

Brochure n° 3226

Convention collective nationale

IDCC : 1285. – **ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES**

ACCORD DU 24 JUILLET 2012

MODIFIANT LA CONVENTION COLLECTIVE

NOR : ASET1251280M

IDCC : 1285

PRÉAMBULE

Conformément aux dispositions de l'accord signé le 20 février 2009, les organisations syndicales de la branche se sont engagées dans un second cycle de négociation qui a fait l'objet de réunions de négociation tant au sein de la commission mixte paritaire qu'au sein de groupes de travail spécifiques.

A la fin de l'année 2011, les parties ont jugé que l'état d'avancement de la négociation et l'intérêt mutuel des parties justifiaient la signature d'un nouvel accord collectif de travail.

Par ailleurs, un 3<sup>e</sup> cycle de négociation est décidé par les partenaires sociaux de la branche, afin de parachever le travail de mise à jour de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles. En complément de l'accord du 20 février 2009 et du présent accord, une liste de sujets à négocier a été établie ; chacun de ces sujets peut faire l'objet d'un accord spécifique, indépendamment de la conclusion des négociations des autres sujets de ce 3<sup>e</sup> cycle de négociation.

1. Les partenaires sociaux sont convenus d'aborder dans le cadre du 3<sup>e</sup> cycle :
  - les dispositions de l'article I.2, à voir prioritairement pour définir les modalités de poursuite du dialogue social ;
  - le fonctionnement de la CNPCIV en précisant notamment les dispositions de l'article I.6 ;
  - la négociation du titre XVII concernant les artistes de cirque et les articles afférents ;
  - le réexamen de la question de l'indemnité due, en cas de rupture conventionnelle ;
  - la courbe de carrière des artistes chorégraphiques en CDI ;
  - les conditions de rémunération des artistes musiciens engagés au sein d'entreprises de production théâtrale ou chorégraphique ;
  - la négociation d'un accord de sous-branche est déjà engagée. Elle porte sur la rémunération des musiciens engagés en CDD dans les orchestres à nomenclature employant des artistes en CDI, et sur la courbe de carrière des artistes en CDI engagés au sein des orchestres à nomenclature. Elle se poursuivra dans le 3<sup>e</sup> cycle ;
  - les partenaires sociaux se sont également engagés à ouvrir des négociations en vue d'aboutir à la signature d'un accord portant sur une mesure de représentativité plus fine à l'intérieur de la branche ;
  - articles XIV.2.1 et XIV.3 : mise en cohérence de la rédaction des temps d'activité connexes et des temps d'action culturelle ;

- reconnaissance de la qualification des danseurs en CDI dans leur parcours professionnel et de la question de leur reconversion.
- 2. Les partenaires sociaux ont identifié des sujets de négociation concernant l'interbranche avec le champ de la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant :
  - réexamen de l'accord du 22 mars 2005 sur le champ des secteurs public et privé ;
  - création d'un CHSCT de branche.
- 3. Dans la mesure du possible une négociation s'ouvrira dans le champ plus global du spectacle concernant les enregistrements audiovisuels et sonores.
- 4. Indépendamment de travaux listés ci-dessus, les partenaires sociaux de la branche se réservent la possibilité de réviser ou de compléter par voie d'avenant selon les dispositions prévues par l'article I.2 d'autres sujets de négociations, notamment à titre d'exemples :
  - recherche de solution en vue d'une égalité d'accès aux activités sociales et culturelles pour les salariés relevant des CEC par le biais du FNAS ou des comités ;
  - réexamen de l'article V.5, concernant la formation professionnelle continue, notamment la reconversion ;
  - aménagement de la nomenclature des emplois concernant la filière communication, relations publiques.

En ce qui concerne la convention collective des entreprises artistiques et culturelles (éditée au *Journal officiel* IDCC 1285), le texte en vigueur est modifié comme suit :

Les parties de texte en gras étant les nouvelles dispositions négociées.

Les parties en italique maigre reprenant le texte en vigueur en date du 20 février 2009 <sup>(1) (\*)</sup>.

## TITRE II

L'article II.2 est remplacé en totalité par le texte suivant :

### « Article II.2

#### *Aide au paritarisme*

##### II.2.1. Finalités

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

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

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

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

- étude dans l'intérêt de la branche (à l'exception du rapport de branche qui est à la charge des employeurs) ;

---

(1) Modifié par accord du 22 février 2010 relatif au dialogue social et par accord du 25 mai 2010 tirant les conséquences de la non-extension de certaines dispositions (ces deux accords ont été étendus par arrêté du 23 mars 2011).

(\*) Note de l'éditeur : pour faciliter la lecture le texte est en romain entre guillemets.

- les frais de fonctionnement de la commission nationale d'interprétation et de conciliation prévue à l'article I.5 ;
- les frais relatifs à la négociation annuelle des salaires prévue à l'article I.4 ;
- la part de financement de la commission paritaire nationale emploi-formation dans le spectacle vivant incombant uniquement aux entreprises relevant de la présente convention, pour un montant maximal de 0,0125 % de la masse salariale.

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

- les frais de secrétariat, les frais d'établissement du rapport de branche établi conformément à l'article L. 2241-2 du code du travail ;
- les frais liés à la diffusion d'informations relatives à la convention collective nationale et à son extension ;
- les frais de conseils et de renseignements ;
- les frais de consultation d'experts et réalisation d'études pour aménager les textes actuellement en vigueur...

Pour les syndicats de salariés, la part du solde de ce fonds sera répartie entre les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention, au prorata du nombre de voix obtenues par chaque organisation syndicale, lors des élections à l'IRPS caisse de retraite ARRCO du groupe Audiens sections "Spectacle vivant subventionné" et "Artistes".

Pour les organisations syndicales d'employeurs, la part du solde de ce fonds sera répartie entre les organisations représentatives dans le champ d'application de la présente convention, chaque syndicat d'employeur recevant une somme proportionnelle au total des sommes collectées auprès de ses adhérents. Le calcul de la proportion attribuée à chaque syndicat d'employeurs sera effectué chaque année, lors de la réunion du comité de gestion du FCAP du mois de juillet, sur la base de la liste des adhérents de chaque syndicat fournie entre le 1<sup>er</sup> et le 15 juin de la même année.

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

La collecte des fonds perçus ne peut se faire que par un organisme paritaire.

## **II.2.2. Statuts du fond commun d'aide au paritarisme**

### **Article 1<sup>er</sup>**

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

### **Article 2**

La durée de cette association est illimitée.

### **Article 3**

Son siège social est situé 54, rue René-Boulanger, 75010 Paris. Le siège social pourra être modifié par simple décision du conseil de gestion.

#### Article 4

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

#### Article 5

L'association se compose des syndicats de salariés et des organisations d'employeurs représentatives dans le champ d'application de la convention collective nationale citée à l'article 4 ci-dessus.

#### Article 6

L'association est administrée par un comité de gestion.

Le comité de gestion est composé de 16 membres répartis comme suit :

- 8 représentants des organisations d'employeurs signataires de la convention collective nationale citée à l'article 5 ;
- 8 représentants des syndicats de salariés répartis en fonction du résultat de l'élection à l'IRPS caisse de retraite ARRCO du groupe Audiens sections "Spectacle vivant subventionné" et "Artistes".

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

#### Article 7

Le comité de gestion se réunit au moins une fois par trimestre pour procéder au contrôle et à la répartition des sommes collectées au titre de l'article II.2 de la convention collective nationale citée à l'article 5, après déduction des sommes utilisées pour couvrir les frais de mission et de réunion engagés notamment pour assurer :

- le fonctionnement de la commission nationale d'interprétation et de conciliation prévue à l'article 1.5 ;
- la négociation annuelle des salaires prévue à l'article 1.4 ;
- la part de financement de la commission nationale paritaire emploi-formation dans le spectacle vivant incombant aux entreprises relevant de la convention collective nationale.

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

Il est tenu un procès-verbal de toutes les séances du comité de gestion sur registre coté et paraphé, les procès-verbaux étant signés du président et du trésorier.

#### Article 8

La collecte des cotisations auprès des entreprises pourra être confiée par le comité de gestion à un organisme paritaire disposant d'un service spécialisé dans la collecte des cotisations sociales.

#### Article 9

Le bureau de l'association est composé d'un président et d'un trésorier désignés au sein du comité de gestion. Ces postes seront occupés alternativement par un représentant des organisations d'employeurs et par un représentant des syndicats professionnels confédérés de salariés.

Les titulaires des postes de président et de trésorier doivent être issus de collèges différents.

La durée de leur mandat est de 1 an à compter de la signature du présent accord.

Le président et le trésorier assurent l'exécution des tâches courantes. Ils tiennent la comptabilité et gèrent le compte bancaire de l'association. Pour chaque chèque émis, la double signature du président et du trésorier sera nécessaire.

