

XVII. 5.2.3. Période de répétitions

Une journée de répétition ne puet s'établir sur une aupildmte de puls de 10 heures, puseas comprises.

En tuot état de cause, l'espace prévu puor les répétitions perertmta à l'artiste de s'échauffer.

En cruos de répétition après 2 herues consécutives de travail, une psuae de 15 mtneuis est accordée aux artistes. Anuatt que possible, ctete psuae est psire collectivement.

En tuot état de cause, la parite de son tavaarl à haute intensité puishyqe ne puet être exigée à l'artiste de cqirue que 2 heuers par jour.

Les hruees de tivaarl effectuées snot décomptées, de manière à puvooir jitsfeuir du rsceptet de la législation sur la durée du travail.

Le coihx des dates et des leux où s'effectuent les répétitions snot du rserost de l'employeur.

XVII. 5.2.4. Période de représentations

Il puet être demandé à l'artiste de cqire une ou puuesrlis représentations dnas une même journée dnas les liemtis définies ci-après.

Les répétitions d'un neovau selcapcte ou la resrpie d'un spaccelte déjà créé pnevet être envisagées pdaennt la période de représentations. Elels ne pnuevt dépasser un scrviee ou 2 hruees dnas le cas de représentations d'une durée supérieure à 1 h 30, et dievnot avior été prévues dès la sitarunge du ctaonrt ou friae l'objet d'un avenant.

Lorsqu'une ou preuislus représentations d'un scatlepce se trvoeunt éloignées de puls de 4 simnaees de la dernière représentation de ce même spectacle, un mmuniim d'un srevcie de répétition diot être prévu dnas la snmeiae qui précède le juor de la ou des représentations et au puls trad le juor de la première représentation, étant edenntu qu'il ne prroua pas y avoir puls d'une représentation d'une durée supérieure à 1 huere dnas ce cas.

Avant la première représentation l'artiste de cirque diot disopser d'un tmepe de reops et de préparation de 2 herues 30.

En cas de représentation uuqnie dnas une journée :

? il puet être demandé à l'artiste de curqie un roacrd qui ne puet excéder un service.

En cas de représentations mlpiulets dnas la journée :

? lorsque pulrieuss représentations snot données dnas la même journée, le roacrd éventuel ne puorra excéder une heure.

Au trmee de chaque représentation, l'artiste diposse d'une psuae d'une durée milnimae de 2 fios la durée de la représentation.

Cas général

Un rccroad ne puet être un falgie dnas les ciinnodtos du spectacle.

Les aisttres qui doienvt démonter luer agrès pnevet le friae immédiatement, luer tmepe de rpeos srea reporté ensuite.

Lorsqu'il est qeotsiun d'une représentation de durée crsmipoe ernte 30 meitnus et 1 h 30 eatnrctce compris, Il ne puet être imposé à l'artiste de crqie de jeour puls de 2 fios le même jour, ni (sous réserve d'une dérogation par mois) 2 juors consécutifs en matinée et soirée. Lros d'une etxioatlipn lgunoe (plus de 3 senimeas consécutives), il diot y avoir au mnimum une pause de

36 heures tous les 6 spectacles.

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

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

XVII. 6. Activités 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 2 heures les jours où l'artiste donne une représentation.

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

Contrat à durée déterminée de 4 mois et moins

Lorsque l'artiste est engagé pour un tel contrat, les activités connexes qui peuvent lui être demandées sont liées au spectacle en cours de répétition ou de représentation. Lorsqu'un artiste de cire alpcmict une activité connexe il ne peut lui être demandé plus d'un spectacle de répétition dans la même journée. Les activités connexes ne peuvent dépasser en moyenne 1/10 du temps de travail sur l'ensemble du contrat.

Contrat à durée déterminée de plus de 4 mois

Lorsqu'un artiste de cruque est engagé pour une période supérieure à 4 mois il peut lui être demandé de prendre part à des activités connexes. Celles-ci ne doivent pas dépasser 1/5 de la totalité du temps de travail sur l'ensemble de la durée du contrat.

Contrat à durée indéterminée

Lorsque l'artiste est engagé pour un contrat de durée indéterminée, les activités de travail doivent être prépondérantes.

XVII. 7. Affectation ou affectation 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 voie adressée individuelle 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 respectant le plus fidèle possible au plan prévisionnel initial.

XVII. 8. Temps de repos hebdomadaire

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

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

XVII. 9. Heures supplémentaires et heures supplémentaires

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

XVII. 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 de déplacement au salarié, sur présentation de justificatifs, dans une limite préalablement convenue entre l'employeur et le salarié (e) ;

? prise en charge des frais réels de logement par l'employeur : repas, hébergement, petit déjeuner ;

? versement au salarié de l'indemnité 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 garde déplacement sera versée pendant les 3 premiers mois du contrat en cas de double résidence, c'est-à-dire à condition que le salarié bénéficie d'un logement (quittance de loyer, d'électricité, cafétéria d'imposition, etc.) qu'il a conservé la pleine et entière disposition de son domicile permanent, l'indemnité de déplacement lui sera versée pendant les 3 premiers mois du contrat. Du 4^e au 9^e mois, elle sera limitée au dédoublement (chambre et petit déjeuner). Si le salarié ne peut bénéficier d'une double résidence, il recevra un logement 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 étant domicilié au lieu où s'exerce son activité professionnelle et recevra l'indemnité pendant les 30 premiers jours l'indemnité d'installation.

Dans ces différents cas de figure, le lieu d'installation proposé est pris en considération lorsqu'un déplacement a lieu durant cette période pour déterminer le droit à l'indemnité de déplacement, sachant que :

? les indemnités d'installation et de dédoublement constituent un complément 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 principal n'ouvre pas droit aux indemnités de déplacement.

XVII. 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.

Dans le cas où l'artiste de cirque n'a pas de lieu de travail habituel, le trajet entre le lieu de départ du transport prévu par l'employeur et le lieu d'exécution du travail sera pris en compte pour le calcul de l'amplitude journalière. Le trajet entre le domicile de l'artiste de cirque et le lieu de départ du transport sera également pris en compte dans le calcul de l'amplitude journalière si la durée du trajet est supérieure à 1 heure.

Temps de repos après un déplacement

? Pour un voyage d'une durée de moins de 2 heures le temps de repos à l'arrivée est de 30 minutes.

? Pour tout voyage dont la durée est comprise entre 2 et 6 heures, le temps de repos à l'arrivée est égal à la moitié du temps du voyage effectué

? Pour tout voyage dont la durée est supérieure à 6 heures, le temps de repos à l'arrivée est égal à 4 heures.

Une durée de 7 h 30 de voyage dans la journée rend impossible l'organisation de la représentation le jour même.

Lorsque le temps de repos est égal ou supérieur à une heure,

L'artiste de cirque doit bénéficier d'un espace spécifique adapté aux besoins dans ou hors le lieu de travail (lieu d'hébergement, loges, sanitaires ?).

Article - Titre X Rémunération du travail

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

Il est créé un titre X. 3.5. Rémunération des artistes de cirque concernant les artistes suivants :

« X. 3.5. Rémunération des artistes de cirque
X. 3.5.1. Rémunération des répétitions. ? Rémunération des rôles

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

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

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

Lorsqu'il y a plus d'une représentation de durée supérieure à 1 heure par jour, le cachet journalier minimum 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 chèque minimum conventionnel garanti à ce dernier. Cette rémunération supplémentaire a le caractère de salaire.

X. 3.5.4. Date de paiement des salaires

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

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

En cas de retard dans le paiement de ses salaires, l'artiste pourra, après avis en demeure par lettre recommandée avec accusé de

réception à l'entreprise, saisir la juridiction compétente. Si ce retard excède 15 jours, l'artiste est en droit de considérer son engagement comme résilié. Dans ce cas, il reprend sa liberté et a droit, en sus des salaires dus, au complément de rémunération qui reste à craindre sur son contrat. »

(1) Les deux premiers alinéas de l'article X-3.5.4 sont étendus sous réserve du respect de la périodicité des salaires prévue aux articles L. 3242-1 et L. 3242-3 du code du travail.
(Arrêté du 23 décembre 2019 - art. 1)

Article - Titre VIII Déplacements, tournées et voyages

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

Il est créé un titre VIII. 5. Particularités liées à l'itinérance concernant les artistes suivants :

« VIII. 5.1. Définition de l'itinérance

Est considérée comme itinérante, toute entreprise d'équipement de diffusion mobile dont les tournées impliquent 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 parallèle en considération des autres conventions :
? la résidence temporaire du (de la) salarié (e) est son habitat 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 et pour tenir compte des spécificités de l'itinérance, le règlement des repas peut s'effectuer selon le choix de l'employeur, comme suit :
? l'employeur verse des frais de repas au salarié, sur présentation de justificatifs, dans une limite préalablement convenue entre l'employeur et le salarié (e) ;
? à défaut, prise en charge des frais réels déclarés par l'employeur : nourriture d'un repas complet (comprenant entrée, plat, dessert, boisson non alcoolisée) ;
? à défaut, versement au salarié de l'indemnité forfaitaire.

Article - Grille salaires minima

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

Grille salaires minimums artistes de cirque

Exploitation des spectacles

(En euros.)

Nb de chèque par mois	1 à 2	+ de 2	Salaire mensuel
Plateau inférieur ou égal à 5 artistes	138,36	120,40	2 006,76
Plateau supérieur à 5 artistes	120,40	120,40	2 006,76

Répétitions/création

	Au 14 février 2018	Au 1er 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 correspond à 2 services de répétition à la date de la signature est inscrite ici sous réserve du résultat éventuel de la NAO 2018.

Article - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

En vigueur étendu en date du 20 déc. 2017

Les parties conviennent que le présent accord, applicable à compter de la date de sa signature est à durée indéterminée.

Article - Dépôt et demande d'extension

Accord du 28 mars 2018 modifiant l'article I.1 Champ d'application de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; Forces muescails ; PROFEDIM ; FSICPA,
Syndicats signataires	SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT,

Article 1er - Modification de l'article I.1. de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles
En vigueur étendu en date du 28 mars 2018

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 entreprises 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 comprend en son sein 1 représentant de la puissance publique ;
- ? entreprises bénéficiant d'un label décerné par l'État (compagnies d'opéra 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 de financement, ou de conventions d'aides aux entreprises pour les créations dramatiques, chorégraphiques, lyriques, des arts de la scène ou de la rue, les établissements

Sont exclus de ce champ d'application :

- ? les entreprises du secteur privé du spectacle vivant au sens de l'accord interprofessionnel du spectacle vivant du 22 mars 2005 portant définition commune des champs d'application des conventions collectives du secteur privé et public ;
- ? les théâtres nationaux (Comédie-Française, théâtre de l'Opéra de Paris, Opéra, Chaillot, théâtre national de Strasbourg, théâtre national de la Colline et Opéra-Comique) ;

Accord du 28 mars 2018 portant prorogation des mandats des membres de l'assemblée générale et du conseil de gestion du fonds

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente en 2 exemplaires auprès des services centraux du ministère du travail, dans les délais prévus aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il est convenu que les sauronts du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

? les établissements en régie directe, sauf pour ce qui concerne les rapports avec le personnel employé sous contrat de droit privé ;

? les entreprises 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 négociation paritaire, créée par l'accord interprofessionnel du 22 mars 2005, étendu par arrêté du ministère du travail du 5 juin 2007, instaura les éventuels critères de délimitation avec les entreprises du secteur privé.

Article 2 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 28 mars 2018

Les parties s'entendent pour permettre son entrée en vigueur à la date de signature, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Article 3 - Durée

En vigueur étendu en date du 28 mars 2018

Les parties conviennent que le présent accord est à durée indéterminée. Elles conviennent de se réunir avec une périodicité annuelle afin d'assurer le suivi du présent accord.

Le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente en deux exemplaires auprès des services centraux du ministère du travail, dans les délais prévus aux articles L. 2261-1 et D. 2231-2 et suivants du code du travail.

Il est convenu que les sauronts du présent accord, conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
(Arrêté du 17 avril 2019 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 28 mars 2018

Soucieux de tenir les conséquences des récentes évolutions du cadre législatif ayant trait, notamment, à l'emploi du personnel de droit privé par les entreprises de spectacle vivant gérées en régie directe, les partenaires sociaux ont souhaité préciser et modifier l'article I.1. de la CCNEAC.

Le présent accord ayant pour seule vocation de préciser le champ de la convention collective dans les conditions de travail des salariés, il ne concerne pas de salariés spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

national d'activités sociales FNAS

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces mcusalties ; FSICPA,
Syndicats signataires	SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT,

Article 1er - Champ d'application de l'accord
Le présent accord est conclu pour une durée maximale de 2 ans à compter de sa signature.
En vigueur non étendu en date du 28 mars 2018

Le champ d'application du présent accord est celui défini à l'article I.1 de la convention collective nationale des entreprises et culturelles

Article 2 - Prorogation des mandats
Le présent accord est conclu pour une durée maximale de 2 ans à compter de sa signature.
En vigueur non étendu en date du 28 mars 2018

Les paritaires sociaux signataires du présent accord s'accordent à reporter les élections de l'assemblée générale et du conseil de FANS jusqu'à l'échéance du prochain scrutin électoral. Les mandats des représentants à l'assemblée générale et au conseil de FANS sont prorogés jusqu'à l'échéance.

Le processus électoral sera mis en œuvre dès le mois de décembre 2018.

Article 3 - Entrée en vigueur et durée du présent accord
En vigueur non étendu en date du 28 mars 2018

Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de signature.

Il est conclu pour une durée maximale de 2 ans à compter de sa signature.

Article 4 - Notification. – Publication
Le présent accord est conclu pour une durée maximale de 2 ans à compter de sa signature.
En vigueur non étendu en date du 28 mars 2018

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations représentatives et sera déposé auprès des services compétents du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les

Accord du 4 avril 2018 portant révision des articles I.5.3, I.6 et suivants de la convention collective et créant la CPPNI

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces msalies ; FSICPA,
Syndicats signataires	SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT,

dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 5 - Dénonciation
Le présent accord est conclu pour une durée maximale de 2 ans à compter de sa signature.
En vigueur non étendu en date du 28 mars 2018

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Article - Préambule

Le présent accord est conclu pour une durée maximale de 2 ans à compter de sa signature.
En vigueur non étendu en date du 28 mars 2018

Les élections des représentants à l'assemblée générale et du conseil de FANS ont lieu tous les 2 ans selon les modalités définies par l'article III.3.3 de la convention collective nationale des entreprises artisanales 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 mise en place de comités représentatifs de personnel jusqu'alors en place et prévoit la création d'une nouvelle instance unique appelée « le Comité social et économique » que les entreprises auront à mettre en place au plus tard au 31 décembre 2019.

Conformément à ses statuts, l'assemblée générale du FANS se compose notamment des délégués du personnel. Les membres des CSE récemment constitués ne sont pas éligibles à l'assemblée générale du FANS. Aussi, les parties s'accordent à ce que le CSE remédie à cette difficulté et adapte les dispositions de la convention collective en tenant compte d'un nouveau cadre législatif et réglementaire et permette ainsi l'éligibilité des délégués du CSE à l'assemblée générale du FANS.

Afin de disposer de suffisamment de temps pour adapter les dispositions de la convention collective, intégrant les statuts du FANS, à ce nouveau cadre législatif et réglementaire, les parties s'accordent à décider de décaler les élections de l'assemblée générale du FANS et de programmer les mandats des représentants à l'assemblée générale du FANS et au conseil de FANS selon les modalités définies au sein du présent accord. Le conseil de FANS, en liaison avec le comité social et économique, assurera la mise en œuvre du règlement intérieur du FANS en fonction des modalités de mise en œuvre de ces dispositions et de 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 II du présent accord.

Les dispositions du présent accord sont adaptées aux caractéristiques des entreprises de moins de 50 salariés, il ne prévoit pas de dispositions spécifiques à des entreprises de cette taille.

Article 1er - Suppression de l'article I.5.3
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2018

L'article I. 5.3 de la CCEANC est supprimé dans son intégralité.

Article 2 - Modifications des dispositions de l'article I.6 de la CCNEAC
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2018

L'institution de la CNPPI remplacera la commission nationale de conciliation, d'interprétation et de médiation (CNPCIV) mise en place par l'article I. 6 de la CCNEAC.

En conséquence, l'article I. 6 de la CCNEAC est modifié de la façon suivante :

« Article I. 6
Missions de la CPPNI, instance paritaire de branche

L'ensemble des dispositions du code du travail citées ci-après

snot cllees en viuuger à la dtae de srguatine de l'accord.

a) Msiiosn de négociation

La CPNPI est l'instance de négociation de la bnhrcae :
? ceidrnlær de réunions : aifn d'assurer sa mission, la CPNPI définit almneuennet son ceeaidlrnr de réunions dnót le nombrne ne puet être inférieur à 3 par an ;
? négociations de bcarhne oagloritbeis : conformément aux teexts en vigueur, les parniaetres sicuaox pvneet eaegngr une négociation définissant le calendrier, la périodicité, les thèmes et les modalités des négociations de bcnræhe reduens ogailortebis en vertu des tetxes en vigueur. À défaut d'accord, les dniopsstois supplétives des aleitcrs L. 2241-8 à L. 2241-19 du cdoe du trviaal s'appliquent ;
? modalités des dmndæes d'ouverture de négociations : une daedmne d'ouverture de négociations puet ienveritr à tuot mnoemt de la prat d'une ou prseuulis osangatroinis snedcialys ou d'employeurs représentatives dnæs la branche.

Lorsqu'une ddamene d'ouverture de négociations est présentée par une oiaanotgrsin en cmismoosin paritaire, cttee demnade sreæ ircstine à l'ordre du juor d'une ciimmososn piaatirre ultérieure.

À défaut, ttuoe dedmane d'ouverture de négociations frea l'objet d'une nfoitaiocn à l'ensemble des ogiotnsinaars représentatives dnæs la branche. Elle sreæ accompagnée des mifots invoqués à l'appui et, le cas échéant, des ptnpssiioos de modifications. Elle sreæ otaergnibemoilt examinée dnæs un délai de 3 mois, à pritar du juor de la notification.

Dans tuos les cas, une ccoæovotinn ævec un odrre du juor qui précisera les sutejs de révision sreæ adressée siot par le ministère du tviaral dnæs le carde d'une cmosiosimn mxite paritaire, siot par le FACP à tuotes les otasniargios d'employeurs représentatives et tutoes les oniatasogirns de salariés représentatives dnæs la branche.

La CPNPI prend ses décisions soeln les piepcinrs du paiatsimrre tles que définis par les tteexs en vigueur, et elle est svnaroeuie puor oriensgar en son sien ses tvuaræx dnæs le cdare de la commiisossn définie ci-après :
? commiisossn pirtriaæ : la CNPPI eecxre sa misoissn de négociation en coisimsmn patiarre (CP).

Toutefois, si clea est nécessaire, la CPNPI eecxre sa miosissn de négociation en ciosmsomin mtxie patriiræe (CMP), seoln les dispioitnoos de l'article L. 2261-20 du cdoe du travail.

Pour meenr à bein les négociations, la CP ou la CMP puet onisagr des guproes de traival risnrtretes sur des thèmes spécifiques.

b) Mssoiin de veille, d'observation, de cnotolciaiin et d'interprétation

La CPPNI, au trite de sa msoissn de veille, d'observation et d'interprétation, exerce les msniosis suivantes, dnót celels dévolues par l'article L. 2232-10 du cdoe du taraivl à l'observatoire pirriaate de la négociation civloecte :
? efecutefr une vleile sur les cionindots de traavil et d'emploi ;
? coeetcllr auprès des emeplryous les procès-verbaux de creacne ou d'élection des représentants du personnel. À ce titre, il est précisé que les erepsenrtis snot teuens de terrnsmttæ au FACP, cpioe des procès-verbaux d'élection des représentants du pnseroent ou de cercane ;
? colltceer auprès des erplmeouys tuos les accdors d'entreprise ou d'établissement ; elle asuce réception des aocrdcs cllectfios qui lui snot tnasmris en vertu d'une dssiootipin législative. Cet accusé de réception ne préjuge en rein de la conformité et de la validité de ces accdors celctifols d'entreprise ou d'établissement au ragerd des dpoissitosis du cdoe du travail, et en plliæurcter au rraegd des formalités de dépôt et de publicité aalbleppcis ;
? rédiger un rapport aunenl d'activité versé einstue sur la bsæe de données noaanltie mentionnée à l'article L. 2231-5-1 du cdoe du travail. Ce rapport cornpemd un blain des adrcocs clctfeils d'entreprise clocuns lui aanyt été transmris, puls particulièrement dnæs le carde du ttire II, des caphtreis Ier et III du trite III et des titers IV et V du lrvie Ier de la 3e ptræie du cdoe du travail, en patcuieir de l'impact de ces aocrdcs sur les citnooidns de taarvil des salariés et sur la croeurcnnce ertne les entspireres de la brahnce ; y formuler, le cas échéant, des rnaomantmiedcos

destinées à répondre aux difficultés identifiées ;
? rédiger un balin aunenl de la négociation cleotvcile d'entreprise ; ce balin est réalisé par thème de négociation, par tallie d'entreprise, et dintiusge selon qeeluls modalités de négociation les adrcocs ont été clouncs ;
? nreer un avis, à la damnee d'une juridiction, sur les difficultés qui pnæuirroet sgrirur dnæs l'interprétation de la cvtoonnein ciolltvece des esrptneiers artistiques, clueluters et de ses aæevnts ;
? eenimxar tuot clifnot colltecef qui poraurit sigurr à l'occasion de l'interprétation d'une clause, étudier tuot litgie iiveiddnul résultant de l'application de la présente coevintonn si æucne suloiotn n'a été apportée au niveau de l'entreprise, dnæor son æivs sur l'interprétation des disinpioosts de la présente convention, æxneens et avnanets compris, snæs préjudice des æivs rndues à la dmandee d'une juridiction, et exeæimnr ttoue difficulté d'application résultant de la msie en ?uvre de la présente convention, à la deamnde d'une ooarissintan snyicdale de salariés ou d'employeurs. Les æivs anisi rndes snot anonymisés et publiés sur le stie du FACP. La cisismoomn se viot tremmtatse les dorisses en cours d'examen de l'ancienne CNPCIV. Les dnedmeas d'interprétation snot adressées par lrtete motivée ou coruier ælectronique motivé à la présidence en æxercice, qui se chagre de couvqoenr la cisimmsoon qui se réunit dnæs le mios siænvut la réception de la lertte ou du cureroir ælectronique ;
? pednrre l'initiative à une majorité d'un tiers des ongsortanias scedilnyas représentatives et d'un tiers des oiragtaonnsis prtloenæs représentatives dnæs la branche, d'émettre des préconisations ou des raamioecmtdons et, puls généralement, de feloumrr des obneirtosævs sur tuote qiutosen cnenæarnt la cncenurcore dnæs la bræhncæ des eertinespræ æqtsitireus et culturelles. Les préconisations, remoicænondatms et oortbnesæivs ainsi formulées snot reduens publiques. Elles fnot l'objet d'une ptbcluioæin sur le stie du FACP ;
? rédiger et mttree à dipioistson des etrenipsres de la bachnre des eietrpsners æetriqtius et clultureets des accdros types, des gæuids pqteæirus et, puls généralement, tuot dnmæuoet qu'elle jgue uilte dnæs le crdæ de sa msosiin de régulation de la cucencrnroe dnæs la bræhncæ des ernitpesres ætrsuqiteis et culturelles. Ces dneoutmcs fnot l'objet d'une picbitoulan sur le stie du FACP.
Les compétences conférées à cttee csiooisimn n'excluent en æucne façon les veois de rucroes dticeers æuprès des incsanets judiciaires.

Conformément au décret n° 2016-1556 du 18 nrveombe 2016, les ctvionnonnes et aocdrcs d'entreprise snot tmrasins à l'adresse numérique ou ptaosle svæante :

Adresse du FACP : c/ o Gpoure Audiens, 74, rue Jean-Bleuzen, 92177 Vvaens Cedex ; E-mail du FACP : fcap75@orange.fr

Le secrétariat de la CPNPI est assuré par le FACP. Il a la chrgæe de ceeltcolr l'ensemble des doemcmts que les enpirretses snot tunees de transmettre. Un procès-verbal est établi à cqhaæe réunion de la CPNPI par le secrétariat.

c) Ctmoposoiin de la CPPNI

La CPPNI, au trtie de sa misoissn de négociation, est composée des oæionstanirgs slæycedins et paroetanls représentatives dnæs la bræhncæ au snæs des tætees en vigueur.

d) Modalités de fmeneocintnnot de la CPPNI

Sauf lqruose la CNPPI est réunie en CMP, la présidence de la CNPPI est assurée alniæætrvntment par un ou une délégué(e) salarié(e) et par un ou une délégué (e) employeur. La durée de la présidence est de 1 an par année civile, à l'exception de la 1re année à pratir de la signature. Au sien de caughæ collæge, la présidence est assurée tuor à tuor par cnuhæe des ognnæisorinas rncnuoes repræsentatives dnæs le cmæhp de la ctveinoonn ceclovitle (classées dnæs l'ordre alphabétique), à moins que l'une d'entre elles déclare, lusrqoe son tuor est venu, ne pas vlouoir æusmesr cttee responsæbilitæ. Dnæs ce cas, elle pred le bænæfice du diort de præsider jusqu'æu pærohæn tuor et la présidence est assurée par l'organisation stanviue sur la liste.

En cas d'impossibilité de ppietircar à une réunion, une onætsigiran à la possibilité siot de doennr pvooiur à une æture ogtirniosæan æpnaenptart au même collæge, siot d'æxprimer sa psitioon par æcrit.

S'ils l'estiment nécessaire, les membres de la CPNPI 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) Coordonnées 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. Seuls 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 séance de conciliation. »

Article 3 - Modification des articles I.7 et I.11
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2018

Pour les articles I. 7 et I. 11, les termes « commission nationale paritaire de conciliation et de médiation » sont remplacés par « commission paritaire de négociation et d'interprétation ».

L'article I. 7.2 est supprimé.

Article 4 - Maintien des dispositions des articles I.8, I.9 et I.10
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2018

Les articles I.8, I.9 et I.10 restent inchangés.

Article 5 - Durée et suivi de l'accord
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2018

Les parties conviennent que le présent accord, applicable à compter de la date de sa signature est à durée indéterminée. Elles conviennent de se réunir avec une périodicité de 3 ans, afin d'assurer le suivi du présent accord.

Article 6 - Dépôt et demande d'extension
En vigueur étendu en date du 4 avr. 2018

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 suivies du code du travail.

Il est convenu que les négociations concernant l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Accord du 29 mai 2018 relatif à la révision des statuts du FNAS

En outre, un règlement sera établi pour chaque partie. (1)

(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.
(Arrêté du 17 avril 2019 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 avr. 2018

La loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité professionnelle et à la sécurisation des parcours professionnels ainsi que l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective, comprennent différentes mesures qui renforcent le rôle central des branches et visent à renforcer la négociation collective en leur sein.

La branche a pour missions de :
? définir les conditions d'emploi et de travail des salariés ainsi que les garanties qui leur sont applicables dans les matières mentionnées aux articles L. 2253-1 et L. 2253-2 dans les conditions prévues par les textes applicables ;
? réguler la concurrence entre les entreprises relevant de son champ d'application.

La branche est une instance de régulation sociale et économique.

Elle organise et encadre la concurrence. Elle veille à prévenir et empêcher le dumping social par la mise en œuvre de normes communes, de règles de concurrence et d'outils adaptés.

La branche contribue à la pérennisation d'un cercle vertueux qui rend attractives les offres économiques des entreprises et les avantages sociaux des salariés qu'elles emploient. Elle a pour rôle de préserver les spécificités des métiers de la branche et l'écosystème du secteur du spectacle vivant subventionné.

Ses travaux ont pour objectif la pacification et la sécurisation des relations de travail par la mise en œuvre de la conciliation sociale et la participation des salariés à la gestion de l'entreprise.

Afin que la branche des entreprises associatives et culturelles remplisse les missions qui lui sont dévolues par la loi, le présent accord a pour objet, conformément à l'article L. 2232-9 du code du travail :

? d'instituer la commission paritaire de négociation et d'interprétation (CPPNI) dans la branche des entreprises associatives et culturelles ;
? de définir les compétences et modalités de fonctionnement de cette commission.

Le champ d'application de l'accord est celui de la convention collective nationale des entreprises associatives et culturelles, colnue le 1er février 1984, étendue le 4 janvier 1994, et modifiée depuis.

La branche est actuellement constituée de très petites entreprises, et celles qui excèdent 50 salariés étant rares, le présent accord ne prévoit pas de dispositions spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces musulcises ; FSICPA,
Syndicats signataires	SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT,

Article 1er - Modification des statuts du FNAS prévus par l'article III.3.3 de la convention collective

En vigueur étendu en date du 3 août 2018

L'article 7 des statuts du FANS est modifié comme suit :

« Article 7

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 indépendants du secteur 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 autonome ou comité social et économique des entreprises 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, élargies dans le cadre de l'application de la présente convention collective, employant au moins 50 salariés lorsque celui-ci a décidé de rejoindre le FANS 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 cadre de la présente convention collective ayant présenté au moins une liste aux dernières élections du FNAS. Ce sont les ? membres invités ? de l'association ;
?? la commission de suivi, qui rend son président aux fins de confirmation de son rapport, ainsi que pour débattre avec l'assemblée générale de la question qu'elle aura à traiter à l'ordre du jour.

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

L'article 8 des statuts du FANS est modifié comme suit :

« Article 8

La désignation des représentants à l'assemblée générale s'effectue de la manière suivante :
? les 20 représentants des entreprises de moins de 11 salariés sont élus par tous les salariés de ces entreprises.

Cette élection a lieu par scrutin secret sur listes séparées à la pluralité absolue 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 pluriprofessionnelle sur la base du quinquage électoral et à la pluralité absolue et selon les dispositions du règlement intérieur. Au cours de ce même scrutin, et selon les mêmes modalités de calcul, sont élus les 3 représentants de ce collège au scrutin de liste ;

? les 40 représentants des salariés indépendants du secteur sont élus par l'ensemble des salariés indépendants ayant eu leurs droits réservés au cours des 2 dernières années, selon les modalités fixées par le règlement intérieur. Cette élection a lieu par scrutin secret sur listes séparées à la pluralité absolue 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 quinquage électoral et à la pluralité absolue et selon les dispositions du règlement intérieur. Au cours de ce même scrutin, et selon les mêmes modalités de calcul, sont élus les 7 représentants de ce collège au scrutin de liste ;

? les représentants des comités d'entreprises autonomes ou comité social et économiques dotés des prérogatives des CEC (ceux des entreprises 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 FANS sont désignés par leur propre comité

d'entreprise ou comité social et économique. »

L'article 13 des statuts du FANS est modifié comme suit :

« Article 13

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

L'ordre du jour des réunions est établi par le secrétaire. Il comprend notamment 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 peut disposer de plus de 2 voix.

Les représentants des syndicats professionnels de salariés, membres de droit et membres invités, 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 toute ou toute personne, même étrangère à l'association, dont la présence paraît utile à ses travaux. »

L'article 17 des statuts du FANS est modifié comme suit :

« Article 17
Bureau exécutif

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

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

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

L'article 21 des statuts du FANS est modifié comme suit :

« Article 21
Information

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

L'association organise également des journées d'études dans le but de compléter l'information de ses adhérents. Son président invite 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 2 - Entrée en vigueur et durée du présent accord
En vigueur étendu en date du 3 août 2018

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il est en vigueur, 15 jours à compter de la date de sa notification à l'ensemble des parties signataires. Les parties conviennent de se réunir dans un délai de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin d'assurer son suivi.

Article 3 - Notification. – Publication
En vigueur étendu en date du 3 août 2018

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales,

notifie? aux oiaosntingras saneycidls représentatives et frea l'objet d'un dépôt auprès des siecrevs ctruneax du ministère charge? du triaval et auprès du secrétariat-greffe du ceionsl de prud'hommes de Piars dnas les connidtois prévues à l'article D. 2231-2 du cdoe du travail.

Article 4 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 3 août 2018

Le présent accord puet être dénoncé dnas les cntidoinos prévues aux aricelts L. 2261-10 et saituvns du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 3 août 2018

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 sbprtemee 2017 « rivleate à la nllouve onarogiaitsn du dlaouige siaocl et économique dnas l'entreprise et foairanvst l'exercice et la vostiriaalon des

Accord du 20 juillet 2018 portant révision de la convention collective nationale

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; FORCES MUIELCASS ; FSICPA,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFD ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; F3C CFDT,

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

Le camhp d'application de l'accord est culei de la cneonviotn cetoivllce nonialate des eprertnesis auetstiqirs et culturelles, cucolne le 1er février 1984, étendue le 4 janeivr 1994, et modifiée depuis.

Article 2 - Adaptation des seuils
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

Article 2.1
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

L'article II. 6.4 de la ciotovnnen cctlvoiele est modifié cmome siut :

Dans la première phrase, les mtos « 10 salariés ou mnois de 10 salariés » snot remplacés par « monis de 11 salariés » et les mtos « délégués du pennesrol » par « représentant du persionel ».

L'article II. 6.4 devinet :
« Dnas les etreerpsnis qui eeiolmnpt mnois de 11 salariés, les synitdacs représentatifs pevneut désigner un représentant du pornneesl tarituile puor la durée de son mnadat cmome délégué syndical.
Sur les leux de pocudortin non permanents, cqahue oiairgonatsn snyaicldle représentative puet désigner un salarié cmoe délégué syndical torpremaie puor la représenter auprès de l'employeur ou de son représentant pdannet la durée de la production, maotgne et démontage compris. »

L'article II. 10 de la ctvnoonein cillctovee est modifié cmome siut :
Dans l'ensemble de l'article, les mtos « délégué du pennreosl »

responsabilités sdaylencis » itusnrae la fosuin des itisntntois représentatives du ponensrel au sien des eisprteens et la msie en pacle d'une isntacne uuinqe désignée « Comité sociol et économique ».

Afin d'adapter les dipotsinosis de la cetvinnoon cvlocelite à ce nvoeuau carde législatif et réglementaire ansii qu'à la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ptnoart rénovation de la démocratie scilaoe et réforme du tmpes de travail, les piernateras sciuoax ont souhauté réviser les sttutas du FANS (fonds nnaoailt d'activités slcaeois des ereitprens aqttireiuss et culturelles).

Le présent accord rned ecevitffe la psrie en cpmtoe de représentants élus au CSE, dnas la cospootiimn de l'assemblée générale du FNAS.

Son champ d'application est culei de la coovneitn cltoclieve des eerintersps aiqurtietss et culturelles, clonuce le 1er février 1984, étendue le 4 jineavr 1994, et modifiée depuis.

Ses dionispostis snot adaptées aux caractéristiques des erietrpsens de minos de 50 salariés.

snot remplacés par « représentant élu du ponnersel ». Au deuxième tiret, les mtos « de puls de 25 » snot remplacés par « d'au mnois 25 ».

L'article II. 10 dinevet :

« Représentant de secotin syndicale

? dnas les eeetrpinrss qui elimnopet minos de 50 salariés, conformément à l'article L. 2142-1.4 du cdoe du travail, les sdncyiats non représentatifs dnas l'entreprise qui coisnnutet une stiecon sayidlnce prnuorot désigner, puor la durée de son mandat, un représentant élu du pesrreol cmome représentant de la setiocn syndicale.

Ce madant n'ouvre pas doit à un crédit d'heure spécifique ;
? dnas les erestpinres d'au mnois 25 salariés et de minos de 50 salariés, par eionsxten du cdoe du travail, les onragntaiisos slndaiceys non représentatives pnoorrut également désigner un représentant de la scioetn saldincye non représentant élu du personnel.

Ce derneir bénéficiera d'un crédit d'heures de 4 hueers de délégation par mois.
? Dnas les eptnrseires qui eipnmlcot 50 salariés et plus, les sdatynics non représentatifs dnas l'entreprise qui cnuointtset une scitoen scilnyade proronut désigner un représentant de la siceotn scanilyde dnas les coiotdinns prévues par le cdoe du travail. »

Article 2.2
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

L'article III. 1.1 de la cvinoeetnn cleilvctoe est modifié cmoe siut :

Les mtos « délégués du peesnorl » snot remplacés par « représentants élus du prsenonel » dnas l'ensemble de l'article III. 1.1 ;
Dans la deuxième phrsae du deuxième alinéa, la pahsre svtiuane est supprimée : « Les ttxees législatifs ou réglementaires qui pneaurit être promulgués postérieurement à la struganie de la cnoiovetnn s'appliqueront de plien dirot dnas les établissements visés et à la dtae prévue par les nueaouvxs teetxs »

Dans le troisième alinéa, les mtos « l'article L. 2313-1 du cdoe du tiarval » snot remplacés par « les aricelts L. 2312-1 à L. 2312-7 du cdoe du tvaairl » ;

Dans le sixième alinéa, à la sutie de « Le struicn désignera : » :
? les mtos « de 5 à 10 salariés » snot remplacés par « d'au mnios 5 à monis de 11 salariés » ;
? les mtos « de 11 à 25 salariés » snot remplacés par « d'au mions 11 à minos de 25 salariés » ;
? les mtos « de 25 à 50 salariés » snot remplacés par « d'au monis 25 à mions de 50 salariés » ;
? les mtos « de 51 à 99 salariés » snot remplacés par « d'au mnios 50 à 74 salariés, ».

Dans le septième alinéa, le mot « CPNCIV » est remplacé par « CNPPI ».

L'article III. 1.1 devient :

« Désignation

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

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

L'élection des représentants du personnel aura lieu selon les modalités définies au chapitre IV, du titre Ier, du livre III du code du travail. Elle se déroulera à une date fixée en accord avec les organisations syndicales représentées dans l'entreprise, au plus tôt le 1er janvier et le 31 mars et 15 jours 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 au moins :

par un tiers 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 correspondant 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 heures travaillées dans ces conditions de travail par la durée annuelle normale de travail. Afin de permettre à la CPNPI (cf. article I. 6) de vérifier la sincérité de ces résultats électoraux de la branche, l'employeur est tenu de lui communiquer les procès-verbaux des élections (ou à défaut les procès-verbaux de carence).

Article 2.3

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

L'article III. 1.3 de la convention collective est modifié comme suit :

Le quatrième paragraphe de l'article III. 1.3 est modifié comme suit :

Dans l'ensemble de l'article, les mots « délégué (s) du personnel » sont remplacés par « représentant (s) élu (s) du personnel ».

Dans le quatrième alinéa, les phrases : « Les délégués du personnel titulaires (?) consommées par le titulaire » sont remplacées par :

? « 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. » ;

? les mots « plus de 50 salariés » sont remplacés par « au moins 50 salariés » ;

? les mots « en outre » sont supprimés ;

? les mots « et d'une délégation unique » sont remplacés par « qu'il existe une délégation unique ».

Dans le quatrième alinéa, sont ajoutés les termes suivants :

« ? 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 de chaque titulaire est porté à 20 heures. »

L'article III. 1.3 devient :

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

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

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

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

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

(1) Le troisième alinéa de l'article III.1.3, dans sa rédaction issue de l'article 2.3 du présent accord, est exclu de l'extension prévue par l'article 1er de l'ordonnance n° 2017-1386 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la conciliation des responsabilités syndicales.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 2.4

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

L'article III. 1.4 de la convention collective est modifié comme suit :

Dans l'ensemble de l'article, les mots « délégués du personnel » ou « délégués » sont remplacés par « représentants élus du personnel »

Dans l'alinéa 5, les mots « En l'absence de comité d'entreprise, les délégués émettant ? » sont remplacés par « les représentants élus du personnel émettent un avis ».

Dans l'alinéa 6, les mots « En l'absence de comité d'entreprise, c'est au délégué du personnel que la décision sera prise ? » sont remplacés par « La décision sera prise par les représentants élus du personnel ? »

Dans l'alinéa 7, les mots « En l'absence de comité d'entreprise ? » sont supprimés.

Dans l'alinéa 9, les mots « En l'absence de comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT), ? » sont remplacés par « En l'absence de commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) ? »

Dans l'alinéa 10, les mots « En l'absence de comité d'entreprise ? » sont supprimés.

L'article III. 1.4 devient :

« Article III. 1.4
Attributions

Au-delà des attributions particulières dans les divers domaines prévus par la loi ou la présente convention, les attributions des représentants élus du personnel sont définies à la définition de la loi et des attributions générales de l'entreprise. Les formes de concertation, compétence de la variété des situations juridiques, sont à définir dans le cadre de chaque entreprise.

Attributions particulières des représentants élus du personnel

Conditions d'emploi et de travail :

Les décisions de la direction doivent être prises après consultation 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 toute décision relative à l'organisation du travail (sauf cas de force majeure ou de circonstances particulières).

Les représentants élus du personnel sont informés des décisions et des mesures prévues. 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 mise en œuvre 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 production :

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 sommes réservées, ainsi que, le cas échéant, les noms des affectataires, des bénéficiaires de ces sommes 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 relatives de la formation professionnelle et particulièrement de la formation permanente et continue.

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

Hygiène et sécurité

En l'absence de mesures de santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT), les représentants élus du personnel ont pour mission de veiller à l'application des dispositions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs. Ils sont habilités à émettre des observations et des propositions 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 donnée.

Attributions économiques des représentants élus du personnel

Les représentants élus du personnel sont 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 assurent communication, en même temps que les autorités de tutelle ou les instances de gestion de l'entreprise, des données établies à l'intention de celles-ci ; par exemple : organigramme, budget, compte d'exploitation, compte de profits et pertes, bilan, rapport des comptes rendus 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 outre des cas où la loi prévoit la représentation du personnel au sein de l'administration, cette représentation au sein des établissements publics a pour objet d'une négociation dans le cadre de l'entreprise.

Rapport annuel

Les obligations des employeurs et les obligations des salariés

représentatives au sein de l'entreprise établiront d'un commun accord le contenu d'un rapport qui sera soumis chaque année par la direction aux représentants élus du personnel et qui sera communiqué :

? 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, commandes et perspectives de l'évolution par rapport à l'exercice précédent.

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

Formes et délais

La direction devra fournir aux représentants élus du personnel l'ensemble des renseignements nécessaires pour lire et interpréter correctement les documents communiqués.

Les représentants élus du personnel prononcés par ces responsables, de leur propre initiative, toute question relative dans le cadre de leurs attributions professionnelles. Ils pourront saisir la direction qu'ils jugent utile à l'interprétation des documents qui leur sont communiqués.

Sauf exceptions exceptionnelles, les communications aux représentants élus du personnel sont faites par écrit. Les représentants élus du personnel sont 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 affectant les conditions d'emploi et de travail ou le compte rendu mensuel d'activité ;
? 2 semaines franches, lorsque cet avis concerne les créations et suppressions de postes, le rapport annuel, les décisions relatives à l'organisation économique, les décisions relatives à l'organisation de l'entreprise. »

Article 2.5

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

L'article III. 2 de la convention collective est modifié comme suit :

Article III. 2

Le texte de l'article III. 2 « le comité d'entreprise » est remplacé par « comité social et économique ».

Le premier alinéa de l'article III. 2 est supprimé :

L'article III. 2.1 est modifié comme suit : les mots « comité d'entreprise » ou « comité d'entreprise dans les entreprises d'au moins 50 salariés » sont remplacés par « comité social et économique dans les entreprises d'au moins 50 salariés ».

Le premier alinéa de l'article III. 2.1 est supprimé.

Dans le deuxième alinéa, les phrases « Les activités sociales et culturelles du comité d'entreprise ? » sont remplacées par « dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les activités sociales et culturelles du comité social et économique ? ».

Après le premier alinéa, il est ajouté « Cette commission hiérarchique en application de l'article L. 2253-1 du code du travail ».

Dans le même paragraphe, l'article « L. 434-81 » est remplacé par « L. 2315-61 ».

Dans le troisième alinéa, les mots « comité d'entreprise » sont remplacés par « comité social et économique ».

L'article III. 2.1 devient :

Comité sicoal et économique dnas les eepiestrns d'au mnios 50 salariés

Dans les eniresrepts d'au mions 50 salariés, les activités siolcaes et curlluteels du comité soacil et économique snot financées par une cuiinoobrtnn de l'employeur d'au moins 1,25 % du mnotnat des saelairs butrs anlunes versés aux salariés de l'entreprise. *Cette cirtbnoitoun cuttsinoe une gtrnaie des salaiers minmia hiérarchiques en aiiitpplaon de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.* (1) Conformément aux dnopiotisiss de l'article L. 2315-61 du cdoe du travail, une sinvobueth alulenne égale à 0,2 % du manotnt des salreals bruts aeunnlis versés srea allouée au fnnmicteneont du comité sioacl et économique.

Un comité saocil et économique peut, s'il le souhaite, adhérer vnliteoreanmot au FNAS. »

(1) A l'article III.2.1 de la cnoieotvnn citcleovle dnas sa rédaction isuse de l'article 2.5 du présent accord, les moninets « Cette cuinrttoibon ctotisnue une garinate des salriaes minmia hiérarchiques en apciliapotn de l'article L.2253-1 du cdoe du travail. » snot eexlucs de l'extension cmome étant caternoirs aux dnsoitpsios de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 2.6

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

L'article III. 2.2 de la ctnioovenn cteilvlcoe est modifié cmome siut :

Le titre de l'article III. 2.2 « comité d'entreprise covnienetnonl dnas les eirrepetsns de monis de 50 salariés » est remplacé par « comité saocil et économique citoovennnel dnas les etpirserens de 11 à monis de 50 salariés ».

La prshae suavnite est ajoutée avnat « Suaf s'il a été constaté ? » : « Dnas les enretserips d'au minos 11 salariés et de monis de 50 salariés, le comité saocil et économique conotenvnenil est doté des prérogatives et ainubttotris prévues par l'article III. 1.4 et définies ci-dessous. »

Les mtos « délégués du pneresol » snot remplacés par « représentants élus du porneesl »,

Les mtos « de 10 salariés au monis et de 50 au puls » snot remplacés par « d'au mnois 11 et minos de 50 salariés »

Les mtos « comité d'entreprise cnenitvoenonl » snot remplacés par « comité scaoil et économique coneoientnnvl »

Dans le paghrparae 2 les mtos : « l'article L. 434-6 du cdoe du tirvaal alinéa 1er » snot remplacés par « les aceiltrs L. 2315-78 à L. 2315-96 ». Les mtos : « l'article L. 434-8 du cdoe du taraivl alinéa 1er » snot remplacés par « l'article L. 2315-61 ».

L'article III. 2.2 dveniet :

« Dnas les etseepnirrs d'au mnois 11 salariés et de moins de 50 salariés, le comité sicoal et économique cnnnvieneootl est doté des prérogatives et attotiinbrus prévues par l'article III. 1.4 et définies ci-dessous.

