

Annexe

**Annexe II : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles**

Préambule

Détermination des annexes par secteur d'activité

Le présent préambule a pour objet de délimiter les différents champs d'activité auxquels répondent les entreprises, afin d'éviter tout chevauchement entre les différentes annexes.

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

Annexe II : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles.

Annexe III : Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabaret.

Annexe IV : Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée (spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de musique classique, chanson, variétés, jazz, musiques actuelles, de spectacles de cabaret et de revues, à l'exception des cirques et des bals) et clauses générales de la convention collective visant les déplacements.

Annexe V : Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque.

Annexe VI : Producteurs ou diffuseurs, organisateurs occasionnels (y compris les particuliers) de spectacles de bals avec ou sans orchestre.

Les employeurs appliquent à leur personnel permanent les dispositions de l'annexe en fonction du secteur d'activité correspondant à la programmation principale de leur entreprise.

En cas de multi-activité, les critères de détermination de la programmation principale sont le nombre de représentations effectuées au cours des deux années précédentes, ou pour les entreprises nouvelles de l'activité au moment de sa création.

Définition par secteur d'activité en tournée et hors tournée

Conditions d'application entre les annexes I et IV

L'exploitation « hors tournées » s'entend comme une exploitation ne nécessitant pas un déplacement collectif, en vue d'effectuer en un même lieu des représentations publiques successives et échelonnées dans le temps, nonobstant des périodes de repos et d'inactivité. Lorsqu'un spectacle, produit et diffusé dans le cadre d'une tournée, est exploité dans un même lieu pour une période de plus de 25 représentations, il est alors réputé être exploité en « hors tournée ».

Lorsqu'un spectacle, produit et diffusé dans le cadre d'une tournée, est exploité dans un

même lieu et pour une période de moins de 25 représentations, il est réputé être exploité en tournée.

Conditions d'application entre les annexes II et IV

Les producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles présentés en tournée appliquent des clauses identiques qui figurent dans les annexes II et IV.

Conditions d'application entre les annexes III et IV

Lorsqu'un exploitant de lieu, producteur ou diffuseur d'un spectacle de cabaret habituellement exploité dans un lieu fixe diffuse un spectacle de cabaret de manière successive dans au moins 3 lieux autres que celui où il a été produit et pour une période supérieure à 15 jours, il sera fait application de l'annexe IV. Pour les galas ponctuels de cabarets présentés en tournée, organisés par un exploitant de lieu sur une période inférieure à 15 jours et portant uniquement sur une partie du spectacle, il sera fait application de l'annexe III.

## **Titre Ier Périmètre de l'annexe**

Les partenaires sociaux ont souhaité intégrer dans la présente convention collective une annexe applicable aux entreprises dont l'activité principale est l'accueil, la production, la diffusion de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles. Cette annexe tient compte des spécificités du secteur en termes d'organisation du travail (contrat de travail, durée du travail et classification professionnelle).

Le secteur couvert par la présente annexe s'est fortement développé tant en volume d'activité et en nombre d'entreprises qu'en nombre de salariés, pour devenir un secteur majeur du spectacle vivant privé. La filière chanson, variétés, jazz, musiques actuelles est caractérisée par une interaction de différents types d'opérateurs structurés de manière artisanale comme industrielle.

Par ailleurs, elle est extrêmement dépendante des évolutions rapides et continues tant technologiques qu'artistiques et culturelles. Elle recouvre un champ esthétique large qui comprend des domaines, des pratiques, un système d'organisation et des types d'acteurs dont les caractéristiques sont multiples.

Une des caractéristiques de ce secteur du spectacle vivant est son étroite interaction historique avec l'industrie du disque et des médias et l'économie des prestataires techniques et de l'événementiel ainsi qu'avec le secteur du spectacle vivant public et les collectivités territoriales, ce qui a pour effet notamment que :

– les salariés du secteur des variétés, de la chanson, du jazz et des musiques actuelles sont régulièrement susceptibles d'être employés dans ces différents secteurs ainsi que dans ceux de l'animation, des loisirs et du tourisme et des entrepreneurs de spectacles occasionnels (GUSO) ;

– un ensemble d'entreprises, majoritairement « très petites », concourt au dynamisme du secteur dans une démarche principalement artisanale et au développement d'activités de plus en plus diversifiées. Ces entreprises peuvent recouvrir des activités de production, de diffusion, d'organisation de festivals et de gestion de lieux dans des économies très disparates aux finalités lucratives comme non lucratives, mais, dans tous les cas, au devenir fortement aléatoire et fragile.

La présente annexe est conçue comme un des outils visant à :

- pérenniser les emplois en encadrant le recours aux contrats de travail ;
- favoriser la diversité culturelle du secteur ;
- soutenir la diversité des modèles économiques du secteur ;
- et, en particulier, développer des nouveaux talents dans l'ensemble de la filière couverte par la présente annexe.

La présente annexe régit les relations de travail entre les salariés et les employeurs du secteur de la chanson, des variétés, du jazz et des musiques actuelles, conformément à l'article 2.5 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.

L'employeur applique l'annexe correspondant à la programmation principale de son entreprise. Les critères de détermination de la programmation principale sont le nombre de représentations effectuées au cours des deux années précédentes, conformément à l'article 2.5 du titre II des clauses communes de la présente convention collective. Pour les entreprises nouvellement créées, l'annexe applicable sera déterminée conformément à l'activité au moment de sa création.

Ainsi, tout employeur amené principalement à créer, produire, diffuser ou accueillir un spectacle de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles relève, dans ses relations avec les salariés (artistes et musiciens, techniciens), des dispositions de la présente annexe.

On entend par spectacles de chanson, de variétés, de jazz et de musiques actuelles notamment les spectacles :

- de chanson ;
- de variétés ;
- les comédies musicales ;
- de jazz, de blues et de musiques improvisées ;
- de musiques traditionnelles et de musiques du monde ;
- de musiques amplifiées ;
- les one-man shows et spectacles d'humour ;
- de danses traditionnelles, folkloriques ou toutes chorégraphies intégrées à un spectacle de variétés, de chanson, de jazz et de musiques actuelles et populaires ;
- les spectacles sur glace, les spectacles aquatiques ;
- les spectacles d'illusionnistes et les spectacles visuels ;

– les spectacles de cabaret sans revues.

## **Titre II Dispositions applicables aux personnels artistiques (en CDI ou en CDD)**

### **II.1. Auditions**

#### II.1. – Auditions

Les partenaires sociaux ont convenu d'encadrer l'organisation des auditions, organisées en particulier pour les comédies musicales, de la manière suivante :

#### **Article 1er**

La publicité (qui sera notamment adressée à Pôle emploi) précisera les date et heure, le ou les lieux, l'organisation, le planning de l'audition, les particularités et les caractéristiques de l'emploi, la rémunération envisagée, les conditions de travail et les coordonnées de l'entreprise.

Au-delà de trois séances, le candidat sera convoqué individuellement à une audition conformément à l'article 2 ci-après.

#### **Article 2**

La convocation individuelle à l'audition doit comporter la date, l'heure et le lieu de celle-ci. L'entreprise demande aux candidats qui se manifestent d'effectuer les démarches nécessaires concernant la prise en charge de leurs frais de transport.

Lorsque l'artiste est convoqué individuellement, l'organisateur de l'audition remboursera les frais éventuels de transport sur la base du tarif SNCF seconde classe (si ces frais n'ont pas été pris en charge par ailleurs), d'hébergement (en chambre individuelle) et de repas occasionnés lorsque le candidat n'a pas la possibilité de rejoindre son domicile pendant la période d'audition.

#### **Article 3**

L'audition se déroule devant au minimum un responsable de la direction artistique.

### **II.2. Dispositions relatives au contrat de travail**

#### **Article 1er**

Conformément à l'article 2.1.1 de l'accord interbranches du 24 juin 2008 sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant et privé, le contrat de travail doit comporter des informations sur les éléments suivants :

- identité des parties ;
- lieu de travail ; à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le salarié est occupé à divers endroits, ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur ;
- titre, catégorie d'emploi du salarié et description du travail ;
- date et heure de début du contrat de travail ;
- durée des congés payés auxquels le salarié a droit (ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités d'attribution et de détermination de ces congés) ;
- durée de la période d'essai ;
- durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le salarié en cas de rupture anticipée du contrat ;
- qualification, échelon et salaire mensuel brut ;
- durée du travail dans l'entreprise ;
- modalités du repos hebdomadaire ordinaire ;
- mention de la convention collective applicable, d'un accord de groupe ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les conditions de travail du salarié.

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

- la durée du détachement ;

Et le cas échéant :

- les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation et les conditions de rapatriement ;
- les conditions particulières éventuelles.

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

## **Article 2**

### **Article 2.1**

Conformément à l'article 3.3.1 de l'accord du 24 juin 2008 sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé et conformément aux dispositions de la présente annexe, le contrat de travail à durée déterminée d'usage des artistes devra comporter les

mentions suivantes :

- la nature du contrat : « contrat à durée déterminée d'usage, en application de l'article L. 1242-2 3° du code du travail » ;
- l'identité des parties ;
- l'objet du recours au CDD dit d'usage ;
- le nom du spectacle ;
- pour les artistes dramatiques, le rôle et le nom du metteur en scène ;
- les éléments précis et concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi ;
- la date de début du contrat et sa durée minimale dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à terme certain ;
- l'existence et la durée de la période d'essai, s'il y a lieu ;
- le titre de la fonction, la qualité ou la catégorie d'emploi pour lesquelles le salarié est embauché ainsi que sa position dans la classification de la convention collective applicable ;
- le lieu de travail, lieu d'embauche du salarié ;
- le planning des représentations et répétitions ;
- la durée de travail applicable et, le cas échéant, la convention de forfait de temps de travail éventuellement applicable au salarié ;
- s'il y a lieu, le contrat de travail ou un avenant préciseront les modalités de fonctionnement de la modulation du temps de travail ;
- le salaire de base applicable ;
- la mention de la convention collective applicable, d'un accord de groupe ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les conditions de travail du salarié ;
- les références d'affiliation aux caisses de retraite complémentaire et à la caisse des congés spectacles ;
- les références des organismes de protection sociale ;
- le lieu de dépôt de la déclaration préalable à l'embauche renouvelée.

Par ailleurs, conformément à l'article 4 du 2.3 du présent titre, le contrat de travail à durée déterminée doit comporter la rémunération qui sera versée à l'artiste en cas de première partie, plateau découvertes ou spectacle promotionnel.

## **Article 2.2.**

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

## **Article 3**

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai. Il est rappelé que la période d'essai est une première phase du contrat de travail. Le contrat de travail débute en même temps que la période d'essai.

La période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison de 1 jour par semaine, dans la limite de 2 semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à 6 mois et de 1 mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

### **Article 3.1**

La période d'essai des musiciens (hors comédies musicales et spectacles exploités sur une longue durée) relevant de la présente annexe s'étend sur trois services de répétition tels qu'ils sont définis à l'article 2 du II.3 du présent titre au plus sur une période ne pouvant excéder une semaine.

### **Article 3.2**

La période d'essai est d'une durée maximale de cinq services de répétition tels qu'ils sont définis à l'article 2 du II.3 du présent titre.

Soit :

- pour un contrat d'une semaine : 2 services (le même jour) ;
- pour un contrat de deux semaines : 4 services (sur 2 jours) ;
- pour un contrat de trois semaines et plus : 5 services (sur 3 jours).

Après l'expiration de la période d'essai, suivant la première répétition, si aucune des deux parties n'a fait connaître à l'autre par lettre recommandée ou remise en main propre contre décharge sa décision de mettre fin à la période d'essai, le contrat devient définitif.

### **Article 3.3**

Compte tenu des spécificités des spectacles de comédies musicales, les artistes peuvent avoir besoin d'un temps plus long et d'un travail avec l'ensemble de la troupe sur une durée plus importante que les autres spectacles de variétés afin de révéler leurs qualités

artistiques et leur talent.

La période d'essai des choristes dont la partition est intégrée à l'orchestre et des artistes musiciens engagés pour une durée au moins égale à 6 mois s'étend sur 5 répétitions au plus sur une période ne pouvant excéder 15 jours.

La période d'essai des artistes chorégraphiques, dramatiques, des chanteurs, des choristes engagés pour une durée au moins égale à 6 mois dans le cadre d'une comédie musicale est d'une durée maximale de 10 services de répétition tels qu'ils sont définis à l'article 2 du II.3 du présent titre, sur 15 jours.

#### **Article 4**

Chaque employeur, conformément à la législation en vigueur, respecte les dispositions relatives à la déclaration préalable à l'embauche renouvelée (DPAE).

Le contrat de travail est conclu par l'employeur ou par la personne ayant été dûment mandatée à cet effet.