## Article 10

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

## Article 11

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

### II.2.3. Modalités de remboursement de frais

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

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

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

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

- dans les conditions et limites fixées au titre VIII de la convention collective et les tarifs fixés lors de chaque NAO ;
- à raison pour les organisations d'employeurs de 2 délégués maximum pour chaque organisation ;
- à raison pour les organisations de salariés de 8 délégués maximum issus d'une organisation regroupant sur son nom directement ou par affiliation, l'ensemble des fédérations et syndicats représentatifs au niveau national et dans la branche des entreprises artistiques et culturelles. »

### « Article II.6

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

L'article II.6.1 est modifié comme suit :

#### « II.6.1. Nombre de délégués

Le nombre de délégués syndicaux est fixé comme suit :

- dans les entreprises de 11 à 49 salariés : 1 délégué par organisation syndicale représentative **dans l'entreprise**, qu'il soit ou non délégué du personnel ;
- dans les entreprises de 50 salariés et plus, la législation en vigueur s'applique selon l'article L. 2143-3 du code du travail. »

Un nouvel article II.10 est créé, ainsi libellé :

### « Article II.10

#### *Représentant de section syndicale*

Dans les entreprises qui emploient moins de 50 salariés, conformément à l'article L. 2142-1-4 du code du travail, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale pourront désigner, pour la durée de son mandat, un délégué du personnel comme représentant de la section syndicale.

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

Dans les entreprises de plus de 25 salariés et de moins de 50 salariés, par extension du code du travail, les organisations syndicales non représentatives pourront également désigner un représentant de la section syndicale non délégué du personnel.

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

Dans les entreprises qui emploient 50 salariés et plus, les syndicats non représentatifs dans l'entreprise qui constituent une section syndicale pourront désigner un représentant de la section syndicale dans les conditions prévues par le code du travail. »

### TITRE III

L'article III.1.1 est modifié comme suit :

#### « III.1.1. Désignation

Sauf accord d'entreprise prévoyant un mandat d'une durée supérieure, les délégués du personnel sont élus pour 2 ans, conformément aux dispositions légales fixant le statut des délégués du personnel dans les entreprises, et des textes subséquents.

Les conditions de leur élection et de leur protection et la durée de leur mandat seront conformes à la législation en vigueur. Les textes législatifs ou réglementaires qui pourraient être promulgués postérieurement à la signature de la convention s'appliqueront de plein droit dans les établissements visés par cette convention et à la date prévue par les nouveaux textes.

La mission des délégués du personnel est définie par l'article L. 2313-1 du code du travail et l'article III.1.4 de la présente convention.

L'élection des délégués du personnel se déroulera à une date fixée en accord avec les organisations syndicales représentées dans l'entreprise, autant que possible entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 mars et 15 jours au moins avant l'expiration du mandat des délégués en exercice.

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

Le scrutin désignera :

- par extension de la loi, 1 délégué du personnel dans les entreprises dont l'effectif est de 5 à 10 salariés, équivalent temps plein, et comportant au moins 1 salarié en CDI à temps plein ;
- 1 titulaire et 1 suppléant dans les entreprises de 11 à 25 salariés ;
- 2 titulaires et 2 suppléants dans les entreprises de 26 à 50 salariés ;
- 3 titulaires et 3 suppléants dans les entreprises de 51 à 99 salariés.

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

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

Les articles 7, 8 et 12 du titre II de l'article III.3.3 « Statuts du fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles » sont modifiés comme suit :

#### « Article 7

L'assemblée générale se compose de :

- 20 délégués du personnel ou représentants du personnel en cas de carence aux élections du délégué du personnel, des entreprises de moins de 10 salariés élus ainsi qu'il est dit à l'article 8 ;



- 40 représentants des salariés intermittents du spectacle tels que définis par l'article III.1.2 de la présente convention élus ainsi qu'il est dit à l'article 8 ;
- 1 représentant de chaque comité d'entreprise des structures employant de 10 à 50 salariés définies par l'article III.2.2 de la présente convention ;
- 1 représentant de chaque comité d'entreprise des structures entrant dans le champ d'application de la présente convention collective employant plus de 50 salariés lorsque celui-ci a décidé de cotiser au FNAS dans les conditions prévues à l'article III.2.1 ;

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

- 1 représentant de chaque syndicat professionnel de salariés représentatif au niveau national ;
- la commission de suivi, qui mandate son président aux fins de communication de son rapport, ainsi que pour débattre avec l'assemblée générale des questions qu'elle aurait fait porter à l'ordre du jour. »

L'article 8 est modifié de la manière suivante :

#### « Article 8

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

- les 20 représentants des entreprises de moins de 10 salariés sont élus par tous les salariés de ces entreprises. Cette élection a lieu par correspondance sur listes syndicales établies par les organisations de salariés représentatives au plan national à la proportionnelle à un tour. Le scrutin se déroule selon les modalités des élections professionnelles prévues au code du travail à la représentation proportionnelle sur la base du quotient électoral et à la plus forte moyenne et selon les dispositions du règlement intérieur. Au cours de ce même scrutin, et selon les mêmes modalités de calcul, seront élus les 3 représentants de ce collège au conseil de gestion ;
- les 40 représentants des salariés intermittents du spectacle sont élus par l'ensemble des salariés intermittents ayant eu leurs droits ouverts au cours des 2 dernières années, selon les modalités fixées par le règlement intérieur. Cette élection a lieu par correspondance sur listes syndicales établies par les organisations de salariés représentatives au plan national à la représentation proportionnelle selon les modalités des élections professionnelles prévues au code du travail sur la base du quotient électoral et à la plus forte moyenne et selon les dispositions du règlement intérieur. Au cours de ce même scrutin, et selon les mêmes modalités de calcul, seront élus les 7 représentants de ce collège au conseil de gestion ;
- les représentants des comités d'entreprises (ceux des structures employant de 10 à 50 salariés, et ceux des structures de plus de 50 salariés ayant décidé d'adhérer volontairement au FNAS) sont désignés par leur propre comité d'entreprise. »

L'article 12 est modifié de la manière suivante :

#### « Article 12

##### *Conseil de gestion*

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

Le conseil de gestion :

- élabore les orientations et projets d'activités de l'association et le projet de budget correspondant, qui sont soumis à l'approbation de l'assemblée générale ;
- assure la gestion des activités et du budget approuvés par l'assemblée générale ;
- approuve les rapports moral et financier soumis à l'approbation de l'assemblée générale ;

- est chargé, en collaboration avec la commission de suivi, d'établir la nature et de rédiger la forme des renseignements que les entreprises cotisantes doivent fournir à l'association pour remplir ses missions ;
- est doté, entre les sessions de l'assemblée générale, des plus larges pouvoirs pour assurer la gestion des activités de l'association.

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

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

Les représentants sont désignés comme suit :

- ceux représentant des structures de moins de 10 salariés sont élus lors de leur élection à l'assemblée générale (cf. art. 8) ;
- ceux représentant les salariés intermittents sont élus lors de leur élection à l'assemblée générale (cf. art. 8) ;
- ceux représentant des structures ayant constitué un comité d'entreprise sont élus lors de l'assemblée générale par leur collège, sur listes syndicales établies par les organisations de salariés représentatives au plan national selon les modalités des élections professionnelles prévues au code du travail à la représentation proportionnelle sur la base du quotient électoral et à la plus forte moyenne et selon les dispositions du règlement intérieur.

La durée du mandat des membres élus du conseil de gestion est fixée à 2 ans. »

## TITRE V

L'article V.3 est modifié de la manière suivante :

Après l'alinéa 10 de l'article V.3, il est inséré un nouvel alinéa 11 :

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

## TITRE VI

L'article VI.1 est modifié de la manière suivante :

### « Article VI.1

#### *Durée du travail*

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

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

Afin de mieux concilier les impératifs de l'activité, d'adapter le fonctionnement des entreprises artistiques et culturelles tout en respectant les rythmes de travail spécifiques liés à l'accueil et à



la création du spectacle et d'améliorer les conditions de travail des salariés dans le respect de la vie personnelle et familiale, la présente convention permet aux entreprises relevant de son champ d'application d'aménager le temps de travail conformément à l'article L. 3122-2 du code du travail.

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

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

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

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

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

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

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

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

L'article VI.3 est modifié de la manière suivante :

#### « Article VI.3

##### *Périodes de référence de l'aménagement du temps de travail*

a) Pour les salariés engagés en contrat de travail à durée indéterminée (sous réserve de certains emplois de la filière artistique dont le temps de travail annuel est inférieur à 1 575 heures)

La période de référence s'étend sur 12 mois, en principe du 1<sup>er</sup> septembre au 31 août de l'année suivante, sauf accord d'entreprise spécifique fixant des conditions d'aménagement dans les limites prévues à la présente convention.

L'aménagement du temps de travail s'effectue sur un horaire annuel déterminé en tenant compte de la durée collective du travail dans l'entreprise diminuée des heures de congés annuels légaux et conventionnels octroyés aux salariés. Sous réserve de ce principe, l'horaire annuel normal du personnel engagé en contrat de travail à durée indéterminée à temps complet est de 1 575 heures (**ou celui visé dans son contrat de travail pour le personnel engagé en CDI à temps partiel**) augmentées selon les entreprises de la durée de la journée de solidarité.