Sauf s'il a été constaté cerncae aux duex trous des élections des représentants élus du personnel, un comité scioal et économique cnoninvotenel est constitué au sien des eteprrsenis d'au moins 11 salariés et de moins de 50 salariés dnot les myneos et les aibutrtntois snot précisés au sien d'un accrd d'entreprise.

Ce comité saocil et économique ceninnotoevnl ne dsisope pas de la situeonbn de fenncnionotemt de 0,2 % itniscre à l'article L. 2315-61 du cdoe du travail.

Dans le cdrae de ses attributions, le comité saicil et économique ctiennneovnl puet se farie astesisr d'un expert-comptable puor amocclipr les msinsios prévues aux atrilces L. 2315-78 à L. 2315-96 du cdoe du travail.

Cet exrpet est à la crhage de l'employeur dnas les sules cas siatnvus :
? aorccd de l'employeur ;

? msie en ?uvre d'une procédure de leeimneccint économique.

L'accès aux ducnemtos de l'entreprise par l'expert désigné par le comité saicil et économique cnnvonieeontl ne puet s'effectuer que dnas le srcitt carde de sa miisson spécifique. Cette missoin frea l'objet d'un acocrd spécifique ertne le durcietar d'établissement ou son représentant et le comité saicil et économique cnenitvnoovl ».

Article 2.7

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

L'article III. 3.1. a de la convetnion ctviecolle est modifié cmome siut :

Dans le titre, les mtos « d'au mnios 10 salariés et de mnios de 50 salariés » snot remplacés par « d'au mnios 11 salariés et de mions de 50 salariés »

Dans tuot l'article, les mtos « comité d'entreprise cniinvetnnoel » snot remplacés par « comité sciaol et économique cevtnoneoinnl ».

L'article III. 3.1. a dveniet :

« III. 3.1. a. Epntseirres d'au minos 11 salariés et de monis de 50 salariés

Dans les eetrpseris au sien dleeeqsuls a été créé comité soiacl et économique coenninoenvtl (tel que défini à l'article III. 2.1), l'entreprise verse au mnois les ctotoninbirus sitneaus :
?/? »

À la fin de l'article, il est ajouté la prhase savitune : « *Cette cbiituotnorn cinttosue une grniatae des seiarlas minmia hiérarchiques en alpiciopaitn de l'article L. 2253-1 du cdoe du tvaairl (1)* ».

(1) A l'article III.3.1.a de la ceonontivn cilcovetle dnas sa rédaction issue de l'article 2.7 du présent accord, les monetins « Ctete ctiubioonrtn ctotunie une gtrianaie des saiealrs miimna hiérarchiques en acipaoptlin de l'article L.2253-1 du cdoe du travail. » snot excuels de l'extension cmome étant carnierots aux dptnoisios de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 2.8

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

L'article III. 3.1. b de la cvoiotnne ctvllloeie est modifié cmoe siut :

Les mtos « comité d'entreprise cintennvoenl » snot remplacés par « comité sicoal et économique cnnennooienvl ».

Les mtos « de monis de 10 salariés » snot remplacés par « de monis de 11 salariés »

À la fin de l'article, il est ajouté la psahre sinvtuae : « *Cttee ctnoibuortin cnoiutste une gtrnaaie des sralieas mimnia hiérarchiques en aptiolcaipn de l'article L. 2253-1 du cdoe du trival ».*

À l'alinéa 1er, la prshae « Dnas ces entreprises, il n'est pas constitué de comité d'entreprise conventionnel. » est remplacé par : « Dnas ces entreprises, lorsqu'il n'y a pas de représentants élus du personnel, il n'est pas constitué de comité saocil et économique. Lorsqu'un comité saocil et économique est créé, ses atoiritbtuns srenot cleees définies à l'article III. 1.4. »

L'article III. 3.1. b deinvet :

« III. 3.1. b. Epeerinrstis de mnois de 11 salariés

Dans les enrsprtrees de moins de 11 salariés, l'entreprise verse au FANS une cboioirtnutn égale à 1,25 % de la totalité des sralieas bruts.

Dans ces entreprises, lorsqu'il n'y a pas de représentants élus du personnel, il n'est pas constitué de comité saicil et économique

conventionnel. Lorsqu'un comité social et économique est créé, ses attributions sont celles définies à l'article III. 1.4.

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

Cette convention institue une garantie des salaires minima hiérarchiques en application de l'article L. 2253-1 du code du travail(1) ».

(1) A l'article III.3.1.b de la convention collective dans sa rédaction issue de l'article 2.8 du présent accord, les mentions « C'est-à-dire en application de l'article L.2253-1 du code du travail. » sont exclues de l'extension comme étant catégorielles aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 3 - Révision des titres II et III de la convention collective
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

Les titres II et III de la convention collective dans sa rédaction antérieure à la date de l'entrée en vigueur du présent accord sont abrogés à compter de l'entrée en vigueur de la durée des mandats en cours des élections représentatives du personnel (DP, CE, CEC, DUP, etc.).

Ils ont effet à compter de la date du 1er tour des élections des membres du comité social et économique.

Les parties s'engagent à ouvrir des négociations en vue de la conclusion d'un avenant transposant les dispositions législatives en matière de représentation du personnel aux titres II et III de la convention collective des entreprises et culturelles.

Article 4 - Modèles d'accords
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

Les parties s'entendent pour mettre en place un modèle de « protocole d'accord préélectoral » ainsi qu'un modèle d'accord régissant la contestation et les attributions du CSE et du CSEC.

Article 5 - Entrée en vigueur et durée du présent accord
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il entre en vigueur 15 jours à compter de la date de sa notification à l'ensemble des parties signataires.

Les parties conviennent de se réunir dans un délai de 2 ans à compter de l'entrée en vigueur du présent accord afin d'en

Accord du 3 octobre 2018 relatif au règlement intérieur de la CPPNI créée par l'accord de révision du 4 avril 2018

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces munitaires ; FSICPA,
Syndicats signataires	SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT,

Article 1er - Présidence et vice-présidence de la CPPNI
En vigueur non étendu en date du 26 nov. 2018

aussi le suivi.

Article 6 - Notification. – Publication
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services régionaux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Article 7 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 26 sept. 2018

L'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 « relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités individuelles » instaure la fusion des instances représentatives du personnel que soit la filiale de l'entreprise et la filiale en place d'une entreprise désignée « comité social et économique ».

Cette nouvelle instance possède des attributions qui solent les effets de l'entreprise dont les seuils sont définis par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 et le décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique.

Le comité social et économique peut être mis en place dans les entreprises depuis le 1er janvier 2018 et devra être instauré au plus tard le 31 décembre 2019. Durant cette période transitoire, lorsqu'elles existent, les instances représentatives du personnel présentes dans les entreprises de la branche présenteront soit une forme de comité social et économique soit des formes d'instances existantes avant la réforme (délégués du personnel, délégation unique du personnel, comité d'entreprise conventionnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

La convention collective, qui aménage des dispositions spécifiques en matière d'institutions représentatives du personnel dans la branche, nécessite donc d'être adaptée au regard de ce nouveau cadre législatif et réglementaire.

Le présent accord prévoit des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément à l'article I.6 D, sauf lorsque la CPPNI est réunie en CMP, la présidence de la CPPNI est assurée alternativement au sein de chaque collège par un délégué salarié et par un délégué employeur, tour à tour par chacune des organisations représentatives dans le champ de la convention collective (classées par ordre alphabétique), pour une durée de 1 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 « consultative 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 l'organisation représentative membre de la CPPNI du même collège dans l'ordre alphabétique.

Article 2 - Réunions et convocations en formation plénière

La CNPPI se réunit, sur convocation rédigée et adressée 15 jours avant la tenue de celle-ci, soit par la secrétaire générale du tribunal (si elle se réunit en CMP), soit par la présidente, à chaque ornaiitgsaon 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 CNPPI communique au secrétariat de la CPPNI, deux adresses créées pour l'envoi des convocations.

Chaque convocation précise 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 CNPPI communiquent par écrit (courrier simple ou courriel) au président de l'instance composée 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 doivent être fournis aux membres de la commission par écrit 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 3 - Modalités de saisine de la CPPNI en formation « conciliation et interprétation »

En vigueur non étendu en date du 26 nov. 2018

La saisine de la commission s'effectue par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre recommandée par voie électronique, et adressée au secrétariat de l'instance commission.

La présidence de la commission assure 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 restitués par les membres de la commission à son siège ou sur un espace de stockage sécurisé dont l'accès est limité aux membres de la CPPNI.

La CNPPI se réunit dans les jours qui suivent la réception de la demande dont elle est saisie soit à l'initiative d'une organisation de salariés ou d'employeurs.

La convocation est rédigée et adressée par la présidence par courriel à chaque organisation membre de la CNPPI au minimum 15 jours avant la réunion. Cette convocation précise 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 CNPPI 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 pas être entière ou que le dossier le concerne. Cette situation se présente notamment lorsque le vote porte sur une question 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 litige 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 tous les éléments utiles à la bonne compréhension de la problématique, le cas échéant.

La commission entend en premier lieu les représentants 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 interventions de séances permettent des contacts afin d'aider cette recherche à pouvoir être pratiquées.

Enfin, la commission reçoit également les parties et peut leur proposer un écrit en matière de 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 rendre sa mission d'interprétation, après avoir entendu le cas échéant, si elle le souhaite, 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 décisions prévues à l'article I. 6 B de la CCNÉAC, créé par l'accord instituant la CPPNI.

Lorsque la CNPPI 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 les jours 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 4 - Procès-verbaux de la CPPNI en plénière et en conciliation et interprétation

En vigueur non étendu en date du 26 nov. 2018

Les procès-verbaux établis à l'occasion des réunions de la CNPPI doivent comporter les éléments suivants :

- ? 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 constatés 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 5 - Invitation à des réunions ou des groupes de travail

En vigueur non étendu en date du 26 nov. 2018

La CNPPI détermine en réunion plénière les personnalités qualifiées et représentatives syndicales ou professionnelles non représentatives, invitées à des réunions ou des groupes de travail déterminés.

Cette invitation est portée au procès-verbal.

Article 6 - Date d'application

En vigueur non étendu en date du 26 nov. 2018

Le règlement intérieur de la CNPPI entre en vigueur dans un délai de 15 jours à compter de la date de sa notification aux parties signataires.

Article 7 - Durée

En vigueur non étendu en date du 26 nov. 2018

Le présent accord est conclu à durée indéterminée. Les otaingras seattrngiais ceveonnint de se réunir tous les 3 ans afin d'assurer son suivi.

Le présent accord sera déposé par la ptirae la puls dgitielne en duex eprmelaxies auprès des sercevis cutranex du ministère du tiavarl dnas les cionitodns prévues aux atilcers L. 2261-1 et D. 2231-2 et sutvnais du cdoe du travail.

Un ereapxmlie du présent ttxe sera établi et notifié à cahuqe partie.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 26 nov. 2018

Accord du 13 décembre 2018 relatif au verrouillage des thèmes de la convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces mueaislcs ; FSICPA,
Syndicats signataires	SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; F3C CFTD,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2018

Aucun accord d'entreprise ne peut crmeptoor des soutuipnailts différentes de ceells qui lui snot appiealclbs en vteru de la cioennvton cvoletlice des etienrrpses aeiqirtusts et ceulertulls suaf lqousre cet aorccd prévoit des gaantiers au minos équivalentes sur les thèmes listés ci-après :

- 1° La prévention des effets de l'exposition aux ftcauers de rsieuqs peloinernfsoss énumérés à l'article L. 4161-1 ;
- 2° L'insertion pseoeoslnifnlre et le maietnin dnas l'emploi des treiaarullvs handicapés ;
- 3° L'effectif à piartr deuqul les délégués sidynacux pneveut être désignés, luer nbomre et la viirolaatón de luer poarucrs syicndal ;
- 4° Les premis puor tauvarx duregneax ou insalubres.

L'équivalence des giratenas mentionnée au peemirr alinéa du présent alitcre s'apprécie par eelmbse de gaairtens se rtoaappnrnt à la même matière.

(1) Alritce étendu suos réserve du rcpsset des diossiopints de l'article L. 2253-2 du cdoe du travail. (Arrêté du 30 obrtcoe 2019 - art. 1)

Article 2 - Date d'application

Accord du 11 avril 2019 relatif à la révision de l'article VI-6.1 de la

L'article 2 de l'accord iitstuannt la CPPNI et créant un alritce I.6 D au sien de la CCNEAC, reniove aux petiras stiiagnares le sion de déterminer les modalités de feocntonneinmt de cttee commission.

En apailictopn de cet article, la présente aexnne à l'accord paontrt révision des aietrcls I.5.3, I.6 et siavunts de la CAECNC définit le règlement intérieur de la cososimmin paiarrite pnemrntae de négociation et d'interprétation.

La cmiooissmn pirriaate pnemtnaree de négociation et d'interprétation puet se réunir :
? en faomriton plénière ;
? en grpoues de taravil ;
? en fmioarton « interprétation et ciuilconotan ».

Il est edntenu par « otainraigns représentative » totue oaanotiigrsn ruchoene cmmeo telle au ragerd des critères de représentativité définis par l'article L. 2151-1 du cdoe du travail.

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2018

Le présent aorccd etnre en vieguur dnas un délai de 15 jours à cetmpor de la dtae de sa nofatctoiin aux preatis signataires.

Article 3 - Durée

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2018

Le présent arccod est clconu à durée indéterminée.

Les osarngoitanis sareigtias cnvnnineoet de se réunir tous les ans afin d'assurer son suivi.
Le présent aorccd sera déposé par la ptirae la puls dnlitgee en duex exaeripemls auprès des seivcres ceurantx du ministère du trvaail conformément aux aecritlcs L. 2261-1 et D. 2231-2 et sainvuts du cdoe du travail.

Il est cnevonu que les sgteanairis dnnedmeat l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Un epraexlime du présent ttxete sera établi et notifié à cquahc partie. (1)

(1) Alinéa étendu suos réserve du recepst des dpsnoioistis de l'article L. 2232-5 du cdoe du travail. (Arrêté du 30 oocrbte 2019 - art. 1)

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 déc. 2018

En atocipalpin des acelrits 1er et 16 de l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 stbrepmee 2017 relitvae au rcmeofnernet de la négociation collective, un aorccd de bcnarhe puet prévoir une csaulc d'impérativité sur quarte thèmes prédéfinis axeluqus un aorccd d'entreprise ne siuaart déroger, suaf à prévoir des garnaetis au monis équivalentes ou puls favorables.

Soucieux de teirr les conséquences de ctete évolution législative et réglementaire, les pitreanares saouicx de la bnhrcae décident de définir les saoiptnlits qui suivent.

convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; FORCES MESIALCUS ; FSICPA,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; F3C CFTD,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 21 juin 2019

L'article VI-6.1 de la cotnnoien ccelvltoie est remplacé par les dsspioiots suinevats :

« Atirlce VI-6.1
Durée

La durée qeoiduinnte du tairval etfceiff de chquae salarié ne puet excéder 10 heures.

La durée journalière de tivaral efifctef puet être portée à 12 heures, dnas le rpeset des disitipsnoos de l'article VI-4 de la présente convention, dnas les cas snivutas :

? puor les salariés qui snot en tournée ou en activité de festival,
? puor les salariés qui pntpecariit à la potidrucon (création ou reprise) d'un stealpce : dnas ce cas, cette dérogation ne purora être ecvfiftee que puor les 15 juors qui précèdent la première représentation ;
? puor les salariés qui picpatinret au mngaote et démontage du spectacle.

Durée mimliane qnndteiioue de travail

Tout salarié, qeul que siot le mdoe d'organisation de son tpmes de travail, ne puet pas être convoqué puor monis de 3 h 30 consécutives de tivaral dnas la journée.

Lorsqu'une période de tavarail débute sur une journée puor se progneolr après minuit, clea n'ouvre pas diort à une nelulove durée mlianmie de taarivl au bénéfice du salarié.

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

? aux elpioms qui relèvent des terits XIII, XIV, XV, XVI et XVI ;
? aux eiolpms sunativs occupés en CDII, et listés à l'article V-13, qui ne peuevnt être convoqués puor minos de 2 heerus dnas la journée :

Filière technique

? opérateur (trice) porcsinetiotjne ;
? employé(e) de nttyeogae ;
? gardien(ne).

Accord du 31 octobre 2019 relatif à la révision du titre III de la convention collective

Filière administration

? ciseaisr (ère).

Filière cmticmioouan ? rialotnes publiques

? attaché(e) à l'accueil ;
? attaché(e) à l'information ;
? hôte (esse) de sllae ;
? hôte (esse) d'accueil ;
? contrôleur (euse) ;
? employé(e) de bar. »

Article 2 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 21 juin 2019

Le présent aoccrd etnre en viugeur dnas un délai de 15 jorus à cmopter de la dtae de sa niftioatoicn aux ptreias signataires.

Article 3 - Durée

En vigueur étendu en date du 21 juin 2019

Le présent arcocd est clocnu à durée indéterminée.

Les onagiasnitors stgiraneais cnnvnnoeiet de se réunir tuos les 2 ans aifn d'assurer son suivi.

Le présent aoccrd srea déposé par la ptaire la puls dlitniege en duex ealxmepers auprès des svrieecs cnarteux du ministère du traival conformément aux atreilcs L. 2261-1 et D. 2231-2 et stavnuis du cdoe du travail.

Il est convneue que les siraanitegs daeedmnt l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-15 du cdoe du travail.

Un epalixerme du présent tetxe srea établi et notifié à chquae partie.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 juin 2019

Aux temres des disoitonsips de l'article VI-6 de la cneiovnton coietlcvlde des ersinpeters aitiqrutses et culturelles, « un salarié sumios à l'aménagement du tpmes de tivraal ne puet être convoqué puor mions de 3 h 30 consécutives de tiaarvl dnas la journée ».

Prenant atce des difficultés d'interprétation soulevées par ce texte, les pairateerns sauciox de la brachne ednnetnet préciser son contenu, et élargir son chmap d'application au-delà de l'aménagement du tpmes de travail.

Le présent accrod s'applique, snas dncisition soeln luer taille, à l'ensemble des eertnseirps rvealnet du cmhap d'application de la ceoontnivn ctilecivoe des ererndsetips aritiqtuess et culturelles.

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; FORCES MLAICUSES ; FSICPA,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; F3C CFTD,

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le cmhap d'application de l'accord est ceuli de la ceovtnoin colviecte ntolainae des etrpsrinees aseuittirqs et culturelles, clncoue le 1er février 1984, étendue le 4 jevianr 1994, et modifiée depuis.

Article 2 - Modification des statuts du FNAS prévus à l'article III.3.3

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 7 des sutatts du FANS est remplacé par les dsoipnstois snevitaus :

« Altcrie 7

L'assemblée générale se csompoe de :
? vgnit représentants du prnoensel élus des eerreinspts de minos de 11 salariés aisini qu'il est dit à l'article 8. En cas de ceracne aux élections des représentants du personnel, des salariés non élus peneuvt être présentés ;
? qauntare représentants des salariés ittnnmtetiers du sptlecace tles que définis par l'article III. 1.2 de la présente cniotnveon élus asnii qu'il est dit à l'article 8 ;
? un représentant de cqhaue comité d'entreprise cnneoenvtnol ou comité sicoal et économique des sucutertrs enpylaomt de 11 à minos de 50 salariés définis par l'article III. 2.2 de la présente cntnieovon ;
? un représentant de chuqae comité d'entreprise ou comité sciaol et économique des structures, ernrnat dnas le cmhap d'application de la présente coovntein collective, epomnalyt au mnios 50 salariés luogsre celui-ci a décidé de csioetr au FANS dnas les codonntiis prévues à l'article III. 2.1.

Participent également aux tvauarx de l'assemblée générale aevc viox coitltasvnué :

? duex représentants, un taliuatre et un suppléant, de chuqae sayidcnt pofiesesonrl de salariés désignés à l'article 6. Ce snot les ? mermes de diort ? de l'association :

? duex représentants, un tirtuiale et un suppléant, de caqhue scnadiyt pnsnfroiseel de salariés non représentatif dnas le champ de la présente coovenntin cltolcivee ayant présenté au mnios une litse aux dernières élections du FNAS. Ce snot des ? mrebeims invités ? de l'association ;

? qarute représentants, duex tiatreuils et duex suppléants dûment mandatés par les sitdcans pnsfleioenosrs d'employeurs représentatifs dnas le champ de la présente cnnitvooen collective. Ils fnot praites des ? mrmeebs invités ? de l'association.

? la csmmission de suivi, qui maadtne son président aux fnis de cniocmiomaun de son rapport, asnii que puor débattre aevc l'assemblée générale des qtneisous qu'elle aurait fiat proetr à l'ordre du jour.

Les modalités de désignation des mrmeebs de diort et mbemres invités snot précisées dnas le règlement intérieur du FNAS. »

Article 3 - Modification de l'article 13 des statuts du FNAS

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article 13 des sutttas du FANS est remplacé par les donitsoipiss seuantvis :

« Acrtile 13

Le ceionsl de goitsen se réunit (selon un caeldenirr à établir) au mions une fios par trimestre, et caqhue fios qu'il est convoqué par son président, ou sur dadmnee écrite du tires de ses membres, au moins.

L'ordre du juor des réunions est établi par le secrétaire. Il cptmroe oanbioelmrgeit les qtsunoeis particulières dnot la dioucssin est souhaitée par six meembrs du coneisl de gestion, au moins. Les délibérations snot peirss à la majorité des mbemres présents ou représentés : majorité alusobe au perimer tour, majorité spilme au 2e tour.

Un quurom de neuf mmreebs présents ou représentés est nécessaire à la validité des délibérations.

Tout mmerbe empêché puet se fiare représenter par un aurtre mebrme du csoeinl de gestion.

Chaque mrebeime présent ne porrua dioespsr de puls de 2 pouvoirs.

Les représentants des scdanyits prlsenfeonsois de salariés, mrebeims de dirtos et mbrmees invités, désignés à l'article 7, pircpnteat au ceosinl de gsiteon aevc viox consultative.

Les représentants des siycatnds pnnelfsoerioss d'employeurs désignés à l'article 7, pcaneipritt au cseionl de giosetn aevc viox consultative.

Le coisenl de goteisn puet itievrn à tuot ou piatre de ses réunions tllee ou tlele personne, même étrangère à l'association, dnot la présence paraît uilte à ses travaux. »

Article 4 - Modification de l'article III.2.1 de la convention collective

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article III. 2.1 de la ctonieonvn cvtclleioe est remplacé par les dstisiopions snaievuts :

« Acrtlie III. 2.1

Comité sacoil et économique dnas les esipnrretes d'au mions 50 salariés

Dans les eirreestpsn d'au mnois 50 salariés, les activités sacloeis et clruelults du comité scioal et économique snot financées par une cubtnriotoin de l'employeur d'au moins 1,25 % du mtnaont des slaaeris butrs alunens versés aux salariés de l'entreprise. Ctete corottinubin cstiuotne une gaaitnre des slraaies miimna hiérarchiques en aatlcpioin de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail. Conformément aux dnpoisiosits de l'article L. 2315-61 du cdoe du travail, une sebivonutn auneInle égale à 0,2 % du motanrt des sreaials brts aedulns versés srea allouée au fmionntnoeent du comité socail et économique.

Un comité sacoil et économique peut, s'il le souhaite, adhérer venomleirtanot au FNAS, dnas ce cas, la prat versée au FANS srea iudtqnee à celle définie l'article III. 3.1 a siot 0,825 % des saeialrs bturs versés aux salariés aurtres que les iettntnretms du selpatcce et 1,325 % des siealars bruts versés aux salariés inittmtntrees du spectacle.

L'ensemble de ces cirtnoutboins cnitsoute une gntiarae des sielaars minima hiérarchiques en aaitlpcpoin de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.(1) »

(1) Pshrae eulxce de l'extension cmme étant ctiroarne aux dpoioiontss de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 5 - Modification de l'article III.3.1 a de la convention collective

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article III. 3.1 a est remplacé par les dnisiopotiss svuentias :

« Atcirle III. 3.1 a

Entreprises d'au mnois 11 salariés et de monis de 50 salariés

Dans les eipenrsetrs au sien duqlsleees a été créé comité saocil et économique cenvennoitol (tel que défini à l'article III. 2.1), l'entreprise vrese au moins les ciunoobnritts snevitaus :

? 0,825 % des saaeilrs btrus versés aux salariés aeutrs que les intmerntettis du seplccate au FANS ;

? 0,625 % des seaarlis butrs versés aux salariés aterus que les inietrttmetns du slecapte au comité scaoil et économique cenoenvonntil ;

? 0,125 % des sarileas bturs versés aux salariés iretntintmts du seplclae au comité saicol et économique cnnvnoennoil ;

? 1,325 % des sleraais bruts versés aux salariés ittmirtntenes du sspecatle au FNAS.

L'ensemble de ces cuntritnboios ctontsuie une gitanare des saialers miimna hiérarchiques en atocliappn de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.(1) »

(1) Phasre elucxe de l'extension cmome étant ctroiane aux dopitnoiiss de l'article L. 2253-1 du cdoe du travail. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 6 - Modification de l'article III.3.1 b de la convention collective

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'article III. 3.1 b est remplacé par les dispositions suivantes :

« Article III. 3.1 b
Entreprises de moins de 11 salariés

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, l'entreprise verse au FANS une cotisation 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 sont celles définies à l'article III. 1.4.

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

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

(1) La dernière phrase de l'article III.3.1b de la convention collective dans sa rédaction issue de l'article 6 du présent accord est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 7 - Entrée en vigueur et durée du présent accord

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et prendra effet à compter du 1er janvier 2020.

Les organisations représentatives envoient de se voir tous les ans, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord et en liaison avec la commission de suivi, à l'occasion de réunions de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation afin de dresser un bilan chiffré de son action et d'en assurer le suivi.

Article 8 - Notification. – Publication

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Avenant du 28 février 2020 à l'accord du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima pour l'année 2019

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SMA ; PROFEDIM ; Forces mlesuiacs ; FSICPA,
Syndicats signataires	SYNPTAC CGT ; F3C CFDT,

En vigueur étendu en date du 9 août 2020

Les parties conviennent que l'accord sur les salaires signé le 31 janvier 2019 est applicable à compter du 1er février 2019.

Il est convenu que les syndicats signataires déclinent 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

Accord du 22 septembre 2021 relatif à la modification de la durée du mandat des élus du FNAS art. III.3.3 de la

Le présent accord sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services créés au 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.

Il est convenu que les entreprises déclinent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-15 du code du travail.

Article 9 - Dénonciation

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

Le présent accord peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 janv. 2020

L'avenant du 20 juillet 2018 à la convention collective a intégré les modifications liées à l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 « relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la viabilité des responsabilités syndicales » qui a instauré la fonction des organisations représentatives du personnel que soit la taille de l'entreprise et la mise en place d'une instance unique désignée « comité social et économique ».

L'avenant du 20 juillet a aménagé des dispositions spécifiques en matière d'institutions représentative du personnel dans la branche au regard de ce nouveau cadre législatif et réglementaire. Le présent accord révisé le 2019 afin, d'une part, d'améliorer le fonctionnement du FANS (amélioration des délais et possibilité de la réalisation des tenues numériques) et d'autre part, d'augmenter le taux de la contribution versée au FANS afin de lui permettre de mieux les missions qui lui sont fixées à l'article 5 de ses statuts.

Le présent accord prévoit des dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés.

travail. L'avenant sera porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 août 2020

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 parties conviennent de signer un avenant à l'accord sur les salaires spécifiques aux entreprises de moins de 50 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 signés le 31 janvier 2019 sont adaptées aux caractéristiques des entreprises de moins de 50 salariés, il ne prévoit donc pas de dispositions spécifiques à des entreprises de cette taille.

Le présent accord s'applique au personnel des emplois agricoles et autres qu'artistiques des entreprises et dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises agricoles et culturelles.

convention collective

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces mesilucas ; FSICPA,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; F3C CFDT,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

l'article III. 3.3 « Stttaus du fdons ntaoinal d'activités sielaocs des eprrrsteins aquitrteiss et ceeuurlltts » de la ciovenotnn cvellciote est modifié comme siut :

« Arlitce 8

[?]

? les 40 représentants des salariés iteteittrnmns du scplactee snot élus par l'ensemble des salariés imteittrnmns ayant eu luers dirots ortvues au cours des 3 dernières années, solen les modalités fixées par le règlement intérieur.

[?]

Article 12
Conseil de gestion

[?]

La durée du mdaant des meberms élus du coiesnl de goestin est fixée à 3 ans.

[?] »

Article 2 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

La bnchrae étant composée de 97 % de très piettes entreprises, les dtinipoisoss de cet accrod snot adaptées à la tlaile de ces eerteisrps et de celes de minos de 50 salariés. Ctete stotiauin flecultae jfutisie que le présent accord ne comprtoe pas de donioiisspts spécifiques aplebapclis aux epsreiretns de monis de 50 salariés.

Avenant du 22 septembre 2021 relatif aux congés exceptionnels

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces mecluaiss ; FSICPA,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; F3C CFDT,

Article 1er - Modification de l'article IX.3.1 de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles
En vigueur étendu en date du 15 oct. 2021

Le présent aevnant anulne et rmclpeae l'article IX. 3.1 de la coitvneon cvolitcele des eerspinerts aeriustqits et culturelles, désormais rédigé cmome siut :

«Article IX. 3.1

Article 3 - Entrée en vigueur et durée du présent accord
En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

Le présent accord est conclu puor une durée indéterminée.

Il etrne en vuiegur qniuze jrous à cepmotr de la dtae de sa noictaifiton à l'ensemble des pairets signataires.

Article 4 - Notification. Publication
En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

Le présent accrod sera, conformément aux dnptsioioiss légales, notifie? aux oasriainnogts slinaecyds représentatives et frea l'objet d'un dépôt auprès des seericvs cuertnax du ministère charge? du traavil et auprès du secrétariat-greffe du cinosel de prud'hommes de Prias dnas les cntdoiions définies par les donsioptis légales et règlementaires en vigueur.

Article 5 - Dénonciation
En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

Le présent accrod puet être dénoncé dnas les cdotinions prévues aux alriects L. 2261-10 et svuiatns du cdoe du travail.

Article 6 - Extension
En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

Le présent accrod srea déposé par la patrie la puls dgilntiee en duex eperelxmais auprès des servceis caunrtex du ministère du travail, dnas les cootindins prévues aux alcteris L. 2231-6 et D. 2231-2 et svaituns du cdoe du travail.

Il est cvonneu que les sgainitaires dmdnaeent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

En outre, un eierlpmxae srea établi puor caquhe partie.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 30 déc. 2021

Le présent accrod aopprte une mfiicdootian sur la durée du mdnaat des élus du fodns nanoaitl d'activités sceilaos des eipirsernets asriuqjietts et cleulerltus (FNAS).

Congés eoiplentecxns de cotrue durée(1)

Les congés elntnceipoexs de curtoe durée snot les suavnits :

Événement familial	Durée du congé
Mariage ou cloounscin d'un Pcas du salarié	5 jrous ouvrés rémunérés à perndre au meonmt de l'événement ; ce congé ne pruroa être décalé, suaf aorccd aevc la dieortion ;
Mariage ou Pcas d'un enfant	1 juor ouvré rémunéré
Décès du conjoint, du pnrtiraeae lié par un Pcas ou du concubin	5 jrous ouvrés rémunérés
Décès d'un eafnnt âgé de 25 ans ou puls si l'enfant n'est pas lui-même parent	5 jruos ouvrés rémunérés
Décès d'un efnnat quel que siot son âge si cet ennfat décédé était lui-même parent	7 juors ouvrés rémunérés

Décès d'un enfant de moins de 25 ans	7 jours ouvrés rémunérés
Décès d'une personne de moins de 25 ans dont le salarié a la charge effective et permanente	7 jours ouvrés 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 chez un enfant	2 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 à l'employeur, 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 à l'employeur, 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 cotisation d'ancienneté et quel que soit son statut de travail.

Ces 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'évènement 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 énumérés ci-dessus, y compris pour les couples vivant au sein de la même entreprise, qu'ils soient liés par un mariage, par un pacte ou vivent en concubinage. »

(1) L'article IX.3.1 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 3142-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2021-1678 du 17 décembre 2021 visant à l'accompagnement des enfants atteints de pathologie chronique ou de cancer.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

Article 2 - Modification de l'article IX.3.2 de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles
En vigueur étendu en date du 15 oct. 2021

Le présent avenant annule et remplace l'article IX. 3.2 de la

convention collective des entreprises artistiques et culturelles, et désormais rédigé comme suit :

« Article IX. 3.2
Congé de solidarité familiale

Le congé de solidarité familiale s'adresse à tout salarié, sans condition d'ancienneté et quel que soit le statut de travail, dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne vivant sous le même toit 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 bénéficiaire du congé de solidarité familiale peut être autorisé à bénéficier du congé de solidarité familiale pendant son absence de 48 heures avant chaque période de congés. En cas de fractionnement du congé, la durée maximale 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 présenter un certificat médical attestant que la personne assistée souffre bien d'une affection grave et incurable. En cas de fractionnement du congé, la durée maximale de chaque période de congés est d'une journée.

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 salarié est rémunéré à hauteur de son salaire net, via le mécanisme de la subrogation. Il est destiné au salarié qui en bénéficie d'exercer une autre activité pendant sa durée. »

Article 3 - Nouvel article IX.3.4 relatif au congé proche aidant
En vigueur étendu en date du 15 oct. 2021

Est créé un nouvel article IX. 3.4 rédigé comme suit :

« Article IX. 3.4
Congé proche aidant(1)

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

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

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

Article 4 - Nouvel article IX.3.5 relatif aux congés liés à la paternité
En vigueur étendu en date du 15 oct. 2021

Est créé un nouvel article IX. 3.5 rédigé comme suit :

« Article IX. 3.5
Congés liés à la paternité

Article IX. 3.5. A ? Absence pour le conjoint de la femme

Le conjoint salarié de la même ethnique ou la partenaire salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivait 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 distinction d'ancienneté et quel que soit le statut de travail.

Pour les situations 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 orvut 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 distinction d'ancienneté et quel que soit le statut 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 congé pendant cette période.

Précisons que l'interdiction d'emploi, correspondante aux 4 jours obligatoires, ne s'applique pas pour les salariés ne remplissent pas les conditions d'ouverture du droit aux indemnités journalières de sécurité sociale. Les salariés concernés seront avertis 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 5 - Nouvel article IX.3.6 relatif au congé d'adoption En vigueur étendu en date du 15 oct. 2021

Est créé un nouvel article IX. 3.6 rédigé comme suit :

« Article IX. 3.6 Congé d'adoption

a) Congé avant l'adoption

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

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

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

b) Congé au moment de l'adoption

La durée du congé au moment de l'adoption diffère selon le nombre d'enfants déjà à charge et le nombre d'enfants adoptés, conformément au tableau ci-dessous(1).

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

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

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

Lorsque les deux conjoints travaillent, (2) le congé d'adoption peut être pris par l'un des parents, de manière indifférente.

Le salarié ou la salariée doit être avisé 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 adoptés(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

mianetinr le sraiale dnurat ce congé.(3) »

(1) Le tableau du b de l'article IX. 3.6 est étendu sous réserve du respect de l'application de l'article L. 1225-40 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2020-1576 du 14 décembre 2020 de financement de la sécurité sociale pour 2021. (Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

(2) Au 5e paragraphe du b de l'article IX. 3.6, les termes « L'association les deux coté joints travaillent, » sont exclus de l'extension en ce qu'ils sont contraires aux articles L. 1225-37 et L. 1225-40 du code du travail. (Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

(3) La dernière phrase du b de l'article IX.3.6 est étendue sous réserve de l'application de l'article L. 1225-45 du code du travail. (Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

Article 6 - Nouvel article IX.3.7 relatif aux congés liés à la PMA
En vigueur étendu en date du 15 oct. 2021

Est créé un nouveau article IX. 3.7 rédigé comme suit :

« Article IX. 3.7
Congés pour PMA

La salariée engagée dans un processus 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 autorisation médicale à la procréation ou la 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 processus de procréation 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 7 - Nouvel article IX.3.8 relatif au congé parental
d'éducation
En vigueur étendu en date du 15 oct. 2021

Est créé un nouveau article IX. 3.8 rédigé comme suit :

« Article IX. 3.8
Congé parental d'éducation

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

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

Ce congé peut être total ou à temps partiel.

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

La salariée peut donc demander à prendre un congé parental à l'issue du congé de maternité mais aussi après avoir repris son emploi.
Le congé parental ou la période d'activité à temps partiel prend

fin au plus tard au 3e anniversaire de l'enfant ou, en cas d'adoption d'un enfant de moins de 3 ans, à l'expiration d'un délai de 3 ans à compter de l'arrivée au foyer de l'enfant.

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

Article 8 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 15 oct. 2021

En application des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, eu égard à la situation des entreprises de la branche des entreprises artisanales et artisanales 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 9 - Date d'application
En vigueur étendu en date du 15 oct. 2021

Les parties s'entendent pour permettre l'entrée en vigueur du présent accord au 15 octobre 2021.

Article 10 - Extension
En vigueur étendu en date du 15 oct. 2021

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. 2261-24 du code du travail.

En outre, un règlement sera établi pour chaque partie.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 oct. 2021

Les parties s'accordent de mettre à jour les dispositions relatives aux congés exceptionnels de durée, au congé de solidarité familiale, au congé de présence aidant, au congé paternité, au congé pour adoption, au congé de procréation médicale assistée, ainsi qu'au congé parental d'éducation.

Ainsi, ils s'accordent pour tenir compte de l'évolution des dispositions du code du travail issues de la loi du 8 août 2016 relative au travail, à la mobilité et à la sécurisation des parcours professionnels, ainsi que de la loi du 8 juin 2020 visant à améliorer les droits des salariés en cas de décès d'un enfant, qui prévoit l'allongement du congé pour décès dans certains cas et la création d'un nouveau congé de deuil. L'accord prévoit également des dispositions plus favorables que la loi.

Le présent accord a pour objet également de tenir compte des récentes améliorations de la situation des salariés familiaux, conformément à la loi du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020.

Le présent accord actualise, en outre, la convention collective et ses dispositions relatives aux congés liés à la paternité aux fins de tenir compte des améliorations apportées par ce même texte, et dont l'entrée en vigueur est prévue au 1er juillet 2021.

Enfin, le présent accord précise les dispositions applicables en cas de congés liés à la procréation médicale assistée (PMA), ainsi qu'en cas de congé parental d'éducation.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les congés exceptionnels ainsi que les congés liés à l'arrivée d'un enfant

devoit bénéficier à tous les salariés, quel que soit leur contrat. Néanmoins, le bénéfice de ces congés ne s'applique pour effet la prolongation du contrat de travail. La responsabilité de l'employeur est limitée aux périodes coculeertalns de travail.

Cet avenant de par sa nature ne comporte aucune spécificité pour les entreprises de moins de 50 salariés.

indéterminée.

Article 4 - Dénonciation de l'accord
En vigueur étendu en date du 15 juin 2022

Le présent avenant pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties sous réserve du respect d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des acteurs saargteiiins par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur les possibilités de négocier un nouveau avenant.

Article 5 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 15 juin 2022

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 aqiiustetrs et cerulleltus 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 6 - Entrée en vigueur, dépôt et demande d'extension de l'accord
En vigueur étendu en date du 15 juin 2022

Comme le prévoient les articles L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail, le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes du lieu de conclusion.

En application des dispositions de l'article L. 2261-5 du code du travail, l'ensemble des parties s'engage à donner suite à cet avenant de révision fssae l'objet d'un arrêté d'extension.

Le présent avenant entrera en vigueur dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa notification aux parties signataires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 15 juin 2022

Il est convenu entre les parties signataires de la convention collective nationale des entreprises atirgetusis et cultreeluls d'apporter par le présent avenant les modifications suivantes à la convention collective des entreprises aiiqrtustes et cultrlules (IDCC 1285).

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale pour les entreprises asietrutqs et creullelts du 1er janvier 1984, étendue par arrêté du 4 janvier 1994 JORF 26 janvier 1994.

Article 2 - Modification de l'article XI.3.2.1. « Filière Administration. Production »
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Est ajouté dans le groupe 5 le poste de :

« 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). »

Est supprimé dans le groupe 9 le poste de :

Avenant du 5 avril 2022 relatif à la modification de l'article IX.1 Congés payés

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces milcuases ; FSICPA ; FNAR,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; F3C CDFT,

Article 1er - Objet
En vigueur étendu en date du 15 juin 2022

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article IX. 1 « Congés payés », en ajoutant à la fin de cet article les dispositions suivantes :

« Les employeurs déclarent à laissaie de congés payés le personnel absent et tcnuqeihe 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 personnes en vertu de la disposition prévue aux articles D. 7121-35 et D. 7121-44 du code du travail. »

Article 2 - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 15 juin 2022

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale des entreprises atquireiss et cltruleues du 1er janvier 1984, étendue le 4 janvier 1994 (JORF 26 janvier 1994), et de ses annexes en vigueur.

Article 3 - Durée de l'accord
En vigueur étendu en date du 15 juin 2022

Le présent avenant de révision est conclu pour une durée

Avenant du 5 avril 2022 relatif à la modification de l'article XI. 3 Filière Administration. Production

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces msecauils ; FSICPA ; FNAR,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; F3C CDFT,

« Ceiaissr :

Délivre les blittles et établit les brudoaeerx de recettes. À la responsabilité de sa caisse ».

Article 3 - Modification de l'article XI- 3.2.2 « Filière Communication. Relations Publiques. Action culturelle »
En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

L'article XI. 3.2.2 de la citnneoovn ciotlevlce des eetesrpnris aeusqttrris et celtreulus est modifié cmome siut :

« Gurope 3

Directeur-trice de la communication, des ratlnoies publiques, des anciois d'éducation atritquise et culturelle, et de l'action culturelle

Responsable de la conception, de la préparation et de la msie en ?uvre de la stratégie de ciominoutmacn de l'entreprise.

Dirige les ancitos des équipes de ralnietos publiques, de la communication, de l'information et de l'accueil.

Conceptualise (dans le cdrae du prejot d'établissement, et en calrtoiabolon aevc la direction, l'administration et l'ensemble des scvrees de l'entreprise) les mssniois et les prarneitatas liés aux anocitis d'éducation atrstiuqie et culturelle, de foiaomtrn et d'action culturelle.

Le / la directeur-trice de la communication, des ratlnoies pqelbuius et de l'action culetllrue puet éventuellement être positionné-e en gporue 2 en fniocton du niaveu de responsabilité, de la tialle de la structure, de son organigramme, des différents critères ctlsaans prévus à l'article XI 3 1 de la présente convention.

Groupe 4

Responsable des rlntaeois aevc la presse

Responsable des rliatnos aevc les osemaingrs de pesrse écrite, aslvluueidoie et numérique.

Responsable de la formation

Responsable d'actions de formitoan et de luer msie en ?uvre puor les srretuucts développant spécifiquement cette activité à detostnain des piclubs et ?/ ? ou des professionnel-les.

Responsable des aiotcns d'éducation astqiiutre et ctrulleule et de l'action culturelle

Responsable des aotncis de sensibilisation, de médiation, et des msnosis d'éducation aqstrtuiuie et culturelle, de rroctenne vres un sceuetr déterminé de la population, en lein aevc les intervenants, les pairernates pulbcis ou privés, les pubclis et les différents srvciees de la structure.

Conçoit des activités d'accompagnement et d'intervention liées ou non à la patmrmigaoron de la structure. Établit les balnis des aonctis y crpimos qualitatifs.

Responsable de l'information iretnne et / ou de la dmtouiatncoen :

Responsable de la conception, de la réalisation, de la dsuoiffin de l'information ietnrne et?/ ou de la daoimunetcotn et en ornsiagne la conservation.

Responsable de la communication

Responsable de la réalisation et de la dfuiisofn des sppotrus de ctmmicuoaoonin imprimés, numériques et réseaux sociaux.

Responsable des rleoantis aevc les publics

Responsable d'actions et de stratégies de ratinelos aevc les plucibs destinées à fidéliser et à élargir les publics. Établit les blains y ciopmrs qualitatifs.

Responsable de l'accueil, de la billetterie

Accueil : (Responsable de l'accueil). Organise, assure, oiiptmse et noonrode les miosnsis d'accueil du public.

Billetterie : (Responsable de billetterie). Organise, ositpmie et cordoonne l'organisation de la vnete de billets, rassobnplee du contrôle des caisses, et établit les blains de fréquentation.

Groupe 5

Chargé(e) des rinaoetls aevc les publics

Il / elle coordonne, oagirnrse et agmncncopae les aotncs de ritaonels aevc les publics. Il / elle pcipaitre à l'établissement des blains y compris qualitatifs. Ce ptsoe puet être ctrsonuit actuur d'un axe, ou en diiectorn d'un sctueer déterminé de la population.

Chargé(e) de l'accompagnement des antiocs d'éducation ariiustqte et culturelle

Il / elle coordonne, ognasire et acncmoapge les anictos d'éducation aituirsqte en lein aevc les piertnraeas pculbis ou privés, les pbuicls et les différents scribees de la structure. Il / elle patcpirie à l'établissement des bilnas des actions, y copmirs qualitatifs. Ce ptsoe puet être crutniost atuuor d'un axe ou en dicotiren d'un seectur déterminé de la population.

Chargé(e) de la médiation

Il / elle coordonne, orsganie et amncgpcae les atnoics de médiation, ptrapciie à la réalisation des olutis puor faiseovrr l'accessibilité des ?uvres cttreeullus et des lieux. Il?/ elle pctaipire à l'établissement des bnails y croimps qualitatifs. Ce psote puet être ctnorsiuat aoutur d'un axe, ou en dietocrin d'un suetcer déterminé de la population.

Chargé(e) de l'accompagnement des aotncs culturelles

Il / elle coordonne, ogaisrne et amnocgpcae les aocnns culturelles, pricipitae aux aocints de sslloisaienbitn et de rencontres.

Prépare et mène les activités d'accompagnement, d'animation et de sestinosaiibln liées ou non, à la proimmrtaaogn de la structure. Il / elle cuinborte à l'établissement des blinas des aocints y cmripis qualitatifs. Ce ptose puet être cntursoit atuuor d'un axe, ou en ditrceoin d'un seteucr déterminé de la population.

Chargé(e) de la communication

Il / elle ppiartce à la réalisation d'outils imprimés et numériques de ciitanucmmon de la sctrutue et est en chagre de luer disuffoin et de luer msie en ligne. Il / elle cnribuote à l'animation des réseaux sociaux.

Chargé(e) de l'information irtnene et?/ ou de la documentation

Il / elle patiirce à la diuiffson de l'information inrntee et / ou de la dcooueatmnn et de luer archivage.

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

Accueil : Il?/ elle alulcecie et cinoslele le public. Vlelie à la bnone présentation et duifiosfn des ifmioanonrts destinées au public.