Le contrat doit être établi en au moins deux exemplaires (datés, paraphés et signés par les parties). L'artiste devra recevoir aussitôt l'exemplaire qui lui est destiné. Si l'artiste est représenté par un agent, le contrat sera établi en au moins trois exemplaires.

Si l'échange des signatures se réalise par correspondance, l'entrepreneur devra expédier les deux exemplaires de sa proposition de contrat. L'artiste devra les retourner, dûment signés, à l'entrepreneur dans un délai maximal de 15 jours. L'entrepreneur devra envoyer l'exemplaire revenant à l'artiste, dûment signé par lui, dans un délai de 8 jours.

Afin d'éviter toute contestation, les envois pourront être effectués de part et d'autre ; en recommandé avec avis de réception les dates prises en considération pour la computation des délais seront celles de la première présentation par l'administration postale.

Si les délais ci-dessus n'étaient pas respectés par l'une ou l'autre partie, la partie qui n'aura pas reçu le contrat signé de son cocontractant pourra se considérer comme déliée de tout engagement.

Toute modification apportée au contrat devra faire l'objet d'un avenant ou être paraphée par chacune des parties.

En tout état de cause, si le contrat ne peut être signé par les deux parties en présence ou par correspondance, il devra être transmis au salarié au plus tard le premier jour de l'engagement.

#### **Article 5**

Le calendrier de la tournée sera communiqué par l'employeur à l'artiste engagé soit dans le contrat lors de sa signature, soit par écrit 1 mois avant la première représentation.

#### **Article 6**

L'article 4.1 de l'accord interbranches du 24 juin 2008 sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant prévoit que « lorsqu'un même salarié employé régulièrement en CDD dit d'usage sur le même emploi aura effectué auprès d'une même entreprise un volume moyen annuel de 75 % de la durée annuelle de travail constaté sur 2 années consécutives, l'employeur devra proposer un contrat à durée indéterminée (soit un CDI de droit commun à temps complet) », sous réserve de conditions visées dans ledit accord. L'accord visé précise : « Les éventuelles dérogations pour les spectacles exploités sur une longue durée seront traitées dans les conventions collectives. »

En application de cette disposition, les partenaires sociaux conviennent d'étendre la durée susvisée de 2 années à 3 années, sous réserve qu'il s'agisse du même spectacle et que le spectacle concerné se poursuive durant la troisième année avec un effectif salarié équivalent.

Conformément à l'article 4.1 de l'accord précité, la proposition d'un CDI de droit commun à temps complet doit être faite par l'employeur dans les 2 mois suivant la réalisation des conditions susvisées par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

En cas de difficulté d'application du présent article 6 concernant la dérogation susvisée, la commission d'interprétation, prévue à l'article 16.7 du titre XVI des clauses communes de la présente convention collective, pourra être saisie.

## **Article 7**

La maladie de l'artiste principal suspend en principe son contrat de travail.

En cas d'arrêt de travail, l'employeur pourra demander à l'artiste de se soumettre à une contre-visite par le médecin de l'employeur. En cas de désaccord entre le médecin de l'employeur et celui de l'artiste, ils devront se faire départager par le médecin du travail.

Le médecin du travail appréciera si le maintien de l'artiste à son poste de travail présente un danger immédiat pour sa santé ou sa sécurité.

Que l'artiste principal tombe malade pendant les répétitions ou pendant les représentations, l'employeur est en droit, en se fondant sur les observations du ou des médecin(s), de résilier unilatéralement le contrat de travail en raison de la grave désorganisation générée par l'absence de l'artiste.

On entend notamment par grave désorganisation, d'une part, la contrainte pour l'employeur d'engager un autre artiste ou, d'autre part, l'impossibilité pour l'employeur d'assurer la représentation du ou des spectacle(s).

## **Article 8**

Sauf accord des parties, le contrat à durée déterminée ne peut être rompu avant l'échéance du terme qu'en cas de faute grave ou de force majeure (art. L. 1243-1 du code du travail) et dans les conditions prévues à l'article 7 du II.2 du présent titre de la présente annexe.

Il peut toutefois, par dérogation aux dispositions du précédent alinéa, être rompu à l'initiative de l'artiste lorsque celui-ci justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord des parties, l'artiste est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison de 1 jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, et, dans tous les cas, dans une limite maximale de 2 semaines.

### **II.3. Organisation du travail**

#### **Article 1er**

La création d'un spectacle désigne la mise en place d'un nouveau spectacle sous toutes ses formes et dans toutes ses composantes : texte, musique, mise en espace, mise en scène, mise en image, son, lumière.

La production (préproduction, répétitions, montage) précède l'exploitation du spectacle. En période de production, les salariés répètent dans les conditions du spectacle en l'absence du public.

En période de production telle qu'elle est définie ci-dessus, les conditions d'emploi et d'organisation du travail sont similaires et les minimaux conventionnels sont ceux qui sont prévus à la grille de salaires prévue au titre V de la présente annexe.

#### **Article 2**

La répétition est une séance de travail pendant laquelle les artistes participent à la mise au point d'un spectacle en vue de sa représentation. Un filage est une répétition dans les conditions du spectacle.

Dès la première convocation à une répétition dans une journée, quelle que soit la durée de travail de cette journée, le versement d'une rémunération correspondant à un service de répétition est garanti au salarié (grille de salaires prévue au titre V de la présente annexe).

Une journée de répétition pour les artistes et musiciens seuls ne peut dépasser 2 fois 3 heures par jour. Quinze minutes de pause seront accordées au cours de chaque service de répétition de 3 heures.

Pour les artistes chorégraphiques, une journée de répétition comprend 1 heure d'échauffement puis deux services de 3 heures de répétition.

Un temps de pause de 1 heure au minimum sera prévu pour prendre un repas au cours de la journée de répétition.

Une journée de répétition nécessitant la participation des artistes-interprètes/musiciens et des techniciens dont la présence est requise par le spectacle ne peut dépasser 2 fois 4 heures par jour, étant entendu que le travail d'interprétation des artistes musiciens ne peut dépasser 7 heures. Vingt minutes de pause seront accordées au cours de chaque service

de répétition de 4 heures.

Quinze jours avant la date prévue de la première représentation, des journées de répétition comportant trois services de 4 heures (conformément aux dispositions susvisées) pourront être prévues, à condition qu'un même artiste n'effectue pas plus de 8 heures de répétition. Il sera versé à l'artiste pour le troisième service de répétition une majoration de sa rémunération équivalente à 1/7 du cachet des journées de répétition visé au titre V de la présente annexe.

Les répétitions seront rémunérées sur la base définie dans la grille de salaires. Entre 3 et 5 journées de répétition, le cachet de base subira un abattement de 5 %. Entre 6 et 10 journées de répétition, le cachet de base subira un abattement de 10 %. A la onzième journée de répétition, le cachet de base subira un abattement de 15 %.

### **Article 3**

A l'exception des cours de chant ou de danse pris dans le cadre de la formation continue, les leçons de chant ou de danse indispensables à la bonne marche du spectacle, prises à la demande de l'employeur, sont considérées comme des répétitions.

### **Article 4**

#### **Article 4.1**

Est appelée « première partie » toute prestation d'un groupe ou d'un artiste qui est présentée au début de la représentation de l'artiste principal, et lorsque la durée totale de cette prestation n'excède pas 45 minutes.

La première partie peut être composée par plusieurs groupes ou artistes différents. Dans ce cas, la durée totale de la prestation des premières parties peut être portée au maximum à 80 minutes.

Les dispositions relatives à la rémunération dans le cadre des premières parties ne sont pas applicables dans le cadre de spectacles présentés dans un festival.

Le salaire spécifique « première partie » devra être prévu dans le contrat de travail.

#### **Article 4.2**

Est appelé « plateau découvertes » une succession de prestations d'artistes et de groupes correspondant aux caractéristiques suivantes :

- unicité de temps et de lieu ;
- durée maximale de la prestation limitée à 45 minutes.

La possibilité de présenter dans la même soirée des artistes en première partie n'est pas toujours possible. La mise en place de concerts avec un « plateau découvertes » permet

de faire connaître ces artistes par le public et la profession.

Le salaire spécifique « plateau découvertes » devra être prévu dans le contrat de travail.

### **Article 4.3**

Est appelé « spectacle promotionnel » le spectacle destiné à favoriser le développement de carrière d'un artiste ou à relancer la carrière d'un artiste demeuré sans activité scénique ou discographique depuis 4 ans. Ce spectacle est directement lié soit au lancement d'une tournée, soit à la sortie d'un album.

Les partenaires sociaux conviennent que le nombre ne peut dépasser 5 spectacles promotionnels par mois ou 15 par trimestre et, en tout état de cause, 20 par an.

Le salaire spécifique « spectacle promotionnel » devra être prévu dans le contrat de travail.

### **Article 5**

Un artiste ne peut se voir imposer un spectacle de durée normale (2 h 30 au maximum hors entracte) plus de 2 fois le même jour.

Un artiste ne peut se voir imposer de jouer un spectacle de durée exceptionnelle (plus de 2 h 30, hors entracte) en matinée et en soirée le même jour plus de 3 fois par semaine, ou plus de 5 fois dans l'année.

Deux représentations d'un spectacle de courte durée (moins de 1 h 30, entracte non compris) peuvent être comptées pour une représentation normale, à condition qu'elles se déroulent dans un même lieu. Toutefois, il ne peut être donné plus de 3 représentations par jour d'un spectacle de ce type, ni plus de 12 par semaine avec un même artiste.

Un temps de pause de 1 heure au minimum sera prévu entre les spectacles. Le temps de battement entre deux spectacles de courte durée ne pourra dépasser 4 heures.

### **Article 6**

Les déplacements en tournée des artistes couverts par la présente annexe sont inhérents à l'activité de création, de production et de diffusion de spectacles. Ainsi, les artistes sont amenés à se rendre dans le ou les lieu(x) de diffusion de spectacles pour lesquels ils assument leurs fonctions soit pour une date isolée, en festival ou en tournée. De ce fait, il est d'usage que le lieu de travail varie.

On entend par « tournée » les déplacements effectués par les artistes dans un but de représentation(s) publique(s) donnée(s) par tout entrepreneur de spectacles produisant ou diffusant un ou plusieurs spectacles en France, dans les départements et territoires d'outre-mer et à l'étranger, quels que soient la durée du séjour et le lieu de représentation, dès lors qu'ils concernent un artiste au minimum.

Les spectacles sont considérés en tournée dès lors que les déplacements sont effectués

dans un but de représentations publiques isolées et/ou successives données dans un ou des lieux de spectacles différents par un entrepreneur de spectacles créant, produisant ou diffusant le spectacle et qui contraignent les salariés à séjourner en dehors de leur domicile.

Dès lors que les déplacements sont effectifs et qu'un découchage est nécessité, la date de représentation isolée est assimilée à une date de spectacle en tournée. Dans ce cadre, l'employeur applique les conditions prévues à l'article 5 du II.5 du présent titre.

Pour tenir compte des sujétions que représentent ces temps de déplacement inhérents à l'activité des salariés couverts par la présente annexe, les partenaires sociaux rappellent que, conformément aux usages professionnels, les rémunérations minimales conventionnelles des artistes prenant en considération ces éléments sont prévues dans la grille de salaires.

La prise en charge des frais occasionnés par les déplacements a lieu dans les conditions prévues à l'article 5 du II.5 du présent titre de la présente annexe.

### **Article 7**

L'artiste consent à la captation et ou la retransmission, sans rémunération, d'extraits du spectacle, dès lors qu'elle n'excédera pas 3 minutes et ne représente pas un titre complet et déposé comme tel auprès des sociétés civiles d'auteurs-compositeurs, dès lors qu'elle a pour objet la promotion de l'artiste et/ou du spectacle.

Les parties conviennent que les modalités de rémunération des artistes au titre des captations et/ou retransmissions ou diffusions au-delà de 3 minutes de retransmission effective feront l'objet d'une négociation spécifique organisée par les partenaires sociaux dans le cadre de la présente convention collective.

Dans l'attente de cette négociation, l'artiste ne pourra être enregistré, filmé, radiodiffusé ou télévisé sans accord préalable écrit. L'exploitation et les droits divers et relatifs devront faire l'objet d'un contrat séparé dans lequel devra figurer le nom de la société de gestion collective des artistes-interprètes chargée de répartir ces droits.

Une liste des artistes ayant participé au spectacle capté sera établie par l'employeur.

## **II.4. Conditions de travail**

Les activités de création, de production et de diffusion de spectacles vivants sont marquées par le caractère éphémère de la présentation des spectacles, par la variété des lieux de spectacle et par la mobilité des salariés dont le lieu de travail varie selon les créations. Ainsi, les parties à la présente annexe ont convenu de dispositions particulières en matière de durée et d'aménagement du temps de travail, tenant compte notamment des contraintes propres à l'exercice de ces activités.

### **Article 1er**

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, conformément à l'article L. 3121-1 du code du travail.