L'établissement de cet horaire de 1 575 heures s'effectue de la façon suivante :

365 jours par an – 104 jours de repos hebdomadaires – 25 jours de congés payés – 11 jours fériés par an = 225 jours de travail par an, soit 45 semaines (225/5), soit 1 575 heures (45 × 35).

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

L'aménagement du temps de travail ne peut pas s'appliquer pour les salariés sous contrat à durée déterminée de moins de 1 mois.

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

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

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

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

- **de 1 575 heures pour un temps complet ;**
- **du nombre d'heures, visé dans son contrat de travail pour un temps partiel ;**
- chaque jour d'absence rémunérée sera, sauf accord d'entreprise conclu sur des bases différentes, pris en compte.

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

Pour une durée de 7 heures dans les autres cas.

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

L'article VI.5 est modifié de la manière suivante :

#### « Article VI.5

##### *Organisation du travail hebdomadaire et repos hebdomadaire*

La "semaine civile" s'entend comme le temps s'écoulant entre le lundi matin 0 heure et le dimanche soir 24 heures.

a) Sur l'organisation hebdomadaire

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

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

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

Aux termes de l'article L. 3122-2 du code du travail, les modifications d'horaire d'un salarié soumis à l'aménagement du temps de travail doivent lui être communiquées 7 jours à l'avance. Toutefois :

**En ce qui concerne les salariés à temps complet :**

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

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

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

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

**En ce qui concerne les salariés à temps partiel :**

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

Dans ce cas, les heures déplacées seront majorées de 10 %, soit sous forme numéraire, soit sous forme de repos.

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

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

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

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

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

*b) Repos hebdomadaire*

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

Cependant, chaque salarié ne pourra travailler plus de 20 dimanches par “période de référence”. Les accords d’entreprise détermineront les compensations éventuelles et leurs modalités, en cas de dépassement de ce seuil. »

L’article VI.6 est modifié de la manière suivante :

« Article VI.6

*Durée quotidienne de travail*

VI.6.1. Durée

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

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

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

Un salarié, soumis à l’aménagement du temps de travail défini au présent titre ne peut pas être convoqué pour moins de 3 h 30 consécutives de travail dans la journée.

Par dérogation, les caissiers(ères), hôtes(esses) d’accueil, contrôleurs, hôtes(esses) de salle, employés de bar, employés de nettoyage, gardiens ne pourront être convoqués pour moins de 2 heures de travail dans la journée.

VI.6.2. Interruption d’activités

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

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

- soit trois séquences de travail (dont chacune ne peut être inférieure à 2 heures) ;
- soit une interruption entre séquences d’une durée supérieure à 2 heures (sans qu’elle puisse excéder 4 heures).

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

L’article VI.9 est modifié de la manière suivante :

« Article VI.9

*Heures effectuées au-delà de l’horaire hebdomadaire moyen*

VI.9.1. Pour les salariés à temps complet

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

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

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

## VI.9.2. Pour les salariés à temps partiel

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

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

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

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

L'article VI.10 est modifié de la manière suivante :

### « Article VI.10

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

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

##### 1. Arrivées en cours de période :

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

##### 2. Départs en cours de période :

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

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

L'article VI.11 est modifié de la manière suivante :

### « Article VI.11

#### *Dispositifs de contrôle de l'aménagement du temps de travail*

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

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

(Le nouvel alinéa suivant est ajouté :)

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

complémentaires doit être effectué afin de vérifier que la moyenne de ces heures n'excède pas 1/3 de la durée de travail prévue au contrat.

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

Un article nouveau VI.13 *bis* est créé, ainsi libellé :

#### « Article VI.13 *bis*

##### *Heures complémentaires effectuées dans le cadre d'un temps partiel aménagé*

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

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

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

### TITRE VII

L'article VII.2 est modifié de la manière suivante :

Un paragraphe supplémentaire ainsi rédigé lui est ajouté :

« Conformément à la loi, les salariés sous contrat à durée déterminée appartenant aux filières autres qu'artistiques (réf. : art. XI.3) bénéficient des avantages des accords internes d'entreprises (ex. : tickets-restaurant, etc.). »

#### Article VII.3

##### *Vêtement de travail et de sécurité*

L'article VII.3 est modifié de la manière suivante :

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

Le personnel en CDD a l'obligation de porter les équipements de protection et de sécurité exigés par la réglementation. La direction n'est pas tenue de fournir ces équipements (gants et chaussures), mais doit alors contribuer à l'achat et à l'entretien de ces équipements en versant aux intéressés une prime journalière, **par jour partiellement ou totalement travaillé**, d'équipement dont le montant est fixé lors de la NAO. »

Un article VII.3.4 intitulé « Exposition aux volumes sonores » est créé, ainsi libellé :

##### « VII.3.4. Exposition aux volumes sonores

Afin de limiter les risques liés à l'exposition aux volumes sonores, et sans méconnaître les dispositions relatives à la protection des salariés contre le bruit, la direction de l'établissement est tenue de mettre à disposition :

- des techniciens du son sous CDI ou sous CDD exposés à des volumes sonores supérieurs à 85 dB, des bouchons d'oreille moulés adaptés à la forme de l'oreille ;
- des autres membres du personnel sous CDI ou sous CDD appartenant aux filières non artistiques (réf. : art. XI.3 exposés à des volumes sonores supérieurs à 85 dB) des bouchons d'oreille jetables. »



## TITRE X

### C. – ARTISTE CHORÉGRAPHIQUE ENGAGÉ EN CDD DE MOINS DE 1 MOIS

L'alinéa 1 de l'article X.3.2.C est modifié comme suit :

« Pour les répétitions : selon les modalités prévues à l'article XIV.2.1, la rémunération des répétitions et des activités connexes est assurée par services. Le montant de cette rémunération figure dans l'annexe "Salaires" et il est revalorisé lors de la NAO. »

La suite de l'article X.3.2.C reste inchangée.

Le titre de l'article X.3.3.D est remplacé par le titre suivant :

« X.3.3.D

*Artistes musiciens engagés par des entreprises  
non concernées par les articles X.3.3. A, B, C »*

A l'article X.3.4.1 « Artistes de chœur », il est inséré un alinéa supplémentaire ainsi rédigé au paragraphe A « Rémunération mensualisée » :

« Le salaire minimum :

- inclut les primes structurelles versées automatiquement chaque mois, indexées sur la progression des salaires ;
- exclut des primes spécifiques liées aux productions. »

A l'article X.4.1, il est inséré un alinéa supplémentaire ainsi rédigé :

« Lorsque sa possession est requise par l'entreprise, la possession par un salarié d'un diplôme SSIAP doit être prise en compte par l'employeur lors de la fixation contractuelle de la rémunération. »

A l'article X.4.2, sont insérés les alinéas ci-après ainsi rédigés :

« Tous les salariés engagés en CDD au sein d'une entreprise sont rémunérés sur les mêmes bases que celles dont bénéficient les salariés titulaires de CDI.

Les salariés engagés de manière répétée sous contrats à durée déterminée et appartenant aux filières non artistiques (réf. : art. XI.3) :

- à condition que le délai écoulé depuis la conclusion de leur premier contrat à durée déterminée avec l'entreprise soit supérieur à 5 ans, et que la durée cumulée des différents contrats dépasse 1 500 heures, ne pourront percevoir un salaire inférieur à celui du 3<sup>e</sup> échelon ;
- à condition que le délai écoulé depuis la conclusion de leur premier contrat à durée déterminée avec l'entreprise soit supérieur à 10 ans, et que la durée cumulée des différents contrats dépasse 3 000 heures, ne pourront percevoir un salaire inférieur à celui du 6<sup>e</sup> échelon ;
- à condition que le délai écoulé depuis la conclusion de leur premier contrat à durée déterminée avec l'entreprise soit supérieur à 15 ans, et que la durée cumulée des différents contrats dépasse 4 500 heures, ne pourront percevoir un salaire inférieur à celui du 9<sup>e</sup> échelon. »

## TITRE XI

L'article XI.2.2 est remplacé en totalité par le texte suivant :

« XI.2.2. Nomenclature des emplois artistiques

Groupe A : direction artistique

Le (la) directeur(trice) artistique définit et met en œuvre le projet artistique de l'entreprise.

## Groupe B : encadrement de l'interprétation collective et/ou assistantat de la direction artistique

Le (La) metteur(teuse) en scène, en piste, en espace est un(e) artiste qui met en forme en un langage scénique une œuvre de l'esprit. Il (Elle) prépare, dirige et coordonne, directement ou indirectement, le travail de l'équipe qui concourt à l'élaboration et à la présentation d'un spectacle.