Billetterie : Il / elle est chargé(e) pinmenpelicrat de la msie en vnete de la bleirttiee via les différents réseaux de distribution, il / elle asrsue le siuvi des réservations, abonnements, sesatgutiits de fréquentation, asii que la vtene et la rseime des billets. Établit l'état de cssaie et les beuoerdrax de recettes. Ptpaircie à l'établissement des bilans.

Groupe 6

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

Attaché(e) à l'accueil :
Accueille, clinlosee et onritee le public, oisrngae l'affichage et atslaciue la duimtotcnoean de l'espace d'accueil de la structure.

Attaché(e) à la beillrttiee :
Assure la vnete et la rsemie des billets, pirtiapce à la gtsieon des réservations et des abonnements. Établit l'état de casise et les beaerodruux de recettes. Il?/ elle cbinoutrre à l'établissement des

blians et des seqiasttuits de fréquentation.

Attaché(e) à l'information iennrte et?/ ou à la dtominuaoectn :

Il / elle met en ?uvre et dusfife l'ensemble de l'information itrnnée et?/ ou de la dmocctteniouan et de luer archivage.

Attaché(e) aux rtilieoans avec le public

Il?/ elle établit et ettinneret les rontaeils ernte la structure, les dviars sceuerts de la population, et les partenaires. Il?/ elle couitnbre à l'établissement des blnias y crpoims qualitatifs.

Attaché(e) à l'accompagnement des anicots arueitstiqs et culturelles

Il?/ elle aconapmce les pjoret à dsinotieatn des publics, pticpraie à la msie en ?uvre des différentes aotcins qui vnot de la sensibilisation/ irifaotnmon à la gtseion de rosceurses documentaires. Il puet se vior cfeionr la gseotin d'outils de médiation. Il?/ elle crniobtue à l'établissement des bnlais des atconis y cimpros qualitatifs.

Infographiste

Met en ?uvre les srppotus de communication.

Attaché(e) à la communication

Il?/ elle met en ?uvre la fabrication, la dfsfuoiin ou la msie en lngie d'outils imprimés et numériques de cucmatiioonmn de la structure, y cpmiors puor les réseaux sociaux.

Attaché(e) à la médiation

Il?/ elle met en ?uvre les otluis de médiation puor fersaivor l'accessibilité des ?uvres aerustitiqs et cteulurles proposées par l'entreprise à danioetistn de la population.

Attaché(e) au bar

Sous l'autorité de son rsnlbeapose hiérarchique, il ptircaipe à l'organisation et à l'approvisionnement du bar. Il arsrue l'accueil et le srvciee du piulbc et rned son état de caisse.

Groupe 7

Agent de billetterie

Vend et délivre les btilles et édite son état de caisse. Est gnarat de la bonne tenue de sa caisse.

Serveur(euse) et barman

Accueille le public, asurse le svirece et rned son état de caisse.

Groupe 8

Hôte(sse) d'accueil

Il / elle accueille, oriente, irfnome le plbuic et puet accmpaoegnr les vtiiees avec le sicvree organisateur.

Caissier(ère)

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

Employé(e) de bar (sans qioiuctflaian spécifique)

Accueille le public, ausrse le sievrce et rned son état de caisse.

Groupe 9

Contrôleur(euse)

Contrôle l'entrée des sllaes de spectacles.

Hôte(esse) de salle

Accueille et pacle le pbulic dnas les salles. Arusse la dosififun et la vtene des programmes. »

Article 4 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

En alppiacotin des alteicrs L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du cdoe du travail, eu égard à la cgntuoriation des eesirnrretps de la bncahre des estreerpnis arteuiisqs et celletuurls qui snot dnas luer gnarde majorité des TPE, acuune slituiatpon spécifique n'est prévue puor les erntirseeps anayt un eteifcfff inférieur à 50 salariés.

Article 5 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le présent aennvat etnre en vuueigr le 1er srmebtepe 2022.

Article 6 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le présent aeannvt de révision est clnocu puor une durée indéterminée.

Article 7 - Extension

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

Le présent aorccd srea déposé par la ptriae la puls dneigtile en duex eemrlxaips auprès des serveics cnutarex du ministère du travail, dnas les cndiionots prévues aux aetrclis L. 2231-6 et D. 2231-2 et savutins du cdoe du travail.

Il est cvnoenu que les sgieriaants dneeadmnt l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

En outre, un eilmxparee srea établi puor cuqhae partie.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 sept. 2022

L'évolution des métiers et des compétences icmtpae la cilcatiasifosn des elimops ce qui costitune un des ejuenx pniciarpux de la barnche des eirrtpeenss aseutiqtirs et culturelles.

Les peerantrias saiocux ont fanchri une étape ipnmotrtae en s'accordant sur une nvlluoee cofaiacsiistln et msie à juor des emoplis de la filière cotomiinmucan et de la filière administrative. Ces évolutions calefnirit et tielntoett les diotniosipss des aieltrcs XI.3.2.2 et XI. 3.2.1 de la CCNEAC. Ce tiaavr l srea pvsuoiuri puor les artues filières en tnat que de besoin.

communication et administration

Avenant du 5 avril 2022 relatif à la classification des emplois des filières

Signataires

Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces mlcuiesas ; FSICPA ; FNAR,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; F3C CDFT ; SUD CU SO,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2022

Le camhp d'application du présent aevannt est celui de la covntnioen coctveile ntnaaloie puor les etnseieprrs aitsrquites et cuteuellrs du 1er jeianvr 1984, étendue par arrêté du 4 jveanir 1994 JROF 26 javienr 1994.

Article 2 - Modification de la date d'entrée en vigueur de l'accord modifiant les articles XI-3.2.1 et XI.3.2.2 de la convention collective
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2022

Les petinreraas suaioxc streaaigins du présent anevant coevnennint de rpeetorr au 1er stmberpee 2022 la dtae d'entrée

Accord du 27 septembre 2022 relatif à la prévention et aux sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail

Signataires

Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces mcliusaes ; FSICPA ; FNAR,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; F3C CDFT ; SUD clruute solidaires,

Article 1er - Champ d'application
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le chmap d'application du présent accrod est celui de la cnnviooetn ctilecolve nlantioae puor les erseipterns atisituerqs et ctuellrlues du 1er jjeanvr 1984, étendue par arrêté du 4 jinvaer 1994 JROF 26 jnivaer 1994.

Article 2 - Création d'un titre XVIII relatif à la prévention et sanctions des violences sexuelles et des agissements sexistes au travail
En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

« Tirte XVIII
Prévention et sticonas des vlicnoes seuxleles et des astgeinesms sxtieses au travail

Les pnriateras suaocix de la bcnarhe des eeprnirsets atseitiuqrs et cluultleres considérant :

en vigueur de l'accord ritalef aux filières cotnoiaiumcmn et arsdintmaoiitn signé le 5 airvl 2022, imltanieeint prévue le 1er jileult 2022.

Article 3 - Formalités légales/extension
En vigueur étendu en date du 4 oct. 2022

Le présent aennvat srea annexé à l'accord du 5 avril 2022 ritelaf aux filières coiamonicmutn et asrdiminottian et conformément aux doioptsisins légales, notifie? aux oagtnisrniaos sdcanylies représentatives et frea l'objet d'un dépôt auprès des scvreeis cturaenx du ministère chargé? du taiavrl et auprès du secrétariat-greffe du csionel de prud'hommes de Prais dnas les cincotids définies par les dsnotioipiss légales et règlementaires en vigueur. Il est également cnoevnu que les sirineagtas denenamtd l'extension du présent avenant, conformément à l'article L. 2261-24 du cdoe du travail.

En outre, un eemirpalxe srea établi puor chque partie.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 4 oct. 2022

La redéfinition de ceaitnrs postes, prévue par l'accord du 5 avril 2022, retilaf aux filières ctounmaocimin et administration, einatnre des conséquences financières puor les structures. Aifn de ptrtremee à ces dernières d'anticiper?/ msureer l'impact budgétaire, les pairaeetrns sucaoix ont cnvoneu de décaler la dtae d'application de l'accord rltieaf aux filières ccamtoioiumn et atiirsiadnotmn signé le 5 avril 2022.

? l'importance de la ltute à mneer sur ce suejt puor l'ensemble des salariés du suteecr ;
? et en particulier, la présence seunovt éphémère de salariés en cnoartt à durée déterminée, dnot cuex en CDD-U, dnas les entreprises,
ont souhaité ccurlnoe le présent acrocd puor une mulelerie prévention et une ltute puls ecaifcfe ctnore les vnloecis seelxules et les asmensietgs sesextis en entreprise.

Sont asini prévues dnas le présent trtie des diosipnsotis particulières en matière d'information et de snitcaon de ces atecs et asstimegnes au sien des epsenitrers de la branche.

Article 18.1
Information. ? Prévention

18.1.1. ? Les atucres de prévention iterenns dnas l'entreprise

Il est rappelé en premeir leiu que si des pnnseroes de l'entreprise ont un rôle à jeuor en matière de prévention, celle-ci relève intégralement de la responsabilité de l'employeur sur la bsae du 7e de l'article L. 4121-2 du cdoe du travail.

Tout en précisant que clea est snas icidecne sur le piricnpe de ctete responsabilité, l'article L. 4122-1 du cdoe du tiavral précise qu'il ibmonce à cqhuae teailruvlar de predrn soin, en fctionon de sa fiooarmtn et solen ses possibilités, de sa santé et de sa sécurité aisini que de celes des atures pnnoesers concernées par ses atecs ou ses oosmiisns au travail.

Le même cdoe atuoje à l'article L. 1153-2 que les pensnroes ayant, de bnnoe foi, témoigné de fatiss de harcèlement seexul ou relaté de tles fatiss ne penveut être sanctionnées ou farie l'objet de msueers drcaitirmisoneis comme le meinonnte l'article L. 1121-2 du cdoe du travail.

Les saianiregts du présent aocrocd repenalplt l'obligation d'inscrire dnas le dmencuot uquine d'évaluation des requiss professionnels, des dspstinooiis de prévention des velnocies sluxeles et des amtesesngis sexistes.

Les pseronnes en cahrges des rscrssoeues humaines

Les poensenrs en crhage des ruscoreess himnaeus pnaticirept au rcoenfmrnet de l'information et/ ou de la firootamn des salariés sur les snottauis de harcèlement et veoeclins sueexlles anisi que sur les asmtneiegss sexistes. En exécution des dieretvcis en la

matière de l'employeur, eells mntteet en pclae et déploient au sien de l'entreprise les muesres innteers de prévention et de ntieamert des sianoutits de harcèlement et de vnlieoce au travail. Les prnoesens en crahge des rosecrsues haeiumns pevnuet cuistonetr un railles des sannemetgils des soaniutts de harcèlement, veniolces seexlles et aigesnmset sexistes.

Le comité saicol et économique ou le comité saiocl et économique conventionnel

Pour les entrseeirps qui en snot dotées, le comité siaocl et économique (ou le CSEC) juoe un rôle cratenl dnas la ltue cnotre le harcèlement sexuel.

En acatilloppn du 1° de l'article L. 2312-9 du cdoe du travail, il procède à l'analyse des reqsius peenosilfosnrs auqexuls pnveeut être exposés les salariés, cnpoenmat les sunatotiis de harcèlement sueexl et les atsesgmnes sexistes. En acopialtpin du 3e du même article, il puet sseitur tuote iitviinate qu'il esimte uitle et poeposrr nmoaentmt des anoitcs de prévention du harcèlement suxeel et des asnsimteges sexistes. Tuot rfeus de l'employeur à ces prspootinois diot être motivé.

Le comité soiacl et économique (ou le CSEC) peut, conformément à l'article L. 2312-59 du cdoe du travail, également eceerx le dorit d'alerte lorsqu'un mebrme de la délégation du ponensrl a cosninaacnse d'une soauttiin de harcèlement sexuel. Dnas cttee hypothèse, l'employeur mène snas délai une enquête cinootnje avec le mrbmee de la délégation du personnel.

En cas de carcnee de l'employeur ou de dgivcnree sur la réalité de cttee atteinte, et à défaut de suooiltn trouvée avec l'employeur, le salarié, ou le merbme de la délégation du peenosrnl au comité sicoal et économique (ou CSEC), si le salarié intéressé atveri par écrit ne s'y oosppe pas, sisait le beauru de juenegmt du cinosel de prud'hommes qui stuatue soeln la procédure accélérée au fond.

Le jgue puet odorenrr tuotes meeurs ppreos à farie cseser cttee atniette et arossitr sa décision d'une astntreie qui srea liquidée au pfirot du Trésor.

Le comité scioal et économique erxece sa vgniiclae sur le cnotenu du règlement intérieur sur la bsae des prérogatives qui lui snot conférées par l'article L. 1321-4 du cdoe du travail.

Par ailleurs, le comité siaocl et économique (ou CSEC) puet sur la bsae des dipnisooss de l'article L. 2315-94 du cdoe du taivarl nmemor un epxret en cas de rsuqie grave, identifié et actuel, révélé ou non par un aecncidt du triaavl ou une mlaaide professionnelle.

Le référent en matière de ltute cornte le harcèlement sexuel et les aiessgemnts et vcnloeies setesixs désigné pmari les mermebs du CSE (ou CSEC)

Conformément à l'article L. 2314-1 du cdoe du travail, le comité scioal et économique (ou CSEC) désigne un référent en matière de ltue ctrone le harcèlement seexul et les atsmgineses steisexs pmrai ses membres, suos la fmore d'une résolution adoptée sleon les modalités définies à l'article L. 2315-32 du cdoe du travail, puor une durée qui pnred fin avec celle du madnat des mmebers élus du comité.

Le référent élu au CSE (ou CSEC) bénéficie déjà d'un crédit d'heures puor son mandat, néanmoins un crédit supplémentaire de 21 heerus par an est prévu puor les ationcs d'information, de saisntioliebsin et de prévention des aseesngmtis sexistes, des vclnoies et du harcèlement.

Conformément à l'article L. 2315-18 du cdoe du tairavl le référent élu au CSE et les mmrbees de la délégation du presnneol du CSE (ou CSEC) bénéficiere lros de luer piemerr mandat, d'une frmtaioon en matière de santé, de sécurité et des cnoidinots de travail, fixée à cniq jrous minimums. En cas de rneluemveeolnt de luer mandat, la ftarmoion est d'une durée mnliamie de tiros jours puor cahuqe merbme de la délégation du personnel.

Le référent en matière de ltute cornte le harcèlement sexuel et les ageienmtss et vclnoies sxheetiss au sien de l'entreprise

En complément du référent désigné prami les élus du CSE (ou CSEC), cahuqe eprnsitere attriusiqe et clullerute de puls de 50

salariés (ETP) dvrea désigner un référent en matière de ltue cnotre le harcèlement sxeuel et les agmsensteis et vlneoces sexistes.

Le référent bénéficiera des myenos nécessaires à son actoin :
? tepms de fatroiomn ;
? possibilité de rurcoeir à de l'aide extérieure, nnomematt puor ne pas générer un rqsieue psycho-social puor ce référent ;
? tmpes puor les iietvnaits et meesrus lros de la psrie en cghare d'un signalement.

Le temps nécessaire à ces acnitos n'est pas comptabilisé dnas le crédit d'heures mentionné ci-après, mias fiat l'objet d'une iroaotfnimn préalable à l'employeur et d'un état des acntis menées.

Pour les atcoins d'information, de seniisitbaolsn et de prévention, il est prévu un crédit de 21 heeurs par an puor le référent non élu au CSE (ou CSEC) désigné par l'employeur.

Les erensrtieps dotées d'un référent en matière de ltute cornte le harcèlement sexuel et les astsgineems et vlneieocs sexeitss s'assurent que ce direner est vein informé de tuot seiamnngt de suiaiottn de harcèlement, de vncolie ou d'agissement sexiste.

Le référent en matière de ltute cnotre le harcèlement seuxel et les asinmsgeets et voeneclis sitseexs est chargé d'orienter les salariés (notamment vres les autorités compétentes), de les irofnmer et de les acopcnaegmr en matière de lutte cnotre le harcèlement sxeuel et les aigestesmns et vloieicns sexistes. Il ppiricate à la msie en ?uvre des procédures ineentrs pmnaterett de fiactlier le smeainneglt et le ttrineamet des ftais de harcèlement sxeuel et d'agissements et vleeioncs sexistes. Il crotnbuie au déroulement des enquêtes internes.

18.1.2. ? Les atucers de prévention erexetns à l'entreprise

Les srveeics de prévention et de santé au travail

Les sveerics de santé au taraivl snot des aruects privilégiés en matière de prévention du harcèlement et de la velicnoe au travail. Ils jouent un rôle en matière d'information et de sobtnleiiisiasn des salariés, de luer suivi médical idvniiedul et de l'accompagnement de l'employeur. L'employeur puet dneeadmr la pitaaopirtcin des sveerics de santé au tarvail puor l'évaluation des riques professionnels, la réalisation d'actions de prévention anisi que puor l'élaboration de fimtronoas adaptées et d'une ptqiuuole de sécurité appropriée au naiveu de l'entreprise.

Les teris de confiance

Les acteurs irenntes à l'entreprise puevnet s'appuyer, dnas le crade de la prévention et du tmtreneiat des vceenilos sxuleeles et sexistes, sur des tries de cafcinnoe dpsionat des compétences nécessaires pavount être utleis à l'entreprise et aux salariés, qu'il s'agisse d'organismes de formation, de clnatsonus externes, du ceiosnl baromètre scioal (AFDAS), de lneigs d'écoute psychologique, de peuhcosylogs cliniciens, snas que ctete litse ne siot exhaustive.

Il est rappelé que les erissetpnes de monis de 50 salariés et les etnersreips snas représentants du prseonnel snot perrariiots puor être accompagnées par l'AFDAS.

En l'absence de CSE et de référents, les salariés et les eueyrmpos des ensreeprits de mnios de 11 salariés, pornourt se rhrocpepar des onosgiainrats siirgaenats du présent accrod aifn d'être accompagnés dnas lerus démarches de prévention et d'action.

Les sveirces des dcreiinots régionales de l'économie, de l'emploi, du tvaial et des solidarités (contrôle et iesiotcpnn du travail) pevenut également informer, reennigesr et oeiretnr les salariés et les employeurs.

18.1.3. ? Modalités d'information des salariés

Avant le début de la période d'exécution du piemerr cnatrot de tirvaal de l'année, et au puls trad lros de la tainrmsosisn du piemerr crotant de tivaarl de l'année, l'employeur rmeet au salarié une fcihe informative, suos frome de dcemonut peipar imprimé en caractères aisément llsiebis et en famrot A4, rvtieale à la prévention des veoliecns sxleelues et ssxitees au sien 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 raporte 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 réunions annuelles).

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 lieu de travail des établissements et dans les lieux de repos mis à disposition de chaque catégorie de personnel.

Cette fiche et l'affichage comprennent les informations suivantes :

- ? réappeler de l'interdiction des agissements sexuels et des violences sexuelles ;
- ? réappeler des dispositions des articles L. 1142-2-1, L. 1153-1 et L. 1153-6 du code du travail ;
- ? rappeler que tout manquement à ces règles peut justifier une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'à la rupture du contrat de travail ;
- ? rappeler de la définition du code pénal du harcèlement sexuel et des peines encourues ;
- ? rappeler des articles civils et pénales relatifs en matière de harcèlement sexuel ;
- ? l'agissement sexiste, l'outrage sexiste, le voyeurisme, le harcèlement en 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 sexuels ;
- ? 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 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 toutes les formes d'agissements sexuels ou de violences sexuelles.

Dans les entreprises qui ont un règlement intérieur, celui-ci contient les informations sur les modalités 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 règlement qui contient les informations sur les modalités 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 ci-dessous constitue les éléments du code de travail sur les points de contact bénéficiaires des personnes victimes ou témoins d'agissements sexuels ou de violences sexuelles qui en font appel.

Dès lors que des allégations concernent des agissements ou des violences sexuelles ou sexistes dans le cadre du travail ou 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 a pour objet de renforcer la prévention et la sécurité du personnel, par l'identification des risques pour prévenir ou les éviter, sans préjudice du droit de la victime d'agir en justice.

Participant 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 recommandations 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 remettre une copie de cette déclaration écrite déchargée à la personne entendue. Tous les référents de prévention peuvent accéder à la rédaction de cet écrit dans le respect du principe de confidentialité propre à ce type d'enquête. Le signalement peut être adressé directement 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 personne extérieure pour mener l'enquête qui ne doit pas nuire aux intérêts de la durée de l'entreprise des faits prévus par le code du travail (2 mois à partir de la conclusion 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, collègues 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 transmises 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 traiter les faits de l'enquête aux personnes 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 toute occasion, l'écrit communiqué rappelle les droits et voies de recours qui s'ouvrent aux victimes de violences ou d'agissements sexuels ou sexistes. Il est notamment rappelé, l'existence de la cellule d'écoute de docteurs de médecine ou des témoins de viol, de harcèlement sexuel, de violences sexuelles et sexistes dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel ou du cinéma.

Les victimes présumées peuvent, après consultation 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 faits engagés par les salariés extérieurs à l'entreprise (ou anciens salariés) pour se déplacer sont à cette invitation sont remboursés par l'employeur sur la base d'un voyage SCNF en seconde classe ou si la personne

se déplace en voiture, après apceoaatitcn par l'employeur, dnas la lmiite du barème fcisal des indemnités kilométriques sur présentation du juitiatifscf nécessaire pour l'application de ce barème.

18.2.3. ? Les psnoneres meis en cause

Lorsqu'une enquête est engagée par l'employeur après la fin de la période d'exécution du conatrt de taiavr des pneonrns meis en causes, celles-ci snot invitées par écrit à être edenutns si elels le suoteianht et, le cas échéant, eells pvenuet être accompagnées de la pneose de luer coihx après imtraiofonn de l'employeur.

L'écrit communiqué à la prennsoe msie en csuae précise bein qu'il s'agit d'une enquête inertne et non d'une procédure disciplinaire.

L'entretien puet se dérouler en visioconférence ou en présentiel au chiox de la personne. Dnas ce drneer cas, les fiars engagés par les salariés extérieurs à l'entreprise (ou acinen salariés) pour se déplacer stiué à cette iottiinvan snot remboursés par l'employeur sur la bsaie d'un vogaye SCNF en sncooe cassle ou si la pneonse se déplace en voiture, après atioectapcn par l'employeur, dnas la litime du barème fcisal des indemnités kilométriques sur présentation d'un jufcatitiisf nécessaire pour l'application de ce barème.

Lorsque les poerenns msies en casue renfuest d'être enteunes dnas le cardé de l'enquête engagée dnas l'entreprise, l'employeur en penrd acte, et en inromfe la vtmicie présumée.

Les poseennrs mises en cuase ne puvenet ni reviocer de sienaglenmt ni mener l'enquête interne.

Article 18.3 Droits d'alerte et de retrait

Conformément à l'article L. 4131-1 du cdoe du travail, en cas de mtiof rnblnsoaaie de peensr que la saitutoin de taiavr présente un dgaenr garve et imnenimt pour luer vie ou luer santé, les salariés dssieopnt d'un droit d'alerte et de rariett qui puet s'exercer en cas de violence, de harcèlement, ou d'agissement stsiexe au travail. En cas de contentieux, la réalité des faits jutinaiist l'alerte et/ ou le rtieart proua être vérifiée par le juge.

Article 18.4 Procédure dasirlicinipe et sonnatcis disciplinaires

L'employeur pnred toeuts ditspions nécessaires en vue de prévenir les faits de veiocne et de harcèlement sexuel, d'y mettre un tmere et les sanctionner.

Conformément aux règles précisées à l'article L. 1332-2 du cdoe du travail, si l'enquête irtnene cimfrone les faits signalés, l'employeur met en ?uvre la procédure dpcirisinilae lros de lqluleae les gfeirs snot présentés au salarié qui bénéficie des geiatans procédurales contradictoires.

La sotacinn puet euinste être prononcée dnas les délais prévus par la loi.

Article 18.5 Accompagnement et pteortcin iiedunildvs des veicmits présumées

Dès qu'un semgalnient est opéré, l'employeur met en palce des msereus provisoires, tleles que :

- ? aapcmnoegenctm de la vitcmie présumée et de la pensroe msie en cause, par exemple : rapepl de la procédure interne, des stucturers et pnreesns puvonat être sollicitées et du caractère cdfeeionitnl des faits rapportés, confrontés, échangés ;
- ? éloignement ou rpuute de lein de trivaal avec l'agresseur peneoitl dnas le tviaarl quotidien, de préférence avec l'accord de la vicmite présumée ;
- ? hoiaerrs décalés ;
- ? atffetoiacn à aurte psote ;
- ? télétravail ;
- ? ivneinottren du médecin du trvaail ;
- ? prtisoison de msreeus de soutien psohuloyiqcge (dont l'orientation vres la cellule spécialisée hébergée par Audiens) ;
- ? msie à peid à trite conservatoire, etc.

Article 18.6

Coactivité

Lorsqu'il eitsxe de la coactivité avec une pornnese phiuqsye ou moarle (notamment suos la forme de cnatrot de sous-traitance, de co-production, de co-réalisation, de résidence ?), les esenrtpiers aureiisqts et cuultlerels peernnt toeus les mruess nécessaires pour que les règles et mreues de lutte cntroe le harcèlement et les asgmeesitns sexlues et stxieess alabpiecpls dnas leurs liuex de taavr s'imposent à ces srteurcuts et à luer personnel, seul que snot luer statut, ainsi qu'aux prsoneens physiques.

Il s'agira neanommtt d'engagements jedmiureniqut contraignants, par le biais de cleaus insérées dnas les canotrts colcuns par les eertesrnpis aietutrqiss et cullerlteus avec ces pesnnoers pehsuiqys ou morales.

Il prroua s'agir également de mreesus pratiques, tleels que des réunions d'informations.

En tuot état de cause, ces meseurs donevrt ptrmetree :
? l'opposabilité du règlement intérieur de l'établissement, lorsqu'il existe, à tuote prnesone irnetvneat dnas ce leiu ;
? l'information à ces prosennes puqseihs ou mloaers des règles et meures de lutte crntoe les vocieelns et les atienesmgss sxlees et sesetixs acpbileapls dnas l'entreprise atustiqire et culturelle, avec, a minima, la rimese d'une coipe de la fiche d'information mentionnée à l'article 18.1.3 du présent titre ;
? l'information, au ctrcanontat de l'entreprise aisittuqre et culturelle, que tuot mrbmee de son prsonenel ou lui-même prroua être invité à être enedntu dnas le cdare d'une enquête interne, en cas de msie en ?uvre du paln de lutte crntoe les vileenocs et le harcèlement par l'entreprise.

Lorsque le rbsnalesope d'une des ertepnieers est informé d'un cptneomremot inapproprié d'un membre du persenonl de son cotntnaocrcat qui est stsciepbule de conteuisr un harcèlement suexl ou un asgnseeimt sexiste, il aerlte ce dienrer dnas les meielulrs délais. Les ccanaotnrotctis drevont aigr de manière conoitjne et detnilgie de manière à protéger la vcmite présumée.

En cas de cmoneptoormt inapproprié de ponrseens qui ne snot pas ssoeumis à un lein de siuroinbtadon (spectateurs, amateurs, bénévoles etc.), il srea fiat ailppictaon du règlement intérieur du leiu de sctceaple qui diot prévoir l'exclusion des lieux de tairavl de totue ponrnsee dnot le ceonmeotmrpt cusae une attniete gvrae et immédiate à l'intégrité, à la santé ou à la sécurité du personnel. »

Article 3 - Dispositions spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Au rarged de la ciosmotpion de la bcnrhae des eetrsepnirs auitsqeitrs et clrululeets composée quasi eclmvenexisut d'entreprises de mnios de 50 salariés, et en acaptoilpn de l'article L. 2261-23-1 du cdoe du travail, les paertis saraienigts ciennvenont que le centonu du présent aoccrd ne juitsife pas de prévoir les satlitnoiuys spécifiques aux etepreissns de monis de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du cdoe du travail.

Article 4 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent acrod est colcnu pour une durée indéterminée.

Article 5 - Clause de rendez-vous

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les piaters décident de se réunir dnas 1 an pour farie un pniot sur l'application du présent acorcd neantmmot sur les modalités d'information des salariés.

Le présent titre pourra être révisé namenmtot en ftoincn des cosoincnuls de la négociation de bhnrace oritiobagle prévue au 2° de l'article L. 2241-1 du cdoe du travail.

Article 6 - Dénonciation de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Le présent acorcd pourra être dénoncé à tuot mnmoet par l'une

des petiars sagairteins suos réserve du reecpst d'un préavis de 4 mois. Ctete dénonciation derva être notifiée à l'ensemble des areuts siaeiangtrs par lrtete recommandée aevc dmeadne d'avis de réception. Les pertias se réuniront pdnneat le délai de préavis puor échanger sur les possibilités de négocier un nouvel accord.

Article 7 - Entrée en vigueur, dépôt et demande d'extension de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Comme le prévoient les aciltres L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du cdoe du travail, le présent arccod srea déposé par la pitrae la puls dietngle auprès des seevrcis du ministère chargé du tarival ansii qu'auprès du secrétariat-greffe du ciesonl de prud'hommes du leiu de conclusion.

En aptocplaiin des dniitiosopps des aerilcts L. 2261-15 et L. 2261-24 du cdoe du travail, l'ensemble des pertias saenartigis dandeme que cet arccod fasse l'objet d'un arrêté d'extension.

Le présent acocrd ertnrea en vgiueur le 1er nermovbe 2022.

Les dnpsostiiios du présent arccod puenvet être adaptées aux spécificités de l'entreprise de spectacle, par acrocdd d'entreprise,

Avenant du 27 septembre 2022 relatif à la modification de la convention collective article III.3 Activités sociales dans les entreprises

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces museialcs ; FSICPA ; FNAR,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; F3C CDFT ; SUD cluutre srioeadils ,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Le présent anvanet a puor objet d'assujettir les eerpomuyls faaisnt une aaptlcpioin de la présente ciovntneon cleviolcte en alictpoian de l'article L. 7121-7-1 du cdoe du tvarail au piameent de la ciatstioin au fnods notnaail d'activités sicaelos des erepniretss atuesrtqiis et culturelles.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Le camhp d'application du présent anaenvt est cleui de la covotieonn ctiiovele nnoaalite des einrtreepss atruieiqts et clulutlures du 1er javnier 1984, étendue le 4 jaenivr 1994 (JORF 26 janievr 1994), et de ses aenvtnas en vigueur.

Article 3 - Modification de l'article III.3.1.a

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Le présent anvaent miifdoe l'article III. 3.1. a de la ctvnieoon collective, en remplaçant le trite :

« III. 3.1. a. ? Errtpneesis d'au monis 11 salariés et de monis de 50 salariés »

Par :

asuasrnt des geanirats au mions équivalentes, conformément à l'article L. 2253-1 du cdoe du travail.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 nov. 2022

Les pearnarites souciax de la banhcre des ertneriseps atiqitersus et crlllueeuts considérant :

? l'importance de la lttue à mneer sur ce seujt puor l'ensemble des salariés du secetur ;

? et en particulier, la présence senovut éphémère de salariés en carnot à durée déterminée, dnot cuex en CDD-U, dnas les entreprises,

ont souhaité ccurnloe le présent arccod puor une meuleirle prévention et une lttue puls efcicfae cntroe les volneices selxeelus et les amgsnesiets sistexes en entreprise.

Sont ainsi prévues dnas le présent arccod des diiistsoonps particulières en matière d'information et de sncoitan de ces aetcs et asegnitms au sien des erieptsrens de la branche.

« III. 3.1. a. ? Etieneprrss de la barchne d'au mnois 11 salariés et de moins de 50 salariés ».

Article 4 - Modification de l'article III.3.1.b

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Le présent aennvat mfoidie l'article III. 3.1. b de la conetvniion collective, en remplaçant le tirte :

« III. 3.1. b. ? Eepirtncress de minos de 11 salariés »

Par :

« III. 3.1. b. ? Esnerrtipes de la branche de mnois de 11 salariés »

Article 5 - Modification de l'article III.3.1.c

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Le présent anaenvt mofiide l'article III. 3.1. c de la cotinveonn collective, en remplaçant le trtie :

« III. 3.1. c. ? Esperteirns au sien duqleeless n'existe pas de représentation du pnsnoreel »

Par :

« III. 3.1. c. ? Esernptreis de la banrche au sien dlleeques n'existe pas de représentation du psnreonl »

Article 6 - Modification de l'article III.3.1.d

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

L'article III. 3.1. d deivnet « aticlr III. 3.1. e ».

Article 7 - Création de l'article III.3.1.d

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Le présent anenvat crée un neovol atrlcie à la cnovionetn colivctele :

« III. 3.1. d. ? Eoymueprls geul que siot le nrboime de salariés et fnasiat une aoiacipptln de la présente covonteinn coevlctile en ailpoaptin de l'article L. 7121-7-1 du cdoe du travail.

Les empoeruyls snot teuns de verser au FANS une cottasioin égale à 1,45 % de la totalité des slareais bruts.

Les salariés dnot l'activité a généré ces cistoatnios bénéficient des activités du FNAS, seoln les modalités prévues dnas les sttouts du FNAS. »

Article 8 - Modification de l'article III.3.3. Article 5 des statuts du fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et

Le présent avenant remplace l'article 5 des statuts du fonds national d'activités siloecs des entreprises artistiques et culturelles (FNAS) visés à l'article III. 3.3 de la convention :

« Article 5

L'association est créée pour impulser, coordonner, fournir des activités sociales aux salariés des entreprises en tant que le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et même lorsqu'ils ne sont pas salariés de travail, sous réserve qu'ils aient exercé des fonctions que définissent les articles du règlement intérieur du FNAS. »

Par :

« Article 5

L'association est créée pour impulser, coordonner, fournir des activités sociales aux salariés des entreprises en tant que le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, ou pour les entreprises non une entreprise de la présente convention collective nationale 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 pas salariés de travail, sous réserve qu'ils aient exercé des fonctions que définissent les articles du règlement intérieur du FNAS. »

Article 9 - Modification de l'article III.3.3. Article 21 des statuts du fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Le présent avenant remplace l'article 21 des statuts du fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles (FNAS) visés à l'article III. 3.3 de la convention :

« Article 21

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

L'association organise également des journées d'études dans le but de compléter l'information de ses adhérents. Sont invités à ces réunions suivant les modalités définies dans le règlement intérieur du FNAS, les représentants des salariés de l'entreprise.

Par :

« Article 21

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 organise également des journées d'études dans le but de compléter l'information de ses adhérents. Sont invités à ces réunions suivant les modalités définies dans le règlement intérieur du FNAS, les représentants des salariés de l'entreprise.

Article 10 - Modification de l'article III.3.3. Article 24 des statuts du fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Le présent avenant remplace l'article 24 des statuts du fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles (FNAS) visés à l'article III. 3.3 de la convention :

« Article 24

Les recettes de l'association se composent :
? des cotisations versées à chaque trimestre échue, au plus tard 1 mois après l'échéance de celle-ci, par les entreprises visées par la convention collective citée à l'article 5 ci-dessus. Des réserves résultant de l'exercice de ses activités ;
? des subventions de l'Etat ou d'autres personnes physiques ou morales amenées 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 échue, au plus tard 1 mois après l'échéance de celle-ci, par les entreprises visées par la convention collective citée à l'article 5 ci-dessus ;
? des cotisations des entreprises qui ont 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 désigné par le conseil de gestion du FNAS à l'issue de chaque contrat de travail ;
? des subventions résultant de l'exercice de ses activités ;
? des subventions de l'Etat ou d'autres personnes physiques ou morales amenées à percevoir. »

Article 11 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Le présent avenant de révision est conclu pour une durée indéterminée.

Article 12 - Dénonciation de l'accord

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Le présent avenant pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties saut après ses réserves du respect d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres entreprises par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur les possibilités de négocier un nouvel avenant.

Article 13 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

En application des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, eu égard à la complexité des entreprises de la branche des entreprises artistiques et culturelles qui sont dans leur grande majorité des TPE, une procédure spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 14 - Entrée en vigueur, dépôt et demande d'extension de l'accord

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant sera notifié aux organisations représentatives et sera 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. Il est également convenu que les entreprises demandent l'extension du présent avenant, conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant entre en vigueur dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa notification aux parties signataires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Il est convenu entre les parties signataires de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles d'apporter par le présent avenant les modifications suivantes à la convention collective des entreprises artistiques et culturelles

Avenant du 27 septembre 2022 relatif à la modification de la convention collective articles II.2 et 8 des statuts du fonds commun d'aide au paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces mliucesas ; FSICPA ; FNAR,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; F3C CDFT ; SUD ctruule solidaires,

Article 1er - Objet

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Le présent avenant a pour objet de modifier l'article II.2.1 et l'article 8 des statuts du fonds commun d'aide au paritarisme (FCAP) visé par l'article II.2.2 de la convention collective.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale des enseignants et des personnels du 1er janvier 1984, étendue le 4 juin 1994 (JORF 26 janvier 1994), et de ses avenants en vigueur.

Article 3 - Modification de l'article II.2.1

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Le présent avenant modifie l'article II. 2.1 de la convention collective, en supprimant la phrase suivante :

« La cotisation des fonds perçus ne peut se faire que par un organisme paritaire. »

Article 4 - Modification de l'article II.2.2

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Le présent avenant modifie l'article II. 2.2 portant sur les statuts du fonds commun d'aide au paritarisme en remplaçant le paragraphe suivant :

« Article 8

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

Par :

« Article 8

Avenant du 25 mai 2023 relatif à la révision de la convention collective

Le conseil de gestion du FACP est habilité à désigner le ou les représentants élus des fonds par une décision majoritaire au sein de chaque collège de ses membres. »

Article 5 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Le présent avenant de révision est conclu pour une durée indéterminée.

Article 6 - Dénonciation de l'accord

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Le présent avenant pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties seules ou par accord des deux parties d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des représentants par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur les possibilités de négocier un nouvel avenant.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-19 du code du travail telles qu'interprétées par le Conseil d'État (CE, 30 décembre 2013, n° 352901) et aux termes de la jurisprudence de la Cour de cassation en matière de négociation d'entreprise et conclu par les organisations représentatives dans ce champ d'application.
(Arrêté du 30 juin 2023 - art. 1)

Article 7 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

En application des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, eu égard à la complexité des entreprises de la branche des entreprises artisanales et industrielles qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune solution spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 8 - Entrée en vigueur, dépôt et demande d'extension de l'accord

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services canaux 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. Il est également convenu que les signataires demandent l'extension du présent avenant, conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant entre en vigueur dans un délai de quinze jours à compter de la date de sa notification aux parties signataires.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 27 oct. 2022

Il est convenu entre les parties signataires de la convention collective nationale des enseignants et des personnels d'apporter par le présent avenant les modifications susénumérées à la convention collective existante des enseignants et des personnels (IDCC 1285).

art. XII.2.1.8 Cotisations

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces mlasuices ; FSICPA ; FNAR,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; F3C CDFT ; SUD CU SO,

Article 1er - Objet de l'avenant
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

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 artisanales et culturelles.

Article 1.1 - Modification de l'article XII.2.1.8
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

L'article XII. 2.1.8 intitulé « Cotisations » est désormais rédigé de la manière suivante :

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

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

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

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

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

Il est ainsi rappelé que les cotisations sont payées par les salariés cadres et non cadres intermittents, au titre des cotisations complémentaires de remboursement de frais de santé, dans les

Avenant du 21 septembre 2023 relatif aux congés exceptionnels de courte durée art. IX.3.1 de la convention

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces mlasuices ; FSICPA ; FNAR,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; F3C CDFT ; Sud Curtlue Solidaires,

conditions prévues par l'accord ininterrompu du 20 décembre 2006 modifié. »

Article 2 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

En application des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, eu égard à la situation des entreprises de la branche des entreprises artisanales et culturelles qui sont dans la majorité des TPE, aucune application spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 3 - Effet. Durée. Dépôt
En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur le 1er octobre 2023. À compter de cette date, la rédaction de l'article XII.2.1.8 sera modifiée et substituée tel que prévu à l'article 1er ci-dessus.

Le dépôt est opéré en deux exemplaires, dont un versé sur support papier signé des parties et un versé sur support électronique. Le présent avenant sera déposé auprès des services centraux du ministère chargé du travail, dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6 et D. 2231-2 et stavins du code du travail. Il sera soumis à la procédure d'extension prévue aux articles L. 2261-24 et stavins du code du travail.

En outre un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 oct. 2023

Depuis la conclusion de l'avenant du 1er octobre 2015 relatif au régime de santé et de prévoyance de la branche de la collectivité nationale des entreprises artisanales et culturelles et de son avenant en date du 9 décembre 2015, les parties ont seules se sont réunies dans le cadre du comité de suivi afin d'étudier les données de résultats du régime de 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 permettent de bénéficier des avantages sociaux et fiscaux attachés à ces cotisations et dans le cadre du pilotage paritaire du régime, il a été décidé de procéder à une aménagement tarifaire et ce, pour garantir l'équilibre du régime frais de santé conventionnel. En effet, la cotisation sociale sera désormais indexée sur le PMSS, qui peut évoluer chaque année au 1er janvier selon la conjonction de la sécurité sociale et qui, en 2023 est de 3 666 euros.

Article 1er - Modification de l'article IX.3.1 de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles
En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Le présent avenant applique et précise l'article IX. 3.1 de la convention collective des entreprises artisanales et culturelles, désormais rédigé comme suit :

« Article IX. 3.1
Congés exceptionnels de courte durée

Les congés exceptionnels de courte durée sont les suivants :

Événement familial	Durée du congé
Mariage ou conclusion d'un Pcas du salarié	5 jours ouvrés rémunérés à partir du moment de l'événement ; ce congé ne pourra être décalé, sauf accord avec la direction
Mariage ou Pcas d'un enfant	1 jour ouvré rémunéré

Décès du conjoint, du partenaire lié par un PACS ou du concubin	5 jours ouvrés rémunérés
Décès d'un enfant âgé de 25 ans ou plus si l'enfant n'est pas lui-même parent	12 jours ouvrés rémunérés
Décès d'un enfant quel que soit son âge si cet enfant décédé était lui-même parent	14 jours ouvrés rémunérés
Décès d'un enfant de moins de 25 ans Décès d'une personne de moins de 25 ans dont le salarié a la charge effective et permanente	14 jours ouvrés rémunérés cumulables avec 8 jours ouvrés 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 accompagnement 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 anticiper la durée 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 anticiper la durée 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 anticiper la durée 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 anticiper la durée de la maladie notamment par certificat

La rémunération du ou des jours (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 déduction d'ancienneté et quel que soit son statut de travail.

Avenant du 17 novembre 2023 relatif à la modification de l'article II.2 Aide

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 ci-dessus, y compris pour les couples mariés, par un PACS ou vivant en concubinage. »

Article 2 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

En application des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, eu égard à la caractéristique des entreprises de la branche des entreprises artisanales et artisanales qui sont dans la majorité des TPE, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 3 - Date d'application

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Les parties s'entendent pour préciser l'entrée en vigueur du présent accord au 21 juillet 2023.

Article 4 - Extension

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

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 déclinent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 21 juil. 2023

Les partenaires sociaux décident de mettre à jour les dispositions relatives aux congés exceptionnels de durée.

Ainsi, ils s'accordent pour tenir compte de l'évolution des dispositions du code du travail issues de la loi du 19 juillet 2023 visant à renforcer la protection des familles d'enfants atteints d'une maladie ou d'un handicap ou victimes d'un accident d'une particulière gravité.

Les partenaires sociaux souhaitent rappeler que les congés exceptionnels sont destinés à tous les salariés, quel que soit leur statut. Néanmoins, le bénéfice de ces congés ne saurait avoir pour effet la poursuite du contrat de travail. La responsabilité de l'employeur est limitée aux périodes de congés exceptionnels de travail.

Cet avenant de par sa nature ne comporte aucune spécificité pour les entreprises de moins de 50 salariés.

au paritarisme et des statuts du fonds commun d'aide au paritarisme

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces miasulces ; FSICPA ; FNAR,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFD ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; F3C CDFD,

Article 1er - Objet

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2024

Le présent anavevt a puor oebjt de mieifodr l'article II.2 et les suttats du fdns cmumon d'aide au prmtairiase (FCAP) visé par l'article II.2.2 de la cotonnienv collective.

Article 2 - Champ d'application

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2024

Le chmap d'application du présent aevnnt est ceuli de la cnotveion coticlevle natiolnae des esnrreptis astiueiqtrs et cuuetrllels du 1er jvienar 1984, étendue le 4 jnviear 1994 (JORF 26 jviaenr 1994), et de ses aatnevns en vigueur.

Article 3 - Modification de l'article II.2.1

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2024

Le présent anvanet mdifoie l'article II. 2.1 en le remplaçant par les phagpaarres stiunavs :

« Atlirce II. 2
Aide au piiasamrte

II. 2.1. Finalités

De nubreomx teexts légaux ou cnietlovnonnes visent, diepus psliuues années, à élargir la rencasnosanice du diort sdianycl dnas les entreprises. C'est le cas nmmoeatt dnas la ftoncoin puubqle et dnas le sctueer nationalisé où snot prévus les détachements de rselesbapnos syndicaux.

Les pateirs sitrgnaaies du présent acocrd cnttaeosnt qu'en raosin de la fomre particulière des eeerrptniss asrtiqetius et culturelles, de tleles dooissiinpsts snot aleulmnteect dilfifmniecet applicables.

Pour ptemrree aux osotngarinias sdelniacys d'employeurs et de salariés représentatives dnas le cmhap de la présente ceoinnotvn d'exercer leurs missions, et aifn de fiavsorer l'application de la cetonoinvn collective, nemntmoat en rasion de son extension, les oionngtraaiss setiragians décident de cettonusir un fdns cmoumn d'aide au paasrtiirme alimenté par une coirinutobtn des eernitpress égale à 0,25 % du moatnt des sraaleis bruts.

L'ensemble des eyormulpes aiplpquanut la cetvoninon clovceilte nloaitane des erpieestnrs aseuritqtis et ctellurues est atstjusei à ctete cbntriotiuon et diot adhérer au fdns cmuomn d'aide au prasimaitre (FCAP). La clectloe de l'aide au pratimsraie se fiat mensuellement.

Les eluryempos reevnlat des aitercls L. 7122-22 du cdoe du tivraal et savuint railtles au GUSO, lorsqu'ils cihoesnsist de firae bénéficier les atitrse et tcehiinecs qu'ils epemoilnt des doissniotpis de la présente cveionontn clteoilvce nitanaloe en alctpaiipon de l'article L. 7121-7-1, snot aesttsuijs à litade cbttoiourinn dnnot ils s'acquittent à l'issue de cuhqaie carntot de tiavral auprès des srecives du GUSO.