## **Article 2**

Les salariés bénéficient d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives et d'un repos quotidien de 11 heures consécutives. Conformément aux dispositions du code du travail, le repos hebdomadaire de 24 heures consécutives s'ajoutant au repos quotidien, la durée minimale totale du repos hebdomadaire est de 35 heures consécutives. Ce repos peut être donné un autre jour que le dimanche.

Durant ce repos, aucune répétition, aucun raccord et aucun filage ne pourra avoir lieu.

Cependant, au regard des spécificités des activités de création, de production et d'accueil des spectacles et de la nécessité d'assurer la continuité de l'activité, le temps de repos quotidien pourra être réduit à 9 heures consécutives dans le cadre des festivals et des tournées.

L'employeur ne peut pas prévoir plus de 9 heures de voyage (arrêts compris) entre 2 représentations, par durée de 24 heures, sous réserve de 4 dérogations non consécutives par mois.

Avant chaque représentation, les artistes disposeront d'un temps de préparation personnel d'au moins 1 heure, en plus du temps normal de restauration. L'artiste musicien doit pouvoir, sauf circonstances exceptionnelles, se reposer au moins 1 heure avant le spectacle.

Pour les voyages internationaux, les artistes ne pourront faire plus de 12 heures de voyage entre 2 représentations, une relâche étant obligatoire lorsque cette durée de voyage est dépassée, sous réserve de 3 dérogations non consécutives au cours du mois.

## **Article 3**

La représentation comprend la balance. La balance ne peut excéder 2 heures.

## **Article 4**

Il est rappelé qu'un employeur doit avoir obtenu l'autorisation préfectorale individuelle et préalable prévue à l'article L. 7124-1 du code du travail afin de pouvoir engager un salarié âgé de moins de 16 ans, étant précisé que cette autorisation est donnée par le préfet sur avis conforme d'une commission spéciale.

L'instruction de cette demande permet notamment d'apprécier si l'enfant est en mesure d'assurer le travail qui lui est proposé et, à cet effet, un examen médical, pris en charge par l'employeur, doit être réalisé par un pédiatre ou un médecin généraliste.

Pour la région parisienne, l'enfant doit subir l'examen médical au centre médical de la bourse (CMB).

La durée du travail des artistes de moins de 18 ans est soumise aux limites suivantes :

– aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut dépasser 4 heures et demie. Au-delà, un temps de pause de 30 minutes consécutives est obligatoirement aménagé ;

– le repos quotidien est de 12 heures consécutives. Néanmoins, il est porté à 14 heures pour les moins de 16 ans ;

– le repos hebdomadaire est fixé à 2 jours consécutifs. A titre exceptionnel, il peut être dérogé à ce repos de 2 jours, les artistes de moins de 18 ans devant bénéficier, en tout état de cause, de 36 heures de repos consécutives.

Est interdit le travail de nuit des jeunes travailleurs (y compris les apprentis) de moins de 18 ans :

– entre 20 heures et 6 heures pour les jeunes de moins de 16 ans ;

– entre 22 heures et 6 heures pour les adolescents de 16 à 18 ans.

Néanmoins, en raison des spécificités organisationnelles du secteur et des horaires de présentation des spectacles, une dérogation peut être accordée par l'inspecteur du travail pour une durée maximale de 1 année, renouvelable.

A défaut de réponse dans le délai de 1 mois suivant le dépôt de la demande, l'autorisation est réputée accordée.

Le versement du salaire est réglementé par les articles L. 7124-9 et suivants du code du travail. La commission départementale fixe la part de la rémunération perçue par l'enfant qui peut être laissée à la disposition de ses représentants légaux (parents ou tuteurs). L'autre partie est obligatoirement déposée à la Caisse des dépôts et consignations et gérée par cet organisme jusqu'à la majorité de l'enfant.

Les partenaires sociaux ont convenu que la rémunération des artistes mineurs est au minimum égale à 80 % du minimum conventionnel défini dans la présente annexe (titre V de la présente annexe) applicable à l'artiste soliste ou de celui qui est applicable au choriste lorsque l'artiste mineur est intégré à un groupe d'au moins 10 personnes.

## **II.5. Salaires et indemnités**

### **Article 1er**

L'artiste musicien peut être rémunéré soit au cachet, soit mensuellement correspondant a minima aux salaires mensuels prévus par le titre V de la présente annexe (grille de salaires).

Le salaire mensuel s'entend pour 30 représentations au plus par mois, de date à date, répétitions non incluses.

Toute représentation supplémentaire est payée a minima 1/30 du salaire mensuel

conventionnel.

L'artiste (hors musicien) peut être rémunéré soit au cachet, soit mensuellement correspondant a minima aux salaires mensuels prévus par le titre V de la présente annexe (grille de salaires).

Le salaire mensuel s'entend pour 24 représentations au plus par mois, de date à date, répétitions non incluses.

Toute représentation supplémentaire est payée a minima 1/24 de la rémunération mensuelle conventionnelle.

Le cachet est une rémunération forfaitaire. Tout raccord ou balance qui précède la représentation est inclus dans le cachet de représentation, à la condition que le raccord ou la balance ne dépasse pas 2 heures.

La rémunération de l'artiste évolue en fonction, notamment, de sa notoriété et des conditions de réalisation du spectacle. Dans ces conditions, les partenaires sociaux ont convenu de minima conventionnels objectifs et spécifiques différents selon que l'artiste se produit dans des salles disposant d'une petite jauge. Par petite jauge, il convient d'entendre une salle qui accueille environ 300 personnes.

De même, les partenaires sociaux ont convenu de minima conventionnels objectifs et spécifiques pour les premières parties, les plateaux découvertes et les spectacles promotionnels tels qu'ils sont définis à l'article 4 du II.3 du présent titre de la présente annexe.

## **Article 2**

Le salaire mensuel est applicable à un artiste à compter du 22<sup>e</sup> jour travaillé ou de 24 représentations par mois. A compter de la 31<sup>e</sup> représentation, le salaire mensuel est augmenté de 1/24 dudit salaire mensuel par représentation supplémentaire.

Dans le cadre de comédies musicales, les artistes engagés pour une durée minimale de 1 mois percevront un salaire mensuel tel qu'il est prévu par la grille de salaires (titre V de la présente annexe).

## **Article 3**

Le salaire est payable au plus tard la première semaine du mois suivant la fin du contrat de travail.

## **Article 4**

L'indemnité de déplacement représente le remboursement des frais supplémentaires réellement engagés par les membres du personnel artistique à l'occasion des déplacements imposés par l'employeur dans le cadre du contrat de travail.

Cette indemnité est destinée à compenser les dépenses supplémentaires de nourriture et

logement engagées par le salarié empêché de regagner sa résidence habituelle, lorsque :

- la distance qui sépare son lieu de travail de sa résidence est au moins égale à 50 kilomètres (trajet aller) ;
- les transports en commun ne lui permettent pas de parcourir cette distance en moins de 1 h 30.

L'indemnisation des frais professionnels peut s'effectuer comme suit :

- soit prise en charge des frais réels directement par l'employeur ;
- soit versement au salarié de l'indemnité conventionnelle forfaitaire,

étant entendu que le mode d'indemnisation des frais professionnels s'effectuera selon le choix de l'employeur, qui pourra utiliser alternativement les deux modes d'indemnisation susvisés après information du salarié.

Dans les pays de l'Union européenne ne faisant pas partie de la zone euro, l'indemnité sera payée dans la monnaie du pays visité. Elle ne pourra en aucun cas être inférieure au montant fixé en annexe à la présente convention pour les déplacements en France (au taux de change réel du jour), ni à l'indemnité de déplacement en vigueur dans les pays visités.

Toutes dispositions seront prises par l'employeur pour que le délai de versement ne pénalise pas le salarié, le délai de versement ne pouvant aller au-delà de la date de versement conventionnel des salaires.

Dans certains cas, l'indemnité de déplacement peut être fragmentée en fonction de l'heure du départ et de l'heure du retour effectués en cours de journée. C'est ainsi que l'indemnité est due :

- pour les deux repas lorsque le départ a lieu avant 13 h 30 et le retour après 20 heures ;
- pour un repas lorsque :
  - le départ a lieu après 13 h 30 et le retour après 20 heures ;
  - le départ a lieu avant 13 h 30 et le retour avant 20 heures ;
- pour un repas et une chambre lorsque le départ a lieu après 13 h 30 et le retour après 1 heure du matin.

Les déplacements ont lieu, au choix et au gré de l'employeur, au moyen de tous véhicules terrestres, maritimes ou aériens habituels, aux frais de l'employeur.

Aucun de ces moyens de transport ne pourra être refusé par le salarié, sauf si celui-ci l'a prévu lors de la signature de son contrat.

Sauf convention spéciale entre les parties, les salariés ne peuvent utiliser d'autre moyen de transport en cours et en fin de tournée que ceux choisis par l'employeur.

Les déplacements par voie ferrée s'effectueront :

– de jour en 1re classe ou en 2e classe, pour les trajets d'une durée de déplacement inférieure à 4 heures, selon la modernité et le confort des trains utilisés ;

– de nuit en couchette 1re classe ou en wagon-lit de 2e classe, sauf impossibilité matérielle.

Les déplacements en mer se feront en 1re ou en 2e classe, ou en classe touriste à défaut de 2e classe.

Les déplacements en avion s'effectueront en classe économique.

Les frais de transport engagés par les salariés qui utilisent leur véhicule personnel, à la demande de l'employeur, pour les déplacements professionnels peuvent être remboursés par l'employeur dans les limites prévues par les barèmes fiscaux du prix de revient kilométrique.

Les frais de délivrance et de renouvellement de passeport sont à la charge du salarié. Tous les frais de visa sont à la charge de l'employeur.

## **Article 5**

### **Article 5.1**

Les déplacements des salariés du secteur sont inhérents à l'activité de création, de production et de diffusion de spectacles. De ce fait, il est d'usage que le lieu de travail varie.

S'agissant des dates isolées, le déplacement du salarié de son lieu de domicile au lieu de diffusion du spectacle constitue un temps de trajet qui n'est pas décompté comme temps de travail effectif.

Les tournées sont définies à l'article 6 du II-3 du présent titre de la présente annexe.

La tournée débute au point de rendez-vous fixé pour le départ et s'achève au point de rendez-vous fixé pour le retour par l'employeur.

Le temps de trajet pour se rendre aux points de départ et d'arrivée de la tournée ne constitue pas un temps de travail effectif.

Pour tenir compte des sujétions que représentent ces temps de déplacement inhérents à l'activité du secteur couvert par la présente annexe, les partenaires sociaux rappellent que, conformément aux usages professionnels, les rémunérations minimales conventionnelles de la présente annexe tiennent compte et englobent ces éléments.

### **Article 5.2**

Les voyages ont lieu, au choix et au gré de la direction, en chemin de fer, en car, en

automobile, en bateau ou en avion, toujours aux frais de la direction. Aucun de ces moyens de transport ne pourra être refusé par le salarié, sauf si celui-ci l'a prévu lors de la signature de son contrat.

### **Article 5.3**

Sauf convention spéciale entre les parties, les artistes, les personnels techniques et administratifs ne peuvent utiliser d'autre moyen de transport en cours et en fin de tournée que ceux choisis par l'employeur.

### **Article 5.4**

Les voyages par voie ferrée s'effectueront :

– de jour en 1re classe ou en 2e classe, pour des trajets d'une durée de voyage inférieur à 3 heures, selon la modernité et le confort des trains utilisés ;

– de nuit en couchette 1re classe ou en wagon-lit de 2e classe, sauf impossibilité matérielle.

### **Article 5.5**

Les voyages par mer se feront en 1re ou en 2e classe ou en classe touriste, à défaut de 2e classe.

### **Article 5.6**

Les voyages en avion s'effectueront en classe économique.

### **Article 5.7**

Les voyages par car, par automobile, par van (minibus) ou par tour-bus (bus avec lits-couchettes) se feront dans des véhicules modernes et confortables et devront comporter un arrêt de 15 minutes toutes les 2 heures et un arrêt minimal de 1 heure pour le déjeuner.

Lorsque les salariés voyagent en van, l'employeur organisera un temps de repos de 9 heures au minimum à l'hôtel situé au maximum à 1 h 30 de route du lieu de représentation.

Lorsque les salariés voyagent en tour-bus, l'employeur n'aura pas l'obligation de prévoir un temps de repos de 9 heures minimum à l'hôtel à condition que les tours-bus comportent des lits-couchettes dans lesquelles les salariés pourront dormir.

### **Article 5.8**

Tous les frais de visa sont à la charge de l'employeur.

### **Article 5.9**

Les bagages personnels du salarié sont sous sa responsabilité.

Pour les voyages en avion, les bagages sont limités au poids avion.

Au-delà du poids avion, le surcoût éventuel sera pris en charge par le salarié.