Le (La) chorégraphe est un(e) artiste qui met en forme en un langage chorégraphique une œuvre de l'esprit. Il (Elle) prépare, dirige et coordonne, directement ou indirectement, le travail de l'équipe qui concourt à l'élaboration et à la présentation d'un spectacle.

Le (La) directeur(trice) musical(e), ou le (la) premier(ère) chef invité(e) illustre la programmation d'une saison musicale dans le cadre d'un projet défini en amont par la direction. Il (Elle) assure la programmation d'œuvres, de thématiques et de séries qui ensemble constituent une saison. Il (Elle) a la responsabilité de veiller à la qualité artistique de l'ensemble musical.

Le (La) dramaturge est le (la) collaborateur(trice) direct(e) du metteur en scène ou du chorégraphe. Il (Elle) rassemble la documentation disponible sur l'œuvre, l'auteur, les problèmes abordés, les temps et milieux décrits. Il (Elle) participe à l'analyse des thèmes, des personnages, de la construction dramatique, etc. Il (Elle) peut être chargé(e) de la rédaction des publications relatives au spectacle (documentation, articles de presse, programmes...). En tout cas, il (elle) les inspire et les contrôle. Il (Elle) peut également être un(e) prospecteur(trice) du répertoire et un(e) conseiller(ère) littéraire et dramatique.

Le (La) chef d'orchestre, ou le (la) chef de chœur dirige l'interprétation collective des artistes au sein d'un orchestre ou d'un ensemble.

Le maître de ballet : artiste responsable des répétitions chorégraphiques et, en représentation, du respect de l'intégrité stylistique dans son ensemble de l'œuvre de l'auteur, ou encadre et accompagne l'entraînement régulier du danseur.

**Notateur(trice)/reconstructeur(trice) : à partir de la connaissance d'un système de notation reconnu, il (elle) analyse, transcrit ou/et permet la reconstruction des œuvres chorégraphiques ou des corpus de mouvements sous forme ou à partir d'une partition.**

**Chef de chant :** sous l'autorité du directeur musical il (elle) est responsable de l'accompagnement des auditions, des répétitions musicales ou scéniques, des concerts et des représentations des artistes interprètes.

Lors des répétitions musicales ou scéniques, il (elle) assure les notes et corrections musicales aux solistes, les répétitions individuelles qui peuvent être nécessaires, ainsi que le suivi en salle et les notes pour le chef d'orchestre.

**Arrangeur musical :** il (elle) est le collaborateur du directeur musical et/ou du compositeur, il (elle) crée l'arrangement (score) de l'œuvre musicale en vue de son interprétation.

## Groupe C : interprétation et/ou assistantat de l'encadrement

### C1. Assistantat de l'encadrement

Conseiller(ère) musical(e) et/ou chorégraphique et conseiller(ère) en programmation ; il (elle) est le (la) collaborateur(trice) du (de la) directeur(trice) musical(e) et/ou chorégraphique et le (la) conseille dans ses choix de programmation artistique. En fonction d'une ligne artistique établie, il (elle) est chargé(e) de compléter les programmes et les thématiques qui sont partiellement développés par le (la) directeur(trice) musical(e) et/ou chorégraphique. Il (Elle) peut être chargé(e) de la recherche de solistes, d'artistes lyriques et de chefs d'orchestre pour ensuite conseiller le (la) directeur musical et/ou chorégraphique dans ses choix d'interprètes.

## C2. Interprétation

Artiste-interprète : elle ou il interprète c'est-à-dire représente, chante, récite, déclame, joue, danse ou exécute devant un public (ou dans le cadre d'un processus de recherche artistique) une œuvre artistique, littéraire, musicale, chorégraphique, de variétés, de cirque, de rue ou de marionnettes. Le terme générique d'artiste-interprète regroupe notamment les artistes chorégraphiques, de cirque, dramatiques, lyriques (solistes et chœurs), marionnettistes, musiciens (dont le chef de pupitre), de variétés, de complément, conteurs...

En application des articles L. 7121-3 et L. 7121-4 du code du travail, les artistes-interprètes sont présumés des salariés.

Au sein d'un ensemble musical avec nomenclature on distingue :

- artiste musicien tuitiste : musicien jouant une partie non soliste d'une partition d'orchestre ;
- artiste musicien soliste : musicien jouant ou pouvant jouer une partie soliste d'une partition d'orchestre ;
- artiste musicien chef de pupitre : musicien jouant une partie soliste d'une partition d'orchestre et assurant ou veillant au bon fonctionnement du pupitre.

L'accompagnant(e) musical(e) : accompagne et conseille les musiciens dans leur travail de création/production artistique.

Répétiteur(trice) musical : artiste musicien accompagnant les auditions et les répétitions des artistes-interprètes.

Répétiteur(trice) chorégraphique : artiste chorégraphique accompagnant les répétitions des danseurs et les auditions du recrutement.

L'artiste lyrique des chœurs interprète une des lignes vocales d'une œuvre musicale lorsque celle-ci est désignée par le compositeur sous l'appellation de chœur, choral, chorus, ou sous une appellation générique telle que le peuple, la foule, les prisonniers...

L'artiste lyrique des chœurs est susceptible dans une production donnée d'interpréter ponctuellement une partie soliste sous réserve que les conditions (nature et durée de la partie, rémunération supplémentaire...) y afférentes aient été mentionnées dans le contrat de travail ou dans un avenant à celui-ci.

L'artiste soliste lyrique interprète un rôle identifié par le compositeur d'une œuvre musicale à caractère dramatique, ou d'une partie solo identifiée comme telle sur la partition.

DJ (disc jockey) : il ou elle utilise les techniques du mixage, scratching, sampling, à partir de musiques, d'instruments, de sons ou de voix enregistrés déjà existants ou produits en direct, pour interpréter sur scène une œuvre originale.

VJ (vidéo jockey) : le VJ interprète une œuvre dramatique, chorégraphique ou musicale. Il utilise les techniques de captation, de diffusion, de traitement de l'image, et du son lié à l'image, en direct, à partir :

- d'images et/ou de vidéogrammes déjà existants, créés ou non spécifiquement pour l'œuvre ;
- et/ou d'images, et de sons liés à l'image, produits en direct. »

L'article XI.3.2.1 est modifié par l'introduction dans le groupe 5 des définitions nouvelles suivantes :

« Bibliothécaire musical : sous l'autorité de la direction il ou elle gère les partitions (inventaire, classement, achat, location).

Préalablement à la première répétition :

- il (elle) recopie les coups d'archet pour les pupitres de cordes ;
- il (elle) recopie les indications données par le chef d'orchestre ;
- il (elle) inscrit les coupures et/ou ajouts sur la totalité des partitions.

**Copiste : à partir de la partition (score) il (elle) réalise (copie) et transpose dans la bonne tonalité les parties séparées de la partition. »**

L'article XI.3.2.1 est modifié par l'introduction dans le groupe 9 d'une nouvelle définition :

**« Agent de catering : sert les repas et dresse les buffets pour les artistes et les équipes de production. »**

L'article XI.3.2.2 est modifié : le groupe 10 est supprimé et les emplois correspondants sont introduits dans le groupe 9 qui devient donc rédigé de la manière suivante :

**« Hôte(esse) d'accueil : chargé(e) d'accueillir, d'orienter, de conseiller et d'informer le public. Doit assurer les visites. Veille à la bonne présentation des informations destinées au public.**

**Contrôleur(euse) : contrôle l'entrée des salles de spectacles.**

**Hôte(esse) de salle : accueille et place le public dans les salles, assure la diffusion et la vente des programmes.**

**Employé(e) de routage : accomplit les opérations de routage.**

**Employé(e) de bar : sert les consommations et assure leur encaissement, assure l'approvisionnement en denrées, assure la plonge du bar. »**

Au titre XI la filière technique qui portait par erreur la référence : XI.3.2.2 identique à celle de la filière communication, relation publique, action culturelle devient XI.3.2.3.

A l'article XI.3.2.3, la définition de l'emploi dans le groupe 6 de régisseur(euse) audiovisuel de spectacle est modifiée comme suit :

**« Régisseur(euse) audiovisuel/vidéo de spectacle : chargé(e) de la mise en œuvre, du réglage et de la manipulation des appareils audiovisuels ou des outils de création, de traitement et de diffusion vidéo, en les adaptant aux contraintes du spectacle. Il (Elle) peut assurer l'entretien courant du matériel et être chargé(e) de responsabilités de création ou appelé(e) à participer à celle-ci. »**

## TITRE XIII

L'article XIII.2.2 est remplacé en totalité par le texte suivant :

### « XIII.2.2. Période de création

La "période de création" d'un spectacle dramatique est la période comprise entre la première répétition et la dernière des représentations consécutives aux répétitions.

La période de création d'un spectacle de durée "normale" (durée comprise entre 1 heure et 3 heures, entracte compris) est d'une durée minimale de 5 semaines. Elle comprend au moins 4 semaines de répétition.