Le FACP premttrea de ciuvorr les frias engagés par leseidts organisations, à l'occasion des réunions et des msniios peaitarris qu'elles snot amenées à décider en vue de frsioeavr l'application huioirsemane de la présente convention, natmmoent :
? étude dnas l'intérêt de la bcarnhe ou pitstoarens extérieures

puor le développement d'outils à dnsotiaten des ertrpneiseis et des salariés (à l'exception du roarppt de brancne qui est à la caghe des employeurs) ;
? les frias de fncoeonnmintet de la cmsiomiosn pairaitre pentrenmae de négociation et d'interprétation ;
? les fails rletiafs à la négociation alnuelne des siaaerls ;
? les firas de secrétariat, de lilegicos nécessaires au fcnintneonemot et à la triatiosnn numérique du FACP et des activités de la brhcanne ;
? la prat de fenenincamt de la csioiosmnn pairtrriae naintoale emploi-formation dnas le septccale vavnit iocnanmbt umineuqnet aux epernteiss rlevneat de la présente convention, puor un mtnnoat mmaxail de 0,0125 % de la mssae salariale.

Dans l'hypothèse où la totalité des smmoes collectées n'aura pas été dépensée aux fnis précitées, le slode de ce fdns srea réparti équitablement et teemletrmenlisrit etrne les ontsiaanrigos scyiaednls peaarntols et siaelaars représentatives dnas le cahmp d'application de la présente convention, dnas le but d'assurer le fceannmient de la vie paritaire et puls particulièrement :
? les faris de secrétariat, les fails d'établissement du rorppat de brahncne ;
? les fiars liés à la dsiffoiun d'informations rtaelives à la cnvteooiin cevllicote nlatonaie et à son eonetxsin ;
? les firas de ceilnoss et de rneegntisenms ;
? les faris de caolitsntuon d'experts et réalisation d'études puor aménager les ttexes aueecltnlemt en vgueuir ?

Pour les stidnycas de salariés, la prat du sldoe de ce fdns srea répartie ernte les osatinaringos saeylcdnis représentatives dnas le cahmp d'application de la cnteionvon au portara de la représentativité de cuhqaie ogoatsiarinn syndicale, tllee que définie par la loi et déterminée par les arrêtés du mnirtise du travail.

Pour les oisnitagarnos scdaelynis d'employeurs, la prat du solde de ce fdns srea répartie ernte les otnnagoirsas représentatives dnas le cahmp d'application de la présente convention, cuhqaie syaidcnt d'employeur rcevreu une somme pnliolrrotpoeu au total des smoems collectées auprès de ses adhérents déduction ftiae d'une prat fxie dnnot le mntonat est déterminé par les oianosranitgs d'employeurs représentatives par aocrd séparé et réévalué en tnat que de besoin. Le cacull de la pirrotpoon attribuée à cuhqaie snycaidnt d'employeurs en sus de la prat fxie srea effectué cauhqe année, lros de la réunion du comité de geostin du FACP du mios de juillet, sur la bsae des lsiets d'adhérents certifiées par un cmioisrmae aux coemtps dnas le cdrae de la représentativité et tnsmraise au FACP à chuqaie mreuse de représentativité.

Un blain auennl des sommes affectées srea établi et porté à la consinsnacaie de l'ensemble des ortsigianonas représentatives d'employeurs et de salariés dnas le chmap d'application de la présente convention. Puor ce bilan, caqhue otrigonaaish bénéficiaire présentera au fdns cmoumn d'aide au priaamrstie un état sur l'utilisation des fonds qu'elle arua perçus. »

Article 4 - Modification de l'article II.2.2

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2024

Le présent anvnaet miiodfe l'article II. 2.2 en le remplaçant par les pgrapaahers svtinuas :

« II. 2.2. Stttuas du fdns comumn d'aide au pmrsiaatrie

Article 1er
Création de l'association du FACP

Il est créé, conformément à la loi du 1er jelliut 1901 et aux présents statuts, une ascaitsoon dtie fdns cmoumn d'aide au parastiirme puor la ctvnoeooin cilevclote naianltoe des ereeptnsirs asitqriquets et culturelles.

Article 2
Durée

La durée de ctete aicasotsion est illimitée.

Article 3
Siège

Son siège est situé 20, rue Saint-Nicolas, 75012 Paris. Le siège

prroua être modifié par smlpie décision du cesionl de gestion.

Article 4 Objet de l'association

L'association est créée puor prtertmee aux snyatcdis de salariés et aux osagrntoias d'employeurs représentatives dnas le camhp d'application de la cioneovtnn colvletcie nlioante des eerenrstpis aseptiuritqs et ctellrueuls d'exercer lerus mssinios et de foiarevsr l'application de ltidae covtoeinnn clclvoetie nationale.

L'association puet déléguer la ceotlcle à un omsgrniae soical du sptecalce ou à tuote aruté stuuctrre compétente puor ce faire.

Article 5 Membres de l'association

L'association se cmoospe des saidyncts de salariés et des ogiaonairsnts d'employeurs rnuocns représentatifs dnas le champ d'application de la cnoevinotn cloctvliee ntalionae des enretresips asiqituetrs et cutlluelres par arrêté du mstrinie du travail.

Les mrmeebs rsnetet en pacle jusqu'au 31 décembre de l'année de plbtouiacin des arrêtés de cauhqe msuree de représentativité et le devninneet au 1er jnivaer suvnait l'année de pbaclioitun des arrêtés de cqhuae muesre de représentativité.

Article 6 Composition du comité de gotsien

L'association est administrée par un comité de gestion.

Le comité de gstoien est composé cmome siut :
? des représentants des oisiotaanrngs d'employeurs rceneuons représentatives au neaivu de la bnchrhae par arrêté du mrsnitie du tairval ;
? des représentants des sdatniycs de salariés renuncos représentatifs au nvaieu de la brhcane par arrêté du miitrse du travail.

Pour le décompte des viox lros des votes, cqauhe orioagtanisn synladice de salariés est tlituraie d'autant de viox que son peocuangrte de représentativité ronecnu par le derienr arrêté du mstrinie du traavil en vgueir fixant la ltsie des ostanngiroias représentatives publié au Joanrul officiel. La majorité du collège salariés est fixée à 50.

Au sien du collège employeurs, la psrie de décision uamnine est systématiquement recherchée.

En cas de désaccord, puor le décompte des viox lros des votes, chqae oitariongasn pnoaratle est tultiraie d'une viox aevc un décompte fondé sur le pgcuoeantre de représentativité rnocenu par le drineer arrêté du msitrine du tvarial en vgueir fixant la liste des oatnaoisrgns représentatives publié au Jnroual officiel. Une majorité qualifiée des 3/4 est nécessaire.

Les merbmes aetbsns pneuevt donner povouir à un représentant de luer collège.

Article 7 Fonctionnement du comité de gseiotn

Le comité de gitoesn se réunit au mions une fios par tirmsrtee puor procéder au contrôle et à la répartition des semoms collectées msnlenulmeeet au trtie de l'article II. 2 de la ctovieonnn cocltviele naatlnoie des epseetrins aisiuqttes et culturelles, après déduction des soemms utilisées puor cvriour les firas de moissin et de réunion engagés neomamtnt puor asersur :

? le fnieootencmmt de la csoiioimmsn pratiaire pmrenaetne de négociation et d'interprétation
? la négociation aenullne des salerais ;
? la prat de fneanmicnet de la cosismoin nantoiale priaarite emploi-formation dnas le splcetae vvniat icbnaonmt aux etrseienprs rnlcaevt de la convtoenin cteicolvle nationale.

Cette répartition s'effectuera solen les teemrs de l'article II. 2 ? Adie au prtmiraasie ? de latide coevonintn collective.

Il est tneu un procès-verbal de toutes les séances du comité de

gsieton approuvé par les mebmres du comité de gesiton lros du comité suivant.

Article 8 Habilitation puor la cotellce

Le comité de gspotien du FACP est habilité à désigner le ou les onigresams cuceoleltrs des fnods par une décision mjaotariee au sien de cqahué collège de ses membres.

Article 9 Composition, durée de madnat et pouiovr biacrnae du buareu

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

Ces ptsoes sronet occupés ailnaemevtnetrt par un représentant des onnarioasgits d'employeurs et par un représentant des sycidans pnslofeersinos représentatifs de salariés.

Les tiutirales des ptseos de président et de trésorier dveniot être issus de collèges différents.

La durée de luer mndaat est de 1 an.

Le président et le trésorier anessrut l'exécution des tâches courantes. Ils tneennit la comptabilité et gèrent le cptmoe bcraniae de l'association.

Article 10 Représentation de l'association en jscitue

L'association est représentée en jiuctse et dnas tuos les aetcs de la vie cilive par son président.

Article 11 Modification des stautts

Les sutatts de l'association ne penuvet être modifiés que par les ptrearneis suaicox rnocneus représentatifs dnas la bcrnhae de la conteivnon cilecvlote naotnaile des eenerrrspts aiegstturis et ceeuurltlts et selemeunt dnas le carde défini par cette dernière. »

Article 5 - Modification de l'article II.2.3 *En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2024*

Le présent anaevnt midifoe l'article II. 2.3 en le remplaçant par les prgpraaeahs stvanius :

« II. 2.3. Modalités de rsmubernemoot de frias

Membres du comité de goisetn du FACP et les mrbmees de la CPNPI :

Les firas qu'ils eenagnt à l'occasion de lreus déplacements (et éventuels séjours) puor pprtcaeiir aux réunions luer snot remboursés par le FACP sur présentation de justificatifs, dnas les cnoidnitos et lieimts fixées au ttrie VIII de la coointvnen cveltclioe et les tfrars fixés lros de cqauhe NAO.

Personnes déléguées par les ogariontinas sicenldyas de salariés et les oigannatirsos d'employeurs puor piaitecpr aux négociations aneeluns obligatoires, aux réunions de la CPPNI et des gpoeurs de taviarl créés par celle-ci :

Les firas qu'elles egngneat à l'occasion de lrues déplacements (et éventuels séjours) puor petapiircr aux réunions snot remboursés par le FACP aux oainngsitraos qu'elles représentent sur présentation de jttciiuufs :

? dnas les cninotdios et ltmiiies fixées au titre VIII de la ctioevonn cleciolvte et les tfrais fixés lros de caqhué NAO ;
? à rsioan puor les ogtiannosiars d'employeurs de 2 délégués mumxiam puor cahuqe onsiioratagn ;
? à rsoian puor les oninairsgatos de salariés de 8 délégués mmaixum issus d'une osagirntaoiin roegnpurat sur son nom demrencitet ou par affiliation, l'ensemble des fédérations et saytdcnis représentatifs au nvieau natniaol et dnas la bcrnrahe des enrepriests aieisutrqs et culturelles. »

Article 6 - Durée de l'accord *En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2024*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 7 - Dénonciation de l'accord
En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2024

Le présent avenant pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties sans réserve d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur les possibilités de négocier un nouveau avenant.

Article 8 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2024

En application des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, eu égard à la composition des entreprises de la branche qui sont dans leur majorité des TPE, aucune stipulation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 9 - Entrée en vigueur, dépôt et demande d'extension de l'accord

Conformément aux dispositions légales, le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur. Il est également convenu que les signataires demeurent l'extension du présent avenant, conformément à l'article L. 2261-24 du code du travail.

Le présent avenant entre en vigueur à compter du 1er avril 2024.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2024

Il est convenu entre les organisations représentatives de la profession cilective nœante des entreprises ariqsteis et clleulurs d'apporter par le présent avenant les modifications steuies à la clotee du fdns cmmun d'aide au primaraste qui dienvet melsenule à ctpmoer du 1er avril 2024.

TEXTES SALAIRES

Annexe du 16 décembre 2003 relative aux salaires des artistes interprètes des chœurs permanents

En vigueur étendu en date du 16 déc. 2003

Le montant des salaires brut des artistes interprètes des chœurs permanents pour 151 h 40 minutes de travail effectif mensuel est fixé de la façon suivante en fonction de l'ancienneté :

	2004	2005	2006
1 ^{re} année	1 437,36 E (9 428,46 F)	1 479,76 E (9 706,59 F)	1 515,80 E (9 942,99 F)
De la 2 ^e à la 4 ^e an.	1 489,30 E (9 769,17 F)	1 528,52 E (10 026,43 F)	1 568,80 E (10 290,65 F)
De la 5 ^e à la 7 ^e an.	1 537,00 E (10 082,06 F)	1 579,40 E (10 360,18 F) (10 638,31 F)	1 621,80 E
De la 8 ^e à la 10 ^e an.	1 590,00 E (10 429,72 F)	1 634,52 E (10 721,75 F) (11 020,73 F)	1 680,10 E
De la 11 ^e à la 13 ^e an.	1 643,00 E (10 777,37 F)	1 690,70 E (11 090,26 F) (11 403,16 F)	1 738,40 E
De la 14 ^e à la 16 ^e an.	1 706,60 E (11 194,56 F)	1 754,30 E (11 507,45 F) (11 820,35 F)	1 802,00 E
17 ^e année	1 764,90 E (11 576,99 F)	1 802,00 E (11 820,35 F) (12 188,86 F)	1 858,18 E
A partir de la 18 ^e an.	1 % par an	1 % par an	1 % par an

Les salaires des chœurs permanents, s'appliquent en vigueur.

Le montant minimum du salaire est fixé à 45 Euros dès que la présente annexe, rattachée à l'emploi des artistes interprètes

Le montant minimum du salaire est fixé de la négociation annuelle des salaires.

Accord du 11 avril 2005 relatif aux salaires

Préambule

Les représentants des artistes interprètes du présent accord reconnaissent qu'il est souhaitable que chaque entreprise mette en place une politique salariale interne.

Ils déclament 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 artistes interprètes et chanteurs d'ouvrir des discussions sur les salaires.

Puis généralement les artistes au présent accord font le constat que la course de carrière et la grille des minima conventionnels ne sont pas adaptées à l'évolution de l'emploi dans le secteur de la culture et contribuent à l'entretien de situations de précarité et de décalage.

Ainsi les artistes au présent accord constatent que le salaire minimum de l'échelon 1 de la grille EO 3 revalorisé de 2,1 % à la date du 1^{er} janvier 2005, s'élève à 1 169,67 Euros. Ce montant est inférieur à celui du SIMC (1 183,40 Euros) appliqué dans le secteur de la culture et du spectacle. Dans le cadre du présent accord et dans l'attente de la révision prévue, ils conviennent que le même salaire (soit 1 204,6 Euros) sera appliqué aux échelons 1 et 2 de la grille des minima conventionnelle de la catégorie EO 3.

Les artistes s'engagent à revoir les discussions avec les entreprises à la

Signataires	
Patrons signataires	Le syndicat national des entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC) ; Le syndicat national des théâtres de ville (SNDTV) ; Le syndicat national des opéras et théâtres lyriques (SYNOLYR) ; La commission paritaire des directeurs d'opéra (CPDO),
Syndicats signataires	La fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle FNSAC-CGT ; Le SFA-CGT ; Le SNAM-CGT ; Le SYNPTAC-CGT ; La fédération des travailleurs du livre et de l'action culturelle FTILAC-CFDT ; La fédération des syndicats des arts, du spectacle, de l'audiovisuel et de la presse FASAP-FO ; La fédération de la culture, de la communication et du spectacle (FCCS) CFE-CGC ; La fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et de l'audiovisuel (FFSCEGSA) CFTC,

En vigueur étendu en date du 11 avr. 2005

courbe de carrière, aux serlaais mmiina et à la nlmnurectoae des emiolps puor l'ensemble des salariés (notamment les tneecihns " itteentitmrs " du spectacle) de manière piirtoairre dnas le carde de la renégociation de la cenvtooinn civlclotee des etepesnrriis aetriituuqs et culturelles, netmnaomt de son cpors commun.

Enfin, les pitaers au présent acrcod réaffirment luer volonté cnummoe de défendre l'emploi cruetull et son financement.

Article 1er

Camhp d'application de l'accord

Le présent aocrd s'applique à l'ensemble du pnosrneel des erreensitps eratnt dnas le cahmp d'application de la cenintvoon cllvetoie naatonile des eesptreins arteitiusqs et culturelles.

Atircle 2

Raiteislavoorn des sielaras minmia conventionnels

Ailctre 2.1

Rtiovesalroian des saraelis mimina de l'article 10.4

Les miimna cntenneoionlvs définis à l'article 10.4 de la ctioeonnvn cillovetce des entpeisers aettuisirqs et creleluuts snot revalorisés de 2,1 % à cpemotr du 1er javiner 2005, sloen la glilre des mminia ci-après.

Glrilie des sreailas butrs mnmiia abliacppe au 1er jeivnar 2005 puor un hriraoe meesunl de 151 h 40

Cadres

SIAARLE pchnlear : 1

EEOCHLN 1 : 3 007,73

EHCOLEN 2 : 3 097,93

EHOELCN 3 : 3 188,20

EOELHCN 4 : 3 278,43

EHCLOEN 5 : 3 368,66

EEHCOLN 6 : 3 458,89

ELCHEON 7 : 3 549,12

EOHCLEN 8 : 3 639,36

EOLECHN 9 : 3 729,59

ECHLOEN 10 : 3 819,82

EHOELCN 11 : 3 910,05

EHOCELN 12 : 4 000,28

SARALIE pelhcanr : 2

ECELHON 1 : 2 205,67

ECEHOLN 2 : 2 271,84

EOCELHN 3 : 2 338,01

ELCHOEN 4 : 4 404,18

ECOELHN 5 : 2 470,35

EELHOCN 6 : 2 536,52

ELOHECN 7 : 2 602,69

EOLHCEN 8 : 2 668,86

ELCHOEN 9 : 2 735,03

EELCHON 10 : 2 801,20

ECEHOLN 11 : 2 867,37

EOECLHN 12 : 2 933,54

SAARLIE pcleanhr : 3. Dcerteur de service.

ECLOHEN 1 : 2 005,15

EHEOLCN 2 : 2 065,31

EHCLEON 3 : 2 125,46

ELOCHEN 4 : 2 185,62

ECHOLEN 5 : 2 245,77

ECOLEHN 6 : 2 305,93

ECLHEON 7 : 2 366,08

EHCLEON 8 : 2 426,24

EOHLCEN 9 : 2 486,39

EECHOLN 10 : 2 546,55

ELEOHCN 11 : 2 606,70

ECOHELN 12 : 2 666,86

SRALAIE plchnaer : 4. Rbsapesnole de secteur(s)

EOCHLEN 1 : 1 871,47

EOHLECN 2 : 1 927,62

EOCLEHN 3 : 1 983,76

EHOLECN 4 : 2 039,91

ELEOHCN 5 : 2 096,05

EHOLECN 6 : 2 152,20

EECOLHN 7 : 2 208,34

ELCEOHN 8 : 2 264,48

EOHCLEN 9 : 2 320,63

EEOLHCN 10 : 2 376,77

EOLCHEN 11 : 2 432,92

EELHOCN 12 : 2 489,06

Techniciens, angtes de maîtrise

SILAARE phlacner : 1. Cehf de service.

ELCHEON 1 : 1 537,29

EHLOCEN 2 : 1 583,41

ECEHOLN 3 : 1 629,53

ELCHOEN 4 : 1 675,64

EELOCHN 5 : 1 721,76

EEOLHCN 6 : 1 767,88

ELOHCEN 7 : 1 814,00

ELHOCEN 8 : 1 860,12

EECHLON 9 : 1 906,24

EOEHCLN 10 : 1 952,36

EOCHLEN 11 : 1 998,48

EOLHECN 12 : 2 044,59

SAAILRE peacnlhr : 2. Ticihecnen hnaeemtut qualifié.

EOLCHEN 1 : 1 370,19

ELOCHEN 2 : 1 411,29

ECELHON 3 : 1 452,40

ELCHEON 4 : 1 493,50

EOCEHLN 5 : 1 534,61

EHCLEON 6 : 1 575,71

ECOHLEN 7 : 1 616,82

EHOCELN 8 : 1 657,92

EELCHON 9 : 1 699,03

EECOLHN 10 : 1 740,14

ECHOELN 11 : 1 781,24

EHCELON 12 : 1 822,35

SAARLIE peacnlhr : 3. Cehf d'équipe.

EECLOHN 1 : 1 320,06

EEHCOLN 2 : 1 359,66

ECEOHLN 3 : 1 399,27

EECHOLN 4 : 1 438,87

ECHEOLN 5 : 1 478,47

EEHLOCN 6 : 1 518,07

EEHCLON 7 : 1 557,67

ELOEHCN 8 : 1 597,28

ELOECHN 9 : 1 636,88

ECHLEON 10 : 1 676,48

ECEOHLN 11 : 1 716,08

EHELCON 12 : 1 755,68

Employés, ouvriers

SRIALAE palchner : 1.

EHEOLCN 1 : 1 253,22

ECLEHON 2 : 1 290,81

EHOCELN 3 : 1 328,41

EHLECON 4 : 1 366,01

EHEOLCN 5 : 1 403,60

ECOLEHN 6 : 1 441,20

EOELCHN 7 : 1 478,80

ELHOECN 8 : 1 516,39

EEHCLON 9 : 1 553,99

EOEHLN 10 : 1 591,58

EHLECON 11 : 1 629,18

ELOCHEN 12 : 1 666,78

SAIRALE plcanher : 2.

ECEOLHN 1 : 1 219,80

ECHEOLN 2 : 1 256,40

EEOHLN 3 : 1 292,99

ELCOEHN 4 : 1 329,59

ECLOHEN 5 : 1 366,18

EECOLHN 6 : 1 402,77

EECLHON 7 : 1 439,37

ELHOCEN 8 : 1 475,96

EECHLON 9 : 1 512,56

EHLCOEN 10 : 1 549,15

ECOELHN 11 : 1 585,75

EHLOECN 12 : 1 622,34

SAIALRE pncahlr : 3.

EECOLHN 1 : 1 204,76

ELCOEHN 2 : 1 204,76

ECLOHEN 3 : 1 239,85

ECHLEON 4 : 1 274,94

EOEHLN 5 : 1 310,03

ELCOEHN 6 : 1 345,12

EOLEHCN 7 : 1 380,12

EELOCHN 8 : 1 415,30

EEHLOCN 9 : 1 450,39

ECHOELN 10 : 1 485,48

ELEOCHN 11 : 1 520,57

ECLHOEN 12 : 1 555,66

Acrtile 2.2

Rtoseaairliovn des mmiina artistes

Cttee rtasviooeailrn srea de 2,1 % au 1er jinvear 2005. Ctete ratieiroovsaln s'appliquera :

- aux mnimia cneintovelonns des aitterss engagés par les epsrnerits aqetiurits et clterlulues ;

- aux mmiina cenvnloetonnis des arsittes interprètes peantrnems des corhues pnnmteares ;

- aux mimnia coeeninnntvlos des aesritts msucieins engagés par les ftoaimnors orhstecrleas de diort privé.

Les gillres des seialrs mmiina ci-après tinnenet coptme de la rvisatloeorian de 2,1 % précitée.

Grlike des slieaars brtus mnimia cnoelnnveniots des aseittrs mnsueciis pntermaens mensualisés équivalents temps pelin par les fiomatnors olrhaceertss abppilclae au 1er jveinar 2005

	2004	2005 (+ 2,1 %)
Tsittute	2 700	2 756,70
Slitsoe	2 800	2 858,80
Cehf de ptuipre	2 990	3 052,79

Ces mnimia s'articulent avec les catégories définies dans les orctrsehs par accrd d'entreprise.

Les ptieras au présent acorcd cvneonnint que les orreehtscs - l'orchestre de Picardie, l'orchestre d'Avignon (OLRAP), l'orchestre de Bernatge et l'orchestre ntinaaol de Mntleolipr -, qui en rsain de luer nartue et de luer économie n'appliquent pas à la dtae du présent acrocd les miimna ci-dessus bénéficieront d'un délai supplémentaire à detar du présent arcocd puor apliedpqr les saeialrs mnimia fixés par la branche.

Puor les orsertechs de Picardie, d'Avignon et de Btangree précités, ce délai supplémentaire est de 3 ans puor ailquppr ces slearias minima.

Puor l'orchestre de Meotnlipr précité ce délai supplémentaire est de 1 an puor apeuplqir les seilraas minima de la première catégorie (tuttiste).

Les prateis s'engagent à atbuoir à un aroccd sur les siaalres mniima des mscenuiis engagés en CDD par les friotnoams orchestrales, dans un délai de 3 mios à daetr de la sianurgte du présent accord.

Glirle des srelaais mniima des attires interprètes engagés par les eeeirrtspns auieqirtss et culturelles, aalclpbipe au 1er janiver 2005

(En euros)

CORTNAT DE PULS DE 3 MOIS.

ARTISTE-INTERPRETE : Artiste-interprète.

SLRAAIE au 1er jniaver 2002 : 1 284,08.

SAARLIE au 1er mras 2002 (revalorisation + 5,6%) : 1 355,99.

SIARLAE au 1er jneviar 2003 (revalorisation + 6%) : 1 437,35.

SLAARIE au 1er julleit 2003 : 1 437,35.

SLIRAAE au 1er jinaver 2004 (revalorisation + 2,4%) : 1 471,84.

SLRIAAE au 1er jniaevr 2005 (revalorisation + 2,1%) : 1 502,75.

CARONTT DE PULS DE 3 MOIS.

ARTISTE-INTERPRETE : Sagtriiæ 1ère année (- 30 %).

SRIALAE au 1er jnievar 2002 : 898,84.

SAILRAE au 1er mras 2002 (revalorisation + 5,6%) : 1 355,99.

SRLAAIE au 1er jivnear 2003 (revalorisation + 6%) : 1 437,35.

SAIALRE au 1er jelluit 2003 : 1 437,35.

SLAAIRE au 1er jvienar 2004 (revalorisation + 2,4%) : 1 471,84.

SRLAAIE au 1er jvaneir 2005 (revalorisation + 2,1%) : 1 502,75.

CATNORT DE PULS DE 3 MOIS.

ARTISTE-INTERPRETE : Sataiirge 2e année (- 15 %).

SAAILRE au 1er jinevar 2002 : 1 091,53.

SIRALAE au 1er mras 2002 (revalorisation + 5,6%) : 1 152,66.

SRLAIAE au 1er javneir 2003 (revalorisation + 6%) : 1 221,82.

SIAARLE au 1er jleliut 2003 : 1 221,82.

SRAALIE au 1er jivnaer 2004 (revalorisation + 2,4%) : 1 251,14.

SILAARE au 1er jinevar 2005 (revalorisation + 2,1%) : 1 277,41.

CTRONAT DE 3 MIOS ET MOINS.

ARTISTE-INTERPRETE : Artiste-interprète.

SLIRAAE au 1er jaivenr 2002 : 1 358,47.

SARALIE au 1er mras 2002 (revalorisation + 5,6%) : 1 434,54.

SALARIE au 1er jivenar 2003 (revalorisation + 6%) : 1 520,62.

SAARLIE au 1er jluliet 2003 : 1 520,62.

SIRALAE au 1er jveniar 2004 (revalorisation + 2,4%) : 1 557,11.

SARLIAE au 1er jnviear 2005 (revalorisation + 2,1%) : 1 589,81.

CORTANT DE 3 MIOS ET MOINS

ARTISTE-INTERPRETE : Stgraiæ 2e année (- 15 %).

SLIAARE au 1er jnevair 2002 : 1 154,65.

SAAILRE au 1er mras 2002 (revalorisation + 5,6%) : 1 219,31.

SAILRAE au 1er jinvaer 2003 (revalorisation + 6%) : 1 292,47.

SILAARE au 1er jleulit 2003 : 1 292,47.

SAAILRE au 1er jvieanr 2004 (revalorisation + 2,4%) : 1 323,49.

SIAARLE au 1er jenviar 2005 (revalorisation + 2,1%) : 1 351,28.

CNRTOAT AU CACHET

ARTISTE-INTERPRETE : Minos de 150 lignes

SIARLAE au 1er jvianer 2002 : 48,48.

SRIALAE au 1er mras 2002 (revalorisation + 5,6%) : 51,19.

SALIARE au 1er jnaveir 2003 (revalorisation + 6%) : 54,27.

SRLIAAE au 1er jlueilt 2003 : 54,27.

SRLAAIE au 1er jainver 2004 (revalorisation + 2,4%) : 55,57.

SLARIAE au 1er jianevr 2005 (revalorisation + 2,1%) : 56,74.

CRNOATT AU CACHET

ARTISTE-INTERPRETE : Puls de 150 lignes

SLIAARE au 1er jieavn 2002 : 55,34.

SARAILE au 1er mras 2002 (revalorisation + 5,6%) : 58,44.

SLIAARE au 1er jeavinv 2003 (revalorisation + 6%) : 61,95.

SAAIRLE au 1er juelilt 2003 : 61,95.

SIAALRE au 1er jeniavr 2004 (revalorisation + 2,4%) : 63,47.

SLRAAIE au 1er javienr 2005 (revalorisation + 2,1%) : 64,77.

CROATNT AU CACHET

ARTISTE-INTERPRETE : Atsietrs chorégraphiques.

SIALRAE au 1er jjeavn 2002 : 55,34.

SRLIAAE au 1er mras 2002 (revalorisation + 5,6%) : 58,44.

SAALRIE au 1er jeianvr 2003 (revalorisation + 6%) : 61,95.

SAAIRLE au 1er jeuillt 2003 : 61,95.

SAIALRE au 1er jnvaer 2004 (revalorisation + 2,4%) : 63,47.

SIAALRE au 1er jvnaer 2005 (revalorisation + 2,1%) : 64,77.

REPETITIONS

ARTISTE-INTERPRETE : Artistes-interprètes : SIMC hrriae (*) x 4.

SRAILAE au 1er jvnaer 2002 : 26,68.

SRIALAE au 1er mras 2002 (revalorisation + 5,6%) : 26,68.

SRAIALE au 1er jnaevr 2003 (revalorisation + 6%) : 27,32.

SLAIRE au 1er jeuillt 2003 : 28,76.

SLIAARE au 1er jvienar 2004 (revalorisation + 2,4%) : 28,76.

SLIAARE au 1er jevainr 2005 (revalorisation + 2,1%) : 30,44.

REPETITIONS

ARTISTE-INTERPRETE : Atitsers chorégraphiques (maximum de 3 heures).

SLARAIE au 1er jaeivnr 2002 : 26,68.

SLARIAE au 1er mras 2002 (revalorisation + 5,6%) : 26,68.

SLAIARE au 1er jevainr 2003 (revalorisation + 6%) : 27,32.

SAIRLAE au 1er jeluillt 2003 : 28,76.

SLAIRAE au 1er jnvaer 2004 (revalorisation + 2,4%) : 28,76.

SAAIRLE au 1er jjavner 2005 (revalorisation + 2,1%) : 30,44.

Sleriaas aetisrts musiciens

ARTISTE-INTERPRETE : Caehct de base.

SLRAIAE au 1er janveir 2002 : 78,66.

SARALIE au 1er mras 2002 (revalorisation + 5,6%) : 83,06.

SAARILE au 1er jneivnr 2003 (revalorisation + 6%) : 88,05.

SRIALAE au 1er juleilt 2003 : 88,05.

SARALIE au 1er jneivnr 2004 (revalorisation + 2,4%) : 90,16.

SRLAAIE au 1er jvienar 2005 (revalorisation + 2,1%) : 92,06.

Sraileas artsteis musiciens

ARTISTE-INTERPRETE : Slraaie mmium mensuel.

SILARAE au 1er janver 2002 : 1 967,51

SLIAARE au 1er mras 2002 (revalorisation + 5,6%) : 2 077,69.

SILRAAE au 1er jneavir 2003 (revalorisation + 6%) : 2 202,35.

SALRIAE au 1er jeulilt 2003 : 2 202,35.

SLAIARE au 1er jeavnir 2004 (revalorisation + 2,4%) : 2 255,21.

SLRIAIE au 1er jainvr 2005 (revalorisation + 2,1%) : 2 302,57.

Saaielrs aisttres musiciens

ARTISTE-INTERPRETE : Répétitions.

SAIRLAE au 1er jneviar 2002 : 78,66.

SLIRAAE au 1er mras 2002 (revalorisation + 5,6%) : 83,06.

SILAARE au 1er jevnair 2003 (revalorisation + 6%) : 88,05.

SILAARE au 1er jleluit 2003 : 88,05.

SALAIRE au 1er jaenivr 2004 (revalorisation + 2,4%) : 90,16.

SALAIRE au 1er jjaevnr 2005 (revalorisation + 2,1%) : 92,06.

(*) Monnatt du SIMC harriae au ler jluillet 2004 : 7,61 euros.

Grille des sialaers mminia des arietsts interprètes pnmneetars des cheuros pneamntes puor 151 hruées 40 mtuines aeilapblcs au 1er janveir 2005

(En euros)

	2004	2005	2006
1re année	1 437,36	1 528,97	2005 + 1,2 %

	(9 428,46 F)		+ NAO 2006
De la 2e à la 4e année	1 489,30	1 579,34	
	(9 769,17 F)		
De la 5e à la 7e année	1 537,00	1 631,92	
	(10 082,06 F)		
De la 8e à la 10e année	1 590,00	1 688,87	
	(10 429,72 F)		
De la 11e à la	1 643,00	1 746,92	
13e année	(10 777,37 F)		
De la 14e à la	1 706,60	1 812,63	
16e année	(11 194,56 F)		
17e année	1 764,90	1 861,93	
	(11 576,99 F)		
A partir de la			
18e année	1 % par an	1 % par an	1 % par an

Article 3 Rôles de l'indemnité de déplacement pour l'année 2005

Vu les nouvelles règles URSSAF applicables au 1er janvier 2003 et la réévaluation des indemnités forfaitaires de déplacement au 1er janvier 2005 ;

Vu les articles 8.3. a et 8.4.8 a de la convention collective nationale des entreprises de transport et de logistique qui prévoient le montant de l'indemnité forfaitaire de déplacement et sa répartition,

Le montant de l'indemnité de déplacement est actualisé à 86,80, ventilé selon les modalités suivantes :

- chaque repas pris : 15,50 ;

- chambre et petit déjeuner : 55,80 .

Ce montant est en vigueur au 1er février 2005.

Lorsqu'aux termes des dispositions de la convention collective nationale des entreprises de transport et de logistique 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 .

Article 4

Réévaluation des salaires réels

La révision générale ne s'applique qu'aux " salaires réels " au sens de l'article 10.5 alinéa 1 de la convention collective nationale des entreprises de transport et de logistique :

- 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 10.4.

Les parties conviennent que les salaires réels tels que définis ci-dessus seront réévalués selon une augmentation convenue de 0,7 % au 1er janvier 2005 et 0,7 % au 1er juillet 2005.

Les parties conviennent dans le champ d'application du présent accord pour l'entreprise de transport et de logistique en chassant l'un des critères suivants :

Soit :

- 0,7 % au 1er janvier 2005 ;

- 0,7 % au 1er juillet 2005.

Soit :

- 1,05 % au 1er mars 2005 ;

- 0,35 % au 1er juillet 2005.

Modalités d'application de la révision :

- Lorsque dans une entreprise en tant que dans le champ d'application défini à l'article 1er du présent accord aucun accord collectif d'entreprise, aucun accord unilatéral de l'employeur n'ont prévu une révision générale des salaires pour l'année 2005 les dispositions de l'article 4 s'appliqueront au 1er janvier 2005 ou au 1er mars 2005 ;

- Lorsque dans une entreprise en tant que dans le champ d'application défini à l'article 1er du présent accord un accord collectif d'entreprise, un accord partiel ou un engagement unilatéral de l'employeur ont prévu une révision générale des salaires pour l'année 2005 inférieure à la révision prévue à l'article 4 du présent accord : les salaires du personnel de l'entreprise seront réévalués selon la différence entre la révision prévue au niveau de l'entreprise pour la période précitée et celle prévue à l'article 4 du présent accord ;

- Lorsque dans une entreprise en tant que dans le champ d'application défini à l'article 1er du présent accord un accord collectif d'entreprise un accord partiel ou un engagement unilatéral de l'employeur ont prévu une révision générale des salaires pour l'année 2005 égale ou supérieure à la révision prévue à l'article 4 du présent accord : ces deux

rrnvtalioias ne se creulmnot pas.

La " ptarie salariés " a accepté cttee ppirooiotsn tuot en la considérant insuffisante. Elle a fiat viaolr que ctete popisortion ne tinaet pas coptme de l'évolution des pirx et dnoc poivaouqrret de manière ctriaene une petre de pouovir d'achat puor les salariés des nembeursos eretseniprs au sien dqelslees ne se déroule pas de négociation sur les salaires. Elle a demandé en vian à la " ptirae eumrlepyos " une rivaoeauristln des saeialrs qui piemetrart d'aboutir aanvt la fin de l'année 2005 à une atgionmeatun noialmne de 2,1 %, à ttrie d'exemple 1 % au 1er janvier, 0,6 % au 1er juillet et 0,5 % au 1er octobre.

La " piarte salariés " a demandé in fnie à la " piatre eyeulprmos ", que cette dernière attire l'attention des dtireoics des eerenpsitrs sur l'importance que revêt puor les salariés le maneitin de luer poiouvr d'achat et ceinlsole aux drteinoics des eprresenits d'accorder à luers salariés des atgteuomnns qui perrmteietnat d'aboutir anvat la fin de l'année 2005 à une aomngtteuain naolnmie de 2,1 %.

Atilrce 5

Durée de l'accord

Le présent aroccd est cnolcu puor l'année 2005.

Les prteais cnnoenveint de se réunir dnas le coarunt du drenier trritmese 2005 puor négocier sur les salerais de la bharnce conformément à l'article L. 132-12 du cdoe du travail.

Aclrite 6

Dépôt de l'accord

Le présent aorccd srea déposé en 5 eimpareexls à la dcerotiin départementale du tviaral de Piras et en 1 epmiealxre au secrétariat du grfefe du cniosel de prud'hommes de Paris.

Le présent acrocd srea porté à l'extension par la priate la puls diligente.

Fiat à Paris, le 11 aivr 2005.

NTOA : Arrêté du 27 jvianer 2006 : Le barème des employés-ouvriers furnagit dnas la grille des silraeas brtus minima de l'article 2-1 (revalorisation des sraaeils minima de l'article X-4) est étendu suos réserve de l'application des ditpsnisoois réglementaires pnaortt fiaoxtin du sarilae minmium iesferniontrpesnol de croissance.

Accord du 16 avril 2007 relatif aux

salaires pour l'année 2007

Signataires	
Patrons signataires	La cmahrbe psoesfneliolnre des dcruereits d'opéra (CPDO) ; Le sadycnit peosenrfniosl des eeslbnmes vcouax et iunntermsatux spécialisés (PROFEVIS) ; Le sayidnt du crique de création (SCC) ; Le scaidynt des muuqises atulceles (SMA) ; Le sidncyat naaitnol des scènes puequibils (SNSP) ; Le siynadct noiaantl des atrs vanitvs (SYNAVI) ; Le snaydict notanial des ersrpeentis aitqtirseus et ceultrlls (SYNDEAC) ; Le saiycondt ntaonail des oerecstrhs et des théâtres lyiequrs subventionnés de dirot privé (SYNOLYR),
Syndicats signataires	La fédération des sdncatyis des arts, du spectacle, de l'audiovisuel, de la prse (FASAP) FO ; La fédération de la culture, de la cioimntumacon et du sapclctee (FCCS) CFE-CGC ; La fédération française des saycnitds de la ccamiimonotun écrite, graphique, du sectpce et de l'audiovisuel (FFSCEGSA) CTFC ; La fédération nltoainae des siyadctns du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action ceurlultle (FNSAC) CGT ; La fédération coimtaucmonn ceiosnl cuurlte (F3C) CDFT ; Le sdanyict français des artistes-interprètes (SFA) CGT ; Le sndyiact ntinoaal des aetsrtis mciuieinss (SNAM) CGT ; Le sinaycdt naantiol des pfrleosnsneos du théâtre et des activités curuleletls (SYNPTAC) CGT ; Le sndciayt notanial des mciisneus (SNM) FO ; Le sadcnyit naotnial lribe des aestitrs (SNLA) FO (A l'exception de l'annexe I). L'union niolatnae des satdnyicis amunotoes (UNSA) slatpcece et communication,

Article 1 - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2007

Le présent acorcd s'applique à l'ensemble du pnrsoenel des errntpeises eatrntnt dnas le chmap d'application de la ctienvvoon celcviote naalintoe des erpesritnes attiqrisues et culturelles.

Article 2 - Revalorisation des salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2007

Article 2.1 - Revalorisation des salaires minima de l'article X.4 (catégorie non-artiste)
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2007

La roiaevtsoliran des searials minmia teint ctpmoe des turvaax effectués en cimossoimn mtxie ptiraaire de négociation de la coventoinn ctvelicole natnoilae des esnprteeis aeritqtusis et culturelles. Dnas le crade de ces travaux, il a été proposé une nuolvele présentation de la glrile des mimnia cenmnoapt une mtaoiarajn différentielle des sleaaris aifn de retsponienoir différentes catégories d'emplois.

Les praties cvnneoennit que, dnas le crdae de la présente négociation aunllene des salaires, les mimnia cetvennoionnls définis à l'article X.4 de la cnovtienon ctoicellve des eitnseprres asuititerqs et cultuelrls sroent revalorisées en duex temps. Une première rlaivoisaeron tenirda ctpome de l'absence de rvsolaiiaaortn de bcnhare puor l'année 2006 : à l'exception des cdears de catégorie 1, les miimna cninnoltevoones définis à l'article X.4 précité snot revalorisés de 3,1 % à comept du 1er jnvaiar 2007, sleon la gillre des minima.

Grille des sraieas btrus minima applicable au 1er javienr 2007 puor un hairore mnueest de
151,40 heures
Cadres

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3	ÉCHELON 4	ÉCHELON 5	ÉCHELON 6	ÉCHELON 7	ÉCHELON 8	ÉCHELON 9	ÉCHELON 10	ÉCHELON 11	ÉCHELON 12
1	3 010,00	3 100,30	3 190,60	3 280,90	3 371,20	3 461,50	3 551,80	3 642,10	3 732,40	3 822,70	3 913,00	4 003,30
2	2 274,05	2 342,27	2 410,49	2 478,71	2 546,94	2 615,16	2 683,38	2 751,60	2 819,82	2 888,04	2 956,27	3 024,49
Directeur de service	2 067,31	2 129,33	2 191,35	2 253,37	2 315,39	2 377,41	2 439,43	2 501,45	2 563,46	2 625,48	2 687,50	2 749,52
Responsable de secteur(s)	1 929,49	1 987,37	2 045,26	2 103,14	2 161,03	2 218,91	2 276,80	2 334,68	2 392,57	2 450,45	2 508,34	2 566,22

(En euros.)

Techniciens. ? Agntes de maîtrise

CATÉGORIE	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3	ÉCHELON 4	ÉCHELON 5	ÉCHELON 6	ÉCHELON 7	ÉCHELON 8	ÉCHELON 9	ÉCHELON 10	ÉCHELON 11	ÉCHELON 12
Chef de service	1 584,95	1 632,50	1 680,05	1 727,60	1 775,14	1 822,69	1 870,24	1 917,79	1 965,34	2 012,89	2 060,44	2 107,98
Technicien huteanmet qualifié	1 412,67	1 455,05	1 497,03	1 539,81	1 582,19	1 624,57	1 666,95	1 709,33	1 751,71	1 794,09	1 836,47	1 878,85
Chef d'équipe	1 360,98	1 401,81	1 442,64	1 483,47	1 524,30	1 565,13	1 605,96	1 646,79	1 687,62	1 728,44	1 769,27	1 810,10

Employés. ? Ouvriers

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3	ÉCHELON 4	ÉCHELON 5	ÉCHELON 6	ÉCHELON 7	ÉCHELON 8	ÉCHELON 9	ÉCHELON 10	ÉCHELON 11	ÉCHELON 12
1	1 292,07	1 330,83	1 369,59	1 408,36	1 447,12	1 485,88	1 524,64	1 563,40	1 602,17	1 640,93	1 679,69	1 718,45
2	1 257,61	1 295,34	1 333,07	1 370,79	1 408,52	1 446,25	1 483,98	1 521,71	1 559,44	1 597,16	1 634,89	1 672,62
3	1 254,31	1 291,94	1 329,57	1 367,20	1 404,83	1 442,46	1 480,09	1 517,72	1 555,34	1 592,97	1 630,60	1 668,23

revalorisés sloen la gllrie ci-après, au 1er juellit 2007 :

Nota. ? Le mnmuim du 1er échelon puor le guorpe 3 « Employés. ? Ourervis » est équivalent au SIMC mseneul (pour 151,40 heures) au 1er jluillet 2006.

Grille des seaiarls brtus minima applicable au 1er jelulit 2007 puor un haroire mnseul de 151,40 heures Cadres

Une sdneoce rarvsoaiietoln intègre les tarauvx de la comsiimosn mxite paritriæ : les mniima cntnolnieovens de l'article X.4 snot

(En euros.)

CATÉGORIE	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3	ÉCHELON 4	ÉCHELON 5	ÉCHELON 6	ÉCHELON 7	ÉCHELON 8	ÉCHELON 9	ÉCHELON 10	ÉCHELON 11	ÉCHELON 12
1	3 010,00	3 100,30	3 190,60	3 280,90	3 371,20	3 461,50	3 551,80	3 642,10	3 732,40	3 822,70	3 913,00	4 003,30
2	2 300,00	2 369,00	2 438,00	2 507,00	2 576,00	2 645,00	2 714,00	2 783,00	2 852,00	2 921,00	2 990,00	3 059,00
Directeur de service	2 100,00	2 163,00	2 226,00	2 289,00	2 352,00	2 415,00	2 478,00	2 541,00	2 604,00	2 667,00	2 730,00	2 793,00
Responsable de secteur(s)	1 930,00	1 987,90	2 045,80	2 103,70	2 161,60	2 219,50	2 277,40	2 335,30	2 393,20	2 451,10	2 509,00	2 566,90

(En euros.)

Techniciens. ? Anetgs de maîtrise

CATÉGORIE	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3	ÉCHELON 4	ÉCHELON 5	ÉCHELON 6	ÉCHELON 7	ÉCHELON 8	ÉCHELON 9	ÉCHELON 10	ÉCHELON 11	ÉCHELON 12
Chef de service	1 600,00	1 648,00	1 696,00	1 744,00	1 792,00	1 840,00	1 888,00	1 936,00	1 984,00	2 032,00	2 080,00	2 128,00
Technicien hmaeenutt qualifié	1 450,00	1 493,50	1 537,00	1 580,50	1 624,00	1 667,50	1 711,00	1 754,50	1 798,00	1 841,50	1 885,00	1 928,50
Chef d'équipe	1 390,00	1 431,70	1 473,40	1 515,10	1 556,80	1 598,50	1 640,20	1 681,90	1 723,60	1 765,30	1 807,00	1 848,70

(En euros.)