Si le salarié confie ses bagages à l'employeur, ils sont alors sous la responsabilité de l'employeur.

Ces modalités seront précisées sur le calendrier de la tournée ou sur le billet de service remis aux salariés avant le départ en tournée.

### **Article 5.10**

Le salarié devra se trouver au lieu désigné pour le départ à l'heure fixée par le billet de service.

Le salarié s'engage à rejoindre la tournée par ses propres moyens dans le cas où il manquerait, par sa faute, le départ indiqué par le billet de service ou le calendrier de la tournée.

### **Article 5.11**

Après chaque représentation, lorsque la fin du spectacle a lieu après la cessation des moyens de transport en commun, l'employeur doit assurer, à ses frais, le retour des salariés à leur hôtel.

Après la dernière représentation de la tournée : l'employeur assurera le retour du salarié au siège social de l'entreprise ou au lieu fixé contractuellement.

L'artiste qui n'utilise pas les moyens de transport mis à sa disposition par l'employeur, sauf accord avec celui-ci, voyage à ses frais et à ses risques et périls.

### **Article 5.12**

L'indemnité de déplacement sera obligatoirement payée chaque jour.

a) Point de départ du versement de l'indemnité

Le paiement de l'indemnité fixée au contrat commence le jour du départ du lieu d'origine de la tournée. Cette indemnité est versée par l'employeur au salarié, avant l'engagement des frais, quel que soit le type d'indemnisation.

b) Modalité de versement et montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité de déplacement est celui qui est fixé au titre V de la présente annexe.

Dans certains cas, l'indemnité de déplacement peut être fragmentée en fonction de l'heure du départ et de l'heure du retour effectués en cours de journée. C'est ainsi que l'indemnité est due :

- pour les 2 repas lorsque le départ a lieu avant 13 h 30 et le retour après 20 heures ;
- pour un repas :
  - lorsque le départ a lieu après 13 h 30 et le retour après 20 heures ;
  - lorsque le départ a lieu avant 13 h 30 et le retour avant 20 heures ;
- pour un repas et une chambre lorsque le départ a lieu après 13 h 30 et le retour après 1 heure du matin.

Sauf accord contraire, la direction se charge de la réservation des chambres.

Pour l'hébergement, soit l'indemnité forfaitaire sera versée, soit l'employeur prendra directement en charge le paiement de la chambre individuelle et le petit déjeuner.

### **Article 5.13**

Dans les pays de l'Union européenne ne faisant pas partie de la zone euro, l'indemnité sera payée dans la monnaie du pays visité.

Elle ne pourra en aucun cas être inférieure au montant fixé au titre V de la présente annexe pour les déplacements en France au taux de change du jour où l'indemnité est payée, ni à l'indemnité de déplacement en vigueur dans les pays visités.

En l'absence d'accord collectif dans le pays visité, l'indemnité pourra être remplacée par la prise en charge des frais réels d'hébergement et de restauration par l'employeur. Dans ce cas, l'hébergement devra être effectué dans un hôtel équivalent à 2 étoiles, nouvelles normes ; l'artiste se verra assurer deux repas chauds complets et le petit déjeuner.

L'indemnité de déplacement ne sera pas payée lorsque les repas et le logement seront inclus dans le prix du transport : bateau, avion, wagon-lit, car international...

De la même manière, elle ne sera pas payée lorsqu'un accord exprès sera pris dans le cas de remboursement des frais réels.

### **Article 6**

En cas de transport, aller/retour, d'instruments de musique volumineux ou de matériels professionnels volumineux par l'artiste de son domicile au lieu de spectacle et vice versa, il sera versé à l'artiste l'indemnité forfaitaire indiquée en annexe.

Dans l'hypothèse où le domicile de l'artiste est situé à plus de 50 kilomètres du lieu de représentation, les instruments de musique volumineux et matériels professionnels pourront être fournis par l'employeur, après accord entre les parties.

#### **Article 7**

Si la location d'un instrument est nécessaire, celle-ci sera effectuée et prise en charge par l'employeur, en accord avec l'artiste.

#### **Article 8**

Les instruments et matériels appartenant à l'artiste et utilisés pour l'exécution du contrat de travail devront être assurés par l'employeur.

Les instruments et matériels appartenant à l'artiste et lorsqu'ils sont confiés contractuellement par l'artiste à l'employeur seront assurés par ce dernier.

### **Titre III Dispositions applicables aux personnels techniques (en CDI ou en CDD)**

#### **III.1. Dispositions relatives au contrat de travail**

##### **Article 1er**

Conformément, notamment, à la directive communautaire n° 91-533 du 14 octobre 1991 et conformément à l'article 3.3.1 de l'accord interbranches du 24 juin 2008 sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé, le contrat de travail doit comporter des informations sur les éléments suivants :

- identité des parties ;
- lieu de travail à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le salarié est occupé à divers endroits, ainsi que le siège ou, le cas échéant, le domicile de l'employeur ;
- titre, catégorie d'emploi du salarié et description du travail ;
- date et heure de début du contrat de travail ;
- durée des congés payés auxquels le salarié a droit (ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités d'attribution et de détermination de ces congés) ;
- durée de la période d'essai ;
- durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le salarié en cas de rupture anticipée du contrat ;

- qualification, échelon et salaire mensuel brut ;
- durée du travail dans l'entreprise ;
- s'il y a lieu, le contrat de travail ou un avenant préciseront les modalités de fonctionnement de la modulation du temps de travail ;
- modalités du repos hebdomadaire ordinaire ;
- mention de la convention collective applicable, d'un accord de groupe ou d'entreprise régissant les conditions de travail du salarié.

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

- la durée du détachement ;
- la devise servant au paiement de la rémunération.

Et le cas échéant :

- les avantages en espèces et en nature liés à l'expatriation et les conditions de rapatriement ;
- les conditions particulières éventuelles.

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

## **Article 2**

### **Article 2.1**

Le contrat de travail fait l'objet d'un écrit établi en deux exemplaires, transmis au salarié au plus tard le jour de son engagement.

Conformément à l'article 3.3.1 de l'accord interbranches du 24 juin 2008 sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé et conformément aux dispositions de la présente annexe, le contrat de travail à durée déterminée d'usage du personnel technique devra comporter les mentions suivantes :

- la nature du contrat : « contrat à durée déterminée d'usage, en application de l'article L.1242-2, 3° du code du travail » ;
- l'identité des parties ;
- l'objet du recours au CDD dit d'usage ;
- le nom du spectacle ;
- les éléments précis et concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi

;

- la date de début du contrat et sa durée minimale dès lors que celui-ci prend fin à la réalisation de son objet, ou la date de fin de contrat s'il s'agit d'un contrat à durée déterminée à terme certain ;
- l'existence et la durée de la période d'essai s'il y a lieu ;
- le titre de la fonction, la qualité ou la catégorie d'emploi pour lesquelles le salarié est embauché ainsi que sa position dans la classification de la convention collective applicable ;
- le lieu de travail, lieu d'embauche du salarié ;
- le planning des représentations et répétitions ;
- la durée de travail applicable ;
- et, le cas échéant, la convention de forfait de temps de travail éventuellement applicable au salarié ;
- la période de référence éventuellement prévue, en application de l'article 5.2 du titre III de la présente annexe ;
- s'il y a lieu, le contrat de travail ou un avenant préciseront les modalités de fonctionnement de la modulation du temps de travail ;
- le salaire de base applicable ;
- la mention de la convention collective applicable, d'un accord de groupe ou d'entreprise, d'un règlement intérieur régissant les conditions de travail du salarié ;
- les références d'affiliation aux caisses de retraite complémentaire et à la caisse des congés spectacles ;
- les références des organismes de protection sociale ;
- le lieu de dépôt de la déclaration préalable à l'embauche renouvelée.

## **Article 2.2**

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

## **Article 2.3**

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

Le contrat de travail est conclu par l'employeur ou par la personne ayant été dûment

mandatée.

Dans le cadre d'une tournée, l'engagement des personnels techniques pour la durée d'une tournée peut prévoir une période de battement pour le début d'exécution du contrat, de la manière suivante :

- 3 jours pour moins de 2 semaines de tournée ;
- 7 jours pour 2 à 4 semaines de tournée ;
- 10 jours pour un engagement d'une période de 1 à 2 mois d'emploi en tournée.

La présente disposition ne peut s'appliquer que dans les cas où la signature du contrat intervient plus de 1 mois avant le début d'exécution du contrat.

Dans ce cas, ces dispositions devront figurer au contrat.

Le contrat doit être établi en au moins deux exemplaires (datés, paraphés et signés par les deux parties). Le salarié devra recevoir l'exemplaire qui lui est destiné.

Si l'échange des signatures se réalise par correspondance, l'employeur devra expédier les deux exemplaires de sa proposition de contrat. Le salarié devra les retourner, dûment signés, à l'entrepreneur dans un délai maximal de 15 jours. L'employeur devra envoyer l'exemplaire revenant au salarié, dûment signé par lui, dans un délai de 8 jours.

Si les délais ci-dessus n'étaient pas respectés par l'une ou l'autre partie, la partie qui n'aura pas reçu le contrat signé de son cocontractant pourra se considérer comme déliée de tout engagement.

Afin d'éviter toute contestation, les envois pourront être effectués de part et d'autre en recommandé avec accusé de réception les dates prises en considération pour la computation des délais seront celles de la première présentation par l'administration postale.

Toute modification apportée au contrat devra faire l'objet d'un avenant ou être paraphée par chacune des parties.

En tout état de cause, si le contrat ne peut être signé par les deux parties en même temps ou adressé par correspondance, il devra être signé par celles-ci au plus tard le premier jour de l'engagement.

#### **Article 2.4**

La période d'essai des techniciens en contrat à durée déterminée est celle qui est prévue à l'article 7.4 du titre VII des clauses communes de la présente convention collective :

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

### **Article 3**

Le calendrier de la tournée sera communiqué par l'employeur au technicien engagé en CDD soit dans le contrat lors de sa signature, soit, par écrit, 1 mois avant la première représentation.

Des ajustements pouvant avoir lieu, le calendrier sera considéré comme définitif 15 jours avant la première représentation.

### **Article 4**

L'article 4.1 de l'accord interbranches sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant du 24 juin 2008 prévoit que « lorsqu'un même salarié employé régulièrement sous CDD dit d'usage sur le même emploi aura effectué auprès d'une même entreprise un volume moyen annuel de 75 % de la durée annuelle de travail constaté sur 2 années consécutives, l'employeur devra proposer un contrat à durée indéterminée (soit un CDI de droit commun à temps complet) », sous réserve de conditions visées dans ledit accord. L'accord visé précise : « Les éventuelles dérogations pour les spectacles exploités sur une longue durée seront traitées dans les conventions collectives. »

En application de cette disposition, les partenaires sociaux conviennent d'étendre la durée susvisée de 2 années à 3 années, sous réserve qu'il s'agisse du même spectacle et que le spectacle concerné se poursuive durant la 3e année avec un effectif équivalent.

Conformément à l'article 4.1 de l'accord précité, la proposition d'un CDI de droit commun à temps complet doit être faite par l'employeur dans les 2 mois suivant la réalisation des conditions susvisées par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge.

En cas de difficulté d'application du présent article, la commission d'interprétation sera saisie conformément à l'article 16.7 du titre XVI des clauses communes de la présente convention collective.

## **III.2. Organisation du travail**

### **Article 1er**

La création d'un spectacle désigne la mise en place d'un nouveau spectacle sous toutes ses formes et dans toutes ses composantes : texte, musique, mise en espace, mise en scène, mise en image, son et lumière.

La production (création, production, montage) précède l'exploitation du spectacle. En période de production, les techniciens travaillent dans les conditions du spectacle en l'absence du public.

En période de répétition, de création, de préproduction et de production, les conditions d'emploi et d'organisation du travail sont similaires et les minimal conventionnels sont ceux qui sont prévus au titre V de la présente annexe.

## **Article 2**

Les déplacements des techniciens du secteur sont inhérents à l'activité de création, de production et de diffusion de spectacles. De ce fait, il est d'usage que le lieu de travail varie.

On entend par « tournées » les déplacements effectués dans un but de représentation(s) publique(s) donnée(s) par tout entrepreneur de spectacles produisant ou diffusant un ou plusieurs spectacles en France, dans les départements et territoires d'outre-mer et à l'étranger, quels que soient la durée du séjour et le lieu de représentation, dès lors qu'ils concernent un artiste au minimum.

Les spectacles sont considérés en tournée dès lors que les déplacements sont effectués dans un but de représentations publiques isolées et/ou successives données dans un ou des lieux de spectacle différents par un entrepreneur de spectacles créant, produisant ou diffusant le spectacle et qui contraignent les salariés à séjourner en dehors de leur domicile.