Toutefois certains spectacles ou manifestations publiques ne nécessitent pas forcément 4 semaines de répétition. Il s'agit de :

- certains spectacles ou manifestations publiques de très courte durée (environ 30 minutes) demandant aux artistes peu de mémorisation ou de préparation ;
- certains types de présentations publiques (lecture texte en main d'une œuvre, dramatique ou non) ;
- présentation d'une étape de travail.

Si on peut considérer que la brièveté de la durée du spectacle ou de la manifestation publique et le faible travail de mémorisation ou de préparation sont de nature à écourter le temps de répétition, la difficulté du travail est un facteur que l'on ne peut mettre en équation mais que les artistes dramatiques et le metteur en scène doivent prendre en considération dans l'organisation du travail et sa durée.

La période de répétition pour :

- un spectacle d’une durée inférieure à 20 minutes sera de 10 services de répétition minimum ;
- un spectacle d’une durée comprise entre 20 et 30 minutes sera de 15 services de répétition minimum ;
- une pièce lue en public texte en main, sous forme de “mise en espace” sera de 10 services de répétition minimum.

Pour des raisons de nature artistique ou organisationnelle, la période de répétition peut être fractionnée en périodes de 1 semaine au minimum, à l’exception de la période précédant la première représentation qui doit être au moins égale à 10 jours ouvrés.

En cas de fractionnement le nombre de fractions ne pourra être supérieur à 3. Le fractionnement de la période de 4 semaines de répétition au minimum ne pourra porter sur une période supérieure à 3 mois augmentée en cas de vacances scolaires (soit 15 jours durant la saison scolaire, soit 1 mois durant les vacances d’été).

Chaque période donne lieu à l’établissement d’un contrat de travail, étant entendu que tous les contrats de travail sont signés simultanément.

Un temps de travail de recherche et d’expérimentation préalable peut être organisé, avant la période de création, sans être pris en compte dans les durées définies ci-dessus.

Peuvent donner lieu à la signature de contrats d’une durée inférieure à 1 mois :

- les reprises de spectacles de durée normale ;
- le remplacement d’un artiste. »

L’article XIII.2.3 est remplacé en totalité par le texte suivant :

#### « XIII.2.3. Période de répétitions

Le travail de répétition est organisé en services successifs.

Chaque service est d’une durée maximale de 4 heures. Il n’est pas fractionnable.

Le temps de répétition est un temps consacré exclusivement aux activités suivantes : travail de plateau, essayage des costumes, séances de maquillage et séances de prises de photographies.

Il ne peut être exigé de l’artiste plus de 2 services par jour pendant la période de répétitions.

Lors de la création d’un spectacle, pendant les 10 jours ouvrés consécutifs précédant la première (et sauf dérogation négociée), il peut être demandé à l’artiste d’effectuer un 3<sup>e</sup> service à condition que le jour de repos soit respecté.

Lors de la reprise d’un spectacle, lorsque la période de répétition est supérieure à 30 jours, il peut être demandé à l’artiste, pendant les 10 jours ouvrés précédant la première (et sauf dérogation négociée), d’effectuer un 3<sup>e</sup> service, à condition que le jour de repos soit respecté.

Lors de la reprise d’un spectacle, lorsque la période de répétitions est supérieure à 3 semaines, il peut être demandé à l’artiste, pendant les 5 jours ouvrés précédant la première (et sauf dérogation négociée), d’effectuer un 3<sup>e</sup> service, à condition que le jour de repos soit respecté.

Les heures de travail effectuées sont décomptées, de manière à pouvoir justifier du respect de la législation sur la durée du travail.

Lorsqu’une ou plusieurs représentations d’un spectacle se trouvent éloignées de plus de 4 semaines et de moins de 8 semaines de la dernière représentation de ce même spectacle, un minimum d’un service de répétition doit être prévu dans la semaine qui précède le jour de la ou des représentations.

Lorsqu’une ou plusieurs représentations d’un spectacle se trouvent éloignées d’au moins 8 semaines de la dernière représentation de ce même spectacle, un minimum de deux services de répétition doit être prévu dans la semaine qui précède le jour de la ou des représentations.

Le choix des dates et des lieux où s'effectuent les répétitions sont du ressort de l'employeur. »

Un nouvel article XIII.3 est créé, libellé comme suit :

### « XIII.3. Déplacements et tournées

#### Temps de repos après un déplacement

Le déplacement se déroule sous la responsabilité de l'employeur. Il a une incidence sur l'amplitude, la durée et l'organisation du travail du jour où il a lieu. A ce propos il est rappelé que l'amplitude de la journée de travail est de 13 heures, durée du voyage et temps de repos inclus.

Pour rappel, les déplacements et tournées des artistes dramatiques doivent être organisés dans le respect des dispositions légales et conventionnelles relatives à l'organisation du travail, et notamment des articles XIII.2 XIII.2.4 et XIII.2.6, et de l'article VI.6 de la présente convention sur la durée quotidienne de travail.

Les dispositions du titre VIII, notamment l'article VIII.4.4, relatives aux déplacements et tournées sont applicables aux artistes dramatiques visés au présent titre, sous réserve des particularités énoncées ci-après.

Dans le cas où le comédien n'a pas de lieu de travail habituel, le trajet entre le lieu de départ du transport prévu par l'employeur et le lieu d'exécution du travail sera pris en compte pour le calcul de l'amplitude journalière. Le trajet entre le domicile du comédien et le lieu de départ du transport sera également pris en compte dans le calcul de l'amplitude journalière si la durée du trajet est supérieure à 1 heure.

Temps de repos après un déplacement :

- pour un voyage d'une durée de moins de 2 heures le temps de repos à l'arrivée est de 30 minutes ;
- pour tout voyage dont la durée est comprise entre 2 et 6 heures, le temps de repos à l'arrivée est égal à la moitié du temps du voyage effectué ;
- pour tout voyage dont la durée est supérieure à 6 heures, le temps de repos à l'arrivée est égal à 4 heures.

Une durée de 7 h 30 de voyage dans la journée rend impossible l'organisation de la représentation le jour même.

Lorsque le temps de repos est égal ou supérieur à 1 heure, l'artiste dramatique doit disposer d'un espace spécifique adapté au repos dans ou hors le lieu de travail (lieu d'hébergement, loges...). »

## TITRE XIV

### DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES À L'EMPLOI DES ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES

Sujets figurant page 2 de l'accord du 20 février 2009 :

- relecture du titre ;
- introduction d'un chapitre concernant les dispositions spécifiques à l'emploi des artistes chorégraphiques permanents (dont conditions matérielles du travail hors représentations).

#### Eléments négociés

L'article XIV.1 est annulé et remplacé en totalité par le texte suivant :

#### « Article XIV.1

##### *Dispositions relatives à l'emploi et à l'engagement*

Conformément à l'article V.1 de la présente convention, le contrat à durée indéterminée est le contrat de référence. Les particularismes de la branche du spectacle vivant peuvent justifier le



recours à d'autres formes de contrat incluant le contrat à durée déterminée dit d'usage selon les modalités prévues par le présent accord.

#### XIV.1.1. Dispositions spécifiques à l'emploi des artistes chorégraphiques dans les entreprises où prédominent les contrats en CDI

Les artistes concernés sont les artistes chorégraphiques d'ensemble, les artistes chorégraphiques solistes et les artistes "principal ou étoile". Dans certaines entreprises, il existe des spécificités d'emplois qui peuvent être négociées par accord d'entreprise.

Les conditions d'emploi des artistes chorégraphiques recrutés en CDD sont identiques à celles des artistes engagés en CDI.

Dans les entreprises qui s'appuient sur un ensemble chorégraphique permanent, les contrats en CDI prédominent :

- le nombre d'emplois d'artistes chorégraphiques pourvus en CDI est majoritaire ;
- et le volume d'heures comptabilisées en CDI est largement supérieur à celui des artistes chorégraphiques embauchés en CDD.

Un mode d'organisation adapté est nécessaire pour l'ensemble des artistes chorégraphiques.

Les conditions spécifiques liées à ce type d'entreprises chorégraphiques sont énoncées ci-après, sans pour autant remplacer la négociation d'accords d'entreprise.

Dans les entreprises où prédominent les contrats en CDI, la négociation d'accords d'entreprise pourra permettre notamment d'aborder les conditions spécifiques relatives :

- aux conditions d'emploi, de formation, de reconversion, d'organisation du travail et des spécificités de carrière ;
- aux modalités d'absence pour se présenter à des auditions ;
- au nombre d'heures de cours obligatoires ;
- aux périodes de congés habituels ;
- aux modalités d'attribution des vêtements spécifiques ;
- aux dispositions spécifiques représentations multiples le cas échéant ;
- sur le lieu de travail habituel, aux conditions de sécurité pour les effets personnels ;
- etc.

Dans les entreprises où le CDI prévaut, une attention particulière sera portée aux conditions de mise en œuvre de la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) dans les établissements concernés et dans les conditions prévues à l'article L. 2242-15 du code du travail.