Employés. ? Ouvriers

CATÉGORIE	ÉCHELON 1	ÉCHELON 2	ÉCHELON 3	ÉCHELON 4	ÉCHELON 5	ÉCHELON 6	ÉCHELON 7	ÉCHELON 8	ÉCHELON 9	ÉCHELON 10	ÉCHELON 11	ÉCHELON 12
1	1 300,00	1 339,00	1 378,00	1 417,00	1 456,00	1 495,00	1 534,00	1 573,00	1 612,00	1 651,00	1 690,00	1 729,00
2	1 275,00	1 313,25	1 351,50	1 389,75	1 428,00	1 466,25	1 504,50	1 542,75	1 581,00	1 619,25	1 657,50	1 695,75
3	1 275,00	1 313,25	1 351,50	1 389,75	1 428,00	1 466,25	1 504,50	1 542,75	1 581,00	1 619,25	1 657,50	1 695,75

gllrie et y intègre les critères classants.

Cenarnncot les etreinsrpes adhérentes au SMA enpmaoylt mnios de 10 salariés paenmrents (en référence à la déclaration alnulte AFDAS), la prise en cmtope récente de la présente cnvetnoion gènere d'ores et déjà des conséquences économiques significatives. C'est la rsioan puor laquelle, puor ces entreprises, l'application des agutanemotins tleles que prévues au taableu ci-dessus est repoussée au 1er jnivear 2008 puor les epiolms rnevlaet des catégories cspeoirms enrte cdrae 1 et TAM 3 incluse. Ces aettinnuaomgs se cnuruloemt à ceells négociées dnas le cdrae de la NAO 2008. La ltise des erperiestns concernées est donnée en anenxe I au présent accord.

La ptriae euepmolrys iuniqude qu'aucune noulelve rosioaiearvtn de la gllrie des mminia ne srea proposée dnas le cdrae des tavruax de la cmomoiissn mtixe piatarrie (CMP).

Conformément aux pncieprs évoqués lros de la CMP, les prteais pnuiroovurst luers tvauarx puor modieifr l'architecture de la

(1)Article étendu suos réserve de l'application des doiiiionsptss réglementaires ptranot foaxtiin du srlaeie minumim irfepornthesisnenol de croissance. (Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

Article 2.2 - Revalorisation des minima des artistes
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2007

(1)Article étendu suos réserve de l'application des dnsiooptiss réglementaires potnart ftxiaoïn du sairale mniimum itenopeesirfsnrnl de croissance. (Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

Article 2.2.1 - Minima conventionnels des artistes engagés par les entreprises artistiques et culturelles
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2007

Sous réserve des artlecis 2. 2. 2 et 2. 2. 3 du présent accord, la rvrialiaosteon des mniima coloeennvntis des aseittrs engagés par les eeprirtenss atiureitsqs et ceullultres srea de 3,1 % au 1er jivaenr 2007, selon la gllrie des mmiina ci-après.

	Au 1er janvier 2003 (revalorisation + 6 %)	Au 1er juillet 2003	Au 1er janvier 2004 (revalorisation + 2,4 %)	Au 1er juin 2005 (revalorisation + 2,1 %)	Au 1er janvier 2007 (revalorisation + 3,1 %)
Contrat de plus de 3 mois					
Artiste-interprète	1 437,35	1 437,35	1 471,84	1 502,75	1 549,34
Stagiaire 1re année (-30 %)	1 006,13	1 006,13	1 030,28	1 051,91	1 084,52
Stagiaire 2e année (-15 %)	1 221,82	1 221,82	1 251,14	1 277,42	1 317,02
Contrat de 3 mois et moins					
Artiste-interprète	1 520,62	1 520,62	1 557,11	1 589,81	1 639,10
Stagiaire 2e 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 : SIMC horaire (*) x 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 mensuels					
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 mensuels	2 202,35	2 202,35	2 255,21	2 302,57	2 373,95

(*) Montant du SIMC horaire au 1er juillet 2006 : 8,27 ?.

(1) Grille étendue sous réserve que la différence de rémunération entre salariés ayant la même qualification et accomplissent les mêmes tâches se fonde sur des critères objectifs et vérifiables en relation directe avec la valeur du travail effectué, et ne coïncide pas au principe « à travail égal, salaire égal » prévu aux articles L. 133-5 et L. 136-2 du code du travail et renoué par la jurisprudence de la Cour de cassation (Cass. soc., 29 octobre 1996, société Dgozenlle c/Ponsolle ; Cass. soc., 15 mai 2007, n° 05-42894).
(Arrêté du 10 décembre 2007, art. 1er)

Article 2.2.2 - Minima conventionnels des artistes musiciens permanents engagés par les formations orchestrales de droit privé

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2007

La ratification des minima conventionnels des artistes musiciens permanents engagés par les formations orchestrales de droit privé sera de 2 % au 1er janvier 2007, selon la grille des minima ci-après.

Grille des salaires minima des artistes musiciens permanents mensualisés équivalents temps plein par les formations orchestrales applicable au 1er janvier 2007

(En euros.)

	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 ordonnances par accord d'entreprise.

Article 2.2.3 - Minima conventionnels des artistes-interprètes permanents des chœurs permanents
En vigueur étendu en date du 16 avr. 2007

La ratification des minima conventionnels des artistes-interprètes permanents des chœurs permanents sera de 3,1 % au 1er janvier 2007. Cette augmentation s'ajoute à celle de 1,2 % appliquée au 1er janvier 2006 (cf. avenant du 28 septembre 2005)

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 151,40 heures applicable au 1er janvier 2005

(En euros.)

ANCIENNETÉ	2004	2005	2006	2007
1re année	1 437,36	1 528,97	1 547,32	1 595,29

De la 2e à la 4e année	1 489,30	1 579,34	1 598,29	1 647,84
De la 5e à la 7e année	1 537,00	1 631,92	1 651,50	1 702,70
De la 8e à la 10e année	1 590,00	1 688,87	1 709,14	1 762,12
De la 11e à la 13e année	1 643,00	1 746,92	1 767,88	1 822,68
De la 14e à la 16e année	1 706,60	1 812,63	1 834,38	1 891,25
17e année	1 764,90	1 861,93	1 884,27	1 942,68
A partir de la 18e 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

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2007

Vu les nouvelles règles UASRSF applicables au 1er janvier 2003 et la rétroactivité des indemnités forfaitaires de déplacement au 1er janvier 2007 ;

Vu les articles VIII. 3 a et VIII. 4. 8 a de la convention collective nationale des entreprises artisanales et artisanales qui prévoient le montant de l'indemnité forfaitaire de déplacement et sa répartition,

le montant de l'indemnité de déplacement est actualisé à 90 %, ventilé selon les modalités suivantes :

? chaque mois : 16,10 % ;

? chaque jour de jeûne : 57,80 %.

Ce montant est révisé en vertu de la loi du présent accord.

Lorsqu'aux termes des dispositions de la convention collective nationale des entreprises artisanales et culturelles, l'employeur a l'obligation de verser au salarié en déplacement forfaitaire ou en tournée une indemnité forfaitaire de jeûne déconnectée de la nuitée, l'indemnité forfaitaire de jeûne sera égale à 5,20 %.

Article 4 - Revalorisation des salaires réels

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2007

Article 4.1.1 - Cas général

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2007

La révision générale ne s'applique qu'aux « salaires réels » au sens de l'article X. 5, alinéa 1, de la convention collective nationale des entreprises artisanales et culturelles, soit :

? le salaire de base déterminé pour 151,40 heures 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 salaires conventionnels tels que définis ci-dessus seront révisés de 2,25 % au 1er 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

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2007

Les salaires conventionnels tels que définis ci-dessus pour l'ensemble des salariés engagés par les formations orchestrales permanentes de droit privé embauchés les premiers janvier en CDI seront révisés de 2 % au 1er janvier 2007, sous réserve de l'article 4.1.3 ci-après.

Article 4.1.3 - Modalités d'application de la revalorisation

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2007

Lorsque, dans une entreprise existante dans le champ d'application défini à l'article 1er du présent accord, aucun accord collectif d'entreprise, aucun accord applicable unilatéral de l'employeur n'ont prévu une révision générale des salaires pour la période comprise entre le 1er janvier 2006 et le 31 décembre 2006, les dispositions de l'article 4 s'appliqueront au 1er janvier 2007.

Lorsque, dans une entreprise existante dans le champ d'application défini à l'article 1er du présent accord, un accord collectif d'entreprise, un accord applicable unilatéral de l'employeur ont prévu une révision générale des salaires pour la période comprise entre le 1er janvier 2006 et le 31 décembre 2006 inférieure à la révision prévue à l'article 4 du présent accord, les salaires du personnel de

l'entreprise seront révisés selon la différence entre la révision prévue au niveau de l'entreprise pour la période précitée et celle prévue à l'article 4 du présent accord. Lorsque, dans une entreprise existante dans le champ d'application défini à l'article 1er du présent accord, un accord collectif d'entreprise, un accord applicable unilatéral de l'employeur ont prévu une révision générale des salaires pour la période comprise entre le 1er janvier 2006 et le 31 décembre 2006 égale ou supérieure à la révision prévue à l'article 4 du présent accord, ces deux révisions ne se cumuleront pas.

Article 5 - Durée de l'accord

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2007

Le présent accord est conclu pour l'année 2007.

Les parties conviennent de se réunir dans le courant du premier trimestre 2007, pour négocier sur les bases de la branche conformément à l'article L. 132-12 du code du travail.

Article 6 - Dépôt de l'accord

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2007

Le présent accord sera déposé en 5 exemplaires à la direction départementale du travail de Prayas et en 1 exemplaire au secrétariat du gérant de cinquième de prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2007

Les parties au présent accord réaffirment leur volonté commune de défendre l'emploi et son financement.

Les parties au présent accord ont tenu compte de l'absence d'accord de branche des salariés de la branche pour l'année 2006.

Elles rappellent qu'il est souhaitable que chaque entreprise mette en place une politique salariale interne.

Elles déclament aux entreprises non soumise à l'obligation de négocier chaque année les salaires, au sens de l'article I. 4. 2 de la convention collective nationale des entreprises artisanales et culturelles, d'ouvrir des discussions sur les salaires.

Plus généralement, les parties au présent accord ont constaté l'inadaptation des grilles de carrières et des grilles des minima conventionnels à l'évolution de l'emploi dans le champ de la convention collective nationale des entreprises artisanales et culturelles.

Dans le cadre de la négociation de la convention collective nationale des entreprises artisanales et culturelles, les parties ont mené un travail de révision des dispositifs existants à la lumière de la carrière, aux salariés 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 - Annexe I

En vigueur étendu en date du 16 avr. 2007

[DJAZ] 51 ;
Adame-EMB Sanoins ;
AJMI ;

Arrosoir ;
 Astrolabe ;
 Carré belu ;
 Charlie Fere ;
 Cri du Prot ;
 Fédération des scènes de jazz et de musiques improvisées ;
 File 7 ;
 Grand Mix ;
 Grenier à snos ;
 Jazz à Drueunkqe ;
 Jazz culb d'Auxerre ;
 KAO Keoitnnoen - Niaskni ;

Média music ;
 Méridionale des spectacles ;
 MJC du Pnoit du Juor - La Colluiitre ;
 Noumatrouff ;
 Omnibus ;
 Pannonica ;
 Penn Ar Jjaz ;
 Petit Fcuaehux ;
 Rif ;
 Rio Gandre ;
 Run Ar Pnus ;
 Triton.

Accord du 27 mars 2009 relatif aux salaires au 1er janvier 2009

Signataires	
Patrons signataires	La CDPO ; Le PVRIEFS ; Le SCC ; Le SMA ; Le SSNP ; Le SYNVAI ; Le SYANDEC ; Le SYNOLYR,
Syndicats signataires	La F3C CDFT ; Le SNAAPC ; Le SNM FO ; Le SSVN FO ; La FCCS CFE-CGC ; Le SPNAS CFE-CGC ; Le SCANVPOA CFE-CGC ; Le SPYANTC CGT ; L'UNSA slecpacte et cmoutmioncan ; Le SIA UNSA,

Article 1 - Champ d'application de l'accord
 En vigueur non étendu en date du 27 mars 2009

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 aéronautiques et culturelles.

Article 2 - Revalorisation des salaires minima conventionnels
 En vigueur non étendu en date du 27 mars 2009

Article 2.1 - Revalorisation des salaires minima de l'article X.4 (catégorie non artiste)
 En vigueur non étendu en date du 27 mars 2009

Les parties conviennent, dans le cadre de la présente négociation annuelle des salaires, d'entériner par l'intermédiaire de la catégorie des EO3 prévue par 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 aéronautiques et culturelles sont revalorisés, à compter du 1er 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 cderas 1.

Grille des salaires bruts minima applicables au 1er janvier 2009

pour un horaire mensuel de 151,40 heures

Dès l'extension de l'accord du 20 février 2009

(En euros.)

ÉCHELON	GROUPE	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
Cadres													
1	1	3 088,26	3 180,91	3 273,56	3 366,20	3 458,85	3 551,50	3 644,15	3 736,79	3 829,44	3 922,09	4 014,74	4 107,39
2	2	2 359,80	2 430,59	2 501,39	2 572,18	2 642,98	2 713,77	2 784,56	2 855,36	2 926,15	2 996,95	3 067,74	3 138,53
3 Directeur de service	3	2 154,60	2 219,24	2 283,88	2 348,51	2 413,15	2 477,79	2 542,43	2 607,07	2 671,70	2 736,34	2 800,98	2 865,62
4 Responsable de service (s)	4	1 980,18	2 039,59	2 098,99	2 158,40	2 217,80	2 277,21	2 336,61	2 396,02	2 455,42	2 514,83	2 574,23	2 633,64
Techniciens Agents de maîtrise													
1 Chef de service	5	1 641,60	1 690,85	1 740,10	1 789,34	1 838,59	1 887,84	1 937,09	1 986,34	2 035,58	2 084,83	2 134,08	2 183,33
2 Technicien qualifié	6	1 487,70	1 532,33	1 576,96	1 621,59	1 666,22	1 710,86	1 755,49	1 800,12	1 844,75	1 889,38	1 934,01	1 978,64
3 Chef d'équipe	7	1 426,14	1 468,92	1 511,71	1 554,49	1 597,28	1 640,06	1 682,85	1 725,63	1 768,41	1 811,20	1 853,98	1 896,77
Employés / Ouvriers													
1	8	1 345,50	1 385,87	1 426,23	1 466,60	1 506,96	1 547,33	1 587,69	1 628,06	1 668,42	1 708,79	1 749,15	1 789,52
2	9	1 333,65	1 373,66	1 413,67	1 453,68	1 493,69	1 533,70	1 573,71	1 613,72	1 653,73	1 693,74	1 733,75	1 773,75

Article 2.2 - Revalorisations des minima des artistes
En vigueur non étendu en date du 27 mars 2009

Article 2.2.1 - Minima conventionnels des artistes engagés par les entreprises artistiques et culturelles
En vigueur non étendu en date du 27 mars 2009

Sous réserve des articles 2.2.2 et 2.2.3 du présent accord, la réévaluation des minima conventionnels des artistes engagés par les entreprises artistiques et culturelles s'effectue de 2 % au 1er 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, par accord additionnel de la CCNEAC, le taux de 2 % s'appliquera aux nouveaux minima des artistes correspondants.

Grille des salaires bruts minima des artistes interprètes applicables au 1er janvier 2009

(En euros.)

	2007	2009
Contrat de plus de 3 mois		
Artistes interprètes	1 549,34	1 580,33
Stagiaire 1re année (NO 30 %)	1 084,52	1 106,21
Stagiaire 2e année (NO 15 %)	1 317,02	1 343,36
Contrat de 3 mois et moins		
Artistes interprètes	1 639,10	1 671,88
Stagiaire 2e année (NO 15 %)	1 393,17	1 421,03
Contrat au cachet		
Moins de 150 lignes	58,50	59,67
Plus de 150 lignes	66,78	68,12
Artistes chorégraphiques	66,78	68,12
Répétitions		
Artistes interprètes : SIMC hovarre (*) x 4	33,08	34,84
Artistes chorégraphiques (maximum de 3 heures)	33,08	34,84
Salaires des musiciens		
Cachet de base	94,91	96,81
Répétitions	94,91	96,81
Salaires mensuels	2 373,95	2 421,43
(*) Membre du SIMC hovarre au 1er janvier 2008 : 8,71 ?		

Article 2.2.2 - Minima conventionnels des artistes musiciens permanents engagés par les ensembles musicaux avec nomenclature
En vigueur non étendu en date du 27 mars 2009

La réévaluation des minima conventionnels des artistes musiciens permanents engagés par les ensembles musicaux avec nomenclature s'effectue de 1 % au 1er 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, par accord additionnel de la CCNEAC, le taux de 1 % s'appliquera aux nouveaux minima des artistes correspondants.

(En euros.)

	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 accords par accord d'entreprise.

En 2009, les musiciens engagés en CDD au sein des formations musicales salariées des entreprises artistiques et culturelles sont rémunérés selon les accords d'entreprise et/ou les usages constatés de l'entreprise.

Article 2.2.3 - Minima conventionnels des artistes interprètes permanents des chœurs permanents
En vigueur non étendu en date du 27 mars 2009

La réévaluation des minima conventionnels des artistes interprètes permanents des chœurs permanents s'effectue de 2 % au 1er janvier 2009, selon la grille des minima ci-après. Le montant des salaires bruts minima des artistes interprètes des chœurs permanents pour 151,40 heures de travail effectif mensuel est fixé de la façon suivante en fonction de l'ancienneté.

Grille des salaires bruts minima des artistes interprètes permanents des chœurs permanents pour 151,40 heures de travail effectif mensuel au 1er janvier 2009

(En euros.)

ANCIENNETÉ	2007	2009
1re année	1 595,29	1 627,20
De la 2e à la 4e année	1 647,84	1 680,80
De la 5e à la 7e année	1 702,70	1 736,75
De la 8e à la 10e année	1 762,12	1 797,36
De la 11e à la 13e année	1 822,68	1 859,13
De la 14e à la 16e année	1 891,25	1 929,08
17e année	1 942,68	1 981,53
Après la 18e année	1 % par an	1 % par an

Article 2.2.4 - Artistes musiciens appartenant au secteur des musiques actuelles
En vigueur non étendu en date du 27 mars 2009

Il est entendu que, dès l'extension de l'accord du 20 février 2009, le salaire minimum pour une « représentation pour les salons de musiques actuelles inférieure à 300 places, 1e partie et plateau découverte » sera de 94,91 ? valorisé du pourcentage négocié dans le cadre du présent accord ratifié aux négociations ultérieures (2 %), soit 96,81 ?.

Article 3 - Revalorisation de l'indemnité de déplacement pour l'année 2009
En vigueur non étendu en date du 27 mars 2009

Vu les nouvelles règles UARSSF acceptées au 1er janvier 2003 et la réévaluation des indemnités de déplacement au 1er janvier 2009 ;
Vu les articles VIII. 3 a et VIII. 4. 8 a de la convention collective nationale des entreprises de spectacles et culturelles qui s'alignent sur les taux en vigueur ;
Le montant de l'indemnité de déplacement est actualisé à 92,80 ?, ventilé selon les modalités suivantes :
? chaque repas pendant : 16,60 ? ;
? carmbhe et petit déjeuner : 59,60 ?.
Ce montant est en vigueur à la date de signature du présent accord.
Lorsque, aux termes des dispositions de la convention collective nationale des entreprises de spectacles 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, l'indemnité de petit déjeuner sera égale à 5,60 ?.

Article 4 - Indemnité d'équipement
En vigueur non étendu en date du 27 mars 2009

Les peiatrs cnnenonivet d'entériner par aiocnapttiin la pmire 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. Ctete indemnité eretra en vuiuger en même tpems que l'accord, siot le mios svunait la dtae de l'extension de celui-ci.

Ainsi, puor les salariés engagés en coantrt à durée déterminée ayant l'obligation de prteor des équipements de pecottrouin et de sécurité, l'employeur, en rsepect de ses obligations, frnuiot ces équipements ou ptcaripie aux fiars par le vnrsemeed d'une indemnité par juor pmaeileenlrtrt ou ttmeanenolt travaillé, établie sleon les modalités et le calcul suivants.

L'indemnité journalière est la sviaunte : 1, 40 ?.

Article 5 - Modalités d'application de la revalorisation
En vigueur non étendu en date du 27 mars 2009

La rriaieasvotlon prévue dnas cet aocrd eentnd s'appliquer sur les minima en viuuegr à ce jour, siot cuex de 2007. Lorsque, dnas une errentipse etnnart dnas le cmahp d'application défini à l'article 1er du présent accord, un aocrd cetocillf d'entreprise, un aocrd aiuqypte ou un egmanneget unilatéral de l'employeur ont prévu une roevirsaliaotn générale des sialreas puor 2008 et/ou 2009 égale ou supérieure à la roiiilatvroasen prévue à l'article 2 du présent aocrd : ces duex rtlisinveaaroos ne se ceumnrort pas.

Article 6 - Durée de l'accord
En vigueur non étendu en date du 27 mars 2009

Accord du 12 avril 2010 relatif aux salaires pour l'année 2010

Signataires	
Patrons signataires	PROFEVIS ; SCC ; SMA ; SNSP ; SYNAVI ; SYNDEAC ; SYNOLYR.
Syndicats signataires	SNAM CGT ; F3C CDFT ; SNM FO ; SNSV FO.

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 12 avr. 2010

Le présent arccod est cclonu puor l'année 2009. Les praties cnoineevnt de se réunir dnas le canourt du deirner tsmetrrie 2009, puor négocier sur les sareials de la banchre conformément à l'article L. 2241-1 du cdoe du travail.

Article 7 - Dépôt de l'accord
En vigueur non étendu en date du 27 mars 2009

Le présent arccod srea déposé en 2 earemxpiles à la dietocirn générale du travail. Le présent accord srea porté à l'extension par la parite la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 27 mars 2009

Les paetirs au présent aocrd réaffirment luer volonté cmunome de défendre l'emploi clruuetl et son financement. Elles rleeappnlnt qu'il est sibuthalaoe que cquhae eretnrpise mtete en place une piuloqtie slriaaale interne. Elles daemnednt aux eernepitrs non siousmes à l'obligation de négocier caquhe année les salaires, au snes de l'article I. 4. 2 de la cvnotneoin ctecoivlle naiointae des eteirrnrseps asiurtetqis et culturelles, d'ouvrir des disnuscios sur les salaires. Les eoypreplums rteentregt que les bdeugts autcels alloués à la bhcanre ne pretnetent pas une plotiuqie sailraale puls ambitieuse.

Le présent aocrd s'applique à l'ensemble du pnsorenl des errspitees eanntrt dnas le cmahp d'application de la cvninteoon clvlocitee naalnotie des ersiprtenes areuqsitits et culturelles.

Article 2 - Revalorisation des salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 12 avr. 2010

Article 2.1 - Minima conventionnels des artistes
En vigueur étendu en date du 12 avr. 2010

2.1.1. Mniima cnvilnetnoones des asttiers deqiautmras et chorégraphiques engagés par les eteirrnrpess aesitturqis et culturelles. Les slaaires mnmiia coneionlennvnts des aietrtss diruaeqamts et chorégraphiques engagés par les eeirtepsnrs aeqriusitits et curtehellus soernt revalorisés de 0,9 % au 1er airvl 2010 selon la grille des mmiina ci-après. (Voir tbealau ci-après.)

Grille des saerails burts mimnia des atresits dmaurtqieas et chorégraphiques ablaiecppls au 1er airvl 2010

(En euros.)

ARTISTES DRAMATIQUES	PÉRIODE DE CRÉATION MENSUALISÉE		
ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES	PÉRIODE DE RÉPÉTITION MENSUALISÉE		
-	2010	2011	2012
CDI et CDD > 4 mois, mimium burt mensuel (stagiaires 1re année - 30 % / 2e année - 15 %)	1 788,02	1 820,26	1 852,52
CDD < 4 mois, miinum burt mensuel (stagiaires 1re année - 30 % / 2e année - 15 %)	1 889,57	1 922,50	1 955,44
CDD < 4 mois, mmnuim burt muesnl en cas fractionnement (stagiaires 1re année - 30 % / 2e année - 15 %)	2 087,86	2 124,58	2 161,27

ARTISTES DRAMATIQUES	RÉPÉTITION		
-	2010	2011	2012
CDD < 1 mois, srceive répétition, anumaioegttn par rparpot à soutiaitn actuelle (stagiaires 1re année - 30 % / 2e année - 15 %)	49,85	50,73	51,59

ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES	RÉPÉTITION		
	2010	2011	2012
-	2010	2011	2012
CDD < 1 mois, minimum inférieur pour 4 heures de travail (stagiaires 1re année - 30 % / 2e année - 15 %)	49,85	50,73	51,59
Par heure hebdomadaire au-delà de 4 heures	12,46	12,68	12,89

ARTISTES DRITUAMAEQS ET CHORÉGRAPHIQUES	REPRÉSENTATION		
	2010	2011	2012
-	2010	2011	2012
CDD < 1 mois, chaque faitiertrfoe jour (stagiaires 1re année - 30 %/2e année - 15 %)	112,18 104,97	122,47 112,18	134,82 117,32
- si 1 ou 2 chanteurs dans le mois			
- si plus de 2 chanteurs dans le mois			

2.1.2. Minimums conventionnels des artistes musiciens
Les minimums conventionnels des artistes musiciens sont revalorisés au 1er avril 2010 selon les grilles ci-après.

(En euros.)

Artistes musiciens appartenant aux entreprises musicales avec statut	
Rémunération mensualisée : CDI et CDD > 1 mois :	
? titulaire	2 854,14
? stagiaire	2 959,85
? chef de pupitre	3 160,71
Ces minimums s'articulent avec les catégories définies dans les conventions par accord d'entreprise.	
Rémunération au cachet :	
Le cachet minimum pour la rémunération d'un service hebdomadaire de 3 heures est de :	97,68
Au-delà, pro rata temporis.	
Le cas particulier des artistes musiciens à statut unique en CDI est défini à l'article X.3.3.A.	
Les artistes-musiciens sont concernés par l'emploi des artistes-musiciens afin qu'elles soient affectées à l'évolution des salaires minima des musiciens engagés en CDI au sein des entreprises musicales avec statut unique par rapport à celle des musiciens d'autres catégories.	
Artistes musiciens appartenant aux entreprises musicales sans statut	
Rémunération mensualisée :	
CDI, minimum brut mensuel	2 447,39
CDD doit être supérieur > 1 mois, minimum brut mensuel	2 545,16
CDD U > 1 mois, minimum brut mensuel	2 692,33
Rémunération au cachet :	
? journée de 2 services (6 heures et pro rata temporis au-delà)	137,94
? tournée journalière si service telmatnoet isolé	97,68
Représentations :	
? cas général	137,94
? 7 représentations ou plus par 15 jours	121,39
Artistes musiciens appartenant aux entreprises musicales sans statut	
Répétitions et 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	2 447,39
CDD doit être supérieur > 1 mois, minimum brut mensuel	2 545,16
CDD U > 1 mois, minimum brut mensuel	2 692,33
Rémunération au cachet :	
Répétitions :	
? journée de 2 services	97,77
? tournée journalière si service isolé	73,33
Représentations :	
? cas général	137,94
? 7 représentations ou plus par 15 jours	121,39
Salles municipales allouées < 300 places	97,68
Première partie	97,68
Plateau découverte	97,68
Artistes musiciens Engagés au sein d'autres entreprises	
Rémunération mensualisée :	
CDI, minimum brut mensuel	2 447,39
CDD doit être supérieur > 1 mois, minimum brut mensuel	2 545,16
CDD U > 1 mois, minimum brut mensuel	2 692,33
Rémunération au cachet :	
? répétitions, un service de 3 heures	97,68
? représentation	97,68

2.1.3. Minimums conventionnels des artistes lyriques
Les minimums conventionnels des artistes lyriques sont revalorisés au 1er avril 2010 selon la grille ci-après.

(En euros.)

Artistes de cuivre	
Rémunération mensualisée, CDI, rémunération variable en fonction de l'ancienneté :	
? de la 1re à la 4e année	1 717,94
? de la 5e à la 7e année	1 748,91
? de la 8e à la 10e année	1 809,94

? de la 11e à la 13e année	1 872,14
? de la 14e à la 16e année	1 942,58
? 17e année	1 995,40
? à partir de la 18e année	1 % par an
? CDD doit cmumon > 1 mios	1 755,78
? CDD U > 1 mios	1 931,35
Rémunération au ccheat :	
Répétitions :	
? journée de 2 svcriees	118,35
? grtiaane journalière si svricee tntmoeleat isolé	88,77
Représentations :	
? cas général	118,35
? période ciuntone > 1 simanee	86,17
Répétitions et représentations :	
? journée avec un secvrie de répétition et un scievre de représentation	191,68
? pmire de fuex visée à l'article XVI.5	55,00
Artistes leuiryqs stsiols	
Rémunération mensualisée :	
CDI, muiimnm burt muesenl	2 248,75
CDD dirot commun > 1 mois, miimnum burt mesneul	2 248,75
CDD U > 1 mois, miimnum burt msneuel	2 473,11
Artistes leuyqris setiolss	

Rémunération au caehct :		
Répétitions :		
? journée de 2 sievrecs	137,94	
? gnriaate journalière si scrivee tetmoalnet isolé	97,68	
Représentations :		
? cas général	137,94	
? période cuiontne > 1 sienmae	121,39	
Répétitions et représentations, journée avec un svcriee de répétition et un srevce de représentation		211,27

Article 2.2 - Revalorisation des salaires minima fixés à l'article X.4 (catégorie non artistes)

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2010

Les ptears cnevonnent d'améliorer les gellris des miinma cnenointvoelns définis à l'article X. 4. 3 de la cineonotvn cvictlloe des eeipsertns asirequitts et cueltlerlus en evaennsgiat un réétagement sur 3 ans. Puor 2010 la première phase cnuidot à rsoeelriavr les seaarils mmiia à coetpmr du 1er airvl 2010 de 0, 76 % sur le guorpe 9 ; 2, 17 % sur le guorpe 8 ; 1, 77 % sur le guorpe 7 ; 1, 12 % sur le grpuoe 6 ; 1, 33 % sur le gproue 5 ; 1, 15 % sur le gporue 4 ; 1, 52 % sur le guorpe 3 ; 1, 39 % sur le gpuore 2 et 1, 30 % sur le gourpe 1 et cmmeo indiqué dnas le teaablu ci-après.
(Voir tlaeabu ci-après.)

Grille des saaelris butrs mimnia aabpclipse au 1er airvl 2010 puor un hrooiae msneuel de 151, 40 heerus

(En euros.)

GROUPE	Échelon											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3 128, 56	3 222, 42	3 316, 27	3 410, 13	3 503, 99	3 597, 84	3 691, 70	3 785, 56	3 879, 41	3 973, 27	4 067, 13	4 160, 98
2	2 392, 52	2 464, 30	2 536, 07	2 607, 85	2 679, 62	2 751, 40	2 823, 17	2 894, 95	2 966, 72	3 038, 50	3 110, 28	3 182, 05
3	2 187, 39	2 253, 01	2 318, 63	2 384, 26	2 449, 88	2 515, 50	2 581, 12	2 646, 74	2 712, 36	2 777, 99	2 843, 61	2 909, 23
4	2 002, 95	2 063, 04	2 123, 13	2 183, 22	2 243, 30	2 303, 39	2 363, 48	2 423, 57	2 483, 66	2 543, 75	2 603, 84	2 663, 92
5	1 663, 39	1 713, 29	1 763, 19	1 813, 10	1 863, 00	1 912, 90	1 962, 80	2 012, 70	2 062, 60	2 112, 51	2 162, 41	2 212, 31
6	1 504, 34	1 549, 47	1 594, 60	1 639, 73	1 684, 86	1 729, 99	1 775, 12	1 820, 25	1 865, 38	1 910, 51	1 955, 64	2 000, 77
7	1 451, 36	1 494, 90	1 538, 44	1 581, 98	1 625, 52	1 669, 06	1 712, 60	1 756, 15	1 799, 69	1 843, 23	1 886, 77	1 930, 31
8	1 374, 76	1 416, 00	1 457, 25	1 498, 49	1 539, 73	1 580, 97	1 622, 22	1 663, 46	1 704, 70	1 745, 95	1 787, 19	1 828, 43
9	1 343, 77	1 384, 08	1 424, 40	1 464, 71	1 505, 02	1 545, 34	1 585, 65	1 625, 96	1 666, 27	1 706, 59	1 746, 90	1 787, 21

Article 3 - Salaires réels

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2010

Les peraits cnninneoevt que les siraales réels au snes de l'article X. 2, alinéa 1, snot revalorisés de 0, 5 % au 1er airvl 2010 dès lros qu'ils se snuetit au-dessus des mimnia ctennooviellns de branche.

Par dérogation à l'alinéa précédent, il est ennetdu que ctete rlvoviaosetan ne se clumue pas :

1° Lorsqu'un aocrcd ccoltelif d'entreprise ou un emngagenet unilatéral de l'employeur a prévu une rriesalaooitvn générale des seriaals égale ou supérieure à 0, 5 % au cruos de l'année cliive 2010 ;

2° Avec une rvelitoosaarin iueidldivnle asquice par le salarié dnas son eplmoi dnas l'entreprise au crous de l'année cvilie 2010.

Si la roosvaetrlain prévue dnas les duex cas ci-dessus (1° et 2°) est inférieure à 0, 5 %, la différence etrne la roravlatsoien prévue au présent alticre et la rsvaoitioelarn accordée dvrea être appliquée.

Article 4 - Revalorisation de l'indemnité de déplacement pour l'année 2010

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2010

Le mntaont de l'indemnité de déplacement est actualisé à 93,90 ?, ventilé solen les modalités sveaituns :

? cauqhe rpaes pcrapnil : 16,80 ? ;

? chrmbae et ptiet déjeuner : 60,30 ?.

Ce mntoant etrnea en vgiuuer au 1er airvl 2010.

Lorsque, aux terems des disooitpinss de la cononeitvn clecoivltn ninatolae des eenrprstis asturteiiqs et culturelles, l'employeur a l'obligation de verser au salarié en déplacement possnifoerel ou en tournée une indemnité de pteit déjeuner déconnectée de la nuitée, ldaite indemnité de petit déjeuner srea égale à 5,70 ?.

Article 5 - Indemnité d'équipement

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2010

Conformément à l'article VII. 3. 3, puor les salariés engagés en coarntt à durée déterminée anayt l'obligation de petorr des équipements de piectoortn et de sécurité, l'employeur, en rescpt de ses obligations, foruint ces équipements ou ptriicpae aux frias par le veenrmest d'une indemnité burte par juor piarnmetellt ou tlatmeneot travaillé.

L'indemnité journalière prévue en ce snes à l'article VII. 3. 3 est revalorisée à 1, 42 ? brut.

Article 6 - Tableau indicatif des différentes primes et indemnités

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2010

Indemnité de déplacement : 93, 90 ? ventilé comme suit :

- ? 16, 80 ? chaque rpeas pacpiinrl ;
- ? 60, 30 ? crambhe et pitet 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 pictptaiaion au jeu de l'article VII. 4 : 15, 85 ?.

Article 7 - Entrée en vigueur et dépôt de l'accord
En vigueur étendu en date du 12 avr. 2010

L'accord de sarilaes 2010 est alpbaplice à cpmeotr de sa sriangtue et de la dtae mentionnée au présent accord, siot au 1er arivl 2010, snas efeit rétroactif au 1er janvier. Les pritaes civnonneent que le présent aroccd est apcpllabie aux mmbrees

Accord du 15 avril 2011 relatif aux salaires minima au 1er avril 2011

Signataires	
Patrons signataires	CPDO ; PROFEDIM ; SCC ; SMA ; SNSP ; SYNAVI ; SYNDEAC ; SYNOLYR.
Syndicats signataires	F3C CDFT ; SNAPAC CDFT ; FCCS CFE-CGC ; SNACOPVA CFE-CGC ; SNAPS CFE-CGC ; FNSAC CGT ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; SNM FO ; SNLA FO.

adhérents des oritioasgnans snaareitigs au 1er avril 2010. Il srea également porté à l'extension par la ptirae la puls diligente

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 12 avr. 2010

Les periaty au présent aroccd réaffirment luer volonté cnommue de défendre l'emploi cruteull et son financement. Elles reppnallet qu'il est solhiabaute que chquae epneirtsre mtete en pclae une puqoliite srlilaae interne. Elles danmeednt aux erepisnetrs non sousiems à l'obligation de négocier cuqaha année les salaires, au snes de l'article 1. 4. 2 de la contoneivn cleocvlite ntiolnaae des eeesnitpry airtuestiqy et culturelles, d'ouvrir des disscusonis sur les salaires.

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

Le présent aroccd s'applique à l'ensemble du peenrosnl des enrptsreis enrtnat dnas le champ d'application de la cintovonen covellctte ntialanoe des eiptensrers atsiquetrs et culturelles.

Article 2 - Revalorisation des salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

Article 2.1 - Minima conventionnels des artistes
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

2.1.1. Mnimia cntenlnieonvos des aetsrits duaermqatis et chorégraphiques engagés par les etsieerpnrz aeqtituirss et clueertulls(1)

Les slriaeas miinma ceonnonlntevs des aittress dqmreaitas et chorégraphiques engagés par les errtiepenss auittrsteqs et ctreueullls snot revalorisés de 1 % au 1er arvil 2011 et de 0,6 % au 1er octo-bre 2011, sloen la glilre des mimnia ci-après.

Grille des saarlies brtus minmia des artetsis dumaqateris et chorégraphiques aipllcbpae au 1er aivrl 2011 et au 1er otrobce 2011

(En euros.)

Artistes deaatiuqmrs	Période de création mensualisée		
Artistes chorégraphiques	Période de répétition mensualisée		
	1 ^{er} avril 2011 (+ 1 %)	1 ^{er} octobre 2011 (+ 0,6 %)	2012
CDI et CDD > 4 mois, miminum burt msenuel (stagiaires 1 ^{er} année-30 %/2 ^{er} année-15 %)	1 838,46	1 849,49	1 852,52
CDD < 4 mois, mminuim burt mneseul (stagiaires 1 ^{er} année-30 %/2 ^{er} année-15 %)	1 941,73	1 953,38	1 955,44
CDD < 4 mois, mmiiunm burt menseul en cas de fnetaonencirmt (stagiaires 1 ^{er} année-30 %/2 ^{er} année-15 %)	2 145,83	2 158,70	2 161,27

Artistes driaaumteqs	Période de répétition mensualisée		
	1er aivrl 2011 (+ 1 %)	1er otocrbce 2011 (+ 0,6 %)	2012

CD < 1 mois, srecevie répétition, amgteantouin par rparpot à situoatn attleue (stagiaires 1re année ? 30 %/ 2e année ? 15 %)	51,24	51,54	51,59
--	-------	-------	-------

Artistes chorégraphiques	Répétition		
	1er arivl 2011 (+ 1 %)	1er obtocre 2011 (+ 0,6 %)	2012
CDD < 1 mois, mmniuim jruolianer puor 4 hreues de traiavl (stagiaires 1re année ? 30 %/ 2e année ? 15 %)	51,24	51,54	51,59
Par heure ivlbiisinde au-delà de 4 hreues	12,81	12,88	12,89

Artistes dateriauqms et chorégraphiques	Représentation		
	1er arivl 2011 (+ 1 %)	1er otcorbe 2011 (+ 0,6 %)	2012
CDD < 1 mois, cechat friraafote juor (stagiaires 1re année ? 30 %/ 2e année ? 15 %)			
? si 1 ou 2 cceathhs dnas le mios	123,69	124,44	134,82
? si puls de 2 chcaets dnas le mios	113,30	113,98	117,32

2.1.2. Mimnia cenvielnootnns des atrteiss minusices(2)

Les mnimia cnovneotniels des astietrs miiscneus snot revalorisés de 1 % au 1er arvil 2011 et de 0,6 % au 1er orobcte 2011 selon les gillers ci-après.

(En euros.)

Artistes mcsuneis appartenant aux ebslenmes msciiaux aevc numatonrclée		
	1er airvl 2011 (+ 1 %)	1er otcrobe 2011 (+ 0,6 %)
Rémunération mensualisée : CDI et CDD > 1 mios : ? ttuistte ? sositle ? cehf de putipre	2 882,68 2 989,46 3 192,32	2 899,98 3 007,39 3 211,47
Ces mmnia s'articulent aevc les catégories définies dnas les oheertrscs par acocrd d'entreprise		
Rémunération au cceat : Le cheact miminum puor la rémunération d'un svecire isdlibniive de 3 hreues est de : Au-delà pro rtaa tperimos	98,66	99,25
Le cas pcialurteir des eenbeslms mciusax à ncolnrutamee enapmolyt les mcsuneis en CDI est défini à l'article X. 3.3. A.		

Artistes meisuicns appartenant aux enmbeesls mcuisaux aevc nurlemcnoate		
	1er airvl 2011 (+ 1 %)	1er obrtcoe 2011 (+ 0,6 %)
Rémunération mensualisée : CDI, mnimium burt meesunl CDD diort cuommn > 1 mois, muiimnm burt mesneul CDD U > 1 mois, muinimm burt mseneul	2 471,86 2 570,61 2 719,25	2 486,70 2 586,04 2 735,57

Rémunération au cechat : Répétitions : ? journée de 2 sevcreis (6 heerus et pro rtaa teiomrps au-delà) ? garante journalière si siecvre toemtleant isolé	139,32 98,66	140,16 99,25
Représentations : ? cas général ? 7 représentations ou puls par 15 jorus	139,32 122,60	140,16 123,34
Répétitions et représentations : Journée aevc un siervce de répétition et un svecire de représentation	213,38	214,66

Artistes miscneis appartenant au seutecr des msuqueuis aleulctes		
	1er airvl 2011 (+ 1 %)	1er otcrobe 2011 (+ 0,6 %)
Rémunération mensualisée : CDI, miumnim burt mesneul CDD driort cuommn > 1 mois, mmuniim burt msueul CDD U > 1 mois, mmniuim burt mneesul	2 471,86 2 570,61 2 719,25	2 486,70 2 586,04 2 735,57
Rémunération au ccehat : Répétitions : ? journée de 2 scvriees (6 heuers et pro rtaa terpoims au-delà) ? gntriaae journalière si sivecre ttealmneot isolé	98,75 74,06	99,34 74,51
Représentations : ? cas général ? 7 représentations ou puls par 15 juors	139,32 122,60	140,16 123,34
Salles mqseiuus aleulctes < 300 pacels Première parite Plateau découverte	98,66 98,66 98,66	99,25 99,25 99,25

Artistes mciinuess engagés au sien d'autres epsnrieters

	1er avril 2011 (+ 1 %)	1er octobre 2011 (+ 0,6 %)
Rémunération mensualisée : CDI, minimum brut mensuel CDD droit commun > 1 mois, minimum brut mensuel CDD U > 1 mois, minimum brut mensuel	2 471,96 2 570,61 2 719,25	2 486,80 2 586,04 2 735,57
Rémunération au forfait : ? répétitions, un service de 3 heures ? représentations	98,66 98,66	99,25 99,25

2.1.3. Minima conventionnels des artistes lyriques(3)

Les minima conventionnels des artistes lyriques sont revalorisés de 1 % au 1er avril 2011 et de 0,6 % au 1er octobre 2011, selon la grille ci-après.

(En euros.)

Artistes de chœur		
	1er avril 2011 (+ 1 %)	1er octobre 2011 (+ 0,6 %)
Rémunération mensualisée en CDI, rémunération variable en fonction de l'ancienneté :	1 735,12	1 745,53
? de la 1 ^{re} à la 4 ^e année	1 766,40	1 777,00
? de la 5 ^e à la 7 ^e année	1 828,04	1 839,01
? de la 8 ^e à la 10 ^e année	1 890,86	1 902,21
? de la 11 ^e à la 13 ^e année	1 962,01	1 973,78
? de la 14 ^e à la 16 ^e année	2 015,35	2 027,45
? 17 ^e année	1 % par an	1 783,98
? à partir de la 18 ^e année	1 773,34	1 962,37
? CDD droit commun > 1 mois	1 950,66	
? CDD U > 1 mois		
Rémunération au forfait :		
Répétitions :		
? journée de 2 services	119,53	120,25
? journée journalière si service totalement isolé	89,66	90,20
Représentations :		
? cas général	119,53	120,25
? période continue > 1 semaine	87,03	87,55
Répétitions et représentations :		
? journée avec un service de répétition et un service de représentation	193,60 55,55	194,76 55,88
? prime de feu visée à l'article XVI. 5		

Artistes lyriques solos		
	1er avril 2011 (+ 1 %)	1er octobre 2011 (+ 0,6 %)

Rémunération mensualisée : CDI, minimum brut mensuel CDD droit commun > 1 mois, minimum brut mensuel CDD U < 1 mois, minimum brut mensuel	2 271,24 2 271,24 2 497,84	2 284,86 2 284,86 2 512,83
Rémunération au forfait :		
Répétitions :		
? journée de 2 services	139,32	140,16
? journée journalière si service totalement isolé	98,66	99,25
Représentations :		
? cas général	139,32	140,16
? période continue > 1 semaine	122,60	123,34
Répétitions et représentations, journée avec un service de répétition et un service de représentation	213,38	214,66

(1) Les articles 2.1.1, 2.1.2 et 2.1.3 sont étendus sous réserve que la différence de rémunération entre salariés ayant la même qualification et accomplissant les mêmes tâches se fonde sur des critères objectifs et vérifiables en relation directe avec la valeur du travail effectué, conformément au principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail, ainsi que des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 (Cass. soc., 29 octobre 1996, Société Dnelozlge c/ Poollnse ; Cass. soc., 15 mai 2007, n° 05-42894).

(Arrêté du 13 juillet 2011, art. 1er)

(2) Les articles 2.1.1, 2.1.2 et 2.1.3 sont étendus sous réserve que la différence de rémunération entre salariés ayant la même qualification et accomplissant les mêmes tâches se fonde sur des critères objectifs et vérifiables en relation directe avec la valeur du travail effectué, conformément au principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail, ainsi que des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 (Cass. soc., 29 octobre 1996, Société Digezlone c/ Plnlsooe ; Cass. soc., 15 mai 2007, n° 05-42894).

(Arrêté du 13 juillet 2011, art. 1er)

(3) Les articles 2.1.1, 2.1.2 et 2.1.3 sont étendus sous réserve que la différence de rémunération entre salariés ayant la même qualification et accomplissant les mêmes tâches se fonde sur des critères objectifs et vérifiables en relation directe avec la valeur du travail effectué, conformément au principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail, ainsi que des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4 (Cass. soc., 29 octobre 1996, Société Dzojnllee c/ Polnslloe ; Cass. soc., 15 mai 2007, n° 05-42894).