Dès lors que les déplacements sont effectifs et qu'un découchage est nécessité, la date de représentation isolée est assimilée à une date de spectacle en tournée. Dans ce cadre, l'employeur applique les conditions prévues à l'article 5 du II.5 du présent titre.

Pour tenir compte des sujétions que représentent ces temps de déplacement inhérents à l'activité des salariés couverts par la présente annexe, les partenaires sociaux rappellent que, conformément aux usages professionnels, les rémunérations minimales conventionnelles des techniciens prenant en considération ces éléments sont prévues dans la grille de salaires des techniciens en tournée (titre V de la présente annexe).

La prise en charge des frais occasionnés par les déplacements a lieu dans les conditions prévues à l'article 5 du III.4 du présent titre de la présente annexe.

### **III.3. Durée du travail**

Les activités de création, de production et de diffusion de spectacles musicaux et de variété sont marquées par le caractère éphémère de la présentation des spectacles, par la diversité des lieux de spectacle et par la mobilité des techniciens dont le lieu de travail varie selon les créations. Ainsi, les parties à la présente annexe ont convenu de dispositions particulières en matière de durée et d'aménagement du temps de travail, tenant compte notamment des contraintes propres à l'exercice de ces activités.

#### **Article 1er**

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, conformément à l'article L. 3122-23 du code du travail.

Les temps de déplacement à partir du domicile du salarié pour se rendre sur le lieu de travail habituel et pour y retourner ne sont pas du temps de travail effectif mais constituent

un temps de trajet sous la responsabilité de l'employeur.

## **Article 2**

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

La durée journalière de travail effectif peut être portée à 12 heures, dans le respect des dispositions de la présente annexe (notamment article 4 du III.3 du présent titre), dans les cas suivants :

- pour les salariés qui participent au montage et au démontage du spectacle ;
- pour les salariés qui participent à la production (création ou reprise) d'un spectacle ;
- pour les salariés qui sont en tournée ou en activité de festival.

## **Article 3**

Le contingent d'heures supplémentaires est celui qui est prévu par la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, soit 240 heures.

Les heures supplémentaires sont payées au taux majoré de 25 % de la 36<sup>e</sup> à la 43<sup>e</sup> heure et au taux de 50 % à compter de la 44<sup>e</sup> heure hebdomadaire.

## **Article 4**

Conformément à l'article L. 3121-24 du code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement total ou partiel du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur de remplacement équivalent.

Dans les entreprises non pourvues de délégués syndicaux, le remplacement du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur de remplacement équivalent est subordonné à l'absence d'opposition du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel.

En l'absence de délégué syndical et de représentation élue du personnel, la négociation sera possible avec un salarié mandaté ou un conseiller conventionnel des salariés mandaté.

Les heures supplémentaires donnant lieu à un repos compensateur de remplacement équivalent, c'est-à-dire celles dont le paiement est remplacé intégralement par un repos compensateur, ne s'imputent pas sur le contingent annuel d'heures supplémentaires, conformément à l'article L. 3121-25 du code du travail.

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

L'information du salarié sur le montant de ses droits est assurée, mois par mois, par la

remise d'un document annexé au bulletin de paie.

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

## **Article 5**

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

La contrepartie obligatoire en repos ne se confond pas avec le repos compensateur de remplacement (art. 4 du III.3 du présent titre).

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

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

## **Article 6**

Les techniciens engagés en CDI ou en CDD bénéficient d'un repos hebdomadaire de 24 heures consécutives. Les salariés bénéficient d'un repos quotidien de 11 heures consécutives. Conformément aux dispositions du code du travail, le repos hebdomadaire de 24 heures consécutives s'ajoutant au repos quotidien, la durée minimale totale du repos hebdomadaire est de 35 heures consécutives. Durant ce repos, aucune activité professionnelle ne pourra avoir lieu. Une pause minimale de 15 minutes sera accordée au bout de 4 heures de travail effectif.

Cependant, au regard des spécificités des activités de création, de production et d'accueil des spectacles et de la nécessité d'assurer la continuité de l'activité, le temps de repos quotidien pourra être réduit à 9 heures consécutives. Cette réduction du temps de repos quotidien ne peut intervenir plus de 12 fois par mois et seulement en période de montage et, démontage d'un spectacle ou en cas d'aménagement d'un site (festival, chapiteau, etc.). Dans ce cas, une pause minimale de 20 minutes sera accordée au bout de 4 heures de travail effectif.

## **Article 7**

La durée hebdomadaire de travail sur une même semaine ne peut excéder 48 heures.

La durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 44 heures en moyenne, appréciée sur 12 semaines consécutives.

Des dérogations à la durée maximale du travail, sans toutefois excéder 60 heures, pourront être mises en place sur autorisation de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), compétente pour les salariés engagés dans le cadre d'un festival ou d'une tournée. Cette demande

sera accompagnée de l'avis des représentants du personnel, s'il en existe dans l'entreprise.

Pour les salariés engagés dans le cadre d'une tournée, les dérogations à la durée légale hebdomadaire maximale du travail ne pourront excéder 3 semaines consécutives.

## **Article 8**

L'activité de spectacle se caractérise notamment par le caractère discontinu de la prestation de travail au cours de la journée.

Par ailleurs, si certains techniciens peuvent regagner leur domicile lors des périodes d'inaction, d'autres sont dans l'impossibilité de le faire, notamment en raison de l'éloignement de celui-ci. Enfin, certains techniciens doivent rester à proximité de leur lieu de travail, afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail.

Conformément à l'article L. 3121-7 du code du travail, des périodes d'astreinte pourront être fixées par l'employeur et à son initiative. Des astreintes pourront être mises en place pour les salariés engagés par un exploitant de lieux ou dans le cadre d'un festival et qui assument une fonction en lien avec la sécurité des spectacles.

Ainsi, si l'employeur décide de mettre en place un dispositif d'astreinte dans le cadre de l'organisation du travail, les techniciens peuvent être en situation d'astreinte soit de leur domicile, soit à proximité de leur lieu de travail. Dans les deux cas, les techniciens ont la possibilité de vaquer à leurs occupations personnelles mais peuvent avoir à intervenir pour accomplir un travail au service de leur employeur.

Les périodes d'astreinte sont mises en œuvre à l'initiative de l'employeur. Seules les durées d'intervention sont décomptées comme du temps de travail effectif et rémunérées comme telles.

Les périodes d'astreinte ne sont pas décomptées comme du temps de travail effectif et sont indemnisées à hauteur de :

- 10 % du tarif minimal horaire conventionnel de la catégorie à laquelle appartient le salarié concerné en cas d'astreinte à domicile ou à proximité ;
- 25 % du tarif minimal horaire conventionnel de la catégorie à laquelle appartient le salarié concerné en cas d'astreinte à proximité du lieu de travail.

Le rapport de branche prêtera une attention particulière à la pratique de l'astreinte.

## **Article 9**

Un salarié engagé en CDD dit d'usage à la journée percevra au minimum une rémunération correspondant à 4 heures de travail effectif, telle qu'elle est prévue dans la grille de minimal conventionnels (titre V de la présente annexe), et ce même s'il effectue moins de 4 heures de travail effectif dans une journée.

Un technicien est engagé au minimum pour 4 heures consécutives.

## **Article 10**

La semaine civile s'écoule du lundi matin à 0 heure au dimanche soir 24 heures. La journée de travail s'écoule de 0 heure à 24 heures.

La durée hebdomadaire du travail peut être répartie de manière différente entre les jours de la semaine. Il ne peut y avoir plus de 6 jours consécutifs de travail.

La semaine est, en principe, le cadre de référence de l'appréciation de la durée du travail, notamment au regard du déclenchement des heures supplémentaires.

## **Article 11**

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

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

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

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

En cas de contrat de travail d'une durée inférieure à 12 mois, le nombre d'heures de travail sera déterminé de la manière suivante :

$(35 \text{ heures} \times \text{nombre de semaines travaillées}) - (\text{nombre d'heures de congés pris}) - (7 \text{ heures par jour férié chômé})$

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

Le programme indicatif de l'aménagement du temps de travail doit être communiqué au salarié par écrit au moins 3 semaines avant le début de sa mise en œuvre. Il sera soumis pour avis au comité d'entreprise ou, à défaut, aux délégués du personnel s'ils existent ou, en leur absence et dans les mêmes conditions, au conseiller conventionnel des salariés choisi par le salarié, lequel devra rendre un avis dans un délai de 15 jours à compter de la

remise au salarié du programme indicatif.

Le programme indicatif ne pourra être modifié sauf cas indépendant de la volonté de l'employeur. On entend par « cas indépendant de la volonté de l'employeur » toute situation imprévisible qui rend impossible l'activité de production et d'exploitation des spectacles de l'entreprise. Toutefois, il pourra être dérogé à ce principe 2 fois durant la période de référence, en respectant un délai de prévenance de 7 jours calendaires.

#### Lissage des rémunérations

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

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

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

#### Bilan à la fin de la période de référence

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

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

- de la 1<sup>re</sup> heure supplémentaire à la 45<sup>e</sup> heure : majoration de 25 % ;
- de la 46<sup>e</sup> heure à la 90<sup>e</sup> heure : majoration de 35 % ;
- de la 91<sup>e</sup> heure à la 180<sup>e</sup> heure : majoration de 50 %.

#### **Article 12**

Compte tenu des responsabilités découlant des fonctions des salariés concernés par le présent dispositif, des conventions de forfaits en jours peuvent être conclues avec les salariés, dont la liste est spécifiée ci-dessous.

Pour ces salariés qui, par la nature de leurs fonctions, disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps qui les conduit à ne pas suivre l'horaire collectif, la durée du travail ne peut être prédéterminée.

Une convention de forfait en jours pourra ainsi être proposée aux salariés occupant les fonctions suivantes : directeur technique, régisseur général. S'agissant de cette dernière catégorie, il est précisé qu'est ici visé le régisseur général, qui bénéficie d'une grande liberté dans l'organisation de son temps de travail pour l'exercice des responsabilités qui lui sont confiées, à savoir assurer la coordination générale du travail des régisseurs spécialisés, dont les horaires de travail ne peuvent être déterminés précisément à l'avance.

En conséquence, pour ces salariés, le temps de travail pourra être décompté en jours ou en demi-journées.

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

#### Nombre de jours travaillés

Le contrat de travail détermine le nombre de jours sur la base duquel le forfait est défini et ne peut pas dépasser 215 jours par an plus 1 jour au titre de la journée de solidarité, s'il y a lieu. Ce plafond de jours travaillés correspond à une année complète de travail d'un cadre justifiant d'un droit intégral à congés payés. En cas d'embauche ou de départ de l'entreprise en cours d'année, le nombre de jours de travail est réduit en conséquence en tenant compte du nombre de mois de travail effectué.

Les partenaires sociaux conviennent que l'organisation du travail du salarié en forfait en jours ne doit pas avoir d'influence sur l'organisation du travail des autres salariés de l'entreprise.

#### Rémunération

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

Elle ne peut être inférieure à une rémunération équivalente à 120 % du salaire minimal conventionnel correspondant à la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé.

Pour les journées où il exécute sa prestation de travail découlant de son contrat de travail, le cadre n'est pas soumis à un contrôle de ses horaires de travail. Un document mensuel de contrôle doit être établi, faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaire, congés payés, congés conventionnels ou jours de repos.

#### Entretien annuel

Un entretien annuel individuel est organisé par l'employeur avec chaque salarié qui a conclu une convention de forfait en jours sur l'année. Il porte sur la charge de travail du salarié, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié. Il fera l'objet d'un compte-rendu signé par les deux parties.

### **III.4. Salaires et indemnités**

#### **Article 1er**

En vue de garantir et d'encourager la diversité artistique dans des salles de configuration et d'équipement différents, d'assurer l'emploi des techniciens dans des salles où l'expertise et le niveau de responsabilité mis en œuvre varient de manière objective, les partenaires sociaux ont convenu que les techniciens amenés à intervenir dans le cadre d'un spectacle musical et/ou de variétés n'effectuent pas objectivement le même type de prestation, ne mettent pas en œuvre la même compétence ou expérience et n'exercent pas les mêmes responsabilités selon qu'ils interviennent dans des salles de spectacles accueillant un nombre faible ou important de public.

Dans ces conditions, les partenaires sociaux ont convenu de minima conventionnels objectifs et spécifiques dans des salles disposant d'une petite jauge. Par petite jauge, il convient d'entendre une salle qui accueille environ 300 personnes ou en deçà.

Le technicien devra percevoir un salaire qui ne saurait être inférieur aux minima prévus au titre V de la présente annexe.

## **Article 2**

A défaut d'accord collectif d'entreprise plus favorable, les heures effectuées de nuit :

– au sein des festivals d'été en plein air, entre 3 heures et 7 heures du matin, donnent lieu à une majoration de 15 % ;

– dans tous les autres cas, entre 2 heures et 6 heures du matin, donnent lieu à une majoration de 15 %.