#### XIV.1.2. Recrutement

Les artistes participant à un recrutement doivent pouvoir présenter à la demande un certificat médical d'aptitude.

- a) Embauche directe de gré à gré, par accord entre les parties.
- b) Audition.

Les auditions doivent s'effectuer dans le respect des dispositions prévues à l'article XIV.2 concernant l'organisation du travail.

Pendant la durée des auditions, les artistes bénéficient de la couverture prévoyance (invalidité décès) de l'accord du 26 juin 2008 dont la gestion est confiée à AUDIENS Prévoyance (dans les conditions d'ouverture des droits prévus par cet accord.

A l'issue de chaque audition, il sera remis à l'artiste un certificat de participation à l'audition.

Une réponse **quant à l'engagement** devra être donnée à l'artiste dans un délai **de 15 jours** après sa dernière séance d'audition.

Les candidats devront avoir la possibilité de se préparer dans des conditions professionnelles et réglementaires (espace, température, plancher, **vestiaires et sanitaires homme/femme, sécurité des effets personnels**). Le déroulement de l'audition elle-même devra prendre en compte le caractère spécifique du travail envisagé, le nombre de candidats et la disponibilité demandée à chaque candidat.

La durée de chaque séance d'audition, **qu'elle que soit sa nature**, ne pourra excéder 3 heures (la classe/cours et/ou échauffement en sus). En l'absence de classe/cours, la durée de l'échauffement sera comprise entre 30 et 60 minutes. Il ne pourra y avoir plus de deux séances par jour.

**Selon le travail demandé, une classe/cours d'une durée de 1 h 30 et/ou un échauffement compris entre 30 et 60 minutes doivent obligatoirement être proposés et organisés dans un lieu adapté, qui répond aux normes des lieux de danse, tel que prévu dans la circulaire du 27 avril 1992.**

En aucun cas, il ne pourra être réalisé d'enregistrement sonore ou audiovisuel de l'artiste pendant l'audition.

*a) Audition avec publicité (tout artiste peut se présenter)*

La publicité (qui sera notamment adressée à **Pôle emploi**) précisera les dates et heures, le ou les lieux, l'organisation, le planning de l'audition, les particularités et les caractéristiques de l'emploi, la rémunération envisagée, **la convention collective applicable**, les conditions de travail et les coordonnées de l'entreprise. **Pour un emploi à pourvoir à durée indéterminée, la publicité précisera également le nombre d'emplois proposé et leur position dans l'organigramme si nécessaire.**

La durée totale de l'audition pour un artiste ne pourra dépasser 2,5 jours.

Pendant cette durée, il sera demandé au candidat une présence maximale de 3 séances. Au-delà, le candidat sera convoqué à une audition spécifique telle que prévue au paragraphe *b* ci-après.

**Pour les artistes embauchés en CDI dans les entreprises où la permanence artistique prévaut, la durée totale de l'audition ne pourra excéder 1 journée.**

*b) Audition sur convocation (les candidats sont convoqués individuellement par l'entreprise)*

L'entreprise demande aux candidats d'effectuer les démarches nécessaires concernant la prise en charge de leur frais de transport. La convocation à l'audition doit comporter la date, l'heure et le lieu de celle-ci, **ainsi que toute information nécessaire justifiant de la participation du candidat à l'audition, y compris auprès de Pôle emploi.**

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

S'il s'agit de pourvoir un emploi déterminé : l'entreprise aura la faculté de convoquer l'artiste à un maximum de 4 séances d'audition (**maximum 3 jours**) sur une période de 15 jours. Tout dépassement du nombre de séances et/ou de la période de 15 jours devra faire l'objet d'un contrat de travail spécifique.

*c) Dépassement du temps d'audition*

**Quelle que soit la nature de l'audition (avec publicité ou sur convocation), le dépassement du temps prévu dans la publicité ou la convocation donnera lieu à l'établissement d'un contrat spécifique et sera rémunéré par l'employeur.**

#### XIV.1.3. Contrats

##### Signature des contrats

Le contrat d'engagement est rédigé en deux exemplaires au minimum, et proposé à l'artiste, signé par l'employeur, et il est :

- soit remis en mains propres contre décharge ;
- soit expédié par l'employeur.

Dans l'un et l'autre cas, l'artiste doit retourner le contrat dans le délai de 15 jours au maximum. Si dans un délai de 15 jours, l'employeur n'est pas en possession de l'exemplaire lui revenant, signé de l'artiste-interprète, sa proposition se trouvera de plein droit annulée, et il pourra se considérer comme délié de tout engagement. Afin d'éviter toutes contestations, les envois seront effectués de part et d'autre, en recommandé avec avis réception. Les dates prises en considération pour la computation du délai seront celles figurant sur le récépissé de réception de l'administration postale.

Dans le cas où l'engagement s'effectue dans l'urgence (par exemple en cas de remplacement) l'artiste doit recevoir son contrat le premier jour de travail.

### Contenu des contrats

Ils devront respecter les dispositions prévues au titre V de la présente convention.

Dans tous les cas, le contrat d'engagement, rédigé en langue française, devra comporter les mentions prévues par l'article L. 1242-12 du code du travail et notamment :

- l'objet particulier du contrat et (s'il y a lieu) pour le CDD ou le CDD dit d'usage et la justification du caractère temporaire de cet objet, en indiquant son terme, par une date ou l'intervention d'un fait déterminé. Il devra être précisé le titre du ou des spectacles, le (ou les) rôles pour lequel (lesquels) l'artiste est engagé (au moins pour le premier spectacle dans le cas d'un engagement portant sur une succession de spectacles), le nom du ou des chorégraphes et/ou du ou des metteurs en scène ;
- dans le cas où le titre du spectacle et/ou le ou les rôles confiés à l'artiste ne peuvent être indiqués, le contrat devra décrire de manière précise les conditions dans lesquelles se dérouleront la préparation et la mise en œuvre du spectacle ;
- les conditions dans lesquelles le nom de l'artiste apparaîtra dans l'ensemble des publications et des documents d'information et de publicité conçus sous la responsabilité de l'employeur ;
- le planning des répétitions, et des représentations ;
- le salaire : montant et mode de la rémunération (ses différentes composantes, primes diverses dont feux éventuels, et les éventuels accessoires du salaire connus au moment de la signature du contrat) ;
- les modalités d'attribution de l'indemnité journalière de déplacement et/ou de l'indemnité d'installation dans la ville siège de l'entreprise ou dans celle où elle a décidé de mettre en œuvre la préparation du (des) spectacle(s) faisant l'objet du contrat ;
- les modalités d'attribution des vêtements spécifiques (sous-vêtements, demi-pointes, pointes, genouillères...) en tenant compte des dispositions prévues dans les accords d'entreprise lorsqu'ils existent.

Il pourra être spécifié dans le contrat de travail, dans les entreprises où la permanence artistique prévaut, les modalités concernant :

- les absences pour se présenter à des auditions, en tenant compte des nécessités de service ;
- l'organisation d'un entretien professionnel individuel par la direction avec chaque danseur en CDI qui aura lieu au minimum tous les 2 ans conformément à l'article X.4.2 ;
- le repos hebdomadaire ordinaire, hors représentations ;
- le nombre de jours de congés payés.

Dans le contrat ou par avenant à ce contrat, il pourra être précisé les conditions dans lesquelles l'artiste chorégraphique pourra être sollicité pour mener à bien des actions culturelles et un travail de transmission de la culture chorégraphique.

## Recours au CDD dans le cas du remplacement temporaire d'un salarié en CDI

Toute vacance d'un emploi en CDI doit faire l'objet d'un recrutement selon les modalités définies à l'article XIV.1.1. Le recours au CDD, « de droit commun » dans le cas d'un remplacement, doit se faire dans les cas prévus par la loi (art. L. 1242-2 1 du code du travail) et conformément aux dispositions de l'article V.6.

### XIV.1.4. Période d'essai

Toute clause d'essai doit être mentionnée au contrat.

Les artistes engagés pour une durée indéterminée bénéficient d'une période d'essai dont la durée est fixée dans le contrat, dans la limite maximum de 1 mois. **La maladie dûment constatée de l'artiste-interprète pendant cette période d'essai suspend cette dernière.** Les artistes engagés pour une durée déterminée bénéficient d'une période d'essai dont la durée ne peut excéder 5 répétitions sur 8 jours maximum. Si dans ce délai aucune des parties ne fait savoir à l'autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif. »

### Article XIV.2

#### *Organisation du travail et travail effectif*

L'article XIV.2.1 est annulé et remplacé en totalité par le texte suivant :

#### « XIV.2.1. Temps de travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, en application de l'article L. 3121-1 du code du travail.

Toutefois, en dehors **des cours/classes et/ou des échauffements** des répétitions et des représentations, le danseur effectue un travail personnel indispensable, non repérable, et par conséquent difficile à apprécier.