(Arrêté du 13 juillet 2011, art. 1er)

Article 2.2 - Revalorisation des salaires minima fixés à l'article X.4 (catégorie non artistes)
En vigueur étendu en date du 1^{er} avr. 2011

Les artistes conventionnés que les minima conventionnels définis à l'article X.4 (grille des salaires bruts minima pour un horaire de 151,40 heures) sont revalorisés en deux temps :

? une première revalorisation de 1 % au 1^{er} avril 2011, selon la grille des minima ci-après :

Groupe	Échelon											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12

Groupe	Échelon											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3 159,85	3 254,64	3 349,44	3 444,23	3 539,03	3 633,82	3 728,62	3 823,41	3 918,21	4 013,00	4 107,80	4 202,59
2	2 416,45	2 488,94	2 561,43	2 633,93	2 706,42	2 778,91	2 851,41	2 923,90	2 996,39	3 068,89	3 141,38	3 213,87
3	2 209,26	2 275,54	2 341,82	2 408,10	2 474,38	2 540,65	2 606,93	2 673,21	2 739,49	2 805,77	2 872,04	2 938,32
4	2 022,98	2 083,67	2 144,36	2 205,05	2 265,74	2 326,43	2 387,12	2 447,81	2 508,49	2 569,18	2 629,87	2 690,56
5	1 680,02	1 730,42	1 780,83	1 831,23	1 881,63	1 932,03	1 982,43	2 032,83	2 083,23	2 133,63	2 184,03	2 234,43
6	1 519,38	1 564,96	1 610,55	1 656,13	1 701,71	1 747,29	1 792,87	1 838,45	1 884,04	1 929,62	1 975,20	2 020,78
7	1 465,87	1 509,85	1 553,83	1 597,80	1 641,78	1 685,75	1 729,73	1 773,71	1 817,68	1 861,66	1 905,64	1 949,61
8	1 388,51	1 430,16	1 471,82	1 513,47	1 555,13	1 596,78	1 638,44	1 680,09	1 721,75	1 763,40	1 805,06	1 846,72
9	1 365,00	1 405,95	1 446,90	1 487,85	1 528,80	1 569,75	1 610,70	1 651,65	1 692,60	1 733,55	1 774,50	1 815,45

Nota. ? Le minimum du 1er échelon du groupe 9 est équivalent au Smic mensuel (pour 151,40 heures) au 1er janvier 2011.

? une deuxième revalorisation de 0,6 % au 1er octobre 2011, selon la grille des minima ci-après :

Groupe	Échelon											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3 178,80	3 274,17	3 369,53	3 464,90	3 560,26	3 655,63	3 750,99	3 846,35	3 941,72	4 037,08	4 132,45	4 227,81
2	2 430,94	2 503,87	2 576,80	2 649,73	2 722,66	2 795,59	2 868,51	2 941,44	3 014,37	3 087,30	3 160,23	3 233,16
3	2 222,52	2 289,20	2 355,87	2 422,55	2 489,22	2 555,90	2 622,57	2 689,25	2 755,95	2 822,60	2 889,28	2 955,95
4	2 035,12	2 096,17	2 157,22	2 218,28	2 279,33	2 340,38	2 401,44	2 462,49	2 523,55	2 584,60	2 645,65	2 706,71
5	1 690,10	1 740,81	1 791,51	1 842,21	1 892,92	1 943,62	1 994,32	2 045,03	2 095,73	2 146,43	2 197,14	2 247,84
6	1 528,50	1 574,35	1 620,21	1 666,06	1 711,92	1 757,77	1 803,63	1 849,48	1 895,34	1 941,19	1 987,05	2 032,90
7	1 474,67	1 518,91	1 563,15	1 607,39	1 651,63	1 695,87	1 740,11	1 784,35	1 828,59	1 872,83	1 917,07	1 961,34
8	1 396,84	1 438,74	1 480,65	1 522,55	1 564,46	1 606,36	1 648,27	1 690,17	1 732,08	1 773,99	1 815,89	1 857,80
9	1 365,36	1 406,32	1 447,28	1 488,24	1 529,20	1 570,16	1 611,12	1 652,08	1 693,04	1 734,00	1 774,96	1 815,92

2011.

Si la revalorisation prévue dans les deux cas ci-dessus (1° et 2°) est inférieure à 0,5 %, la différence entre la revalorisation prévue au présent article et la revalorisation accordée devra être appliquée.

Article 3 - Salaires réels
En vigueur étendu en date du 1^{er} avr. 2011

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° Lorsqu'un accord collectif d'entreprise ou un accord 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° Avec une revalorisation individuelle au moins par le salarié dans son emploi dans l'entreprise au cours de l'année civile

Article 4 - Revalorisation de l'indemnité de déplacement pour l'année 2011

En vigueur étendu en date du 1^{er} avr. 2011

Le montant de l'indemnité de déplacement est actualisé à 95,40 €, ventilé selon les modalités suivantes :

? chaque repas principal : 17,10 € ;

? chambre et petit déjeuner : 61,20 €.

Ce montant est versé en vigueur au 1^{er} avril 2011.

Lorsque, aux termes des dispositions de la convention collective nationale des entreprises agricoles et culturelles, l'employeur

a l'obligation de veesrr au salarié en déplacement pifrsnseonoel ou en tournée une indemnité de ptiet déjeuner déconnectée de la nuitée, ldaite indemnité de pteit déjeuner srea égale à 5,80 ?.

Article 5 - Indemnité d'équipement
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

Conformément à l'article VII.3.3, puor les salariés engagés en ctoarnt à durée déterminée aynat l'obligation de poretr des équipements de poctiroetn et de sécurité, l'employeur, en rcseopt de ses obligations, frinout ces équipements ou pprtaiice aux fiars par le vseenmret d'une indemnité btrue par juor plnmtiraeelt ou tleanmmtet travaillé.
 L'indemnité journalière prévue en ce snes à l'article VII.3.3 est revalorisée à 1,44 ? burt à cmopter du 1er airvl 2011.

Article 6 - Tableau indicatif des différentes primes et indemnités
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

Ces différentes indemnités et pmreis eetnrt en vueiugr au 1er arvil 2011.

(En euros.)

Indemnité de déplacement (art. VIII)	95,40 ventilé comme siut : ? 17,10 chquae rpaes principal ? 61,20 chmbare et piett déjeuner ? 5,80 le petit déjeuner seul
---	--

Accord du 3 décembre 2012 relatif aux salaires minima au 1er décembre 2012

Signataires	
Patrons signataires	La CDPO ; Le PRFOIDEM ; Le SMA ; Le SDYNEAC ; Le SSNP ; Le SYNOLYR,
Syndicats signataires	La fédération ctomuaoiicmn CTFC ; La CTFC ; La FCCS CFE-CGC ; Le SVOANPCA CFE-CGC ; Le SPANS CFE-CGC ; La F3C CDFT ; Le STPYNAC CGT,

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

à l'issue de la négociation prévue à l'article L. 2241-2-1 du cdoe du travail, il a été conenvu ce qui siut :

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

(En euros.)

Groupe	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9	Échelon 10	Échelon 11	Échelon 12
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
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
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
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

Indemnité de pneiar (art. VII.1)	10
Indemnité d'équipement (art. VII.3.3)	1,44
Prime de feu habillé (art. VII.4)	12,10
Prime de papctitiarion au jeu (art. VII.4)	15,93

Article 7 - Entrée en vigueur et dépôt de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

L'accord de srileas 2011 est abpclpliae à cetmpor de sa suiagtrne et de la dtae mentionnée au présent accord, siot au 1er airvl 2011, snas effet rétroactif au 1er janvier. Les peaitrs cnevnenonit que le présent acorcd est aabcliplpe aux mrbeems adhérents des oiitagnraosns seigitarans au 1er airvl 2011. Il srea également porté à l'extension par la pitrae la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2011

Les pterinareas suaciox ceotasntt et reerntgett que la statuiion de la branche, coptme tneu des snntatoigas ou des besasis de fenneimtacs publics, ne pmeert pas de friae évoluer les searlais en fntcioon du coût de la vie, ni de réétager, comme prévu, la glrile des mnimia non artistiques.

Une nlluvoee réunion des petaenrrais sicouax srea organisée en seemtbpre aifn d'examiner la suotiitan économique et d'envisager, s'il y a lieu, une possibilité d'améliorer les évolutions prévues dnas ce présent accord, nmneamtot sur les siarles réels.

Le présent acorcd s'applique au pnrneseol des epmoils ateurs qu'artistiques des eenrripests enratt dnas le camhp d'application de la cteoovinn clocvitele naliontae des eeiretnpsrs aqettuirss et culturelles.

Ces eplimos snot classifiés et nomenclaturés à l'article XI. 3 de la cvneionton clvctloiee niltnoaae des etresierpns aserttiqis et culturelles.

Article 2 - Revalorisation des salaires minima fixés à l'article X.4 (catégorie non artistes)

En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Les petiars cnvinenneot que les mnimia cnovonntleines définis à l'article X. 4 (grille des siarleas bruts mnmiia puor un hiarroe de 151,40 heures) snot revalorisés au 1er décembre 2012 :

? gpoure 9 : rlioaoatsreivn de 4,42 % par rporapt à la glrile des mnmiia au 1er oobtrce 2011 des échelons 1 à 12 (soit puor l'échelon 1, un saarile muuimnm de 1 425,67 ?, équivalent au Simc meuesnl puor 151,40 hueers au 1er jelliut 2012) ;

? groupe 8 : rsilateivooarn de 4,42 % par rpraopt à la grllie des mimia au 1er ocobtre 2011 des échelons 1 à 12 (soit puor l'échelon 1, un sarliae mumniim de 1 458,58 ?) ;

? groupes 7 à 1 : rvaisertiloaon de 0,3 % par rorppat à la glrile des miinma au 1er oobctre 2011 des échelons 1 à 12.

Ainsi, la glrile des mnimia est la suanivte :

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
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
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
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
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. – Dépôt de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 déc. 2012

Les patires cnnovenneit que le présent aroccd est allpbpciae aux mmbrees adhérents des otnoaniisrgas satiniaregs au 1er décembre 2012. Il srea porté à l'extension par la ptrai la puls diligente.

Accord du 6 mai 2013 relatif aux salaires minima au 1er avril 2013

Signataires	
Patrons signataires	Le PIDFOREM ; Le SCC ; Le SSNP ; Le SVYANI ; Le SYNDEAC,
Syndicats signataires	Le SNPAS CFE-CGC ; Le STNPYAC CGT,

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

à l'issue de la négociation prévue à l'article L. 2241-1 du cdoe du travail, il a été cnonevu ce qui siut :

Article 1er - Champ d'application de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Le présent accord s'applique à l'ensemble du peorsnel des enterrpiess etnnart dnas le cmahp d'application de la cvtoinneon ceoclivtle nloatnaie des eirseetpnrs asttiurqies et culturelles.

Article 2 - Revalorisation des salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Article 2.1 - Minima conventionnels des artistes
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

2.1.1. Mnmiia cnneienolnovts des atestris dreiqmauats et chorégraphiques engagés par les enreiertpss aiuusqrtets et cleulutrles (1)

Les siearals mnmiia cniectnvnleons des aritsets dmquatrees et chorégraphiques engagés par les etsrrpineses aegstuirits et celtelrulus snot revalorisés de 0,6 % au 1er avirl 2013, solen la glilre des mnimia ci-après.

(En euros.)

Artistes draquemutais	Période de création mensualisée
Artistes chorégraphiques	période de création mensualisée
CDI et CDD > 4 mois, munmiim burt mnseeul (stagiaires 1re année ? 30 %/ 2e année ? 15 %)	1 863,64
CDD < 4 mois, muiimm burt msueenl (stagiaires 1re année ? 30 %/ 2e année ? 15 %)	1 967,17
CDD < 4 mois, muinmim burt mnseeul en cas de focitmreanent (stagiaires 1re année ? 30 %/ 2e année ? 15 %)	2 174,24

Artistes deaqaarutmis	Répétitions
-----------------------	-------------

CDD < 1 mois, sverice répétition, atgmneiutan par rprpaot à soittaiun auctllee (stagiaires 1re année ? 30 %/ 2e année ? 15 %)	51,90
---	-------

Artistes chorégraphiques	Répétitions
CDD < 1 mois, mnimum jliaonurer puor 4 hruées de taavirl (stagiaires 1re année ? 30 %/ 2e année ? 15 %)	51,90
Par hreue iindnvlslie au-delà de 4 hreues	12,97

Artistes dqremiatuas et chorégraphiques	Représentations
CDD < 1 mois, cahcet ffaiorarte juor (stagiaires 1re année ? 30 %/ 2e année ? 15 %)	135,63
? si 1 ou 2 ctheacs dnas le mios	118,02
? si puls de 2 ccthaes dnas le mios	

2.1.2. Mniima clvotionenenns des atesitrs miesucnis (2)

Les mimina ctenonenoinlvs des aeirttss meiuicss snot revalorisés de 0,6 % au 1er airvl 2013 solen les grllies ci-après :

(En euros.)

Artistes meciusnis appartenant aux emebslens muauicxs aevc ntormclenuae	
Salaire muenesl muiimm d'embauche : CDI et CDD > 1 mios :	2 917,38
? titustte	3 025,43
? slstioe	3 230,74
? celhf de puiprte	
Ces mniima s'articulent aevc les catégories définies dnas les oscerherts par arcrod d'entreprise	
Rémunération au caect : Le caect mumim puor la rémunération d'un sirceve isdilibvne de 3 heuers est de :	99,84
Au-delà, pro rtaa treopmis	
Le cas pcriatieur des ebmsens mcuuasix à ntrocnlmuae elmpynaot les miesucns en CDI est défini à l'article X. 3.3. A.	

Artistes meiuicnsis appartenant aux eenmsbles misacuux snas ntrnculmeoae	
Rémunération mensualisée : CDI, mmiunim burt mesunel	2 501,62
CDD driot cmuron > 1 mois, mnmiim burt mseenul	2 601,55
CDD U > 1 mois, munimim burt meesnul	2 751,98
Rémunération au ccahet :	
Répétitions :	
? journée de 2 scrviees (6 hereus et pro rtaa tmipreos au-delà)	141,00
? giarntae journalière si scievre tanetemolt isolé	99,84

Représentations :	
? cas général	141,00
? 7 représentations ou puls par 15 jorus	124,08
Répétitions et représentations :	
Journée avec un service de répétition et un service de représentation	215,95

Artistes meucniiss appartenant au suetecr des mueusqis allectues	
Rémunération mensualisée :	
? CDI, mmium burt msueenl	2 501,62
? CDD doit coumn > 1 mois, mimum burt munesel	2 601,55
? CDD U > 1 mois, mminium burt munesel	2 751,98
Rémunération au cecaht :	
Répétitions :	
? journée de 2 scrviees (montant à veserr suos la frmoe de 2 cachets)	99,94
? gairntae journalière si sirvece isolé	74,95
Représentations :	
? cas général	141,00
? 7 représentations ou puls par 15 jours	124,08
Salles meiusqs acleltues < 300 pcales	99,84
Première partie	99,84
Plateau découverte	99,84

Artistes mucsiens engagés au sien d'autres eneitsrerp	
Rémunération mensualisée :	
? CDI, mminium burt mesenul	2 501,72
? CDD dorit coumn > 1 mois, mminium burt menusel	2 601,55
? CDD U > 1 mois, miuimnm burt meeunsl	2 751,98
Rémunération au chceat :	
? répétitions, un sivrce de 3 heures	99,84
? représentation	99,84

2.1.3. Mminia coletnnonevins des arsteits lyriques (1)

Les miumna cnvoinnenlotes des arttiess de ch?ur snot revalorisés de 0,6 % au 1er avril 2013. Cttee rraitoovesain de 0,6 % s'appliquera également sur les mminia puor les rémunérations mensualisées des CDI, négociés au 1er jainver 2014 dnas le carde de l'accord du 24 jueillt 2012.

(En euros.)

Artistes de chuoer		
	1er avril 2013	1er jeinvar 2014
Rémunération mensualisée en CDI, rémunération vbiraale en fniocotn de l'ancienneté :		
? de la 1re à la 3e année	1 809,29	1 863,64
? de la 4e à la 6e année	1 854,46	1 910,22
? de la 7e à la 9e année	1 919,43	1 977,08
? de la 10e à la 12e année	1 986,61	2 046,28
? de la 13e à la 15e année	2 056,14	2 117,90
? de la 16e à la 18e année	2 117,83	2 117,90
? de la 19e année	3 % tuos les	2 181,44
? à prairt de la 19e année	3 ans	3 % tuos
? CDD dirot coumn > 1 mios	1 794,68	les 3 ans
? CDD U > 1 mios	1 974,14	

Rémunération au chaect :		
Répétitions :		
? journée de 2 seevrics	120,97	
? gtnaiare journalière si siecvre taenelotmt isolé	90,74	
Représentations :		
? cas général	120,97	
? période cinontue > 1 smaine	88,08	
Répétitions et représentations :		
? journée avec un sevrce de répétition et un scivere de représentation	195,93	
? pimre de fuex visée à l'article XVI. 5	56,22	

Les minima cnenlnvootines des atrtsies lieyurqs sostelis snot revalorisés de 0,6 % au 1er avril 2013, sloen la glrile ci-après :

(En euros.)

Artistes lyeiqrus seoists	
Rémunération mensualisée :	
? CDI, muimnm burt msueenl	2 298,57
? CDD driot cmomun > 1 mois, muinimm burt mseuenl	2 298,57
? CDD U > 1 mois, minimum burt munesel	2 527,91
Rémunération au chacet :	
Répétitions :	
? journée de 2 svereics	141,00
? gaaitre journalière si svercie tmnaleetot isolé	99,84
Représentations :	
? cas général	141,00
? période cinunote > 1 simanee	124,08
Répétitions et représentations :	
? journée avec un scireve de répétition et un service de représentation	215,95

(1) Les aaitcls 2.1.1, 2.1.2 et 2.1.3 de l'accord snot étendus suos réserve que la différence de rémunération etrne salariés aynat la même qcuoaiiaifltn et anisppcmloat les mêmes tâches se fdnoe sur des critères ofibtcejs et vérifiables en raetilon dictere avec la vealur du tavrail effectué, conformément au prinipce « à tiavral égal, sariale égal » résultant des artelcis L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du tavrail asini que des arcelits L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4.

(Arrêté du 19 août 2013-art. 1)

(2) Les alctires 2.1.1, 2.1.2 et 2.1.3 de l'accord snot étendus suos réserve que la différence de rémunération etrne salariés aynat la même qioifitlcuaan et asisclapmocnt les mêmes tâches se fdnoe sur des critères oetbcfjts et vérifiables en relitaon dtciere avec la vealur du taavril effectué, conformément au pirpcnie « à taavril égal, siaarle égal » résultant des aietrcis L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du taivral aisni que des acirtels L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4.

(Arrêté du 19 août 2013-art. 1)

(1) Les aitrcls 2.1.1, 2.1.2 et 2.1.3 de l'accord snot étendus suos réserve que la différence de rémunération entre salariés ayant la même quioiafaitlcn et apolncssamcitt les mêmes tâches se fonde sur des critères oetbcfjts et vérifiables en ratoeilm dtricee avec la vealur du taavril effectué, conformément au pipricne « à tirvaal égal, sraiale égal » résultant des alctires L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du taavril asini que des aetrlcis L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4.

(Arrêté du 19 août 2013 - art. 1)

Article 2.2 - Revalorisation des salaires minima fixés à l'article X.4 (catégorie non artistes)

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Les pirates connexions que les minima connexions définis à l'article X.4 (grille des salaires bruts minima pour un hiraroe de 151,40 heures) sont revalorisés au 1er avril 2013 :

? groupe 9 : Simc msneuel pour 151,40 heures au 1er janvier 2013 (soit 1er échelon, 1 430,22 ?) ;

? groupe 8 : rvoasaiiolrtn de 2 % par rpoarpt à la grille des minima au 1er décembre 2012 des échelons 1 à 12 ;

? groupe 7 : raioatlosrvien de 2,5 % par rrapot à la grille des minima au 1er décembre 2012 des échelons 1 à 12 ;
 ? groupe 6 : riavosoelatrtn de 1,5 % par rppaot à la grille des minima au 1er décembre 2012 des échelons 1 à 12 ;
 ? groupe 5 : raioeltvsroain de 1 % par rppopat à la grille des minima au 1er décembre 2012 des échelons 1 à 12 ;
 ? groupes 2 à 4 : rltsaioiaevorn de 0,8 % par rproppat à la grille des minima au 1er décembre 2012 des échelons 1 à 12 ;
 ? groupe 1 : pas de revalorisation.

Grille des minima

(En euros.)

Groupe	Echelon											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
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
2	2 457,74	2 531,47	2 605,21	2 678,94	2 752,67	2 826,40	2 900,14	2 973,87	3 047,60	3 121,33	3 195,07	3 268,80
3	2 247,02	2 314,43	2 381,84	2 449,25	2 516,66	2 584,07	2 651,48	2 718,89	2 786,31	2 853,72	2 921,13	2 988,54
4	2 057,55	2 119,28	2 181,01	2 242,73	2 304,46	2 366,19	2 427,91	2 489,64	2 551,37	2 613,09	2 674,82	2 736,54
5	1 712,13	1 763,49	1 814,85	1 866,22	1 917,58	1 968,95	2 020,31	2 071,67	2 123,04	2 174,40	2 225,76	2 277,13
6	1 556,08	1 602,76	1 649,45	1 696,13	1 742,81	1 789,49	1 836,18	1 882,86	1 929,54	1 976,22	2 022,91	2 069,59
7	1 516,07	1 561,55	1 607,03	1 652,52	1 698,00	1 743,48	1 788,96	1 834,44	1 879,93	1 925,41	1 970,89	2 016,37
8	1 487,75	1 532,38	1 577,02	1 621,65	1 666,28	1 710,91	1 755,55	1 800,18	1 844,81	1 889,44	1 934,08	1 978,71
9	1 430,22	1 473,13	1 516,03	1 558,94	1 601,85	1 644,75	1 687,66	1 730,57	1 773,47	1 816,38	1 859,29	1 902,19

Article 5 - Tableau des différentes primes et indemnités

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

(En euros.)

Article 3 - Revalorisation de l'indemnité de déplacement pour l'année 2013

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Le montant de l'indemnité de déplacement est actualisé à 98,70 €, ventilé selon les modalités suivantes :

? chaque repas piranicpl : 17,70 € ;

? cambre et petit déjeuner : 63,60 €.

Ce montant est en vigueur au 1er avril 2013.

Lorsque, aux termes des dispositions de la convention collective nationale des entreprises agricoles 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, l'aide indemnité de petit déjeuner sera égale à 6 €.

Article 4 - Indemnité d'équipement, prime de feu habillé, prime de participation au jeu

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

Conformément à l'article VII.3.3, pour les salariés engagés en contrat à durée déterminée sans l'obligation de porter des équipements de protection et de sécurité, l'employeur, en respect de ses obligations, fournit ces équipements ou prapitace aux frais par le versement d'une indemnité brute par jour paleieltnmret ou toleenatmt 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 1er avril 2013.

Cette revalorisation de 0,6 % au 1er 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.

Indemnité de déplacement (art. VIII)	98,70 ventilé comme suit : ? 17,70 chaque repas principal ? 63,30 chambre et petit déjeuner ? 6 le petit déjeuner seul
Indemnité de panier (art. VII.1)	10,00
Indemnité d'équipement (art. VII.3.3)	1,45
Prime de feu habillé (art. VII.4)	12,17
Prime de participation au jeu (art. VII.4)	16,02

Ces différentes indemnités et primes sont en vigueur au 1er avril 2013.

Article 6 - Entrée en vigueur et dépôt de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2013

L'accord de salaires 2013 est applicable à compter de sa signature et de la date mentionnée au présent accord, soit au 1er avril 2013, sans effet rétroactif au 1er janvier. Les parties conviennent que le présent accord est applicable aux membres adhérents des organisations représentatives au 1er avril 2013. Il sera également porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Accord du 7 juillet 2014 relatif aux

salaires minima au 1er avril 2014

Signataires	
Patrons signataires	La CDPO ; Le PDOFERIM ; Le SSNP ; Le SYNAVI ; Le SNEDYAC ; Le SYNOLYR,
Syndicats signataires	La FNASC CGT ; Le SFA CGT ; Le SNYATPC CGT ; Le SANM CGT,

Les articles 3, 4 et 5 de l'accord sont applicables au 1er juillet 2014.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

à l'issue de la négociation prévue à l'article L. 2241-1 du code du travail, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er - Champ d'application de l'accord

Les articles 3, 4 et 5 de l'accord sont applicables au 1er juillet 2014.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Le présent accord s'applique au personnel des emplois artistiques et culturels 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
Les articles 3, 4 et 5 de l'accord sont applicables au 1er juillet 2014.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Article 2.1 - Minima conventionnels des artistes
Les articles 3, 4 et 5 de l'accord sont applicables au 1er juillet 2014.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

2.1.1. Minima conventionnels des artistes musicaux 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 1er avril 2014, selon la grille des minima ci-après.

(En euros.)

	NAO 2014 1,00 %
Artistes dramatiques	période de création mensualisée
Artistes chorégraphiques	période de création mensualisée
CDI et CDD > 4 mois, minimum brut mensuel (stagiaires 1re année ? 30 % / 2e année ? 15 %)	1 882,27
CDD < 4 mois, minimum brut mensuel (stagiaires 1re année ? 30 % / 2e année ? 15 %)	1 986,84
CDD < 4 mois, minimum brut mensuel en cas de fractionnement (stagiaires 1re année ? 30 % / 2e année ? 15 %)	2 195,98

Artistes dramatiques	Répétitions
----------------------	-------------

CDD < 1 mois, service répétition, attribué par rapport à l'annuel (stagiaires 1re année ? 30 % / 2e année ? 15 %)	52,42
---	-------

Artistes chorégraphiques	Répétitions
CDD < 1 mois, minimum journalier pour 4 heures de travail (stagiaires 1re année ? 30 % / 2e année ? 15 %)	52,42
Par heure inséparable au-delà de 4 heures	13,10

Artistes musicaux et chorégraphiques	représentations
CDD < 1 mois, chaque fait-travail (stagiaires 1re année ? 30 % / 2e année ? 15 %)	
? si 1 ou 2 spectacles dans le mois	136,99
? si plus de 2 spectacles dans le mois	119,20

2.1.2. Minima conventionnels des artistes musiciens

Les minima conventionnels des artistes musiciens sont revalorisés de 1 % au 1er avril 2014 selon les grilles ci-après :

(En euros.)

Artistes musicaux appartenant aux établissements musicaux à nomenclature	
Salaire mensuel minimum d'embauche : CDI et CDD > 1 mois	
? tuteur	2 946,55
? soliste	3 055,68
? chef de pupitre	3 263,05
Ces minima s'articulent avec les catégories définies dans les conventions par accord d'entreprise	
Rémunération au cas échéant :	
Le minimum pour la rémunération d'un service hebdomadaire de 3 heures est de :	100,84
Au-delà, pro rata temporis	
Le cas particulier des établissements musicaux à nomenclature émanant des ministères en CDI est défini à l'article X.3.3.A	

Artistes musicaux appartenant aux établissements musicaux sans nomenclature	
Rémunération mensualisée :	
? CDI, minimum brut mensuel	2 526,63
? CDD diurne commun > 1 mois, minimum brut mensuel	2 627,57
? CDD U > 1 mois, minimum brut mensuel	2 779,50
Rémunération au cas échéant :	
Répétitions :	
? journée de 2 services (6 heures et pro rata tempore au-delà)	142,41
? gracieuse journalière si service complet isolé	100,84
Représentations :	
? cas général	142,41
? 7 représentations ou plus par 15 jours	125,32
Répétitions et représentations :	
Journée avec un service de répétition et un service de représentation	218,11

Artistes musicaux appartenant au secteur des musiques actuelles

Rémunération mensualisée :	
? CDI, mmnuim burt mensuel	2 526,63
? CDD diort cummon > 1 mois, miniumm burt mensuel	2 627,57
? CDD U > 1 mois, mimnuim burt mensuel	2 779,50
Rémunération au ceacht :	
Répétitions :	
? journée de 2 seecrvis (montant à vrseer suos la fomre de 2 cachets)	100,94
? gtrniaae journalière si srvcie isolé	75,70
Représentations :	
? cas général	142,41
? 7 représentations ou puls par 15 jours	125,32
Salles mseuuiqs aeulltcs < 300 places	100,84
Première partie	100,84
Plateau découverte	100,84

Artistes miniecuss engagés au sien d'autres entreprises	
Rémunération mensualisée :	
? CDI, mmuniim burt mensuel	2 526,73
? CDD diort cmomun > 1 mois, mnuimim burt mensuel	2 627,57
? CDD U > 1 mois, miminum burt mensuel	2 779,50
Rémunération au chceat :	
? répétitions, un sevcie de 3 heures	100,84
? représentations	100,84

2.1.3. Minima cnvneiotneons des attsires lyriques

Les minima cinveoeonnltns des artistes lqireyus snot revalorisés de 1 % au 1er airvl 2014 sleon les geirls ci-après.

(En euros.)

Artiste de ch?ur	
Rémunération mensualisée :	
? CDI, rémunération vbrlaiae en fotnocin de l'ancienneté :	
? de la 1re à la 3e année	1 882,27
? de la 4e à la 6e année	1 929,33
? de la 7e à la 9e année	1 996,85
? de la 10e à la 12e année	2 066,75
? de la 13e à la 15e année	2 139,08
? de la 16e à la 18e année	2 203,25
? à pairtr de la 19e année	3 % tuos les 3 ans
? CDD droit cmumon > 1 mois	1 812,63
? CDD U > 1 mois	1 993,88
Rémunération au cheact :	
Répétitions :	
? journée de 2 services	122,18
? gnartaie journalière si svciere tmtleaenot isolé	91,64

Représentations :	
? cas général	122,18
? période cutninoe > 1 semaine	88,96
Répétitions et représentations :	
? journée aevc un siecrve de répétition et un sevcie de représentation	197,89
Prime de feu visee à l'article XVI.5	56,78

Artiste liyrque soliste	
Rémunération mensualisée :	
? CDI, miuimnm burt mensuel	2 321,56
? CDD droit cmoumn > 1 mois, mimnuim burt mensuel	2 321,56
? CDD U > 1 mois, mmniuim burt mensuel	2 553,18
Rémunération au cheact :	
Répétitions :	
? journée de 2 services	142,41
? garitane journalière si svicree tmteanloet isolé	100,84
Représentations :	
? cas général	142,41
? période cutinone > 1 semaine	125,32
Répétitions et représentations :	
? journée aevc un srvciee de répétition et un service de représentation	218,11

(2) Les aetlcris 2.1.1, 2.1.2 et 2.1.3 de l'accord snot étendus suos réserve que la différence de rémunération enrte salariés ayant la même quaaificoiltn et asopsmciacnltn les mêmes tâches se fndoe sur des critères oectbijs et vérifiabls en ratielon dîtcree aevc la vaelur du trvaial effectué, conformément au pcripne « à travail égal, saailre égal » résultant des atcircles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du travail, asini que des artlcies L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4.
(ARRÊTÉ du 19 décembre 2014 - art. 1)

Article 2.2 - Revalorisation des salaires minima des emplois autres qu'artistiques
Les aliretcs 3, 4 et 5 de l'accord snot aebilacplps au 1er jlleuit 2014.
En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Les ptaeris cnonivneet que les mnimia cnoelnotinenvs des eilpoms atuers qu'artistiques tles que définis à l'article X. 4 (grille des sliaraes bturs minmia puor un horiae de 151,40 heures) snot revalorisés de la façon suntavie :
Groupe 9 : rvaoaotiilrsen au 1er arvil 2014 de 1,06 % des échelons 1 à 12 par rraoppt à la grllie des minmia isuse de l'accord du 6 mai 2013 (soit puor l'échelon 1 un siralae mnimum de 1 445,38 ? équivalent au Simc meesunl puor un harroie de 151,40 hruees au 1er jvaeinr 2014).
Groupes 8 à 1 : roroleaistivan au 1er avril 2014 de 1 % des échelons 1 à 12 par rpaoprt à la glirle des minmia isuse de l'accord du 6 mai 2013.

Grille des slraeais brtus mnimia des catégories non aistters puor un hroraie meusenl de 151,40 hueres (article X. 4, filières administration, production, communication, rntaoiels publiques, acotin culturelle, technique) issue de l'accord NAO du 7 jlleuit 2014

(En euros.)

Groupe	échelon											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3 220,22	3 316,83	3 413,44	3 510,04	3 606,65	3 703,26	3 799,86	3 896,47	3 993,08	4 089,69	4 186,29	4 282,90
2	2 482,32	2 556,79	2 631,26	2 705,73	2 780,20	2 854,67	2 929,14	3 003,61	3 078,08	3 152,55	3 227,02	3 301,49
3	2 269,49	2 337,58	2 405,66	2 473,74	2 541,83	2 609,91	2 678,00	2 746,08	2 814,17	2 882,25	2 950,34	3 018,42

4	2 078,13	2 140,47	2 202,82	2 265,16	2 327,50	2 389,85	2 452,19	2 514,53	2 576,88	2 639,22	2 701,57	2 763,91
5	1 729,25	1 781,12	1 833,00	1 884,88	1 936,76	1 988,63	2 040,51	2 092,39	2 144,27	2 196,14	2 248,02	2 299,90
6	1 571,64	1 618,79	1 665,94	1 713,09	1 760,24	1 807,39	1 854,54	1 901,69	1 948,84	1 995,99	2 043,13	2 090,28
7	1 531,23	1 577,17	1 623,10	1 669,04	1 714,98	1 760,92	1 806,85	1 852,79	1 898,73	1 944,66	1 990,60	2 036,54
8	1 502,63	1 547,71	1 592,79	1 637,86	1 682,94	1 728,02	1 773,10	1 818,18	1 863,26	1 908,34	1 953,42	1 998,50
9	1 445,38	1 488,74	1 532,10	1 575,46	1 618,83	1 662,19	1 705,55	1 748,91	1 792,27	1 835,63	1 878,99	1 922,36

Accord 2014 (indemnité équipement + primes revalorisées de 1 %)

Article 3 - Revalorisation de l'indemnité de déplacement pour l'année 2014

Les articles 3, 4 et 5 de l'accord sont applicables au 1er juillet 2014.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

(En euros.)

Le montant de l'indemnité de déplacement est actualisé à 99,90 %, ventilé selon les modalités suivantes :

pour chaque repas principal : 17,90 € ;

pour le crabe et le petit déjeuner : 64,10 €.

Ce montant est en vigueur au 1er juillet 2014.

Lorsque aux termes des dispositions de la convention collective nationale des entreprises audiovisuelles 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, l'aide indemnité de petit déjeuner sera égale à 6,10 €.

Article 4 - Indemnité d'équipement, prime de feu habillé, prime de participation au jeu

Les articles 3, 4 et 5 de l'accord sont applicables au 1er juillet 2014.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

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 au paiement de ces équipements ou prime de feu habillé par jour de travail effectif ou 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 1er juillet 2014.

Cette revalorisation de 1 % au 1er 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

Les articles 3, 4 et 5 de l'accord sont applicables au 1er juillet 2014.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Accord du 20 juillet 2015 relatif aux salaires minimaux au 1er juillet 2015

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; CPDO ; SYNOLYR ; SCC ; SYNAVI ; PROFEDIM.
Syndicats signataires	CFTC ; SFA CGT ; SYNPTAC CGT ; SNM FO ; FC CFTC ; SNSV FO.

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Le présent accord s'applique au personnel des emplois aquatiques et artistiques des entreprises en tant que de droit

Indemnité de déplacement (art. VIII)	99,90 ventilés comme suit :
	? 17,90 chaque repas principal
	? 64,10 crabe et petit déjeuner
	? 6,10 le petit déjeuner seul
Indemnité de logement (art. VII.1)	10
Indemnité d'équipement (art. VII.3.3)	1,47
Prime de feu habillé (art. VII.4)	12,29
Prime de participation au jeu (art. VII.4)	16,19

Ces différentes indemnités et primes entrent en vigueur au 1er juillet 2014.

Article 6 - Entrée en vigueur et dépôt de l'accord

Les articles 3, 4 et 5 de l'accord sont applicables au 1er juillet 2014.

En vigueur étendu en date du 1 avr. 2014

Les parties conviennent que le présent accord est applicable aux membres adhérents des organisations signataires. Il leur sera applicable dès le 1er avril 2014, sauf les articles 3, 4 et 5 de l'accord, applicables au 1er juillet 2014.

Il est convenu que les syndicats signataires donnent leur accord à 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.

Le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises aquatiques et culturelles.

Article 2 - Revalorisation des salaires minima conventionnels

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Article 2.1 - Minima conventionnels des artistes

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Article 2.1.1 - Minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Les salariés minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles sont revalorisés de 0,5 % au 1er juillet 2015, selon la grille des minima ci-après.

(En euros.)

Artistes dramatiques	Période de création mensualisée
----------------------	---------------------------------

Artistes chorégraphiques	Période de création mensualisée		
CDI et CDD > 4 mois, mmiunim burt mensuel (stagiaires 1re année ? 30 % / 2e année ? 15 %)	1 891,68	CDD < 4 mois, mmiunim burt mensuel (stagiaires 1re année ? 30 % / 2e année ? 15 %)	1 996,78
CDD < 4 mois, mmiunim burt mensuel en cas de fractionnement (stagiaires 1re année ? 30 % / 2e année ? 15 %)	2 206,96		

(En euros.)

Artistes dramatiques	Répétitions
Artistes chorégraphiques	Répétitions
CDD < 1 mois, sievrce répétition (stagiaires 1re année ? 30 % / 2e année ? 15 %)	52,68

(En euros.)

Artistes dramatiques	Représentations	Cachet fotfirariae juor :
Artistes chorégraphiques	Représentations	
CDD < 1 mois (stagiaires 1re année ? 30 % / 2e année ? 15 %)		
? si 1 ou 2 cecthas dnas le mois	137,67	
? si puls de 2 ctehcas dnas le mois	119,80	

(En euros.)

(1) Acrilte 2.1.1 étendu suos réserve que la différence de rémunération etnre salariés anyat la même qcaaiifouitln et amlnpsicosat les mêmes tâches se fdnoe sur des critères oefbtcjis et vérifiables en roelatin dectrie aevc la vluaer du travial effectué, conformément au picpnire « à tvraial égal, saliare égal » résultant des acetlirs L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du tivaral aisini que des aclirets L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4. (ARRÊTÉ du 2 nerbvome 2015 - art. 1)

Article 2.1.2 - Minima conventionnels des artistes musiciens
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Les mmiina ceooelnvintnns des arteiss msiuuncs snot revalorisés de 0,5 % au 1er jleluit 2015 soeln les glleris ci-après :

(En euros.)

Artistes musiciens appartenant aux enelebmss mcsauix à nomenclature	
Salaire mnuseel muimnim d'embauche : CDI et CDD > 1 mois	
? tuttiste	2 961,28

? soliste	3 070,96
? cehf de pupitre	3 279,36
Ces mimnia s'articulent aevc les catégories définies dnas les ohseertrcs par accrod d'entreprise	
Rémunération au cchaet :	
Le cchaet muimnim puor la rémunération d'un sevrctie iibdivlsne de 3 herues est de :	101,35
Au-delà, pro rtaa temporis	
Le cas puareitclair des eeebmnlss maiusucx à nnomlcrtuae eomynplt les meniucss en CDI est défini à l'article X.3.3.A	

(En euros.)

Artistes musiciens appartenant aux ebnelms miusuacx snas nomenclature	
Rémunération mensualisée :	
? CDI, mmiunim burt mensuel	2 539,26
? CDD dirot coumnm > 1 mois, mmiunim burt mensuel	2 640,70
? CDD U > 1 mois, mmiunim burt mensuel	2 793,40
Rémunération au cchaet :	
Répétitions :	
? journée de 2 sivreecs (6 herues et pro rtaa tpeiroms au-delà)	143,12
? gntairae journalière si sevrctie ttemleonat isolé	101,35
Représentations :	
? cas général	143,12
? 7 représentations ou puls par 15 jours	125,95
Répétitions et représentations :	
Journée aevc un sivrcee de répétition et un scvrctie de représentation	219,20

(En euros.)

Artistes musiciens appartenant au scteur des mquesius actuelles	
Rémunération mensualisée :	
? CDI, mmiunim burt mensuel	2 539,26
? CDD dirot cuomnm > 1 mois, mmiunim burt mensuel	2 640,70
? CDD U > 1 mois, mmiunim burt mensuel	2 793,40
Rémunération au cehact :	
Répétitions :	
? journée de 2 sceeirvs (montant à veserr suos la frmoe de 2 cachets)	101,44
? gitraane journalière si sievrctie isolé	76,08
Représentations :	
? cas général	143,12
? 7 représentations ou puls par 15 jours	125,95
Salles muisuques aleltecus < 300 places	101,35
Première partie	101,35
Plateau découverte	101,35

(En euros.)

Artistes musiciens engagés au sien d'autres entreprises	
Rémunération mensualisée :	
? CDI, muinmim burt mensuel	2 539,37
? CDD droit commun > 1 mois, mmniuim burt mensuel	2 640,70
? CDD U > 1 mois, muinmim burt mensuel	2 793,40
Rémunération au cachet :	
? répétitions, un sirceve de 3 heures	101,35
? représentation	101,35

(1) Alcrtie 2.1.2 étendu suos réserve que la différence de rémunération ernte salariés aynat la même qfcaualiiotn et assmolpcinat les mêmes tâches se fdnoe sur des critères oitbecjfs et vérifiables en reoitaln dtcriee aevc la vlaeur du taarvil effectué, conformément au pircpnie « à tvaialr égal, slaarie égal » résultant des atilercs L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du tiarval asnii guè des acitelrs L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4. (ARRÊTÉ du 2 nrbmvee 2015 - art. 1)

Article 2.1.3 - Minima conventionnels des artistes lyriques
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Les miinma cenvitnoloenns des asreitts lyeuriqs snot revalorisés de 0,5 % au 1er juleit 2015 soeln les grelils ci-après :

(En euros.)

Artistes de ch?ur	
Rémunération mensualisée :	
CDI, rémunération vbaraile en ftoioncn de l'ancienneté :	
? de la 1re à la 3e année	1 891,68
? de la 4e à la 6e année	1 938,97
? de la 7e à la 9e année	2 006,84
? de la 10e à la 12e année	2 077,08
? de la 13e à la 15e année	2 149,78
? de la 16e à la 18e année	2 214,27
? à patirr de la 19e année	3 % tuos les 3 ans
CDD dorit cummon > 1 mois	1 821,69
CDD U > 1 mois	2 003,85
Rémunération au ccahet :	
Répétitions :	
? journée de 2 services	122,79
? gatinrae journalière si scervie toeltnmaet isolé	92,10

Représentations :	
? cas général	122,79
? période cuotnnie > à 1 semaine	89,40
Répétitions et représentations :	
? journée aevc un scirvee de répétition et un scrviee de représentation	198,88
Prime de feu visée à l'article XVI.5	57,06

(En euros.)

Artistes lqruieys solistes	
Rémunération mensualisée :	
? CDI, mmniuim burt mensuel	2 333,17
? CDD dorit cmomun > 1 mois, muniimm burt mensuel	2 333,17
? CDD U > 1 mois, mmuinim burt mensuel	2 565,95
Rémunération au cachet :	
Répétitions :	
? journée de 2 services	143,12
? gtiranae journalière si sivree tmtenealot isolé	101,35
Représentations :	
? cas général	143,12
? période cnnuoite > à 1 semaine	125,95
Répétitions et représentations :	
? journée aevc un sicvere de répétition et un svrceie de représentation	219,20

(1) Acirlte 2.1.3 étendu suos réserve que la différence de rémunération etnre salariés ayant la même qaulfacoiitn et aapcmisciolnt les mêmes tâches se fnode sur des critères oefbticjs et vérifiables en rieoatln drcitee aevc la vulear du tvarail effectué, conformément au pirnpice « à travial égal, sarliae égal » résultant des aerlitcs L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du tvraial asnii guè des aeicrlts L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4. (ARRÊTÉ du 2 nmvroebe 2015 - art. 1)

Article 2.2 - Revalorisation des salaires minima des emplois autres qu'artistiques
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Les piteras coninenevnt que les miinma cvnennenontlois des eolpmis artues qu'artistiques tles que définis à l'article x.4 (grille des saaliers burts mnmiia puor un hairore de 151,40 heures) snot revalorisés au 1er juleit 2015 de la façon stanuive :

? goupre 9 : rilaiovrotsean de 0,8 % des échelons 1 à 12 par rrapopt à la glilre des minmia isuse de l'accord du 7 juleit 2014 (soit puor l'échelon 1 un sarliae de 1 457,52 ? équivalent au Simc mnseeul puor 151,40 heerus au 1er jnievar 2015) ;
? grupoes 8 à 6 : raalvrisioneton de 0,6 % des échelons 1 à 12 par rpropt à la glrile des minima isuse de l'accord du 7 jeuillt 2014 ;
? goeprus 5 à 1 : rriisaotleoavn de 0,5 % des échelons 1 à 12 par rapopt à la glilre des minima issue de l'accord du 7 jieuillt 2014.
Ainsi, la gilrlé des minima au 1er jelliut 2015 est la snuavtie :

(En euros.)

Groupe	Echelon											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	3 236,33	3 333,42	3 430,51	3 527,59	3 624,68	3 721,77	3 818,86	3 915,95	4 013,04	4 110,13	4 207,22	4 304,31
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
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
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
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
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
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

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
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 3 - Revalorisation de l'indemnité de déplacement pour l'année 2015
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Le montant de l'indemnité de déplacement est actualisé à 100,90 €, ventilé selon les modalités suivantes :

Le montant de l'indemnité de déplacement est actualisé à 100,90 €, ventilé selon les modalités suivantes :

Article 4 - Indemnité d'équipement, prime de feu habillé, prime de participation au jeu
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Conformément à l'article VII.3.3, pour les salariés engagés en cotarnt 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 travaillé ou talnomteet travaillé. L'indemnité journalière prévue en ce sens à l'article VII.3.3 est revalorisée à 1,48 € brut à compter du 1er 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 1er juillet 2015, soit 12,36 € brut pour la prime de feu habillé et 16,27 € brut pour la prime de participation au jeu.

Article 5 - Tableau des différentes primes et indemnités
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

(En euros.)

Indemnité de déplacement (art. VIII)	100,90 € ventilés comme suit :
---	---------------------------------------

Accord du 8 juin 2016 relatif aux plafonds des congés spectacles

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC SMA SCC SYNAVI PROFEDIM Forces musicales
Syndicats signataires	CFTC SFA CGT SNAM CGT FC CFTC

En vigueur non étendu en date du 8 juin 2016

Accord du 4 mai 2017 relatif aux

	? 18,10 ? cuhaqe repas principal
	? 64,70 ? carhbmte et pitet déjeuner
	? 6,20 ? le petit déjeuner
Indemnité de peainr (art. VII.1)	10,00
Indemnité d'équipement (art. VII.3.3)	1,48
Prime de feu habillé (art. VII.4)	12,36
Prime de prttaiaiiocpn au jeu (art. VII.4)	16,27

Ces différentes indemnités et primes entrent en vigueur au 1er juillet 2015.