Dans tous les cas, le paiement intervient sur le bulletin de paie de la période concernée.

Ces heures majorées s'imputent en tant qu'heures simples sur le contingent annuel d'heures de travail.

## **Article 3**

Le salaire est payable au plus tard la première semaine du mois suivant la fin du contrat de travail.

## **Article 4**

### **Article 4.1**

L'indemnité de déplacement représente le remboursement forfaitaire des frais supplémentaires réellement engagés par le salarié à l'occasion des déplacements imposés par l'employeur dans le cadre du contrat de travail.

Cette indemnité est destinée à couvrir les dépenses supplémentaires de nourriture et de logement engagées par le salarié empêché de regagner sa résidence habituelle lorsque :

– la distance qui sépare son lieu de travail de sa résidence est au moins égale à 50 kilomètres (trajet aller) ;

– les transports en commun ne lui permettent pas de parcourir cette distance en moins de 1 h 30 (trajet aller).

L'indemnisation des frais professionnels peut s'effectuer comme suit :

– soit prise en charge des frais réels directement par l'employeur ;

– soit versement au salarié de l'indemnité conventionnelle forfaitaire telle qu'elle prévue dans la grille des salaires de la présente annexe,

étant entendu que le mode d'indemnisation des frais professionnels s'effectuera selon le choix de l'employeur, qui pourra utiliser alternativement les deux modes d'indemnisation susvisés après information du salarié.

Dans les pays de l'Union européenne ne faisant pas partie de la zone euro, l'indemnité sera payée dans la monnaie du pays visité. Elle ne pourra en aucun cas être inférieure au montant fixé en annexe à la présente convention pour les déplacements en France (au taux de change réel du jour), ni à l'indemnité de déplacement en vigueur dans les pays visités.

Toutes dispositions seront prises par l'employeur pour que le délai de versement ne pénalise pas le salarié, le délai de versement ne pouvant aller au-delà de la date de versement conventionnel des salaires.

Dans certains cas, l'indemnité de nourriture peut être fragmentée en fonction de l'heure du départ et de l'heure du retour effectués en cours de journée. C'est ainsi que l'indemnité est due :

– pour les deux repas lorsque le départ a lieu avant 13 h 30 et le retour après 20 heures ;

– pour un repas lorsque :

– le départ a lieu après 13 h 30 et le retour après 20 heures ;

– le départ a lieu avant 13 h 30 et le retour avant 20 heures ;

– pour un repas et une chambre lorsque le départ a lieu après 13 h 30 et le retour après 1 heure du matin.

## **Article 4.2**

Les déplacements ont lieu, au choix et au gré de l'employeur, en utilisant les moyens de transports terrestres, maritimes ou aériens habituels, toujours aux frais de l'employeur.

Aucun de ces moyens de transport ne pourra être refusé par le salarié, sauf si celui-ci l'a prévu lors de la signature de son contrat.

Sauf convention spéciale entre les parties, les salariés ne peuvent utiliser d'autre moyen de transport que ceux choisis par l'employeur.

Les déplacements par voie ferrée s'effectueront :

- de jour en 1re classe ou en 2e classe ;
- de nuit en couchette 1re classe ou en wagon-lit de 2e classe, sauf impossibilité matérielle.

Les déplacements en mer se feront en 1re ou en 2e classe, ou en classe touriste à défaut de 2e classe.

Les déplacements en avion s'effectueront en classe économique.

Les frais de transport engagés par les salariés qui utilisent leur véhicule personnel, à la demande expresse de l'employeur, pour des déplacements professionnels peuvent être remboursés par l'employeur dans les limites prévues par les barèmes fiscaux du prix de revient kilométrique.

Les frais de délivrance et de renouvellement de passeport sont à la charge du salarié. Tous les frais de visa sont à la charge de l'employeur.

## **Article 5**

### **Article 5.1**

Les déplacements des salariés du secteur sont inhérents à l'activité de création, de production et de diffusion de spectacles. De ce fait, il est d'usage que le lieu de travail varie.

Les tournées et les dates isolées sont définies à l'article 2 du titre III.2 de la présente annexe.

S'agissant des dates isolées, le déplacement du salarié de son lieu de domicile au lieu de diffusion du spectacle constitue un temps de trajet qui n'est pas décompté comme temps de travail effectif.

La tournée débute au point de rendez-vous fixé pour le départ et s'achève au point de rendez-vous fixé pour le retour par l'employeur.

Le temps de trajet pour se rendre aux points de départ et d'arrivée de la tournée ne constitue pas un temps de travail effectif.

Pour tenir compte des sujétions que représentent ces temps de déplacement inhérents à l'activité du secteur couvert par la présente annexe, les partenaires sociaux rappellent que, conformément aux usages professionnels, les rémunérations minimales conventionnelles de la présente annexe tiennent compte et englobent ces éléments.

### **Article 5.2**

Les voyages ont lieu, au choix et au gré de la direction, en chemin de fer, en car, en automobile, en bateau ou en avion, toujours aux frais de la direction. Aucun de ces moyens de transport ne pourra être refusé par le salarié, sauf si celui-ci l'a prévu lors de la signature de son contrat.

### **Article 5.3**

Sauf convention spéciale entre les parties, les artistes, les personnels techniques et administratifs ne peuvent utiliser d'autre moyen de transport en cours et en fin de tournée que ceux choisis par l'employeur.

### **Article 5.4**

Les voyages par voie ferrée s'effectueront :

- de jour en 1re classe ou en 2e classe pour des trajets d'une durée de voyage inférieur à 3 heures, selon la modernité et le confort des trains utilisés ;
- de nuit en couchette 1re classe ou en wagon-lit de 2e classe, sauf impossibilité matérielle.

### **Article 5.5**

Les voyages par mer se feront en 1re ou en 2e classe, ou en classe touriste à défaut de 2e classe.

### **Article 5.6**

Les voyages en avion s'effectueront en classe économique.

### **Article 5.7**

Les voyages par car, par automobile, par van (minibus) ou par tour-bus (bus avec lits-couchettes) se feront dans des véhicules modernes et confortables et devront comporter un arrêt de 15 minutes toutes les 2 heures et un arrêt minimum de 1 heure pour le déjeuner.

Lorsque les salariés voyagent en van, l'employeur organisera un temps de repos de 9 heures au minimum à l'hôtel situé au maximum à 1 h 30 de route du lieu de représentation.

Lorsque les salariés voyagent en tour-bus, l'employeur n'aura pas l'obligation de prévoir un temps de repos de 9 heures au minimum à l'hôtel, à condition que le tour-bus comporte des lits-couchettes dans lesquelles les salariés pourront dormir.

### **Article 5.8**

Tous les frais de visa sont à la charge de l'employeur.

### **Article 5.9**

Les bagages personnels du salarié sont sous sa responsabilité.

Pour les voyages en avion, les bagages sont limités au poids avion.

Au-delà du poids avion, le surcoût éventuel sera pris en charge par le salarié.

Si le salarié confie ses bagages à l'employeur, ils sont alors sous la responsabilité de ce dernier.

Ces modalités seront précisées sur le calendrier de la tournée ou sur le billet de service remis aux salariés avant le départ en tournée.

### **Article 5.10**

Le salarié devra se trouver au lieu désigné pour le départ à l'heure fixée par le billet de service.

Le salarié s'engage à rejoindre la tournée par ses propres moyens dans le cas où il manque, par sa faute, le départ indiqué par le billet de service ou le calendrier de la tournée.

### **Article 5.11**

Après chaque représentation, lorsque la fin du spectacle a lieu après la cessation des moyens de transport en commun, l'employeur doit assurer, à ses frais, le retour des salariés à leur hôtel.

Après la dernière représentation de la tournée, l'employeur assurera le retour du salarié au siège social de l'entreprise ou au lieu fixé contractuellement.

Le salarié qui n'utilise pas les moyens de transport mis à sa disposition par l'employeur, sauf accord avec celui-ci, voyage à ses frais et à ses risques et périls.

### **Article 5.12**

L'indemnité de déplacement sera obligatoirement payée chaque jour.

a) Point de départ du versement de l'indemnité

Le paiement de l'indemnité fixée au contrat commence le jour du départ du lieu d'origine de la tournée. Cette indemnité est versée par l'employeur au salarié, avant l'engagement

des frais, quel que soit le type d'indemnisation.

#### b) Modalité de versement et montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité de déplacement est celui qui est fixé au titre V de la présente annexe.

Dans certains cas, l'indemnité de déplacement peut être fragmentée en fonction de l'heure du départ et de l'heure du retour effectués en cours de journée. C'est ainsi que l'indemnité est due :

- pour les deux repas lorsque le départ a lieu avant 13 h 30 et le retour après 20 heures ;
- pour un repas :
  - lorsque le départ a lieu après 13 h 30 et le retour après 20 heures ;
  - lorsque le départ a lieu avant 13 h 30 et le retour avant 20 heures ;
- pour un repas et une chambre lorsque le départ a lieu après 13 h 30 et le retour après 1 heure du matin.

Sauf accord contraire, la direction se charge de la réservation des chambres.

Pour l'hébergement, soit l'indemnité forfaitaire sera versée, soit l'employeur prendra directement en charge le paiement de la chambre individuelle et le petit déjeuner.

#### **Article 5.13**

Dans les pays de l'Union européenne ne faisant pas partie de la zone euro, l'indemnité sera payée dans la monnaie du pays visité.

Elle ne pourra en aucun cas être inférieure au montant fixé au titre V de la présente annexe pour les déplacements en France au taux de change du jour où l'indemnité est payée, ni à l'indemnité de déplacement en vigueur dans les pays visités.

En l'absence d'accord collectif dans le pays visité, l'indemnité pourra être remplacée par la prise en charge des frais réels d'hébergement et de restauration par l'employeur. Dans ce cas, l'hébergement devra être effectué dans un hôtel équivalent à 2 étoiles, nouvelles normes ; l'artiste se verra assurer deux repas chauds complets et le petit déjeuner.

L'indemnité de déplacement ne sera pas payée lorsque les repas et le logement seront inclus dans le prix du transport : bateau, avion, wagon-lit, car international...

De la même manière, elle ne sera pas payée lorsqu'un accord exprès sera pris dans le cas de remboursement des frais réels.

#### **Article 6**

Les matériels appartenant au technicien et utilisés pour l'exécution du contrat de travail

devront être assurés par l'employeur.

Les matériels appartenant au technicien et lorsqu'ils sont confiés contractuellement par le technicien à l'employeur seront assurés par ce dernier.

## **Titre IV Garanties de prévoyance et de frais de soins de santé des salariés permanents**

### **IV.1. Dispositions communes**

#### **Article 1er**

· Modifié par Prévoyance - art. 1.1 (VNE)

Le présent titre a pour objet d'énoncer les modalités de mise en œuvre de garanties en cas d'incapacité temporaire de travail, d'invalidité, d'incapacité permanente de travail et de frais de soins de santé complétant celles instituées au niveau de la branche, conformément aux dispositions de l'article 12.2 des clauses communes de la présente convention collective.

Il redéfinit les régimes de prévoyance au profit de l'ensemble des salariés permanents tels qu'ils sont visés à l'article 2 du IV.1 du présent titre, des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente annexe, tel qu'il est défini au titre I de la présente annexe intitulé « Périmètre de l'annexe ».

#### **Article 2**

· Modifié par Prévoyance - art. 1.1 (VNE)

· Modifié par Prévoyance - art. 1.3 (VNE)

Le présent titre concerne :

– Pour les garanties "incapacité temporaire de travail, invalidité, incapacité permanente de travail" prévues au IV. 2, l'ensemble des salariés permanents des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente annexe ;

– Pour les garanties "Frais de soins de santé" prévues au IV. 3 du présent titre, l'ensemble des salariés permanents de ces mêmes entreprises, dont la durée de présence dans l'entreprise est égale ou supérieure à 6 mois.

Définition : on entend par salariés permanents les salariés employés en contrat à durée indéterminée ou en contrat à durée déterminée non éligibles au bénéfice du régime propre aux intermittents du spectacle (annexes VIII et X du régime d'assurance chômage) issu de l'accord interprofessionnel du 18 décembre 2006.

#### **Article 3**

##### **Article 3.1**

L'adhésion de toutes les entreprises dans le champ d'application de la présente annexe

auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 3.2 résulte du IV.1 du présent titre et revêt un caractère strictement obligatoire. Pour la bonne règle, les entreprises doivent régulariser administrativement l'adhésion de leurs salariés auprès de l'organisme désigné en retournant le bulletin d'adhésion visé à l'article R. 932-1-3 du code de la sécurité sociale, dûment rempli.

### **Article 3.2**

· Modifié par Prévoyance - art. 1.1 (VNE)

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les parties confirment qu'elles confient la gestion du régime couvrant les risques incapacité temporaire, invalidité, incapacité permanente de travail et frais de soins de santé à l'institution de prévoyance Audiens Prévoyance.