Ce travail est une réalité indéniable qui doit être prise en compte dans l'organisation et la rémunération du travail de l'artiste.

Typologie des différents types de travail effectif du danseur :

1. Temps de cours/classes et/ou échauffement.
2. Temps de répétition, d'essayage de costumes et d'essais de maquillage.
3. Temps de représentation, dont démonstrations et présentations d'extraits.
4. Temps d'activité connexe (**comportant la présentation d'une ou plusieurs parties dansées, y compris la conduite d'ateliers**).

Les temps 1, 2, 3 et 4 sont définis comme "temps dansé".

5. Temps autour du spectacle (habillage, maquillage, douche, rhabillage, rangement **de leur matériel de danse personnel à l'exception des éléments techniques**).

6. Temps du transport selon les conditions prévues au titre VIII.

7. Temps d'action culturelle (ne comportant pas de partie dansée).

8. Temps de promotion **ne comportant pas de partie dansée (photos, radios, télévision, rencontre avec le public)**.

Durée quotidienne du travail du danseur :  
dispositions générales

En dehors des cas de grands déplacements, de tournées, de temps de festivals ou de la période des 6 jours ouvrés qui précèdent une générale (y compris dans le cadre d'une reprise) l'amplitude journalière pour les artistes chorégraphiques ne pourra excéder 10 heures, en incluant le temps de transport, comptabilisé conformément aux dispositions de l'article VIII.1.1.

Dans ce cas il ne peut y avoir qu'un arrêt d'une durée maximum de 2 heures entre 2 temps de travail.

Si pour des raisons indépendantes de la volonté de l'employeur, une interruption supérieure devait avoir lieu, un temps d'au moins 30 minutes sera consacré à un temps de remise en condition physique lors de la reprise du travail.

Quelles que soient les dispositions qui suivent, dans le cadre d'une journée de travail, le temps "dansé" ne pourra être supérieur à 7 heures, dont 1 heure consacrée à un cours et/ou à l'échauffement (1 h 30 de classe/cours et non d'échauffement pour les CDI).

A l'exception des artistes engagés dans des ensembles chorégraphiques permanents, la journée de travail des artistes chorégraphiques est organisée en services successifs de 3 heures, non fractionnables, y compris dans le cas des activités connexes. Pendant la période de répétitions, il ne peut être exigé de l'artiste plus de 2 services par jour.

Le premier service de la journée de travail est précédé d'un temps consacré au cours, à la classe ou à l'échauffement.

Pour les artistes chorégraphiques qui ne travaillent pas dans les ensembles chorégraphiques permanents, il pourra leur être demandé d'effectuer un 3<sup>e</sup> service, à l'occasion des tournées, des temps de festivals et dans les 6 jours ouvrés qui précèdent une générale, y compris dans le cadre d'une reprise, dans la limite de la durée légale hebdomadaire de travail.

La durée du travail effectif du danseur, hors temps de transport tel que défini à l'article VIII.1, ne pourra excéder 8 heures, et 10 heures en incluant le temps de transport tel que défini à l'article VIII.1.

De façon exceptionnelle, cette durée peut être portée à 10 heures, hors temps de transport tel que défini à l'article VIII.1, à l'occasion des tournées, des temps de festivals et dans le cadre des 6 jours ouvrés qui précèdent une générale, y compris dans le cadre d'une reprise.

Il ne pourra y avoir d'activités connexes le jour d'une générale et/ou d'une première de création et/ou d'une reprise.

En outre, dans les ensembles chorégraphiques permanents, lorsque le temps de travail excède 5 heures par jour, une pause sera effectuée d'une durée de 60 minutes pour la prise de repas. Cette durée pouvant être réduite à 45 minutes avec l'accord des salariés.

Pour les artistes engagés dans un ensemble chorégraphique permanent, la classe/cours quotidien est d'une durée minimum de 1 h 30 hors journée de représentation ou de tournée.

Durant la période de représentation ou de tournée, la classe/cours proposée, adaptée à la technique et l'énergie mobilisée pour le spectacle, est d'une durée minimum de 1 heure. Il est renvoyé aux accords d'entreprise le nombre de classe hebdomadaire obligatoire.

Si les conditions de l'article VII.1 sont réunies, une indemnité de panier sera due, à moins que l'employeur n'organise les repas, qui devront être variés et équilibrés.

Durée quotidienne du travail du danseur :  
dispositions concernant les jours de répétition

Quel que soit le découpage du temps de travail, il doit comporter des temps de pause.

La somme des temps de pause à l'intérieur de 1 journée doit être au moins égale à 5 minutes par heure de temps dansé.

La durée de chaque pause doit être au minimum de 5 minutes.

La répartition des pauses dans la journée est déterminée par l'employeur.

Le temps dansé ne peut excéder 2 heures d'affilée.

Durée quotidienne du travail du danseur :  
dispositions concernant les jours de représentation

En cas de représentation unique dans la journée : le temps de préparation individuelle autour du spectacle est considéré comme temps de travail effectif sur la base forfaitaire de 90 minutes avant le spectacle et de 30 minutes après le spectacle.

En cas de représentations multiples dans la journée : le temps de préparation individuelle avant la première représentation est considéré comme temps de travail effectif sur la base forfaitaire de 90 minutes. L'intervalle entre deux représentations ne pourra être inférieur à 30 minutes.

**L'intervalle entre deux représentations doit préserver un temps de récupération minimum qui ne peut être inférieur à :**

- 30 minutes pour les représentations de moins de 30 minutes ;
- 45 minutes pour les représentations d'une durée comprise entre 30 et 60 minutes ;
- 60 minutes pour les représentations d'une durée supérieure à 1 heure.

Sera également considéré comme temps de travail effectif une durée forfaitaire de 30 minutes après la dernière représentation.

La durée journalière maximum des représentations ne pourra excéder 5 heures (sauf cas atypique d'une représentation excédant cette durée).

En cas de représentations multiples au cours d'une journée, le nombre de représentations sera limité en fonction de la durée de chaque représentation. C'est ainsi que pourront avoir lieu au maximum :

- 1 représentation de durée supérieure à 90 minutes ;
- 2 représentations de durée comprise entre 60 et 90 minutes ;
- 3 représentations de durée comprise entre 30 et 60 minutes ;
- 4 représentations de durée comprise entre 15 et 30 minutes ;
- 5 représentations de durée égale ou inférieure à 15 minutes.

**Sauf dispositions spécifiques négociées dans le cadre d'accords d'entreprises.**

Article XIV.3

*Période de répétition*

**La définition et les dispositions concernant la “période de répétition” du présent article ne s'appliquent pas aux ensembles permanents.**

La période minimale de répétition d'un spectacle (un spectacle peut être constitué de plusieurs chorégraphies) sera proportionnelle à la durée de la chorégraphie à raison de 1 semaine de répétition pour une chorégraphie d'une durée de 15 minutes ; de 2 semaines de répétition pour une chorégraphie d'une durée de 30 minutes ; de 3 semaines de répétition pour une chorégraphie d'une durée de 45 minutes ; de 4 semaines de répétition pour une chorégraphie d'une durée de 60 minutes ; de 5 semaines de répétition pour une chorégraphie d'une durée supérieure à 60 minutes.

Toutefois certains spectacles demandant aux artistes peu de travail préparatoire préalable ne nécessitent pas forcément une durée déterminée de répétition. Il s'agit de :

- certaines présentations publiques de très courte durée telles que improvisation, composition instantanée, essai ;
- présentation d'une étape de travail.

Pour des raisons de nature artistique ou organisationnelle, la période de répétition peut être fractionnée, au maximum 3 fois, en périodes de 1 semaine minimum, à l'exception de la période précédant la première représentation qui doit être au moins égale à 10 jours ouvrés.



En cas de fractionnement le nombre de fractions ne pourra être supérieur à 3. Le fractionnement de la période de 4 semaines de répétition minimum ne pourra porter sur une période supérieure à 3 mois augmentée en cas de vacances scolaires (soit 15 jours durant la saison scolaire, soit 1 mois durant les vacances d'été).

Chaque période donne lieu à l'établissement d'un contrat de travail, étant entendu que tous les contrats de travail sont signés simultanément.

Un temps de travail de recherche et d'expérimentation préalable peut être organisé, avant la période de création, sans être pris en compte dans les durées définies ci-après.

#### Activités connexes

On entend par activités connexes les activités de sensibilisation, d'accompagnement des amateurs, d'animation d'ateliers, d'intervention en milieu scolaire, ce qui exclut une activité d'enseignement.

La pratique de ces activités est soumise à l'acceptation de l'artiste soit au moment de la signature de son contrat, soit ultérieurement par la signature d'un avenant à son contrat.

Dans tous les cas, les activités définies comme "temps dansé" doivent être prépondérantes sur les autres activités pendant la durée de l'engagement.

**En dehors des ensembles chorégraphiques permanents, lorsqu'un artiste accomplit des activités connexes, celles-ci ne peuvent dépasser :**

- 10 % de la totalité du temps de travail prévu au contrat, si celui-ci est inférieur à 4 mois ;
- 20 % de la totalité du temps de travail prévu au contrat, si celui-ci est supérieur à 4 mois.

