

Convention collective nationale
IDCC : 3090. – SPECTACLE VIVANT
(Secteur privé)
(3 février 2012)

AVENANT DU 16 MAI 2012
RELATIF AUX DISPOSITIONS PARTICULIÈRES DES CADRES DE DIRECTION

NOR : *ASET1251015M*
IDCC : 3090

Entre :

Le SNES ;

Le PRODISS ;

Le CSCAD ;

Le SMA ;

Le SCC ;

Le SNDTP ;

Le SNC,

D'une part, et

Le SNAPAC CFDT ;

Le SFA CGT ;

Le SNAM CGT ;

Le SYNPTAC CGT ;

Le SNM FO ;

La FCCS CFE-CGC ;

La FNSAC CGT ;

La FASAP FO ;

Le FC CFTC ;

La F3C CFDT ;

Le SNLA FO ;

Le SNAPS CFE-CGC ;

Le SNSV FO ;

Le SNACOPVA CFE-CGC ;

Le SCSL CFTC ;

Le SN2A FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

ANNEXE I

EXPLOITANTS DE LIEUX, PRODUCTEURS OU DIFFUSEURS DE SPECTACLES DRAMATIQUES, LYRIQUES,
CHORÉGRAPHIQUES ET DE MUSIQUE CLASSIQUE

TITRE V

DISPOSITIONS PARTICULIÈRES APPLICABLES AUX CADRES DE DIRECTION

Article V.1

Champ d'application

Le présent titre se substitue à l'annexe « Administrateurs » de la convention collective nationale des théâtres privés signée le 27 novembre 1980.

Il concerne les fonctions administratives classifiées en cadre groupe 1 définies à l'article VI.2 des dispositions communes de la présente convention collective, à savoir le directeur général, le directeur, le directeur délégué, l'administrateur général, le secrétaire général, le directeur administratif et financier (filière « gestion de la structure ») et le directeur artistique (« filière création-production »).

Article V.2

Rôle et missions

Les cadres de direction de la filière « gestion de la structure » défendent les intérêts de l'entreprise et sont notamment en charge de son fonctionnement général administratif, technique et commercial.

Les cadres de direction de la filière « création-production » coordonnent et supervisent la politique artistique de l'entreprise. Ils décident de la programmation des spectacles et de l'engagement des artistes.

En fonction de la taille de l'entreprise, ces fonctions peuvent être remplies par la même personne.

Les rôles et missions du cadre de direction sont complétés par le contrat de travail.

Les cadres de direction peuvent représenter l'entreprise au sein des organisations professionnelles patronales et peuvent être désignés par le représentant légal de l'entreprise pour le représenter en toute circonstance qu'il juge utile.

Les cadres de direction sont tenus au secret professionnel le plus absolu.

Article V.3

Période d'essai

Lors de l'engagement d'un cadre de direction, le contrat de travail peut prévoir l'application d'une période d'essai qui ne pourra excéder 4 mois.

Cette période d'essai pourra être renouvelée, avant le terme de la période initiale, pour une période d'une durée au plus égale à la durée initiale, d'un commun accord des parties, et pour autant que le contrat de travail prévoit expressément cette faculté de renouvellement.

La rupture anticipée de la période d'essai, sur l'initiative de l'une ou l'autre partie, s'effectue dans les conditions prévues par le code du travail.

Article V.4

Rémunération et contrats

Les appointements mensuels/annuels des cadres de direction ne peuvent être inférieurs aux salaires minimaux définis dans la grille « emplois administratifs et commerciaux » pour les cadres groupe 1. Ils sont discutés de gré à gré.

En outre, les appointements d'un cadre de direction ne pourront être inférieurs au salaire mensuels/annuels le plus élevé de l'entreprise majoré de 10 %, à l'exception de celui d'autres cadres du groupe 1 et en dehors de la troupe.

Les cadres de direction bénéficieront du repos hebdomadaire conformément aux dispositions légales.

Article V.5

Organisation du travail

Conformément à l'article VIII.11 des dispositions communes de la présente convention collective, et compte tenu des responsabilités découlant des fonctions des salariés visés par le présent titre, une convention de forfait annuel en jours pourra être conclue avec le cadre de direction, sous réserve de son accord préalable et exprès.

Nonobstant les dispositions de l'alinéa précédent, le cadre de direction pourra se voir appliquer les dispositions de l'article L. 3111-2 du code du travail pour autant qu'il en remplit les conditions et dans les limites précisées par la jurisprudence.

Article V.6

Indemnité de fin du contrat de travail

Article V.6.1

Indemnité de licenciement

Indépendamment du délai de préavis lequel est fixé à 3 mois, il sera alloué au collaborateur licencié, sauf dans le cas de faute grave, faute lourde ou force majeure, une indemnité distincte du préavis.

Cette indemnité sera calculée en tenant compte de l'ancienneté acquise dans l'établissement ou dans d'autres entreprises avec la même direction.

Cette indemnité de licenciement sera fixée à 1 mois d'appointements par année de présence et ne pourra en aucun cas dépasser 15 mois d'appointements.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de licenciement est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la notification du licenciement ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois de salaire précédant la notification du licenciement.

L'assiette de détermination de cette indemnité s'entend du salaire mensuel brut de base hors indemnités et primes diverses.

Article V.6.2

Départ à la retraite

Le départ à la retraite d'un salarié de sa propre initiative ne constitue pas une démission. De même, la mise à la retraite d'un salarié, à l'initiative de l'employeur, ne constitue pas un licenciement, s'il s'effectue dans le respect des conditions légales si le salarié peut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein et que l'âge requis pour le départ en retraite est atteint.

La partie prenant l'initiative du départ à la retraite devra en informer l'autre partie par lettre recommandée avec avis de réception en respectant un délai de prévenance de 6 mois.

Les cadres de direction partant à la retraite, de leur propre initiative ou à l'initiative de l'employeur, perçoivent une indemnité de fin de carrière, fonction de leur ancienneté dans l'entreprise et définie à l'article VII.8 des dispositions communes de la présente convention collective.

En cas de mise à la retraite à l'initiative de l'employeur alors que le cadre de direction justifie de plus de 10 ans révolus d'ancienneté dans l'entreprise, cette indemnité est cependant fixée à 6 mois de salaires minimum, sous réserve des dispositions plus favorables prévues à l'article VII.8 des dispositions communes de la présente convention collective.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de fin de carrière est 1/12 de la rémunération brute des 12 derniers mois précédant la mise à la retraite ou le départ à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, 1/3 des 3 derniers mois de salaire précédant la notification de la mise à la retraite par l'employeur ou le départ à la retraite à l'initiative du salarié.

L'assiette de détermination de cette indemnité s'entend du salaire mensuel brut de base hors indemnités et primes diverses.

Article V.7

Désignation

Le nom du ou des cadres de direction figure au programme en caractères au moins équivalents et en tête du personnel mentionné.

Article V.8

Absences

L'absence temporaire causée par l'incapacité résultant de maladie ou d'accident ne constitue pas par elle-même une rupture du contrat de travail.

Dans le cas où cette absence imposerait le remplacement effectif de l'intéressé, celui-ci reprendrait son emploi dès la cessation de son incapacité de travail.

Au-delà de 6 mois d'absence continue, sous réserve qu'il puisse justifier de la nécessité impérieuse de procéder à son remplacement définitif, l'employeur pourra signifier au cadre de direction sa décision de procéder à son licenciement dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

Fait à Paris, le 16 mai 2012.

(Suivent les signatures.)