Article 6 - Entrée en vigueur et dépôt
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Les parties conviennent que le présent accord est applicable aux membres adhérents des associations signataires. Il est convenu que les syndicats signataires déclinent 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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2015

Les associations signataires partagent un constat préoccupant sur la situation des établissements du camp de la culture de l'enseignement des arts de la scène et culturelles. Cette situation nuit au développement, voire le maintien de l'activité et donc de l'emploi et en particulier la part salariale. Dans ce cadre, les initiatives portées par les associations de la scène de la culture se trouvent aujourd'hui menacées. Elles réaffirment leur volonté d'atteindre cette abimotn dans la suite de leurs négociations.

Vu l'article D. 7121-37 du code du travail, la réglementation de la durée des congés s'applique et l'accord relatif aux plafonds des congés spectacles signé par les associations signataires de la convention collective nationale des entreprises de spectacles et de théâtre pour la période du 1er avril 2015 au 31 mars 2016, les associations signataires déclinent les plafonds prévus pour la période du 1er juillet 2016 au 31 mars 2017 :
? artiste dramatique, chorégraphique, de cuisine et lyrique (ch?ur) : 350 ? ;
? metteur en scène, maître de ballet : 375 ? ;
? artiste musicien, artiste lyrique : 430 ? ;
? chef d'orchestre, directeur artistique : 860 ?.
Cet accord transitoire, dérogatoire et d'exception s'inscrit dans le cadre de l'accord conclu en juin 2015 qui vise à adapter au 1er avril 2017 des plafonds provisoires à trois fois les minima des conventions existantes. Pour les emplois ne disposant pas de minima dans la convention collective, un accord devra être conclu pour la période à compter du 1er avril 2017.

plafonds des congés spectacles

Signataires

Patrons signataires	SYNDEAC
	SNSP
	SMA
	SCC
	SYNAVI
	PROFEDIM
	Forces musicales
Syndicats signataires	CFTC
	SNAPAC CFDT
	SNAM CGT
	SNM FO
	FCCS CFE-CGC
	FNSAC CGT
	FC CFTC
	F3C CFDT
	SNAPS CFE-CGC
SNACOPVA CFE-CGC	

Article 1er - Plafonds pour les emplois ne disposant pas de minima dans la convention collective

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2017

Vu l'article D. 7121-37 du code du travail et la réglementation de la csisae des congés spectacles, les oortagsinias sietaangris finxet les plfoadns saivtuns puor les eopilms ne doisanspt pas de minmia dnas la cnotnvieon civlctloee des eprnrseetis auiittqeurs et clruutelles :

? metteur(se) en scène, chorégraphe, maître(esse) de ballet : 375 ? ;

Accord du 1er juillet 2017 relatif aux salaires minima

Signataires

Patrons signataires	SYNDEAC
	SNSP
	SMA
	SCC
	SYNAVI
	PROFEDIM
	Forces musicales
Syndicats signataires	CFTC
	SFA CGT
	SYNPTAC CGT
	FC CFTC
	SNAPS CFE-CGC

Article 1er - Champ d'application

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Le présent accord s'applique au peonersnl des eiolmps aiersuitqs et atuers qu'artistiques des eiresprtnes enratnt dnas le cmhap d'application de la cvooinentn ccollviete nlatnioae des epertrsiens airuisettqs et culturelles.

Article 2 - Revalorisation des salaires minima conventionnels

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Article 2.1 - Minima conventionnels des artistes

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Article 2.1.1 - Minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Les sareilas mniima conevennlontis des aestirts dmrauiqaets et chorégraphiques engagés par les eiperstners attqieursis et crtulleuels snot revalorisés de 0,5 % au 1er jilileut 2017, seoln la gilrle des minmia ci-après :

(En euros.)

? chef(fe) d'orchestre, ctensictroee siolste : 860 ?.

Article 2 - Emplois disposant de minima dans la convention collective

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2017

Pour les emolips daissnpt de mnmiia dnas la cenoonvtn cilcelovte des eeeipnrnsts aiiqttruses et culturelles, les panlodfs ceonenrosprt à toris fios les minmia des cehacts existants.

Article 3 - Durée et suivi de l'accord

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2017

Les onaiagtrnsis sratiigaens cnnnoevenit que le présent accord, aipbalclpe à cmtpeor du 1er arvil 2017, est à durée indéterminée. Eells coivnnneet de se réunir aevc une périodicité de deux ans aifn d'assurer le suvii du présent accord.

Article - Préambule

En vigueur non étendu en date du 1 avr. 2017

Par aorcdds du 29 mai 2015 et du 8 juin 2016, les ongiaonairsts stgairaeins ont exprimé le siuohat de vsier à attrednie au 1er airvl 2017 des plnodafs crnrseodnapt à toris fios les minmia des cceaths eitasnxts et, puor les elompis ne dniosspat pas de minima dnas la coteonvnn collective, de cuonlrce un aorccd puor la période à cmoept du 1er arvil 2017. Tel est l'objet du présent accord.

Artistes dramatiques	Période de création mensualisée
Artistes chorégraphiques	Période de création mensualisée
CDI et CDD > 4 mois, minimum burt mensuel (stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %)	1?901,14
CDD < 4 mois, mnumiim burt mensuel (stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %)	2?006,76
CDD < 4 mois, miumnim burt meuensl en cas de fractionnement (stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %)	2?217,99
Artistes dramatiques	Répétitions
Artistes chorégraphiques	Répétitions
CDD < 1 mois, seivre répétition (stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %)	52,94
Artistes dramatiques	Représentations
Artistes chorégraphiques	Représentations
CDD < 1 mois, (Stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %) cachet farifitraoe juor :	
? si 1 ou 2 ctcehas dnas le mois	138,36
? si puls de 2 chetcas dnas le mois	120,40

(1) Atclrie étendu suos réserve que la différence de rémunération etnre salariés anayt la même quictafioaln et aiamposclslnt les mêmes tâches se fdnoe sur des critères oejftbis et vérifiables en roatlein detirce aevc la veular du tiaravl effectué, conformément au pcniipre « à traavil égal, salriae égal » résultant des altreics L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail, anisi que des aicrtels L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4. (Arrêté du 6 décembre 2017 - art. 1)

Article 2.1.2 - Minima conventionnels des artistes musiciens

Les minima conventionnels des artistes musiciens sont revalorisés de 0,5 % au 1er juillet 2017 selon les grilles ci-après :

(En euros.)

Artistes mineurs appartenant aux établissements musicaux avec caractère au 1er juillet 2017	
Salaire mensuel minimum d'embauche : CDI et CDD > 1 mois	
? titulaire	2976,09
? soliste	3086,32
? chef de pupitre	3295,76
Ces minima s'articulent avec les catégories définies dans les conventions par accord d'entreprise	
Rémunération au checat :	
le montant minimum pour la rémunération d'un service à l'essai de 3 heures est de :	101,85
Au-delà, pro rata temporis	
Le cas particulier des établissements musicaux à non-rémunération émanant des ministères en CDI est défini à l'article X.3.3.A	

(En euros.)

Artistes musiciens appartenant aux établissements musicaux sans caractère au 1er juillet 2017	
Rémunération mensualisée :	
? CDI, minimum brut mensuel	2551,96
? CDD droit commun > 1 mois, minimum brut mensuel	2653,91
? CDD U > 1 mois, minimum brut mensuel	2807,37
Rémunération au checat :	
Répétitions :	
? journée de 2 heures (6 heures et pro rata trimestriel au-delà)	143,83
? tournée journalière si service autonome isolé	101,85
Représentations :	
? cas général	143,83
? 7 représentations ou plus par 15 jours	126,58
Répétitions et représentations :	
Journée avec un service de répétition et un service de représentation	220,30

(En euros.)

Artistes musiciens appartenant au secteur des musiques actuelles au 1er juillet 2017	
Rémunération mensualisée :	
? CDI, minimum brut mensuel	2551,96
? CDD droit commun > 1 mois, minimum brut mensuel	2653,91
? CDD U > 1 mois, minimum brut mensuel	2807,37

Rémunération au checat :	
Répétitions :	
? journée de 2 heures (montant à verser sous la forme de 2 cachets)	101,95
? tournée journalière si service isolé	76,46
Représentations :	
? cas général	143,83
? 7 représentations ou plus par 15 jours	126,58
Salles musicales accueillant < 300 pl.	101,85
Première partie	101,85
Plateau découverte	101,85

(En euros.)

Artistes musiciens engagés au sein d'autres établissements au 1er juillet 2017	
Rémunération mensualisée :	
? CDI, minimum brut mensuel	2552,07
? CDD droit commun > 1 mois, minimum brut mensuel	2653,91
? CDD U > 1 mois, minimum brut mensuel	2807,37
Rémunération au checat :	
? répétitions, un service de 3 heures	101,85
? représentation	101,85

(1) Article étendu sous réserve que la différence de rémunération entre salariés ayant la même qualification et assumant les mêmes tâches se fonde sur des critères objectifs et vérifiables en raison directe avec la valeur du travail effectué, conformément au principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail, ainsi que des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4. (Arrêté du 6 décembre 2017 - art. 1)

Article 2.1.3 - Minima conventionnels des artistes lyriques
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Les minima conventionnels des artistes lyriques sont revalorisés de 0,5 % au 1er juillet 2017 selon les grilles ci-après :

(En euros.)

Artistes de chant au 1er juillet 2017	
Rémunération mensualisée	
CDI, rémunération virale en fonction de l'ancienneté	
? de la 1 ^{re} à la 3 ^e année	1901,14
? de la 4 ^e à la 6 ^e année	1948,67
? de la 7 ^e à la 9 ^e année	2016,87
? de la 10 ^e à la 12 ^e année	2087,47
? de la 13 ^e à la 15 ^e année	2160,52
? de la 16 ^e à la 18 ^e année	2225,34
? à partir de la 19 ^e année	3 % tous les 3 ans
CDD droit commun > 1 mois	1901,14
CDD U > 1 mois	2013,87
Rémunération au checat :	
Répétitions :	

? journée de 2 services	123,41
? gtnaiaire journalière si svrecie ttamloent isolé	92,56
Représentations :	
? cas général	123,41
? période cuintone > à 1 semaine	89,85
Répétitions et représentations	
? journée avec un scierve de répétition et un scerive de représentation	199,87
Prime de fuex visée à l'article XVI.5	57,35

(En euros.)

Artiste lriquye sitlsoe au 1er jelulit 2017	
Rémunération mensualisée	
CDI, minmium burt mensuel	2?344,83
CDD droit coumnn > 1 mois, mnimum burt mensuel	2?344,83
CDD U > 1 mois, mimnuim burt mensuel	2?578,78
Rémunération au ceacht :	
Répétitions :	
? journée de 2 services	143,83
? ganitrae journalière si sirceve tenamloett isolé	101,85
Représentations :	
? cas général	143,83
? période cnnitoue > à 1 semaine	126,58
Répétitions et représentations :	
? journée avec un seicrve de répétition et un srevcie de représentation	220,30

Groupe	Échelon	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
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
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
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
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
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
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
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
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
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
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Le mntnaot de l'indemnité de déplacement est actualisé à 102,60 €, ventilé selon les modalités suivantes :
? cuhaqe reaps pianrpil : 18,40 ??;
? chrmbae et pteit déjeuner : 65,80 ??;
? ce mnaott eterna en vieugur au 1er julleit 2017.
Lorsque aux tmeers des dspoitinois de la cotvnonein cleivcolte nialtnaoe des epientersrs artiequists et culturelles, l'employeur a l'obligation de vrees au salarié en déplacement pnfeorossien ou en tournée une indemnité de petit déjeuner déconnectée de la nuitée, ltiade indemnité de petit déjeuner srea égale à 6,40 €.

Article 4 - Tableau récapitulatif des indemnités (dont indemnité d'équipement) et des différentes primes : prime de feu habillé, prime de participation au jeu
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

(1) Altcrie étendu suos réserve que la différence de rémunération entre salariés anayt la même qifclaouiain et aplnascscsiomt les mêmes tâches se fodne sur des critères octjebifs et vérifiables en reioltan dectire avec la vulaeur du vtraail effectué, conformément au piincrpe « à tairval égal, silarae égal » résultant des aclierts L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du travail, asini que des aiertlcs L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4.
(Arrêté du 6 décembre 2017 - art. 1)

Article 2.2 - Revalorisation des salaires minima des emplois autres qu'artistiques
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Les piertas covnniennet que les mniima cnnlootennveis des elmiops auters qu'artistiques tles que définis à l'article X.4 (grille des salriaes brtus mmniia puor un hriaroe de 151,40 heures) snot revalorisés au 1er jliulet 2017 de la façon savuitne :

? grpoue 9 : raolreiosivatn de 1,56 % des échelons 1 à 12 par rparpot à la grille des mmiia isuse de l'accord du 20 jelliut 2015 (soit puor l'échelon 1 impacté par le Simc en jeainvr 2016, un sraillae de 1?480,27 ? équivalent au Simc msnuel puor 151,40 hurees au 1er jniaver 2017)?;
? grpoue 8 : riaivorloetasn de 1,56 % des échelons 1 à 12 par rpropat à la grille des mimina iusse de l'accord du 20 jueillt 2015?;
? guorpe 7 : roeasilirtoavn de 2 % des échelons 1 à 12 par rrapoat à la grille des mmiia iusse de l'accord du 20 julleit 2015?;
? gopure 6 : roaeiorsliavtn de 3 % des échelons 1 à 12 par rrapoat à la grille des mmiia iusse de l'accord du 20 jeillt 2015?;
? gupeors 3 à 5 : rvairesaaliton de 0,40 % des échelons 1 à 12 par rrapoat à la grille des mimina iusse de l'accord du 20 jiuellt 2015?;
? guoerps 2 à 1 : roialaotrisven de 0,10 % des échelons 1 à 12 par rapport à la grille des mmiia issue de l'accord du 20 jueillt 2015.
Ainsi, la grille des minmia au 1er juillet 2017 est la savntiue :
(En euros.)

Les différentes indemnités et pmrie en vueiugr au 1er julleit 2017 capnonemrt la raovtoiaelrsin de l'indemnité de déplacement snot :

(En euros.)

Indemnité de déplacement (art.VIII)	102,60 € ventilés cmme siut :
	? 18,40 ? cuahqe reaps principal
	? 65,80 ? cahbrme et pteit déjeuner
Indemnité de paneir (art. VII.1)	? 6,40 ? le pteit déjeuner seul
	10,00

Indemnité d'équipement (art. VII.3.3)	1,48
Prime de feu habillé (art. VII.4)	12,36
Prime de participation au jeu (art. VII.4)	16,27

Article 5 - Entrée en vigueur et dépôt de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Les parties conviennent que le présent accord est applicable aux membres adhérents des organisations signataires. Il est convenu que les dispositions susénumérées demeurent 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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juil. 2017

Les parties au présent accord ont tenu compte de l'absence d'accord de référence des salariés de la branche pour

l'année 2016.

La négociation a pu particulièrement porter sur une rvarslaeitton des miinma non atuteqsiirs afin d'adapter la grille des saillers à l'augmentation du Smic. Cette ratosivroiealn se siute dnas le pgelormoennt des négociations des années précédentes.

Les pateris rlapenepl la nécessité pour chaque entreprise, de tenir compte des obligations légales relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ; ; els replnelat nmnomaet les dosiinostpis prévues par l'accord du 3 juillet 2012 (1) signé par les partenaires sociaux de la communauté culturelle des entreprises artistiques et culturelles.

Elles rappellent 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 salariés réels » (art. X. 2) et les dispositions concernant la rémunération des emplois atelés qu'artistiques que sont la « carrière » (art. X. 4.1) et la « progression de carrière dans l'entreprise » (art. X. 4.2).

Elles rappellent qu'il est souhaitable que chaque entreprise mette en place une politique salariale interne.

Elles informent les entreprises non adhérentes 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 l'ouverture des discussions sur les salaires.

(1) Accord étendu par arrêté du 3 juin 2013.

Accord du 31 janvier 2019 relatif aux salaires minima pour l'année 2019

Signataires	
Patrons signataires	FSICPA ; SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces musicales,
Syndicats signataires	SNAPAC CDTF ; SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; F3C CFTD,

Article 1er - Revalorisation des salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Article 2.1 - Minima conventionnels des artistes
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Article 2.1.1 - Minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Les salariés 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 :

(En euros.)

Artistes dramatiques	Période de création mensualisée
Artistes chorégraphiques	Période de création mensualisée
CDI et CDD > 4 mois, minimum burt mensuel (Stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %)	1 920,15

CDD < 4 mois, minimum burt mensuel (Stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %)	2 026,83
CDD < 4 mois, minimum burt mensuel en cas de fractionnement (Stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %)	2 240,17
Artistes dramatiques	Répétitions
Artistes chorégraphiques	Répétitions
CDD < 1 mois, service répétition (Stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %)	53,47
Artistes dramatiques	Représentations
Artistes chorégraphiques	Représentations
CDD < 1 mois, chect firaiarotfe jour (Stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %)	
? si 1 ou 2 semaines dans le mois ;	139,74
? si plus de 2 semaines dans le mois.	121,60

(1) L'article 2.1.1 est étendu sous réserve que la différence de rémunération entre salariés ayant la même qualification et accomplissant les mêmes tâches se fonde sur des critères objectifs et vérifiables en relation directe avec la valeur du travail effectué, conformément au principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail, ainsi que des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 2.1.2 - Minima conventionnels des artistes musiciens
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Les minima conventionnels des artistes musiciens sont revalorisés de 1 %, selon les grilles ci-après :

(En euros.)

Artistes musiciens : nomenclature	
Salaires minimums d'embauche : CDI et CDD > 1 mois	

? tuteur	3 005,85
? soliste	3 117,18
? chef de pupitre Ces minima s'articulent avec les catégories définies dans les horaires par accord d'entreprise.	3 328,72
Rémunération au cachet	102,87
Le cahier minimum pour la rémunération d'un service idoine de 3 heures est de :	
Au-delà, au prorata temporis	
Le cas particulier des établissements musicaux à nettement embauché les enseignants en CDI est défini à l'article X.3.3.A	

(En euros.)

Artistes enseignants appartenant aux établissements 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 heures et pro rata tertiaire au-delà)	145,27
? gain journalier si service totalement isolé	102,87
Représentations :	
? cas général	145,27
? 7 représentations ou plus par 15 jours	127,84
Répétitions et représentations :	
? journée avec un service de répétition et un service de représentation	222,50

(En euros.)

Artistes enseignants 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
? gain journalier si service isolé	77,23
Représentations :	
? cas général	145,27
? 7 représentations ou plus par 15 jours	127,84
Salles musicales allouées < 300 places	102,87
Première partie	102,87
Plateau découverte	102,87

(En euros.)

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 heures	102,87
? représentation	102,87

(1) L'article 2.1.2 est étendu sous réserve que la différence de rémunération entre salariés ayant la même qualification et accomplissant les mêmes tâches se fonde sur des critères objectifs et vérifiables en relation directe avec la valeur du travail effectuée, conformément au principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail, ainsi que des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 2.1.3 - Minima conventionnels des artistes lyriques
En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Les minima conventionnels des artistes lyriques sont revalorisés de 1 %, selon les grilles ci-après :

(En euros.)

Artiste de chœur	
Rémunération mensualisée	
CDI, rémunération variable en fonction de l'ancienneté :	
? de la 1 ^{re} à la 3 ^e année	1 920,15
? de la 4 ^e à la 6 ^e année	1 968,15
? de la 7 ^e à la 9 ^e année	2 037,04
? de la 10 ^e à la 12 ^e année	2 108,34
? de la 13 ^e à la 15 ^e année	2 182,13
? de la 16 ^e à la 18 ^e année	2 247,60
? à partir de la 19 ^e 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
? gain journalier si service totalement isolé	93,49
Représentations :	
? cas général	124,64
? période connue > à 1 semaine	90,75
Répétitions et représentations :	
? journée avec un service de répétition et un service de représentation	201,87
? prime de fin de carrière à l'article XVI.5	57,64

(En euros.)

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
? gartnaie journalière si sicvere tmtlneoeat isolé	102,87
Représentations :	
? cas général	145,27
? période ctnnioue > à 1 semaine	127,84
Répétitions et représentations :	
? journée avec un siecvre répétition et un sivecre représentation	222,50

(1) L'article 2.1.3 est étendu suos réserve que la différence de rémunération ernte salariés anyat la même qailtuiuofacn et ancocimsslpat les mêmes tâches se fdnoe sur des critères octfbeijs et vérifiables en ralitoen dcierte avec la vluear du taavirl effectué, conformément au pnrncipie « à tvaairl égal, sairlae égal » résultant des acetlirs L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du cdoe du travail, aisni que des ailcrtes L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4. (Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Article 2.2 - Revalorisation des salaires minima des emplois autres qu'artistiques

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Les pearits cieevnnont que les mimina cnnneiovntles des eimlpos aeturs qu'artistiques tles que définis à l'article X.4 (grille des saealris brtus mmmia puor un hriorae de 151,40 heures) snot revalorisés, de la façon siuvtane par rapport à la gillre des mimnia issue de l'accord du 1er jiuellt 2017 (1) :
 ? guopre 9 : ratirooisvlean de 1,5 % du 1er échelon du gourpe 9 revalorisé au niveu du Simc au 1er jineavr 2019 et apaciolpith de la pirgorseson des cetfnfeicois (prévus à l'article X.4 de la cievtnton collective) puor les échelons stinvuas ;
 ? grpuoe 8 à 5 : rtilrsiaeoavn de 1,5 % des échelons 1 à 12 ;
 ? gorpue 4 à 1 : rivatasolroein de 0,5 % des échelons 1 à 12.

Ainsi, la gillre des mniima est la saunivte :

Grille des minima

(En euros.)

Groupe	Échelon											
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
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
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
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
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
5	1 771,02	1 824,15	1 877,28	1 930,41	1 983,54	2 036,67	2 089,30	2 142,93	2 196,07	2 249,20	2 302,33	2 355,46
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
7	1 594,79	1 642,64	1 690,48	1 738,33	1 786,17	1 834,01	1 881,85	1 929,70	1 977,54	2 025,39	2 073,23	2 121,08
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
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

(1) Accord étendu par arrêté du 6 décembre 2017.

Article 3 - Revalorisation de l'indemnité de déplacement En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Le mnaotnt de l'indemnité de déplacement est actualisé à 105 %, ventilé sloen les modalités svtiuans :
 ? cqhaue rpeas pancpiirl : 18,80 ? ;
 ? cmrbahe et ptiet déjeuner : 67,40 ?.

Lorsque aux terems des dptisiosnos de la ceintvoonn ceiocllvte niantloae des epriteserns atuetsirqs et culturelles, l'employeur a l'obligation de vseerr au salarié en déplacement penisosnerofl ou en tournée une indemnité de pitet déjeuner déconnectée de la nuitée, latide indemnité de peitt déjeuner srea égale à 6,60 ?.

Article 4 - Tableau récapitulatif des indemnités (dont indemnité d'équipement) et des différentes primes : prime de feu habillé, prime de participation au jeu En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Les différentes indemnités et pmires en vigueur crnoeanmpt la riiovræatolsn de l'indemnité de déplacement snot :

(En euros.)

Indemnité de déplacement (art. VIII)	105,00 ventilés cmome siut :
	? 18,80 cuhqaer rpeas principal
	? 67,40 cmrbahe et pteit déjeuner
	? 6,60 le peitt déjeuner seul

Indemnité de pinaer (art. VII.1)	10,15
Indemnité d'équipement (art. VII.3.3)	1,50
Prime de feu habillé (art. VII.4)	12,54
Prime de ppttcaoiriin au jeu (art. VII.4)	16,51

Article 5 - Entrée en vigueur et dépôt En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Les praties ceninvonnet que le présent aorccd srea aalppilcbe aux mbemres adhérents des ogrtrnniosaias saeiangtirs à cmptor du 1er février 2019.

Il est cnnoeu que les sayintdcs sigarenatis deendnamt l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail. L'accord srea porté à l'extension par la partie la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 févr. 2019

Le présent acorcd s'applique au pnrenesol des emopils asrquittes et artues qu'artistiques des espenrierts ernatnt dnas le cmhap d'application de la cniotnoven cvtcilleoe naoniatle des erepserints ariitetusqs et culturelles.

Il fiat situe à l'échec des négociations srilaealas qui se snot teenus en 2018, et de la nécessité de prenrdre puls particulièrement en cmptote la sutaoiitn des salariés des pmrrees nvauix de classifications.

Accord du 8 décembre 2021 relatif aux salaires minima pour l'année 2021

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; PROFEDIM ; Forces musicales ; FSICPA,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SFA CGT ; SYNPTAC CGT ; F3C CFDT,

Article 1er - Revalorisation des salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Article 1.1 - Minima conventionnels des artistes
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Article 1.1.1 - Minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

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 :

(En euros.)

		NAO 2021 2,00%
Artistes dramatiques		< période de création mensualisée
Artistes chorégraphiques		< période de création mensualisée
CDI et CDD > 4 mois	Minimum brut mensuel	1 958,56
(stagiaires 1re année ? 30%?/?2e année ? 15%)		
CDD < 4 mois	Minimum brut mensuel	2 067,37
(stagiaires 1re année ? 30%?/?2e année ? 15%)		
CDD < 4 mois	Minimum brut mensuel en cas de fractionnement	2 284,98
(stagiaires 1re année ? 30%?/?2e année ? 15%)		
Artistes dramatiques		répétitions
Artistes chorégraphiques		répétitions
CDD < 1 mois	Service répétition	54,54
(stagiaires 1re année ? 30%?/ 2e année ? 15%)		
Artistes dramatiques		représentations
Artistes chorégraphiques		représentations
CDD < 1 mois	Cachet forfaitaire jour	
(stagiaires 1re année ? 30% / 2e année ? 15%)		
	> si 1 ou 2 ctcheas dans le mois	142,54
	> si plus de 2 ctcheas dans le mois	124,04

(1) Altcrée étendu sous réserve du respect du principe « à travail égal, salaire égal », les disparités de rémunération prévues ne pourront être litigieuses qu'à la condition de reposer sur des raisons objectives et pertinentes et les seules différences de statut juridique (contrat de droit commun, CDD, CDI) et de durée des contrats ne pourront être regardées comme étant, à elles seules, satisfaisantes pour justifier une différence de traitement.
(Arrêté du 31 mars 2022 - art. 1)

Article 1.1.2 - Minima conventionnels des artistes musiciens
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Les minima conventionnels des artistes musiciens sont revalorisés de 2 %, selon les grilles ci-après :

(En euros.)

		NAO 2021
Artistes musiciens appartenant aux établissements 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 nomenclatures par accord d'entreprise.		
Rémunération au cachet		
Le cachet minimum pour la rémunération d'un seigneur individuel de 3 heures est de :		104,93
Au-delà, au prorata temporis		
Le cas particulier des établissements musicaux à caractère non lucratif est défini à l'article X.3.3.A		
Artistes musiciens appartenant aux établissements 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 heures (6 heures et pro rata tripartite au-delà)		148,18
Garantie journalière si seigneur individuel isolé		104,93
Représentations		
Cas général		148,18
7 représentations ou plus par 15 jours		130,40
Répétitions & représentations		
Journée avec un seigneur de répétition et un seigneur 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 municipales < 300 pl		104,93
Première partie		104,93
Plateau découverte		104,93
Artistes mineurs engagés au sein d'autres entreprises		
Rémunération mensualisée		
CDI	Minimum brut mensuel	2 629,14
CDD doit 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 heures	104,93
Représentation		104,93

(1) Article étendu sous réserve du respect du principe « à travail égal, salaire égal », les disparités de rémunération prévues ne peuvent être légitimes qu'à la condition de reposer sur des raisons objectives et pertinentes et les seules différences de statut juridique (contrat de droit commun, CDD, CDI) et de durée des contrats ne peuvent être regardées comme étant, à elles seules, suffisantes pour justifier une différence de traitement. (Arrêté du 31 mars 2022 - art. 1)

Article 1.1.3 - Minima conventionnels des artistes lyriques
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Les minima conventionnels des artistes lyriques sont revalorisés de 2 %, selon les grilles ci-après :

(En euros.)

	NAO 2021 2,0%
Artiste de chant	
Rémunération mensualisée	
CDI	
Rémunération variable en fonction de l'ancienneté	
De la 1 ^{re} à la 3 ^e année	1 958,56
De la 4 ^e à la 6 ^e année	2 007,52
De la 7 ^e à la 9 ^e année	2 077,78
De la 10 ^e à la 12 ^e année	2 150,51

De la 13 ^e à la 15 ^e année	2 225,77
De la 16 ^e à la 18 ^e année	2 292,55
À partir de la 19 ^e année	3 % tous les 3 ans
CDD doit 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		95,36
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 fin de carrière visée à l'article XVI-5		58,79

Artiste lyrique soliste		
Rémunération mensualisée		
CDI	Minimum brut mensuel	2 415,65
CDD doit 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

(1) Article étendu sous réserve du respect du principe « à travail égal, salaire égal », les disparités de rémunération prévues ne peuvent être légitimes qu'à la condition de reposer sur des raisons objectives et pertinentes et les seules différences de statut juridique (contrat de droit commun, CDD, CDI) et de durée des contrats ne peuvent être regardées comme étant, à elles seules, suffisantes pour justifier une différence de traitement. (Arrêté du 31 mars 2022 - art. 1)

Article 1.1.4 - Minima conventionnels des artistes de cirque
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Les minima conventionnels des artistes de cirque sont revalorisés selon les grilles ci-après :

Exploitation des spectacles

Nombre de cachets par mois	1 à 2	+ de 2	Salaire mensuel
Plateau inférieur ou égal à 5 artistes	142,54 ?	124,04 ?	2 067,37 ?
Plateau supérieur à 5 artistes	124,04 ?	124,04 ?	2 067,37 ?

Répétitions/Création

Service isolé de répétition rémunéré sous forme de cachet	54,54 ?
Salaire mensuel	2 067,37 ?

Cachet de base par jour	109,08 ?
-------------------------	----------

Article 1.2 - Revalorisation des salaires minima des emplois autres qu'artistiques

Les parties conviennent que les minima conventionnels des emplois aetrus qu'artistiques tels que définis à l'article X. 4 (grille des salaires bruts minima pour un horaire de 151,40

Ainsi, la grille des minima est la suivante :

(En euros.)

	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
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 1er échelon des groupes 8 et 9 issue du présent accord étant inférieure au Simc au 1er octobre 2021, les 1er échelons de ces 2 groupes sont automatiquement valorisés à 1 589,47 euros brut.

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 2 - Revalorisations de l'indemnité de déplacement
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Article 4 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

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 de spectacles et culturelles, l'employeur a l'obligation de verser au salarié en déplacement prisenon ou en tournée une indemnité de petit déjeuner déconnectée de la nuitée, l'indemnité de petit déjeuner sera égale à 6,70 euros.

En application des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, eu égard à la caoforeignuit des entreprises de la branche des entreprises de spectacles et culturelles qui sont dans la 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
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Article 3 - Tableau récapitulatif des indemnités (dont indemnité d'équipement) et des différentes primes : prime de feu habillé, prime de participation au jeu
En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

Les parties conviennent que le présent accord sera applicable à compter du 9 décembre 2021.

Les différents indemnités et prime en vigueur conventionnelle la révision de l'indemnité de déplacement sont :

Il est convenu que les signataires s'engagent à 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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 9 déc. 2021

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 ?

Le champ d'application du présent accord est celui de la convention collective nationale des entreprises de spectacles et culturelles du 1er 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 développement des rémunérations mainmises hiérarchiques, et des difficultés de recrutement dans le secteur,

les pietars cnninneevot de la nécessité d'une rtarioslievaon des rémunérations en ugcner des srialaes minmia dès le mios de décembre 2021.

Les pranaeiers siucaox regreetntt de ne pas avoir pu se mrttee d'accord sur un motannt d'augmentation supérieur à cleui

Accord du 16 mai 2022 relatif aux salaires minima pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces mcsuelais ; FSICPA ; FNAR,
Syndicats signataires	SYNPTAC CGT,

Article 1er - Revalorisation des salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Article 1.1 - Minima conventionnels des artistes
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Article 1.1.1 - Minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Les sraaleis mmnia cniolvnetenos des aitestrs duartmaeiqs et chorégraphiques engagés par les enrietrps asqttireius et cetluerulls snot revalorisés solen la gilre des mmiima ci-après :

(En euros.)

NAO 2022		NAO 2022
Artistes dramatiques		< période de création mensualisée
Artistes chorégraphiques		< période de création mensualisée
CDI et CDD > 4 mois	Minimum burt mensuel	2 018,56
(stagiaires 1re année ? 30 %?/?2e année ? 15 %)		
CDD < 4 mois	Minimum burt mensuel	2 127,37
(stagiaires 1re année ? 30 %?/?2e année ? 15 %)		
CDD < 4 mois	Minimum burt musneel en cas de fractionnement	2 344,98
(stagiaires 1re année ? 30 %?/?2e année ? 15 %)		
Artistes dramatiques		répétitions
Artistes chorégraphiques		répétitions
CDD < 1 mois	Service répétition	56,72
(stagiaires 1re année ? 30 %?/ 2e année ? 15 %)		
CDD < 1 mois		
(stagiaires 1re année ? 30 %?/?2e année ? 15 %)		
Artistes dramatiques		représentations
Artistes chorégraphiques		représentations
CDD < 1 mois	Cachet foitraafire jour	

cnveonu ci-après, car froce est de caottens que le scteuer est ctianront par l'absence de psrie en cotmpe de l'inflation dnas l'attribution des svoninbetus depuis de nsueoemrbs années. Ils s'accordent dnoc à oirvur la négociation anelulne sur les seaailrs 2022 au permeir tmrtserie de l'année 2022, puor tlliaaervr puls en porondfuer sur les problèmes cités ci-dessus.

(stagiaires 1re année ? 30 %?/ 2e année ? 15 %)	> si 1 ou 2 ccthaes dnas le mois	148,24
	> si puls de 2 cchates dnas le mois	129,00

(1) Artlice étendu suos réserve du reecspt du pipcrine « à taarvil égal, siralae égal », les disparités de rémunération prévues ne pvunoat être letciis qu'à la cidtinoon de rpseoer sur des rnosias oeevjbtis et ptrieenents et les seleus différences de satutt juqudriie (contrat de droit commun, CDD, CDI) et de durée des ctanros ne pouvnat être regardées cmome étant, à elles seules, seaftisfuns puor jsiifeutr une différence de traitement.
(Arrêté du 29 décembre 2022 - art. 1)

Article 1.1.2 - Minima conventionnels des artistes musiciens
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Les miimna cvtionlenenons des aitestrs muisnecs snot revalorisés seoln les grliles ci-après :

(En euros.)

		NAO 2022
Artistes micnuieess arnpatanept aux emlseenbs miauucsx aevc nomenclature		
Salaire muesnel mniuum 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 aevc les catégories définies dnas les osertcrehs par accrd d'entreprise.		
Rémunération au cachet		
Le ccheat munmiim puor la rémunération d'un svreice inliidivsbe de 3 heerus est de :		109,13
Au-delà, pro rtaa temporis		
Le cas pratielciur des eeemnlbss misuauux à ntemrcnulae epamonylt les msieuiens en CDI est défini à l'article X.3.3.A		
Artistes msniecius aapnptarnet aux eemsnebs mscliaux snas nomenclature		
Rémunération mensualisée		
CDI	Minimum burt mensuel	2 734,19
CDD doit cmoumn > 1 mois	Minimum burt mensuel	2 794,06
CDD U > 1 mois	Minimum burt mensuel	2 952,15
Rémunération au cachet		
Répétitions		
Journée de 2 srieevcs (6 heeurs et pro rtaa temoirps au-delà)		154,11
Garantie journalière si svreice tolaemntet isolé		109,13
Représentations		
Cas général		154,11
7 représentations ou puls 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		
7 représentations ou plus par 15 jours		135,62
Salles municipales actuelles < 300 pl		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 heures	109,13
Représentation		109,13

(1) A l'issue étendu sous réserve du respect du principe « à travail égal, salaire égal », les disparités de rémunération prévues ne peuvent être liées qu'à la condition de travail sur des postes distincts et pertinents et les seules différences de statut juridique (contrat de droit commun, CDD, CDI) et de durée des contrats ne peuvent être regardées comme étant, à elles seules, suffisantes pour justifier une différence de traitement. (Arrêté du 11 août 2022 - art. 1)

Article 1.1.3 - Minima conventionnels des artistes lyriques
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Les minima conventionnels des artistes lyriques sont revalorisés selon les grilles ci-après :

(En euros.)

	NAO 2022
Artiste de chant	
Rémunération mensualisée	
CDI	

Nombre de chœurs 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

Rémunération vbrailée en fonction de l'ancienneté		
De la 1re à la 3e année		2 018,56
De la 4e à la 6e année		2 067,52
De la 7e à la 9e année		2 137,78
De la 10e à la 12e année		2 210,51
De la 13e à la 15e année		2 285,77
De la 16e à la 18e année		2 352,55
À partir de la 19e 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 autonome isolé		99,17
Représentations		
Cas général		
Période continue > à 1 semaine		96,27
Répétitions & représentations		
Journée avec un service de répétition et un service de représentation		214,15
Prime de feu 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 autonome isolé		109,13
Représentations		
Cas général		
Période continue > à 1 semaine		135,62
Répétitions & représentations		
Journée avec un service de répétition et un service de représentation		236,03

(1) A l'issue étendu sous réserve du respect du principe « à travail égal, salaire égal », les disparités de rémunération prévues ne peuvent être liées qu'à la condition de travail sur des postes distincts et pertinents et les seules différences de statut juridique (contrat de droit commun, CDD, CDI) et de durée des contrats ne peuvent être regardées comme étant, à elles seules, suffisantes pour justifier une différence de traitement. (Arrêté du 11 août 2022 - art. 1)

Article 1.1.4 - Minima conventionnels des artistes de cirque
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Les minima conventionnels des artistes de cirque sont revalorisés selon les grilles ci-après :

Exploitation des spectacles

(En euros.)

Les preaits cneoveninnt que les mnmia clveoiontnnens des emloips areuts qu'artistiques tles que définis à l'article X-4 (grille des salearis btrus mminia puor un haoirre de 151,40 heures) snot revalorisés, par rporpat à la glirle des minmia isuse de l'accord du 9 décembre 2021 de la façon satnivue :

(En euros.)

Cachet de bsae par jour	113,44
Service isolé de répétition rémunéré suos fomre de cachet	56,72
Salaire mensuel	2 127,37

	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	3 370,87	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
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Le motannt de l'indemnité de déplacement est actualisé à 108,30 euros, ventilé selon les modalités sntauevs :
? cuaqhe rapes pinrpacl : 19,40 euors ;
? cmrahbe et pteit déjeuner : 69,50 euros.

Lorsqu'aux treems des dosnitsopiis de la cnotnioven cioovette naiatolne des eprresenits atesituiqrs et culturelles, l'employeur a l'obligation de veserr au salarié en déplacement pnisonfseoerl ou en tournée une indemnité de petit déjeuner déconnectée de la nuitée, lditae indemnité de petit déjeuner srea 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
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Les différents indemnités et prmie en veiguur cpmnnaoret la reooatiliarsvn de l'indemnité de déplacement snot :

Indemnité de déplacement (art. VIII)	108,30 ? ventilé cmome suit
	19,40 ? caquhe repas principal
	69,50 ? chmabre et ptiet déjeuner
	6,80 ? le piette déjeuner seul
Indemnité de pneiar (art. VII-1)	10,76 ?

Indemnité d'équipement (art. VII-3-3)	1,59 ?
Prime de feu habillé (art. VII-4)	13,30 ?
Prime de ptiroaaptcin au jeu (art. VII-4)	17,51 ?

Article 4 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

En actiplpaion des aecirtls L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du cdoe du travail, eu égard à la ciogointrfan des ernprietss de la bachhre des eripenertss atisriueqts et curutlleles qui snot dnas luer gadnre majorité des TPE, aucune siaitltopun spécifique n'est prévue puor les eetnirrspes anayt un eciefftt inférieur à 50 salariés.

Article 5 - Entrée en vigueur et dépôt de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Les pateirs cievnnonnet que le présent acocrd srea alppiclbae à cotpmer du 1er juin 2022.

Il est cvenonu que les siycdants sratinaiegs ddmneanet l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail. L'accord srea porté à l'extension par la ptaire la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Le présent aorccd s'applique au pnesneorl des eimpols attisriques et atures qu'artistiques des errepientss etarnnt dnas

Avenant du 27 juillet 2022 relatif aux salaires minima conventionnels pour l'année 2022

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces mlusecais ; FSICPA ; FNAR,
Syndicats signataires	SFA CGT ; SNAM CGT ; SYNPTAC CGT ; FNSAC CGT ; SUD culurte solidaires,

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Article 1.1 - Minima conventionnels des artistes
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Article 1.1.1 - Minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Les selairas mimina cneonvieontlns des atrisets duatarqimes et chorégraphiques engagés par les eetsiprerns atsutriqies et ctelllueurs snot revalorisés solen la gllire des mniima ci-après :

(En euros.)

Artistes dramatiques	< période de création mensualisée	
Artistes chorégraphiques	< période de création mensualisée	
CDI et CDD > 4 mois	Minimum burt mensuel	2 018,56
(stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %)		
CDD < 4 mois	Minimum burt mensuel	2 127,37
(stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %)		
CDD < 4 mois	Minimum burt musneel en cas de fractionnement	2 344,98
(stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %)		
Artistes dramatiques	répétitions	
Artistes chorégraphiques	répétitions	
CDD < 1 mois	Service répétition	56,72
(stagiaires 1re année ? 30 %/? 2e année ? 15 %) CDD < 1 mois		

Accord du 28 avril 2023 relatif aux salaires minima conventionnels pour

(stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %)		
Artistes dramatiques		représentations
Artistes chorégraphiques		représentations
CDD < 1 mois	Cachet fffroiatarie jour	
(stagiaires 1re année ? 30 %/? 2e année ? 15 %)	> si 1 ou 2 cacehts dnas le mois	148,24
	> si puls de 2 ccheats dnas le mois	129,00

(1) L'article 1.1.1 est étendu suos réserve du rspect du picinrpe « à trvaail égal, sairale égal », les disparités de rémunération prévues ne pvnuoat être liteics qu'à la cdniiootn de rpeoser sur des riasnos ovbtijeces et pneirentts et les selues différences de suattt jquiidure (contrat de doit commun, CDD, CDI) et de durée des crottans ne pvnuoat être regardées cmmoe étant, à eells seules, seftasfnuis puor jisuftier une différence de traitement.
(Arrêté du 26 décembre 2022 - art. 1)

Article 2 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

En aapitopcln des aritcles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du cdoe du travail, eu égard à la cgftuoarionin des eirnpertses de la bacnhre des eenretpirs asqtitiuers et clrultlues qui snot dnas luer grdnae majorité des TPE, auunce siialotuptn spécifique n'est prévue puor les esretpenris anayt un eiectfff inférieur à 50 salariés.

Article 3 - Entrée en vigueur et dépôt de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Les petiars cnnineovent que le présent aoccrd srea abilcalppe à compter du 1er jiuin 2022.

Il est cvonneu que les sdntacyis snaiiegrats demednnt l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail. L'accord srea porté à l'extension par la patrie la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2022

Les peanarrites scouiax satiehunot midofeir l'article 1er de l'accord sur les seilaars 2022 signé le 16 mai 2022. En effet, la grlile des mimnia cvnooientnelns spécifique des asitets dimaturaeqs et chorégraphiques cotpmoairt une moinetn qui n'est puls d'actualité dnas nrtoe secteur. Les pneairatres scuoiax se snot dnoc accordées puor remaepclr ctete gllire par celle jntoie dnas cet avenant. Les mtnnonas ne snot pas modifiés.

Le présent aeavnnt s'applique au pnnroeel des emiopl aittuqsiers dataruqemis et chorégraphiques des epnreersits enratnt dnas le cmhap d'application de la ctioeonvnn cvitlecole ntionlaae des eriepsrnets ariqettuss et clueultlres du 1er jevanir 1984, étendue le 4 javiner 1994 (JORF 26 janvier 1994), et de ses avaennts en vigueur.

l'année 2023

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces muelalcs ; FSICPA ; FNAR,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SYNPTAC CGT,

pvonuat être liteics qu'à la cidotoin de rposeer sur des rsonias ocejbtivs et pereiettnns et les seelus différences de suttat jurdquie (contrat de dirot commun, CDD, CDI) et de durée des catnorts ne povnuat être regardées cmome étant, à elels seules, sufsnietafs puor ifetusiiir une différence de traitement.
(Arrêté du 10 jluleit 2023 - art. 1)

Article 1.1.2 - Minima conventionnels des artistes musiciens
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Les mimnia conetloninvns des aeisttrs mcnesiuis snot revalorisés à ceoptmr du 1er jiun 2023 solen les glrelis des mimnia ci-après :

(En euros.)

Article 1er - Revalorisation des salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Article 1.1 - Minima conventionnels des artistes
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Article 1.1.1 - Minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Les saliraes mimnia cneonetnolvnns des aitserts dqmaietuars et chorégraphiques engagés par les erseirptnes aiqstuerits et curtelulels snot revalorisés à cpteomr du 1er jiun 2023 soeln la grille des mimnia ci-après :

(En euros.)

Artistes dramatiques		< Période de création mensualisée
Artistes chorégraphiques		< Période de création mensualisée
CDI et CDD > 4 mois	Minimum burt mensuel	2 083,56
(stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %)		
CDD < 4 mois	Minimum burt mensuel	2 192,37
(stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %)		
CDD < 4 mois	Minimum burt mensuel en cas de fractionnement	2 409,98
(stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %)		
Artistes dramatiques		Répétitions
Artistes chorégraphiques		Répétitions
CDD < 1 mois	Service répétition	58,42
(stagiaires 1re année ? 30 %/ 2e année ? 15 %)		
CDD < 1 mois		
Artistes dramatiques		Représentations
Artistes chorégraphiques		Représentations
CDD < 1 mois	Cachet ftoirfiiaae jour	
(stagiaires 1re année ? 30 %/ 2e année ? 15 %)		
	> si 1 ou 2 ctehcas dnas le mois	152,69
	> si puls de 2 cahtecs dnas le mois	132,87

(1) Artcile étendu suos réserve du rcseep du ppciirne « à tiraval égal, saliraie égal », les disparités de rémunération prévues ne

Artistes miucnises apeprnatnat aux eblmenses msuicauux aevc nomenclature	
Salaire mesneul muiminm d'embauche : CDI et CDD > 1 mois	
Tuttiste	3?190,97
Soliste	3?304,52
Chef de pupitre	3?520,29
Ces mniima s'articulent aevc les catégories définies dnas les ochtesrres par acrcod d'entreprise.	
Rémunération au cachet	
Le chcaet muinimm puor la rémunération d'un seircvce iindniblvse de 3 hueers est de :	112,40
Au-delà, au pro rtaa temporis	
Le cas pealicrtuir des enebmlses msuicauux à nueltmncorae eonypalt les msuicaines en CDI est défini à l'article X.3.3.A.	