La désignation de cet organisme assureur pourra être réexaminée périodiquement et, en tout état de cause, au plus tard au cours de la 5<sup>e</sup> année d'application du présent titre, conformément à l'article L. 912-1 précité.

Il est toutefois expressément prévu que si les partenaires sociaux devaient décider de remettre en cause la désignation de l'organisme assureur, cette modification ne pourrait prendre effet qu'au 1<sup>er</sup> janvier de l'année civile suivant celle au cours de laquelle la remise en cause est intervenue, sous réserve du respect d'un préavis de 2 mois.

Enfin, conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les entreprises pouvant justifier qu'elles assurent déjà à leurs salariés, et ce depuis une date antérieure au 1<sup>er</sup> octobre 2003, date d'entrée en vigueur de l'accord ayant mis en place le régime et désigné IPICAS comme organisme assureur, une couverture de niveau au moins équivalent ou supérieur auprès d'un autre organisme assureur pourront la conserver. En revanche, en cas de changement d'organisme assureur, ces entreprises seront tenues de rejoindre l'organisme désigné.

### **Article 4**

Une notice d'information rédigée par l'organisme assureur définissant les garanties souscrites par l'entreprise, leurs modalités d'entrée en vigueur, les formalités à accomplir en cas de réalisation du risque, les hypothèses de nullité, de déchéance, d'exclusion ou de limitation de garantie ainsi que les délais de prescription devra être remise par les entreprises à chaque salarié concerné.

### **Article 5**

Il est institué un comité paritaire de gestion, composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés *signataires* (1) et d'un nombre égal de représentants de la ou des organisation (s) patronale (s) *signataire* (s).

Il se réunit aussi souvent que nécessaire, au moins une fois par an. A cette occasion, il étudie l'évolution du régime de prévoyance.

Le comité de gestion pourra proposer l'aménagement des présentes dispositions.

Audiens Prévoyance remettra, chaque année, un compte de résultats des entreprises qui auront adhéré à ses garanties.

*(1) Le terme : « signataires » figurant dans les articles XII-8 « Comité paritaire de gestion », 5 « Comité de gestion » de l'annexe 2 et au deuxième alinéa de l'article XVI-8 « Composition et fonctionnement » sont exclus de l'extension comme contrevenant au principe d'égalité tel que qu'interprété par la jurisprudence de la Cour de cassation (notamment Cass. soc. 29 mai 2001, Cegelec). (Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)*

## **IV.2. Garantie “incapacité temporaire de travail”**

### **Article 1er**

L'adhésion au régime est obligatoire pour l'ensemble des salariés permanents tels qu'ils sont définis à l'article 2 du IV.1 du présent titre.

### **Article 2**

#### **Article 2.1**

Le traitement de base servant d'assiette au calcul des prestations est la rémunération brute telle qu'elle est déclarée à la sécurité sociale, effectivement perçue au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, et limitée à la tranche A telle qu'elle est définie à l'article 3 du IV.2 du présent titre.

#### **Article 2.2**

· Modifié par Prévoyance - art. 1.1 (VNE)

Le salarié en arrêt de travail, en cas de maladie ou d'accident ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, bénéficie d'une indemnité journalière brute égale à :

– 80 % du traitement de base limité à la TA, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale et des prestations brutes versées en application du titre XII des clauses communes de la présente convention collective, sans que le cumul desdites prestations nettes ne puisse excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

##### **2.2.1. Franchise**

La garantie intervient à l'issue d'une franchise de 30 jours continus d'arrêt de travail.

##### **2.2.2. Durée**

La garantie cesse à la reprise du travail, à la date de notification du classement en invalidité ou à la liquidation de la pension vieillesse et au plus tard au 1 095e jour d'arrêt de travail.

### **Article 2.3**

· Créé par Prévoyance - art. 1.1 (VNE)

Le salarié reconnu en situation d'invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie et indemnisé par la sécurité sociale conformément aux articles L. 341-1 et suivants du code de la sécurité sociale, ainsi que le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et indemnisé au titre de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, bénéficie d'une rente brute complémentaire, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale et de celles versées en application du titre XII de la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, égale à :

- 1re catégorie ou taux d'incapacité permanente déterminé par la sécurité sociale égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % : 60 % du traitement de base limité à la tranche A.

Dans tous les cas, le cumul des prestations brutes et de tout éventuel salaire perçus par le salarié ne pourra excéder le salaire net qu'il aurait perçu s'il était en activité.

La garantie cesse au jour où la pension vieillesse est liquidée.

### **Article 2.4**

· Créé par Prévoyance - art. 1.1 (VNE)

Les parties prévoient que les exclusions et limitations de garanties stipulées dans le contrat d'assurance collective souscrit auprès de l'organisme assureur désigné sont pleinement applicables dans les relations entre l'employeur et les salariés.

### **Article 3**

Pour l'application de cet article, il est rappelé que la tranche A correspond à la fraction de la rémunération allant du premier euro au plafond de la sécurité sociale, visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

### **Article 3.1**

Les cotisations finançant les garanties instituées par le présent titre sont assises sur la rémunération brute annuelle servant de base aux cotisations de la sécurité sociale limitée à la tranche A.

### **Article 3.2**

· Modifié par Prévoyance - art. 1.2 (VNE)

Les entreprises acquittent une cotisation égale à 1,22 % de la tranche A, sous déduction de la cotisation prévue à l'article 12.6.2 "Taux des cotisations" de la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.

Cette cotisation est intégralement prise en charge par l'employeur.

## **Article 4**

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

Les parties signataires rappellent aux entreprises concernées qu'elles devront donc veiller, dans une telle hypothèse, à organiser la prise en charge de l'obligation ci-dessus définie soit auprès de l'organisme dont le contrat a été résilié, soit auprès du nouvel organisme assureur.

## **IV. 2. Garanties incapacité temporaire de travail, invalidité et incapacité permanente**

### **Article 1er**

L'adhésion au régime est obligatoire pour l'ensemble des salariés permanents tels qu'ils sont définis à l'article 2 du IV.1 du présent titre.

### **Article 2**

#### **Article 2.1**

Le traitement de base servant d'assiette au calcul des prestations est la rémunération brute telle qu'elle est déclarée à la sécurité sociale, effectivement perçue au cours des 12 mois civils précédant l'arrêt de travail, et limitée à la tranche A telle qu'elle est définie à l'article 3 du IV.2 du présent titre.

#### **Article 2.2**

· Modifié par Prévoyance - art. 1.1 (VNE)

Le salarié en arrêt de travail, en cas de maladie ou d'accident ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, bénéficie d'une indemnité journalière brute égale à :

– 80 % du traitement de base limité à la TA, sous déduction des indemnités journalières brutes versées par la sécurité sociale et des prestations brutes versées en application du titre XII des clauses communes de la présente convention collective, sans que le cumul desdites prestations nettes ne puisse excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

##### **2.2.1. Franchise**

La garantie intervient à l'issue d'une franchise de 30 jours continus d'arrêt de travail.

##### **2.2.2. Durée**

La garantie cesse à la reprise du travail, à la date de notification du classement en invalidité ou à la liquidation de la pension vieillesse et au plus tard au 1 095e jour d'arrêt

de travail.

### **Article 2.3**

· Créé par Prévoyance - art. 1.1 (VNE)

Le salarié reconnu en situation d'invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie et indemnisé par la sécurité sociale conformément aux articles L. 341-1 et suivants du code de la sécurité sociale, ainsi que le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et indemnisé au titre de l'article L. 434-2 du code de la sécurité sociale, bénéficie d'une rente brute complémentaire, sous déduction des prestations brutes versées par la sécurité sociale et de celles versées en application du titre XII de la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, égale à :

- 1re catégorie ou taux d'incapacité permanente déterminé par la sécurité sociale égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 % : 60 % du traitement de base limité à la tranche A.

Dans tous les cas, le cumul des prestations brutes et de tout éventuel salaire perçus par le salarié ne pourra excéder le salaire net qu'il aurait perçu s'il était en activité.

La garantie cesse au jour où la pension vieillesse est liquidée.

### **Article 2.4**

· Créé par Prévoyance - art. 1.1 (VNE)

Les parties prévoient que les exclusions et limitations de garanties stipulées dans le contrat d'assurance collective souscrit auprès de l'organisme assureur désigné sont pleinement applicables dans les relations entre l'employeur et les salariés.

### **Article 3**

Pour l'application de cet article, il est rappelé que la tranche A correspond à la fraction de la rémunération allant du premier euro au plafond de la sécurité sociale, visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

#### **Article 3.1**

Les cotisations finançant les garanties instituées par le présent titre sont assises sur la rémunération brute annuelle servant de base aux cotisations de la sécurité sociale limitée à la tranche A.

#### **Article 3.2**

· Modifié par Prévoyance - art. 1.2 (VNE)

Les entreprises acquittent une cotisation égale à 1,22 % de la tranche A, sous déduction de la cotisation prévue à l'article 12.6.2 "Taux des cotisations" de la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.

Cette cotisation est intégralement prise en charge par l'employeur.

#### **Article 4**

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

Les parties signataires rappellent aux entreprises concernées qu'elles devront donc veiller, dans une telle hypothèse, à organiser la prise en charge de l'obligation ci-dessus définie soit auprès de l'organisme dont le contrat a été résilié, soit auprès du nouvel organisme assureur.

### **IV.3. Garantie "frais de soins de santé"**

#### **Article 1er**

L'adhésion au régime des salariés dont la durée de présence dans l'entreprise est égale ou supérieure à 12 mois est obligatoire pour la couverture correspondant à la cotisation prévue à l'article 3.1 du IV.3 du présent titre.

Les parties signataires du présent accord entendent permettre aux entreprises de la branche de mettre en œuvre les dispenses d'affiliation admises par la réglementation en vigueur au profit de certains salariés et ne remettant pas en cause l'exonération de cotisations de sécurité sociale attachée au financement patronal du présent régime de frais de santé.

Les entreprises qui souhaitent appliquer tout ou partie de ces dérogations au caractère obligatoire de l'adhésion des salariés devront formaliser leur volonté dans les conditions prévues par la réglementation en vigueur.

Cette formalisation interviendra en adoptant, selon les cas, l'une ou l'autre des procédures admises par la réglementation (convention ou accord collectif, accord référendaire, décision unilatérale de l'employeur constatée dans un écrit remis à chaque salarié concerné). A défaut, l'ensemble des salariés permanents seront tenus d'adhérer au régime.

#### **Article 2**

Ces prestations sont exprimées en complément des remboursements de la sécurité sociale.

#### **Article 2.1**

Frais de séjour et honoraires médicaux et chirurgicaux : 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale.

Frais de transport terrestre : 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale.

Chambre particulière sans limite de durée (y compris maternité, frais exclus en neuropsychiatrie) : 45,73 € par jour.

Frais de lit accompagnant en cas d'hospitalisation d'un enfant de moins de 12 ans, sans limite de durée : 45,73 € par jour.

Forfait hospitalier : 100 % du forfait.

Participation assuré de 18 € : 100 % des frais réels dans la limite de 18 €.

## **Article 2.2**

Consultations, visites (généralistes, spécialistes) : 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale.

Analyses : 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale.

Actes d'imagerie, actes d'échographie : 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale.

Actes techniques médicaux : 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale.

Soins par auxiliaires médicaux : 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale.

Vaccins remboursés : 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale.

Pharmacie : 100 % du ticket modérateur.

## **Article 2.3**

Les frais dentaires sont pris en charge sans que le total des remboursements du régime et de la sécurité sociale ne soit inférieur à 50 % des dépenses, limitées à 2 286,74 € par an et par bénéficiaire des soins :

– consultations, soins courants : 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale ;

– prothèses dentaires prises ou non en charge par la sécurité sociale et figurant à la NGAP : 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale ;

– orthodontie acceptée ou non par la sécurité sociale : 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale ;

– parodontologie non prise en charge par la sécurité sociale : 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale ;

– inlays, onlays remboursés ou non par la sécurité sociale : 300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale.

#### **Article 2.4**

Verres et lentilles pris en charge par la sécurité sociale : 50 % des frais réels, limités à 304,90 €.

Montures remboursées par la sécurité sociale : frais réels limités à 121,96 €.

Lentilles non prises en charge par la sécurité sociale : frais réels limités à 182,94 €.

#### **Article 2.5**

300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale.

#### **Article 2.6**

300 % de la base de remboursement de la sécurité sociale.

#### **Article 2.7**

457,35 € par enfant.

#### **Article 2.8**

Forfait de 381,12 €.

#### **Article 2.9**

Forfait de 533,57 € dans la limite des dépenses engagées.

#### **Article 3**

Pour l'application de cet article, il est rappelé que la tranche A correspond à la fraction de la rémunération allant du premier euro au plafond de la sécurité sociale visé à l'article L. 241-3 du code de la sécurité sociale.