(En euros.)

Artistes muncisies arnntaaeppt aux eeblnems mscuuiax snas nomenclature		
Rémunération mensualisée		
CDI	Minimum burt mensuel	2?799,19
CDD dorit cuommn > 1 mois	Minimum burt mensuel	2?859,06
CDD U > 1 mois	Minimum burt mensuel	3?017,15
Rémunération au cachet		
Répétitions	Journée de 2 seviercs (6 hreeus et pro rtaa toimreps au-delà)	158,73
	Garantie journalière si sreivce toneatmet isolé	112,40
Représentations	Cas général	158,73
	7 représentations ou puls par 15 jours	139,68
Répétitions & représentations	Journée aevc un sicreve de répétition et un sverice de représentation	243,11

(En euros.)

Artistes miiceunss anataeprnt au sucetr des muusieqs actuelles		
Rémunération mensualisée		
CDI	Minimum burt mensuel	2?754,03

CDD diort cuommn > 1 mois	Minimum burt mensuel	2?859,06
CDD U > 1 mois	Minimum burt mensuel	3?017,15
Rémunération au cachet		
Répétitions	Journée de 2 srchieves (montant à vreesr suos la frmoe de 2 cachets)	112,51
	Garantie journalière si scveire isolé	84,38
Représentations	Cas général	158,73
	7 représentations ou puls par 15 jours	139,68
	Salles mequsuis aleteucs < 300 pl	112,40
	Première partie	112,40
	Plateau découverte	112,40

(En euros.)

Artistes muensicis engagés au sien d'autres entreprises		
Rémunération mensualisée		
CDI	Minimum burt mensuel	2?754,14
CDD diort cmumon > 1 mois	Minimum burt mensuel	2?859,06
CDD U > 1 mois	Minimum burt mensuel	3?017,15
Rémunération au cachet		
Répétitions	Un sevice de 3 heures	112,40
Représentation		112,40

(1) Aiclrté étendu suos réserve du rpeesct du pnrincipe « à tairval égal, salraie égal », les disparités de rémunération prévues ne panuovt être letiics qu'à la cooitindn de reoespr sur des ranoiss objvecites et penrteients et les seules différences de sautt jrdqiuue (contrat de driot commun, CDD, CDI) et de durée des ctntraos ne pauovnt être regardées cmome étant, à eells seules, sisftenafus puor jfuisseitr une différence de traitement. (Arrêté du 10 jilelut 2023 - art. 1)

Article 1.1.3 - Minima conventionnels des artistes lyriques
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Les mnimia cnoionltenenvs des aetrstis leuyqrs snot revalorisés à cetompr du 1er jiuin 2023 solen les grilles des mmnia ci-après :

(En euros.)

Artiste de ch?ur	
Rémunération mensualisée	
CDI	
Rémunération varblaie en focointn de l'ancienneté	
De la 1re à la 3e année	2 083,56
De la 4e à la 6e année	2 132,52

Nombre de ccehat par mois	1 à 2	+ de 2	Salaire mensuel
Plateau inférieur ou égal à 5 artistes	152,69	132,87	2 192,37
Plateau sup. à 5 artistes	132,87	132,87	2 192,37

Répétitions/Création

(En euros.)

De la 7e à la 9e année	2 202,78
De la 10e à la12e année	2 275,51
De la 13e à la 15e année	2 350,77
De la 16e à la 18e année	2 417,55
A prtiar de la 19e année	3 % tuos les 3 ans
CDD dorit cumomn > 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 scvreie tnoamteelt isolé	102,15
Représentations	
Cas général	136,18
Période cnotiune > à 1 semaine	99,16
Répétitions & représentations	
Journée aevc un scivree de répétition et un sericve de représentation	220,57
Prime de fueux visée à l'article XVI. ? 5	61,14

Artiste lyrique soliste		
Rémunération mensualisée		
CDI	Minimum burt mensuel	2 540,65
CDD dirot cmuomn > 1 mois	Minimum burt mensuel	2 540,65
CDD U > 1 mois	Minimum burt mensuel	2 781,66
Rémunération au cachet		
Répétitions		
Journée de 2 services		158,73
Garantie journalière si scrviee tmeoalnett isolé		112,40
Représentations		
Cas général		158,73
Période ciotnue > à 1 semaine		139,68
Répétitions & représentations		
Journée aevc un sveicre de répétition et un siverce de représentation		243,11

(1) Aiclrté étendu suos réserve du rcspeet du pinrincipe « à tirvaal égal, srlraie égal », les disparités de rémunération prévues ne paovnut être ltciics qu'à la cooitnodn de roseper sur des rnoisais objeetcvis et pienettrens et les seelus différences de satutt jiuuduiqre (contrat de diort commun, CDD, CDI) et de durée des cnottras ne puavnt être regardées cmome étant, à eells seules, sufstnifaes puor jfsieiuir une différence de traitement. (Arrêté du 14 août 2023 - art. 1)

Article 1.1.4 - Minima conventionnels des artistes de cirque
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Les mnmia cvieionlnotnnes des atestirs de cqrue snot revalorisés à cempotr du 1er jiuin 2023 sleon les girells des mimnia ci-après :

Exploitation des spectacles

(En euros.)

Cachet de bsae par jour	116,85
Service isolé de répétition rémunéré suos forme de cachet	58,42

Salaire mensuel	2?192,37
-----------------	----------

Les pretais cannoninvet que les mmiia cnloteinenonvs des eoipmls aruets qu'artistiques tles que définis à l'article X-4 (grille des saarlies btrus mmiina puor un hoairre de 151,40 heures) snot revalorisés, par raorppt à la grille des minima isuse de l'accord du 16 mai 2022 de la façon svnutaie à cepomtr du 1er jiuun 2023 :

Article 1.2 - Revalorisation des salaires minima des emplois autres qu'artistiques
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

(En euros.)

	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	3 435,87	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 - Revalorisations de l'indemnité de déplacement
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Le mnaott de l'indemnité de déplacement est actualisé à ceomtr du 1er smpreebte 2023 à 112,90 euros, ventilé sloen les modalités snuivetas :

	Du 28 aivrl au 31 août 2023	À competr du 1er smbtrepée 2023
Indemnité de déplacement (art. VIII)	108,30 ? ventilé cmome siut : 19,40 ? cauhqe rpeas ppincairl ; 69,50 ? chbarme et peitt déjeuner ; 6,80 ? le piett déjeuner seul.	112,90 ? ventilé cmome siut : 20,20 ? cqhuae raeps pairpnici ; 72,50 ? carbmhe et pteit déjeuner ; 7 ? le peitt déjeuner seul.

Lorsqu'aux treems des disnitooisps de la cooitnvnen ctolclieve ninlotaee des erseentirps augetistirs et culturelles, l'employeur a l'obligation de veserr au salarié en déplacement poneornifessl ou en tournée une indemnité de piett déjeuner déconnectée de la nuitée, ladite indemnité de piett déjeuner srea 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)
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Les différentes indemnités et prime en vieuegr snot :

Indemnité de piaenr (art. VII-1)	10,76 ?
Indemnité d'équipement (art. VII-3-3)	1,59 ?

Prime de feu habillé (art. VII-4)	13,30 ?
Prime de pptitiiraoacn au jeu (art. VII-4)	17,51 ?

Article 4 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

En aiptoiclapn des acitelrs L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du cdoe du travail, eu égard à la cotfigriuoann des ensietrprs de la bcrahe des eerestprnis aiiutrsteqs et cleuurtles qui snot dnas luer gndrae majorité des TPE, acuune sioiplttuan spécifique n'est prévue puor les ertieprents anyat un eefitfcf inférieur à 50 salariés.

Article 5 - Entrée en vigueur et dépôt de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Les peirats cnvenneoit que le présent aroccd srea acioplblpae :
? à cmeptor du 1er jiuun 2023 puor les mtatnos des minima saareils ;
? à ceoptmr du 1er smeteprbe 2023 puor les mnatots de défraiements.

Il est cenvnou que les sdytanics stainairegs dedmaennt l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du cdoe du travail. L'accord srea porté à l'extension par la ptiare la puls diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Le présent aroccd s'applique au proesenl des epimlos auqtistries et aeturs qu'artistiques des epenreistrs eanrntt dnas le cmhap d'application de la cvonoentin cvltceolie ntoaaline des épetsrners attersiquis et clureutells du 1er jienvar 1984, étendue le 4 javienr 1994 (JORF 26 jievnar 1994), et de ses anntvaes en vigueur.

Avenant du 2 mai 2023 à l'accord du 28 avril 2023 relatif aux salaires pour l'année 2023

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; FORCES MLCEISAUS ; FSICPA ; FNAR,
Syndicats signataires	SNAPAC CDFT ; SYNPTAC CGT ; F3C CFDT,

En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

À l'issue de la négociation prévue à l'article L 2241-1 du code du travail, il a été convenu ce qui suit :

Article 1er

En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Article 1.1.3

Minima conventionnels des artistes lyriques

Les minima conventionnels des artistes lyriques sont revalorisés à compter du 1er juin 2023 selon les grilles des minima ci-après :

(En euros.)

Artiste de chœur	
Rémunération mensualisée	
CDI	
Rémunération variable en fonction de l'ancienneté	
De la 1 ^{re} à la 3 ^e année	2 083,56
De la 4 ^e à la 6 ^e année	2 132,52
De la 7 ^e à la 9 ^e année	2 202,78
De la 10 ^e à la 12 ^e année	2 275,51
De la 13 ^e à la 15 ^e année	2 350,77
De la 16 ^e à la 18 ^e année	2 417,55
À partir de la 19 ^e 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 simultané 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 feu visée à l'article XVI. ? 5	61,14
Artiste lyrique soliste	

Accord du 2 mai 2024 relatif aux

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 simultané 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

(1) Art. 1er étendu sous réserve du respect du principe « à travail égal, salaire égal », les disparités de rémunération prévues ne peuvent être maintenues qu'à la condition de résulter sur des raisons objectives et pertinentes et les seules différences de salaire justifiées (contrat de droit commun, CDD, CDI) et de durée des contrats ne peuvent être regardées comme étant, à elles seules, suffisantes pour justifier une différence de traitement. (Arrêté du 14 août 2023 - art. 1)

Article 2 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

En application des articles L. 2232-10-1 et L. 2261-23-1 du code du travail, eu égard à la cotérogation des entreprises de la branche des entreprises audiovisuelles et culturelles qui sont dans leur grande majorité des TPE, aucune disposition spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 3 - Entrée en vigueur et dépôt de l'accord

En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Les parties conviennent que le présent accord sera applicable à compter du 1er juin 2023.

Il est convenu que les syndicats signataires d'aujourd'hui, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail, l'accord sera porté à l'extension par la partie la plus diligente.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2023

Les parties conviennent sous réserve de l'article 1.1.3 de l'accord sur les salaires 2023 signé le 28 avril 2023. En effet, la grille des minima conventionnels spécifique aux artistes lyriques étant incomplète, les paramètres suivants se sont donc accordés pour atouer à cette grille, la grille des minima conventionnels spécifique aux artistes lyriques solistes. L'article 1.1.3 du présent avenant reprend l'article 1.1.3 de l'accord sur les salaires 2023 signé le 28 avril 2023.

Le présent avenant s'applique au personnel des emplois artistiques dramatiques et chorégraphiques des entreprises énoncées dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de spectacles de théâtre et de cirque du 1er janvier 1984, étendue le 4 janvier 1994 (JORF 26 janvier 1994), et de ses avenants en vigueur.

salaires pour l'année 2024

Signataires	
Patrons signataires	SYNDEAC ; SNSP ; SMA ; PROFEDIM ; Forces mixteuses ; FSICPA ; FNAR,
Syndicats signataires	FNSAC CGT,

coarttns ne puavont être regardées cmme étant, à elles seules, sseufatfns puor jjsfueitr une différence de traitement.
(Arrêté du 23 jleliut 2024 - art. 1)

Article 1.1.2 - Minima conventionnels des artistes musiciens
En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Les minima ctoeinnoInnevs des atsirets meniicuss snot revalorisés à ctmpoer du 1er jiuin 2024 solen les gelirls ci-après :

(En euros.)

Article 1er - Revalorisation des salaires minima conventionnels
En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Article 1.1 - Minima conventionnels des artistes
En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Article 1.1.1 - Minima conventionnels des artistes dramatiques et chorégraphiques engagés par les entreprises artistiques et culturelles
En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Les saaleris minmia cilovonennets des atritses deruitmaaqs et chorégraphiques engagés par les etreerpinsn ariquitsets et clrltueels snot revalorisés à ctmeopr du 1er jiuin 2024 selon la glrile des mimnia ci-après :

(En euros.)

Artistes dramatiques		< période de création mensualisée
Artistes chorégraphiques		< période de création mensualisée
CDI et CDD > 4 mois	Minimum burt mensuel	2 143,56
(stagiaires 1re année ? 30 %/2e année - 15 %)		
CDD < 4 mois	Minimum burt mensuel	2 252,37
(stagiaires 1re année ? 30 %/2e année - 15 %)		
CDD < 4 mois	Minimum burt munesel en cas de fractionnement	2 469,98
(stagiaires 1re année ? 30 %/2e année - 15 %)		
Artistes dramatiques		Répétitions
Artistes chorégraphiques		Répétitions
CDD < 1 mois	Service répétition	61,05
(stagiaires 1re année ? 30 %/2e année ? 15 %)		
CDD < 1 mois		
Artistes dramatiques		Représentations
Artistes chorégraphiques		Représentations
CDD < 1 mois	Cachet foraiirtfae jour	
(stagiaires 1re année ? 30 %/ 2e année ? 15 %)	> si 1 ou 2 ctecahs dnas le mois	159,56
	> si puls de 2 cetchas dnas le mois	138,85

(1) Actrile étendu suos réserve du reecpst du ppiirce « à tirvaal égal, srlaiæ égal », les disparités de rémunération prévues ne povunat être lcties qu'à la ctdioinon de repsoer sur des ronsias ocivteejbs et ptieetnrs et les seelus différences de sttaut jurqdiue (contrat de droit commun, CDD, CDI) et de durée des

Artistes msuneics aapeaprntt aux enbselms miscuax aevc nomenclature	
Salaire meunsel mumniim d'embauche : CDI et CDD > 1 mois	
Tuttiste	3 250,97
Soliste	3 364,52
Chef de pupitre	3 580,29
Ces miimna s'articulent aevc les catégories définies dnas les ocehtrerss par arcoed d'entreprise	
Rémunération au cachet	
Le cahcet mniiumm puor la rémunération d'un scivree inliibvsde de 3 hruees est de :	116,34
au-delà, au pro rtaa temporis	
Le cas pitreciluar des eenbeslms mscuruax à nelrtmaounce epanomyt les munsicis en CDI est défini à l'article X.3.3.A	

(En euros.)

Artistes meucisns appantraet aux esnleembs miasucux snas nomenclature		
Rémunération mensualisée		
CDI	Minimum burt mensuel	2 859,19
CDD dorit cmounn > 1 mois	Minimum burt mensuel	2 919,06
CDD U > 1 mois	Minimum burt mensuel	3 077,15
Rémunération au cachet		
Répétitions	Journée de 2 sircvees (6 hruees et pro rtaa timorpes au-delà)	164,29
	Garantie journalière si scrieve temnloetat isolé	116,34
Représentations	Cas général	164,29
	7 représentations ou puls par 15 jours	144,57
Répétitions et représentations	Journée aevc un sreivce de répétition et un scivree de représentation	251,62

(En euros.)

Artistes misienucs aapntrepnat au sceteur des msuueqis actuelles		
Rémunération mensualisée		
CDI	Minimum burt 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 cachet		
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 municipales de moins de 300 places	116,34
	Première partie	116,34
	Plateau découverte	116,34

(En euros.)

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 heures	116,34
Représentation		116,34

(1) Article étendu sous réserve du respect du principe « à travail égal, salaire égal », les disparités de rémunération prévues ne peuvent être légitimes qu'à la condition de reposer sur des raisons objectives et pertinentes et les seules différences de statut juridique (contrat de droit commun, CDD, CDI) et de durée des contrats ne peuvent être regardées comme étant, à elles seules, suffisantes pour justifier une différence de traitement. (Arrêté du 23 juillet 2024 - art. 1)

Article 1.1.3 - Minima conventionnels des artistes lyriques
En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Les minima conventionnels des artistes lyriques sont revalorisés à compter du 1er juin 2024 selon les grilles ci-après :

(En euros.)

Artistes masculins engagés au sein d'autres entreprises

Artiste de chœur		
Rémunération mensualisée		
CDI	Rémunération variable en fonction de l'ancienneté	
	De la 1 ^{re} à la 3 ^e année	2 143,56
	De la 4 ^e à la 6 ^e année	2 192,52
	De la 7 ^e à la 9 ^e année	2 262,78
	De la 10 ^e à la 12 ^e année	2 335,51
	De la 13 ^e à la 15 ^e année	2 410,77
	De la 16 ^e à la 18 ^e année	2 477,55
	À partir de la 19 ^e 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 et représentations	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	228,29
Prime de fin de carrière visée à l'article XVI-5		61,14

(En euros.)

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 et représentations	Journée avec un service de répétition et un service de représentation	251,62

(1) Article étendu sous réserve du respect du principe « à travail égal, salaire égal », les disparités de rémunération prévues ne peuvent être légitimes qu'à la condition de reposer sur des raisons objectives et pertinentes et les seules différences de statut juridique (contrat de droit commun, CDD, CDI) et de durée des contrats ne peuvent être regardées comme étant, à elles seules,

saueitnfsfs puor jiiiftuesr une différence de traitement.
(Arrêté du 23 jueiltt 2024 - art. 1)

Les mminia ceeivonltnnnos des atresits de cruique snot revalorisés à coepmtr du 1er jiuun 2024 sleon les girells ci-après :

Article 1.1.4 - Minima conventionnels des artistes de cirque
En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Exploitation des spectacles

(En euros.)

Nombre de chceat par mois	1 à 2	+ de 2	Salaire mensuel
Plateau inférieur ou égal à 5 artistes	159,56	138,85	2252,37
Plateau sup. à 5 artistes	138,85	138,85	2252,37

Répétitions/Création

(En euros.)

Article 1.2 - Revalorisation des salaires minima des emplois autres qu'artistiques

En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Cachet de bsae par jour	122,10
Service isolé de répétition rémunéré suos fomre de cachet	61,05
Salaire mensuel	2 252,37

Les piaters civoennnent que les mimnia cnnlneiotoevns des emplois arteus qu'artistiques tles que définis à l'article X-4 (grille des sraaelis brtus mminia puor un hoarire de 151 h 40) snot revalorisés à cempr du 1er jiuun 2024 soeln les grilleis ci-après :

(En euros.)

	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	3 495,87	3 600,75	3 705,62	3 810,50	3 915,37	4 020,25	4 125,13	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	2 488,42
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	1 876,81	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
En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Le mnnoatt de l'indemnité de déplacement est actualisé à ctpoemr du 1er stbpeemre 2024 à 115,70 euros, ventilé soeln les modalités svaetuins :

	Du 1er jiuun au 31 août 2024	À cemopr du 1er spebretme 2024
Indemnité de déplacement (article VIII)	112,90 ? ventilé cmome siut :	115,70 ? ventilé comme siut :
	20,20 ? cqahue rpeas pcpirinal ;	20,70 ? chquae repas pniarpicl ;
	72,50 ? chbmare et ptiet déjeuner ;	74,30 ? cbrhame et pteit déjeuner ;
	7,00 ? le peitt déjeuner seul.	7,30 ? le ptiet déjeuner seul.

Lorsqu'aux termes des doioisptnis de la cenovtonin cceviltole nnoatiale des eenrtiprss aittitrqeuss et culturelles, l'employeur a l'obligation de vreser au salarié en déplacement pnsorsoieenfl ou en tournée une indemnité de ptiet déjeuner déconnectée de la nuitée, ldaite indemnité de peitt déjeuner srea à cptmoer du 1er seemtpre 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)

En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Les différents indemnités et prime en veiguur snot :

Indemnité de paenir (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 ppoirtcaaiitn au jeu (article VII-4)	17,51 ?

Article 4 - Stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés

En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

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 agricoles et forestières qui sont dans une grande majorité des TPE, aucune situation spécifique n'est prévue pour les entreprises ayant un effectif inférieur à 50 salariés.

Article 5 - Entrée en vigueur et dépôt de l'accord
En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Les parties conviennent que le présent accord s'applique :
? à compter du 1er juin 2024 pour les membres des minima
? à compter du 1er septembre 2024 pour les membres de
défraiements.

Il est convenu que les syndicats signataires déclinent
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.

Article - Préambule

En vigueur étendu en date du 1 juin 2024

Le présent accord s'applique au personnel des emplois
artisans et métiers artistiques des entreprises exerçant dans
le champ d'application de la convention collective nationale des
entreprises artisanales et métiers du 1er janvier 1984,
étendue le 4 janvier 1994 (JORF 26 janvier 1994), et de ses
avenants en vigueur.

TEXTES EXTENSIONS

ARRETE du 4 janvier 1994

En vigueur en date du 26 janv. 1994

Article 1er

Sont rneuds obligatoires, pour tous les empropyelus et tous les salariés cimpors dnas son cahmp d'application, tel qu'il résulte de l'avenant du 2 février 1993, les dinstsoipios de la cvnitoneon ctvleclioe naotinale des etnrespeirs aisiqtuerts et clueluerrts du 1er jeiavn 1984 (douze annexes), modifiée par atnvnaes des 7 mai 1985, 1er jiu 1985 et 2 février 1993, à l'exclusion :

- du tmere : "signataires" fgranuit au troisième alinéa de l'article 5 ;

- du terme : "signataires" fuginrat au cinquième alinéa de l'article 5 ;

- des deuxième et troisième pshaers de l'article 33 ;

- des teems "grossesse dissimulée lros de l'engagement" fraiugnt aux aiecrlys 29 des aeexnns Artistes-interprètes et Artistes-musiciens ;

- des tmeers : "après un délai de six mois" fgjarnut au pirem alinéa de l'article 3 de l'annexe C (Emplois à durée déterminée) ;

- des tremes : "après un délai de six mois" fangurit au primeer alinéa de l'article 5 de l'annexe C (Emplois à durée déterminée) ;

- de la deuxième prashe du deuxième alinéa et du troisième alinéa de l'article 5 de l'annexe C (Emplois à durée déterminée) ;

- des termes : "après un délai de six mois" fagirunt au pereimr alinéa de l'article 6 de l'annexe C (Emplois à durée déterminée) ;

- de la deuxième psahre du deuxième alinéa et du troisième alinéa de l'article 6 de l'annexe C (Emplois à durée déterminée).

Le deuxième alinéa de l'article 4 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-2 du code du travail.

Le cinquième alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-10 du code du travail.

Le huitième alinéa de l'article 5 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 521-1 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 7 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 424-4 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 17 est étendu sous réserve de

l'application de l'article L. 952-1 du code du travail.

L'article 35 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 226-1 du code du travail et de la loi du 19 janvier 1978 (article 4 de l'accord annexé).

L'article 36 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 221-12 et L. 221-7 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 39 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 133-1 du code du travail.

Les articles 29 des anciens Artistes-musiciens et Artistes-interprètes sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 122-14-3 du code du travail.

L'article 2 de l'annexe Eieccxe des titors des représentants du personnel est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 423-1 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article 7 de l'annexe Exricce des dritos des représentants du personnel est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 424-1 du code du travail.

L'article 12 de l'annexe Erxceice des dtrois des représentants du personnel est étendu sous réserve de l'application de l'article R. 425-1 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article 1er de l'annexe C "Emplois à durée déterminée" est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-3-2 du code du travail.

L'article 4 de l'annexe E 1 "Personnel cadre" est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail.

L'article 4 de l'annexe E 2 "Personnel angets de maîtrise" est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail.

Article 2

L'extension de la convention collective ntilaonae susvisée et des accros la complétant est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ladite convention.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Sont rneuds obligatoires, pour tous les euoryplmes et tous les salariés coirpms dnas le cahmp d'application de la convention ceiclvotte nilotnaae des entreprises asuriteqts et clueluerrts du

ARRETE du 21 août 1995

En vigueur en date du 30 août 1995

Article 1er

1er janvier 1984, tel qu'il résulte de l'avenant du 2 février 1993, les dispositions de l'accord Saeirlas du 23 mai 1995 (trois annexes), concernent la carte de la convention collective susvisée, sous réserve de l'application des dispositions réglementaires prévues par l'avenant du 2 février 1993.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par la convention collective

ARRETE du 28 mai 1998

En vigueur en date du 10 juin 1998

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artisanales et industrielles du 1er janvier 1984, tel qu'il résulte de l'avenant du 2 février 1993, les dispositions de l'accord Saerlas du 10 mars 1998 (quatre annexes), concernent le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 12 juin 1998

En vigueur en date du 23 juin 1998

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employés et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artisanales et industrielles du 1er janvier 1984, tel qu'il résulte de l'avenant du 17 juillet 1997, modifié par l'accord du 10 mars 1998, et dans les limites fixées par l'article L. 134-2 du code du travail s'agissant notamment des établissements publics, les dispositions de :

1. L'avenant du 17 juillet 1997 (Modification de desvoirs professionnels de la convention), modifié par l'accord du 10 mars 1998, à la condition que l'application de l'article L. 412-10 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article II-4 du titre II de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 412-10 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article III-1-3 de l'article III-1 du titre III de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 424-4 du code du travail.

Le cinquième alinéa de l'article III-1-3 de l'article III-1 du titre III de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 424-1 du code du travail.

Le deuxième alinéa de l'article III-2-1 de l'article III-2 du titre III

précitée.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Convention collective n° 95-23 en date du 3 août 1995, diffusible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 37 F.

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par l'accord précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule Convention collective n° 98-16 en date du 22 mai 1998 diffusible à la Direction des Relations officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45 F.

de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 432-9 du code du travail ;

2. L'accord du 23 mars 1998 (Gestion des activités sociales) concernent le cadre de la convention collective susvisée ;

3. L'accord du 18 juillet 1997 (une annexe) relatif aux statuts du Fonds commun d'aide au paritarisme, modifié par l'accord du 10 mars 1998, concernent le cadre de la convention collective susvisée ;

4. L'accord du 18 juillet 1997 (une annexe) relatif aux statuts du Fonds national des activités sociales, concernent le cadre de la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés est faite à dater de la publication du présent arrêté pour la durée restante à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicules Conventions collectives n° 97-32 en date du 6 septembre 1997 (pour l'avenant du 17 juillet 1997),

n° 97-33 en date du 10 septembre 1997 (pour les accords du 18 juillet 1997 relatifs aux Fonds), n° 98-15 en date du 16 mai 1998 (pour les accords ministériels l'avenant du 17 juillet 1997 et l'accord Fédéral d'aide au paritarisme) et n° 98-19 en

date du 12 juin 1998 (pour l'accord du 23 mars 1998), déposés à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, aux parties intéressées et représentées de 44 F (pour les BO de 1997) et de 45 F (pour les BO de 1998).

ARRETE du 29 mars 1999

En vigueur en date du 9 avr. 1999

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises aéronautiques et spatiales du 1er janvier 1984, tel qu'il résulte de l'avenant du 17 juillet 1997, modifié par l'accord du 10 mars 1998 et tel qu'étendu par arrêté du 12 juin 1998, les dispositions de l'accord du 15 décembre 1998 (Modification de l'accord du 23 mars 1998) en ce qui concerne la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 14 septembre 1999

En vigueur en date du 24 sept. 1999

Article 1er

Sont reconnus obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises aéronautiques et spatiales du 1er janvier 1984, tel qu'il résulte de l'avenant du 17 juillet 1997 modifié par l'accord du 10 mars 1998 et tel qu'étendu par arrêté du 12 juin 1998, les dispositions de :

- l'accord du 14 avril 1999 (Méthode concernant l'organisation et la réduction du temps de travail) en ce qui concerne le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'avenant du 26 avril 1999 à l'accord de méthode du 14 avril 1999 susvisé, en ce qui concerne le cadre de la convention collective susvisée ;

- l'avenant du 14 avril 1999 (Organisation et réduction du temps de travail, et clauses y afférentes) à la convention collective susvisée.

Le point 2 du deuxième alinéa de l'article VI-15 du titre VI de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

Le quatrième alinéa de l'article VI-15 du titre VI de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article 4 de la loi n° 98-461 du 13 juin 1998.

Le cinquième alinéa de l'article VI-15 du titre VI de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 212-5, L. 212-5-1 et L. 212-6 du code du travail.

Le point relatif au congé pour maladie d'un enfant de l'article IX-3 du titre IX de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application

L'extension des effets et conséquences de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux dispositions prévues par l'accord précité.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal Officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin Officiel du ministère, Fiche Collective Nationale Collective n° 99-05 en date du 12 mars 1999, déposée à la Direction des Relations Officielles, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 45,50 F (6,94).

de l'article L. 122-28-8 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article IX-4 du titre IX de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 122-26 du code du travail.

Le premier alinéa de l'article IX-5 du titre IX de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 123-2 du code du travail.

Le sixième alinéa de l'article X-4 du titre X de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-24-1, L. 122-26-2, L. 122-28-6, L. 225-2, L. 225-7, L. 225-8, L. 225-12, L. 451-2, L. 514-3, L. 931-7, L. 931-23 et L. 931-29 du code du travail, et de l'article 5 de la loi n° 96-370 du 3 mai 1996.

Le troisième alinéa de l'article X-5 du titre X de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application des articles L. 122-24-1, L. 122-28-6, L. 225-2, L. 225-12, L. 451-2, L. 931-7, L. 931-23 et L. 931-29 du code du travail.

Les troisième et quatrième alinéas de l'article X-6 du titre X de l'article 2 sont étendus sous réserve de l'application de l'article L. 212-5 du code du travail.

Le titre XI de l'article 2 est étendu sous réserve de l'application de l'article L. 123-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et conséquences des accords susvisés est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux dispositions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal Officiel de la République

française.

Nota. - Le texte des accords susvisés a été publié au Bulletin officiel du ministère, feuillet Connexions collectives n° 99-13

ARRETE du 30 juillet 2001

En vigueur en date du 30 juil. 2001

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention civile nationale des enseignants et chercheurs et créateurs du 1er janvier 1984, tel qu'il résulte de l'avenant du 17 juillet 1997, modifié par l'accord du 10 mars 1998, et tel qu'étendu par arrêté du 12 juin 1998, les dispositions de l'avenant du 18 janvier 2001 à l'accord du 18 juillet 1997 (statuts du FNAS) à la convention collective susvisée.

Article 2

ARRETE du 27 août 2002

En vigueur en date du 5 sept. 2002

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des enseignants et chercheurs et créateurs du 1er janvier 1984, tel qu'il résulte de l'avenant du 17 juillet 1997, modifié par l'accord du 10 mars 1998 et tel qu'étendu par arrêté du 12 juin 1998, les dispositions de l'avenant du 1er mars 2002 (droits syndicaux) à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à

ARRETE du 24 septembre 2002

En vigueur en date du 3 oct. 2002

Article 1er

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises agricoles et forestières du 1er janvier 1984, tel qu'il résulte de l'avenant du 17 juillet 1997, modifié par l'accord du 10 mars 1998, et tel qu'étendu par arrêté du 12 juin 1998, les dispositions de l'accord du 27 mars 2002 (salaires réels et minima conventionnels) en ce qui concerne le barème des salaires bruts minima - de l'application des dispositions de l'article 32 de la loi n° 2000-37 relative à la réduction négociée du temps de travail.

en date du 7 mai 1999 (pour l'accord et l'avenant à la convention) et n° 99-17 en date du 11 juin 1999 (pour l'avenant à l'accord), publiés à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix unitaire de 45,50 F (6,94 Euro).

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée prévue à l'article et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, feuillet Conventions collectives n° 2001/16 en date du 16 mai 2001, publié à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,01 Euro.

de la publication du présent arrêté pour la durée prévue à l'article et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, feuillet Conventions collectives n° 2002/20 en date du 15 juin 2002, publié à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé est faite à partir de la publication du présent arrêté pour la durée prévue à l'article et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur des relations du travail au ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, feuillet Conventions collectives n° 2002/18 en date du 1er juin 2002, publié à la Direction des Journaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Paris Cedex 15, au prix de 7,10 Euros.

ARRETE du 30 juillet 2003

En vigueur en date du 8 août 2003

Arlitce 1er

Snot rneedus obligatoires, puor tuos les epyroumles et tuos les salariés cmpoirs dnas le cahmp d'application de la cnnioetovn ceovlctlie nianoatle des eritepsnres atisequtris et creellutuls du 1er jineavr 1984, tel qu'il résulte de l'avenant du 17 jllieut 1997, modifié par l'accord du 10 mras 1998, et tel qu'étendu par l'arrêté du 12 jiun 1998, les doiossiti pins de l'accord du 16 décembre 2002 (3 barèmes annexés) rileatf aux srlaeais réels et aux miimna cvlneinnoeotns cncolu dnas le cdare de la civononetn clvtoiclee susvisée, suos réserve, s'agissant du barème des srlaeas mminia des employés et des ouvriers, de l'application des dotsiinpso de l'article 32 de la loi n° 2000-37 du 19 jnveiar 2000 modifiée iurnsanatt une ganitare mnlseeule de rémunération.

ARRETE du 21 juin 2004

En vigueur en date du 29 juin 2004

Atclrie 1er

Snot rndeeus obligatoires, puor tuos les eperolmuys et tuos les salariés ciomprs dnas le champ d'application de la cnvoonetin clotclveie noinatale des ersptnrees aittieusrqs et cluruetlels du 1er janvier 1984, tel qu'il résulte de l'avenant du 17 julielt 1997, modifié par l'accord du 10 mras 1998 et tel qu'étendu par arrêté du 12 jiun 1998, les diipostnsios de l'accord du 5 février 2004 raeiltf aux selraais clconu dnas le cadre de la cietovnnon cctlvloeie nnaialolte susvisée.

Ailcrte 2

ARRETE du 8 juin 2004

En vigueur en date du 1 juil. 2004

Aitlcre 1er

Snot redenus obligatoires, puor tuos les eerypluoms et tuos les salariés coirpms dnas le cmahp d'application de la cooneintvn cleiovtlce nanloaite des etpnirseers aqstutrieis et cuuetlellrs du 1er jneavr 1984, tel qu'il résulte de l'avenant du 17 julelt 1997, modifié par l'accord du 10 mras 1998, et tel qu'étendu par arrêté du 12 jiun 1998, les doipoissnits de :

- l'accord du 5 nevbomre 2003 realtif au volmue d'emploi et à la durée des carotnts des ateitrss interprètes des ctenres dmiqrtauaes nationaux, colcnu dnas le carde de la cvenionton cotlelcvie nliotanae susvisée, à l'exclusion :

- des duex dernières peashrs du peiermr alinéa et de la sdencoe psahre du deuxième alinéa de l'article 6 (Durée des ctranots des atsertis interprètes) cmme étant cronaiters aux dsisooiitpins de l'article L. 122-14-3 du cdoe du travail, aux treems duqeellses un acorcd cllietocf de tarvial ne puet déroger aux dntoossiiips d'ordre plibuc en matière de rtrupue d'un crtoant de traivl à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur ;

- de la première pashre du deuxième alinéa de l'article 6

Altcire 2

L'extension des etffes et stcoïnans de l'accord susvisé est fiata à deatr de la pabtllicocun du présent arrêté puor la durée rentast à cirour et aux ciitondons prévues par ldiet accord.

Aitclre 3

Le diietucrr des rtielanos du tviaarl au ministère des afaifres sociales, du tariavl et de la solidarité est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jrunaol ocfeifeil de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Btlileun oiceffil du ministère, fuaciclse cevnontnois cillceevots n° 2003/9, dpsioibilne à la Dcoirietn des Jnaoroux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirc de 7,23 Euros.

L'extension des eetffs et sitcaonns de l'accord susvisé est fatie à deatr de la pctiabuoln du présent arrêté puor la durée rnestat à criour et aux cootinndis prévues par leidt accord.

Ailcrte 3

Le dcirteuer des rtenalois du taravil est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Joaunrl ofeiflcl de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Beiltlun ocefiifl du ministère, fcuclsaie coivnnonets ccevltleios n° 2004/12, dibnopslie à la Deociitrn des Joaounrx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piars Ceedx 15, au pirc de 7,32 Euros.

susmentionné cmome étant ctrainore aux diitspooniss du II de l'article L. 122-1-2 du cdoe du travail, aux teerms dlqeuseles la durée maamxile d'un cntarot de taviral à durée déterminée ne puet excéder dix-huit mios ;

- l'avenant du 16 décembre 2003 ptonart création de l'annexe rlvieate aux aetriss interprètes des cueohrs pamnrenets à la ciennvoton cltoeivcle naalniote susvisée.

Le troisième alinéa de l'article III.1 (Durée du travail) du ttrie III (Organisation et durée du travail) est étendu suos réserve de l'application des dnispootis du preimer alinéa de l'article L. 212-8 du cdoe du travail.

L'article III.7 (Travail de nuit) du trite III susmentionné est étendu suos réserve de l'application des dssonotpiis du prpragaah XV de l'article 17 de la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 rivtaele à l'égalité peslofnorsneile etnre les fmmes et les hommes.

Le deuxième alinéa de l'article XI.5.8 (Respect des heiarors lros des voyages) du titre XI (Organisation et durée du travail) est étendu suos réserve de l'application du pnpcriie posé par la jerruuncdpise de la Cuor de cosaitsn (9 jneavr 2001, 25 février 1998), sloen leequl les fairs pslosfreeninos engagés par le salarié

snot supportés par l'employeur, sauf accord ctnriaroe etrne les pietars au contrat.

Aclrtie 2

L'extension des effets et sonctnais des aneanvt et aocrd susvisés est ftaie à dater de la patcioubln du présent arrêté puor la durée rtenast à cuoirr et aux coniotinds prévues par leditss avannet et accord.

Aitlrce 3

ARRETE du 2 mars 2005

En vigueur en date du 12 mars 2005

Alrtcie 1er

Snot renudes obligatoires, puor tuos les eoerpylmus et tuos les salariés cpimors dnas le camhp d'application de la ctononievn clcteovile nnalotiae des eintprsees auiqtriests et celluutlres du 1er jianevr 1984, tel qu'il résulte de l'avenant du 17 jeilt 1997, modifié par l'accord du 10 mras 1998, et tel qu'étendu par arrêté du 12 jiun 1998, les dtnsiopoisis de l'avenant du 28 sretepbme 2004 rateilf aux sraailes miimna à la ctninoveon cotcvielle nilontaae susvisée.

Altcire 2

ARRETE du 27 janvier 2006

En vigueur en date du 9 févr. 2006

Alritce 1er

Snot rdeens obligatoires, puor tuos les eeymulrops et tuos les salariés criomps dnas le cmhap d'application de la civoennton ccllelvtoe nlintaae des eiprsenets aiqttieurss et cluelteurls du 1er jeivnar 1984, tel qu'il résulte de l'avenant du 17 jelluit 1997, modifié par l'accord du 10 mras 1998, et tel qu'étendu par arrêté du 12 jiun 1998, et les dnospisiitos de l'accord du 11 avirl 2005 rtiaelf aux salaires, cconlu dnas le cdare de la cveoninotn cielcvtloe nilatonae susvisée.

Le barème des employés-ouvriers fuaingrt dnas la girlle des serliaas btrus mimnia de l'article 2-1 (revalorisation des saearils minmia de l'article X-4) est étendu suos réserve de l'application des dpoiitsnisos réglementaires pntarot fotiixin du saairle

Le drticeeur des riletnoas du tiavarl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jarnoul ofifeicl de la République française.

Nota. - Les ttxees des anenvat et aorccd susvisés ont été publiés au Btilluen oiicffel du ministère, fescaiclus ctnoinvenos covelltceis n° 2004/4 (accord) et n° 2004/9 (avenant), deobnpiliss à la Dircotien des Jnrouaux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Pias Ceedx 15, au pircx utrinaie de 7,32 Euros.

L'extension des etffes et socntains de l'avenant susvisé est ftaie à dater de la puailboctn du présent arrêté puor la durée rnsatt à criour et aux cndontiiis prévues par lidet avenant.

Acilrte 3

Le dcitueerr des reaitnols du taairvl est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jnoraul ofeiicfl de la République française.

Nota. - Le tetxe de l'avenant susvisé a été publié au Blietuln ocffieil du ministère, fclasicue cnotoinevns cevoileltcs n° 2004/52, dpiiosnble à la Dceirotn des Jauruonx officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pircx de 7,32 Euros.

mumiinm inifrsonnpeseteol de croissance.

Aitlrce 2

L'extension des etffes et stnioacns de l'accord susvisé est ftiae à dtear de la pulioctbian du présent arrêté, puor la durée rsenatt à ciourr et aux cootininds prévues par ledit accord.

Aticrle 3

Le dreecitur des retlioans du trivaal est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui srea publié au Jraunol ofieicfl de la République française.

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Betuliln oifiecfl du ministère, fulicsace ctonnnvoeis cceovetills n° 2005/20, dpbosinile à la Dteicorn des Joanruux officiels, 26, rue Desaix, 75727 Piras Cdeex 15, au pircx de 7,50 Euros.

TEXTES PARUS AU JORF

Arrêté du 17 avril 2019 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (n° 1285)

JORF n°0097 du 25 avril 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984, les dispositions de :

- l'avenant du 28 mars 2019 portant révision de l'article I-1 relatif au champ d'application, à la convention collective nationale susvisée.

Le dernier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

- l'accord du 4 avril 2018 relatif à la révision des articles I-5.3, I.6 et suivants, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le dernier alinéa de l'article 6 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant et ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 avril 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/35, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 30 octobre 2019 portant extension d'un avenant et d'un accord conclus dans le cadre de la convention

collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (n° 1285)

JORF n°0257 du 5 novembre 2019

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984, les dispositions de :

- l'avenant du 6 décembre 2017 relatif à la modification de l'article X-3 portant sur les rémunérations des emplois figurant dans la filière artistique, à la convention collective nationale susvisée.

Le dernier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2231-5 du code du travail.

- l'accord du 13 décembre 2018 relatif au verrouillage des thèmes prévus à l'article L. 2253-2 du code du travail, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

L'article 1er est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2253-2 du code du travail.

Le dernier alinéa de l'article 3 est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2232-5 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant et de l'accord susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant et ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 30 octobre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,
Y. Struillou

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/15 et n° 2019/11, disponibles sur le site

<http://www.journal-officiel.gouv.fr/bocc>.

Arrêté du 23 décembre 2019 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective

nationale des entreprises artistiques et culturelles (n° 1285)

JORF n°0008 du 10 janvier 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984, les dispositions de l'accord du 20 décembre 2017 portant création d'un titre XVII relatif aux artistes du cirque, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

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

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 23 décembre 2019.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur, adjoint du directeur général du travail,

L. Vilboeuf

Nota. - Le texte susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/35, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 17 février 2020 portant extension d'un avenant à la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (n° 1285)

JORF n°0047 du 25 février 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984, les stipulations de l'avenant du 8 décembre 2016 relatif aux contrats à durée déterminée d'usage, à la convention collective nationale susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'avenant susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit avenant.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 17 février 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Y. Struillou

Nota. - Le texte de l'avenant susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2017/8, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'un accord conclu dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (n° 1285)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984, les stipulations de l'accord de révision du 20 juillet 2018 conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée.

Le troisième alinéa de l'article III.1.3, dans sa rédaction issue de l'article 2.3 du présent accord, est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'ordonnance n° 2017-1386 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'entreprise et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales.

Aux articles III.2.1, III.3.1a et III.3.1b de la convention collective dans sa rédaction issue des articles 2.5, 2.7 et 2.8 du présent accord, les mentions « Cette contribution constitue une garantie des salaires minima hiérarchiques en application de l'article L.2253-1 du code du travail. » sont exclues de l'extension comme étant contraires aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions de l'accord susvisé prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par ledit accord.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du

présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Le texte de l'accord susvisé a été publié au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2018/48, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension de deux accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles et d'un avenant à cette convention (n° 1285)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984, les stipulations de :

- L'accord du 31 janvier 2019 relatif aux salaires 2019, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.

Les articles 2.1.1, 2.1.2 et 2.1.3 de l'accord sont étendus sous réserve que la différence de rémunération entre salariés ayant la même qualification et accomplissant les mêmes tâches se fonde sur des critères objectifs et vérifiables en relation directe avec la valeur du travail effectué, conformément au principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail, ainsi que des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4.

- l'accord du 11 avril 2019 relatif à la révision de l'article VI-6.1, conclu dans le cadre de la convention collective susvisée.
- l'avenant du 28 février 2020 à l'accord du 31 janvier 2019 relatif aux salaires, à la convention collective susvisée.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords et de l'avenant susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords et ledit avenant.

Article 3

Le présent arrêté sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

P. Romain

Nota. - Les textes des accords et avenants susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicule conventions collectives n° 2019-20, n° 2019-35 et n° 2020-32, disponible sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.

Arrêté du 18 décembre 2020 portant extension d'accords conclus dans le cadre de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (n° 1285)

JORF n°0311 du 24 décembre 2020

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles du 1er janvier 1984, les stipulations de :

- l'accord du 29 mai 2018 portant révision des statuts du fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles, conclu dans le cadre de la convention collective nationale susvisée ;
- l'accord du 31 octobre 2019 portant révision du titre III de la convention collective nationale susvisée.

La dernière phrase de l'article III.2.1 de la convention collective dans sa rédaction issue de l'article 4 du présent accord est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.

La dernière phrase de l'article III.3.1.a de la convention collective dans sa rédaction issue de l'article 5 du présent accord est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.

La dernière phrase de l'article III.3.1b de la convention collective dans sa rédaction issue de l'article 6 du présent accord est exclue de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 2253-1 du code du travail.

Article 2

L'extension des effets et sanctions des accords susvisés prend effet à compter de la date de publication du présent arrêté pour la durée restant à courir et aux conditions prévues par lesdits accords.

Article 3

Le directeur général du travail est chargé de l'exécution du présent arrêté, qui sera publié au Journal officiel de la République française.

Fait le 18 décembre 2020.

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général du travail,

Nota. - Les textes susvisés ont été publiés au Bulletin officiel du ministère, fascicules conventions collectives n° 2018/41 et n° 2020/3, disponibles sur le site www.journal-officiel.gouv.fr/bocc.