En outre, les cotisations sont exprimées hors taxes (HT).

Le montant toutes taxes comprises, qui est indiqué à titre informatif, comprend :

– la taxe spéciale sur les conventions d'assurance applicable aux contrats d'assurance maladie dits « solidaires et responsables » prévue aux articles 991 et 1001 2° bis du code général des impôts ;

– la taxe prévue à l'article L.862-4 du code de la sécurité sociale dite « taxe CMU ».

Ces taxes, qui sont susceptibles d'évolution, le sont indépendamment de la volonté des parties signataires.

Par conséquent, pour toute majoration ou création nouvelle de taxes assises sur les cotisations versées au titre des garanties de frais de santé mise par le législateur à la charge des assurés ou des entreprises adhérentes, Audiens Prévoyance sera fondé à apporter les aménagements nécessaires au niveau des cotisations dans le cadre des négociations de la branche.

### **Article 3.1**

· Modifié par Prévoyance - art. 1.2 (VNE)

Les cotisations "participant seul" s'élèvent, hors taxes, à :

- 1,09 % du plafond de la sécurité sociale ;

- 0,25 % du salaire limité à la tranche A.

A titre informatif, ces cotisations sont, au 1er janvier 2012, toutes taxes comprises, de 1,24 % du plafond de la sécurité sociale et 0,28 % du salaire limité à la tranche A.

### **Article 3.2**

Des garanties spécifiques sont prévues avec l'organisme assureur désigné en vue de l'amélioration facultative du régime prévu à l'article 2 du présent chapitre. Peuvent ainsi être couverts les ayants droit du salarié sur la même couverture ou le salarié et/ou ses ayants droit sur une garantie améliorée.

Chaque entreprise a la possibilité d'améliorer la couverture minimale obligatoire en adoptant l'un de ces régimes proposés par l'organisme assureur désigné.

### **Article 4**

L'adhésion au régime de frais de soins de santé porte exclusivement sur la garantie minimale obligatoire en faveur du seul salarié.

Au titre de cette obligation, l'employeur prend en charge, pour le « participant seul » :

– 100 % du taux sur le salaire limité à la tranche A ;

– 50 % du taux sur le plafond de la sécurité sociale,

tels que prévus à l'article 3.1 du IV.3 du présent titre.

Cependant, le salarié peut choisir, en contrepartie des cotisations prévues à l'article 3.2 du

IV.3 du présent titre :

– de couvrir un ou plusieurs membres de sa famille répondant à la définition des bénéficiaires fixée au contrat d'assurance collective frais soins de santé ;

– d'opter pour la garantie améliorée, sous réserve que celle-ci ait été mise en place par son employeur,

sauf accord interne existant au sein de l'entreprise, le coût supplémentaire généré par ces choix est alors pris en charge en totalité par le salarié.

**Titre V Salaires minimaux et indemnités**

Artistes-interprètes

Création. – Production

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

(En euros.)

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

(En euros.)

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

Artistes musiciens

Création. – Production

Le salaire mensuel s'entend pour 30 représentations au plus par mois, de date à date, répétitions non incluses (art. 1 du II.5, annexe « Musique »).

(En euros.)

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

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

\* En cas de spectacles promotionnels (en tournée) tel qu'il est défini au II. – 3, article 4.3 du titre II de l'annexe « Musique »

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

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

Afin d'éviter les effets de seuil négatifs pouvant être générés par les tarifs de chaque colonne (à l'exception de la colonne mensuelle), un artiste-interprète ne pourra percevoir un salaire global minimal inférieur ou égal à la rémunération globale maximale prévue par la colonne qui précède. Par exemple, 16 représentations ne pourront pas donner lieu à une rémunération globale inférieure ou égale à 15 représentations.

Comédies musicales/Spectacles de variétés

Le salaire mensuel s'applique dès lors que le contrat de travail a une durée minimale de 1 mois (art. 2 du II.5, annexe « Musique »).

(En euros.)

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation	1er chanteur soliste/1er rôle	151,00	136,00	122,50	2 450,00
	Chanteur soliste/2nd	121,00	108,00	96,50	1 931,00

	rôle				
	Choriste	84,50	75,00	67,00	1 398,37
	1er danseur soliste/1er rôle	151,00	136,00	122,50	2 450,00
	Danseur soliste/2nd rôle	141,00	124,00	109,50	2 186,00
	Artiste chorégraphique d'ensemble	121,00	108,00	96,50	1 931,00
	Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties, etc.)	151,00	139,50	125,50	2 510,00
	Artiste dramatique, comédien/1er rôle	151,00	139,50	125,50	2 510,00
	Doublure	84,50	75,00	67,00	1 398,37
	1er assistant des attractions	82,00	74,00	67,00	1 398,37
	Autre assistant	73,00	66,00	64,50	1 398,37

Comédies musicales/Spectacles de variétés (en tournée)

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
1er chanteur soliste/1er rôle	180,50	161,50	145,50	2 906,00
Chanteur soliste/2nd rôle	145,00	128,00	114,50	2 291,00
Choriste	101,00	89,00	79,50	1 588,00
1er danseur soliste/1er rôle	180,51	161,50	145,50	2 906,00
Danseur soliste/2nd rôle	168,50	147,50	129,50	2 593,00
Artiste chorégraphique d'ensemble	145,00	128,00	114,50	2 291,00
Artiste de music-hall, illusionniste	180,51	161,50	145,50	2 906,00
1er assistant des attractions	98,00	88,00	79,00	1 580,00

Autre assistant	87,50	78,00	70,50	1 406,00
-----------------	-------	-------	-------	----------

Spectacles de variétés/Concerts (en tournée)

(En euros.)

Artistes de variétés	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel (1)
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Salles de moins de 300 places (ou premières parties de spectacle ou spectacles promotionnels) (1)					
Chanteur soliste	101,02	91,98	83,00	76,02	1 650,36
Groupe constitué d'artistes solistes	101,02	91,98	83,00	76,02	1 650,36
Choriste	101,02	91,98	83,00	76,02	1 650,36
Danseur	101,02	91,98	83,00	76,02	1 650,36
Autres salles					
Chanteur soliste	148,25	131,59	118,46	105,62	2 484,60
Groupe constitué d'artistes solistes	131,59	117,20	105,95	97,31	2 068,48
Choriste dont la partie est intégrée au score	128,27	114,13	104,03	101,51	2 030,10
Choriste	103,56	92,13	84,11	77,58	1 603,88
Danseur	103,56	92,13	84,11	77,58	1 603,88
(1) En cas de spectacle promotionnel tel qu'il est défini au II. – 3, art. 4.3, titre II de l'annexe « Musique » : 101,02 €.					

(En euros.)

Artistes musiciens	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel (1)
	Moins de 8	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Petites salles (2) ou premières parties de spectacle (3) et spectacles promotionnels (4)	103,00	90,00	-	1 700,00
Autres salles	149,48	131,39	115,66	2 544,96
Comédies musicales et orchestres de				

plus de 10 musiciens :				
- engagement < 1 mois	111,35	111,35	111,35	-
- engagement > 1 mois	-	-	-	2 210,90
<p>(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (II. – 5, art. 1er, annexe « Musique »).</p> <p>(2) Les petites salles sont réputées être des salles avoisinant 300 places. Elles sont agréées par la commission paritaire mise en place par les signataires de la convention.</p> <p>(3) Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacle ne dépassant pas 45 minutes (II. – 3, art. 4.1, titre II annexe « Musique »).</p> <p>(4) En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel qu'il est défini dans la présente annexe (II. – 3, art. 4.3, titre II annexe « Musique ») : 103 €.</p> <p>En cas d'instruments multiples (hors instruments de la même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.</p>				
Cachets de répétition	Cachet de base des journées de répétition		89,08	
	Service isolé de 3 heures		59,39	
Instruments volumineux	Indemnité de transport aller/retour par trajet		10,24 x 2	

Indemnité journalière : 87 €.

Chambre et petit déjeuner : 55 €.

Chaque repas principal : 16 €.

Production. - Création. - Salles (hors tournée)

(Classification commune nouvelle convention)

(En euros.)

	Techniciens	Salaire horaire (1)	Salaire mensuel (35 h hebdo)
Cadres (Gr. 2) > 300 places	Directeur technique, régisseur général, concepteur du son, ingénieur du son, concepteur lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, décorateur, architecte-décorateur, scénographe, costumier-ensemblier,	16,20	2 457,05

	<p>chef costumier, concepteur costumes, concepteur coiffures, perruques, concepteur maquillages, masques, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son vidéo, chef opérateur, directeur technique site, régisseur général site.</p>		
<p>Cadres (Gr. 2)  &lt; 300 places</p>		14,70	2 229,55
<p>Agents de maîtrise  &gt; 300 places</p>	<p>Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, conseiller technique effets spéciaux, concepteur-artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de chœur, opérateur son, preneur de son, technicien console, sonorisateur, réalisateur son, monteur son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreux, technicien CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef monteur de structures, ensemblier de spectacle, réalisateur coiffures/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture,</p>	13,70	2 077,88

	chef habilleuse, chef couturière, chef atelier de costumes, cadreur, monteur, opérateur image/pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur de site.		
Agents de maîtrise  < 300 places		11,70	1 774,54
Employés qualifiés (Gr. 1)  > 300 places	Régisseur adjoint, technicien de maintenance en tournée et festival, technicien de pyrotechnie, technicien effets spéciaux, artificier, technicien groupe électrogène, technicien son, technicien instruments, accordeur, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeur décors et structures, menuisier de spectacle, peintre décorateur, sculpteur de spectacle, serrurier de spectacle, staffeur, constructeur-machiniste, machiniste, tapissier de spectacle, sous-chef machinerie, technicien de structures, monteur de structures, monteur (Scaff Holder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien hydraulique,	11,45	1 736,62

	coiffeur/posticheur, couturière Gr. 1, maquilleur, modiste de spectacle, perruquier, plumassier de spectacle, tailleur, costumier (spectacle en tournée), technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur, technicien visuel site, électricien site, monteur de structures site, serrurier site, tapissier site.		
Employés qualifiés (Gr. 1)  < 300 places		10,44	1 584,00
Employés qualifiés (Gr. 2)  > 300 places	Technicien de plateau ou brigadier, prompteur, souffleur, poursuiveur, peintre, cariste de spectacle, habilleuse-couturière, habilleuse-perruquière, couturière, agent de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur, électricien d'entretien.	10,65	1 615,29
Employés qualifiés (Gr. 2)  < 300 places		9,75	1 478,78
(1) En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amené à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.			

(Classification commune nouvelle convention)

(En euros.)

	Techniciens en tournée	Salaire horaire (1)	Salaire mensuel (35 h hebdo)
Cadres (Gr. 2)	Directeur technique, régisseur général, concepteur du son, ingénieur du son,	17,00	2 578,39

	<p>concepteur lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, décorateur, architecte-décorateur, scénographe, costumier-ensemblier, chef costumier, concepteur costumes, concepteur coiffures, perruques, concepteur maquillages, masques, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son vidéo, chef opérateur, directeur technique site, régisseur général site.</p>		
Agents de maîtrise	<p>Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, conseiller technique effets spéciaux, concepteur-artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de chœur, opérateur son, preneur de son, technicien console, sonorisateur, réalisateur son, monteur son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreur, technicien CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef monteur de structures, ensemblier de spectacle, réalisateur coiffures/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages,</p>	14,50	2 199,22

	<p>masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleuse, chef couturière, chef atelier de costumes, cadreur, monteur, opérateur image/pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur de site.</p>		
<p>Employés qualifiés (Gr. 1)</p>	<p>Régisseur adjoint, technicien de maintenance en tournée et festival, technicien de pyrotechnie, technicien effets spéciaux, artificier, technicien groupe électrogène, technicien son, technicien instruments, accordeur, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeurs décors et structures, menuisier de spectacle, peintre décorateur, sculpteur de spectacle, serrurier de spectacle, staffeur, constructeur-machiniste, machiniste, tapissier de spectacle, sous-chef machinerie, technicien de structures, monteur de structures, monteur (Scaff Holder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien</p>	<p>12,50</p>	<p>1 895,88</p>

	hydraulique, coiffeur/posticheur, couturière Gr. 1, maquilleur, modiste de spectacle, perruquier, plumassier de spectacle, tailleur, costumier (spectacle en tournée), technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur, technicien visuel site, électricien site, monteur de structures site, serrurier site, tapissier site.		
Employés qualifiés (Gr. 2)	Technicien de plateau ou brigadier, prompteur, souffleur, poursuiveur, peintre, cariste de spectacle, habilleuse-couturière, habilleuse-perruquière, couturière, agent de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur, électricien d'entretien.	11,50	1 744,21
<p>(1) En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amené à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.</p>			