**Lorsqu'un artiste chorégraphique est engagé pour un contrat à durée indéterminée, les activités de plateau doivent demeurer prépondérantes.**

#### XIV.3.1. Affichage du plan de travail

**Pour les entreprises dans lesquelles prédominent les emplois en CDI :**

Le plan de travail hebdomadaire (ou programme des services de la semaine), s'il ne fait pas l'objet d'une diffusion par note adressée individuellement à chaque artiste, devra être affiché au plus tard le vendredi soir de la semaine précédente sauf dans les 6 jours précédant la générale.

**Pour les CDI et les CDD de compagnie d'emploi artiste chorégraphique :**

La programmation de saison de l'année N + 1, définitivement contractualisée ou non, sera communiquée au cours de l'année N aux artistes chorégraphiques d'une manière indicative comme plan de travail à venir.

Les horaires de travail hebdomadaires définitifs seront affichés 3 semaines à l'avance et le planning hebdomadaire d'activités sera affiché au plus tard à 17 heures le vendredi précédant la semaine considérée.

Le billet de service affiché 24 heures à l'avance au tableau de service définit les modalités du travail en cours.

#### XIV.3.2. Repos

L'artiste devra obligatoirement bénéficier d'un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives.

Hors période de représentations et de tournées, et en dehors des 6 jours qui précèdent la générale pouvant être étendus à 10 jours s'agissant d'une création, la planification annuelle des CDI dans les ensembles permanents devra obligatoirement permettre à l'artiste chorégraphique un repos hebdomadaire fixe de 48 heures consécutives.

#### XIV.3.3. Indemnités d'installation et de double résidence

Lorsque l'engagement d'un artiste nécessite son installation temporaire dans un lieu fixe pour un contrat d'une durée de moins de 3 mois, il reçoit pendant toute la période l'indemnité de grand déplacement telle que définie dans le préambule.

Pour un contrat à durée déterminée d'une durée supérieure à 3 mois et de moins de 9 mois, les dispositions suivantes s'appliquent : l'indemnité de grand déplacement sera versée pendant les 3 premiers mois du contrat en cas de double résidence, c'est-à-dire à condition que le salarié justifie indiscutablement (quittance de loyer, d'électricité, certificat d'imposition, etc.) qu'il a conservé la pleine et entière disposition de son domicile permanent, l'indemnité de déplacement lui sera due pendant les 3 premiers mois du contrat. Du 4<sup>e</sup> au 9<sup>e</sup> mois, elle sera limitée au découcher (chambre et petit déjeuner). Si le salarié ne peut justifier d'une double résidence, il recevra seulement et pendant les 30 premiers jours, une indemnité d'installation, égale à la moitié de l'indemnité journalière de déplacement.

Pour un contrat à durée déterminée de plus de 9 mois, quelle que soit la situation personnelle du salarié, il sera considéré comme élisant domicile au lieu où s'exerce son activité professionnelle et recevra seulement pendant les 30 premiers jours l'indemnité d'installation.

Dans ces différents cas de figure, le lieu d'installation temporaire est pris en considération lorsqu'un déplacement a lieu durant cette période pour déterminer le droit à indemnité de déplacement, sachant que :

- les indemnités d'installation et de découcher constituant un fractionnement de l'indemnité de déplacement, elles ne peuvent se cumuler avec elle, seul le complément est dû ;
- en cas de double résidence, un déplacement au lieu du domicile permanent n'ouvre pas droit aux indemnités de déplacement. »

Un article XIV.4 est créé :

#### « Article XIV.4

##### *Vêtements spécifiques aux artistes chorégraphiques*

Lorsque le port de vêtements et sous-vêtements professionnels est contraint par l'exercice physique demandé et l'hygiène souhaitée, le coût en est pris en charge par la direction. Cette dernière assure le renouvellement et l'entretien, ou prend en charge le coût correspondant.

Pendant les répétitions et les représentations, si des chaussons (pointes, demi-pointes, etc.) sont utilisés, la direction soit fournira les chaussons, soit versera à chaque danseur une indemnité de chausson, dont le montant sera fixé lors de la NAO de branche.

Chaque artiste doit avoir à sa disposition un placard individuel sécurisé dans une loge. »

#### TITRE XVI

Des erreurs de référencement d'articles ont été repérées et sont corrigées de la manière suivante :

A l'article XVI.2.2 :

La phrase « Les dispositions relatives au dépassement de la durée des services de répétitions et représentation sont indiquées à l'article XIII.5.3 » est remplacée par « **Les dispositions relatives au dépassement de la durée des services de répétitions et représentation sont indiquées à l'article XVI.4.** »

La phrase « Les artistes ne peuvent être convoqués à des répétitions, enregistrements ou représentations tels que définis ci-après pour une durée cumulée qui dépasse 6 heures pour les temps 1, 2, 3 et 4 définis au paragraphe XIII.2.1 » ci-avant est remplacée par « **Les artistes ne peuvent être convoqués à des répétitions, enregistrements ou représentations tels que définis ci-après pour une**

**durée cumulée qui dépasse 6 heures pour les temps 1, 2, 3 et 4 définis au paragraphe XVI.2.1 ci-avant. »**

Le texte introductif de l'article XVI.3 est remplacé par :

Ces dispositions précisent les dispositions du titre VIII.

« Sont seuls concernés par ce titre les artistes lyriques en CDI et CDD salariés par les chœurs lyriques permanents à l'exception de l'article XVI.3.3 qui concerne tous les artistes lyriques des chœurs. »

A l'article XVI.5 :

La phrase « Le minimum du feu est fixé sur la base d'un minimum (cf. titre XIII du présent accord) » est remplacée par « **La rémunération du feu est fixé sur la base d'un minimum** ».

#### EXTENSION ET ENTRÉE EN VIGUEUR DU PRÉSENT ACCORD

Il est convenu que les signataires demandent l'extension du présent accord, conformément à l'article L. 2261-1 du code du travail.

Les signataires conviennent expressément que le présent accord ne sera applicable qu'à compter du premier jour du mois suivant la publication de l'arrêté d'extension au *Journal officiel* et que les dispositions ayant fait l'objet d'une exclusion ne seront pas applicables.

Fait à Paris, le 24 juillet 2012.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

#### **Organisations patronales :**

SYNDEAC ;

SNSP ;

CPDO ;

SYNOLYR ;

SMA ;

SCC ;

PROFEDIM.

#### **Syndicats de salariés :**

CFTC ;

SNAPAC ;

SFA CGT

SNAM CGT ;

SYNPTAC ;

SNM FO ;

FNSAC ;

FC CFTC ;

F3C CFDT ;

SNLA FO ;

SNAPS CFE-CGC ;

SNSV FO.

## ANNEXE

### Artistes dramatiques et chorégraphiques (réf. : articles X.3.1 et X.3.2)

(En euros.)

ARTISTES DRAMATIQUES	PÉRIODE DE CRÉATION MENSUALISÉE
ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES	PÉRIODE DE RÉPÉTITION MENSUALISÉE
Année > 2012	
CDI et CDD > 4 mois, minimum brut mensuel (stagiaires 1 <sup>re</sup> année – 30 %, 2 <sup>e</sup> année – 15 %)	1 852,52
CDD < 4 mois, minimum brut mensuel (stagiaires 1 <sup>re</sup> année – 30 %, 2 <sup>e</sup> année – 15 %)	1 955,44
CDD < 4 mois, minimum brut mensuel en cas de fractionnement (*) (stagiaires 1 <sup>re</sup> année – 30 %, 2 <sup>e</sup> année – 15 %)	2 161,27

(En euros.)

ARTISTES DRAMATIQUES	RÉPÉTITIONS
ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES	RÉPÉTITIONS ET ACTIVITÉS CONNEXES
Année > 2012	
CDD < 1 mois, service répétition (stagiaires 1 <sup>re</sup> année – 30 %, 2 <sup>e</sup> année – 15 %)	51,59

(En euros.)

ARTISTES DRAMATIQUES	REPRÉSENTATIONS
ARTISTES CHORÉGRAPHIQUES	REPRÉSENTATIONS
Année > 2012	
CDD < 1 mois, cachet forfaitaire jour (stagiaires 1 <sup>re</sup> année – 30 %, 2 <sup>e</sup> année – 15 %)	
– si 1 ou 2 cachets dans le mois	134,82
– si plus de 2 cachets dans le mois	117,32
(*) Pour les conditions du fractionnement, se reporter aux titres XIII et XIV.	

**Artistes lyriques**  
**(réf. : article X.3.4)**

La partie du tableau intitulé « Artiste de chœur » concernant la rémunération mensualisée des CDI est modifiée comme suit :

*(En euros.)*

ARTISTE DE CHŒUR	AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2013	AU 1 <sup>ER</sup> JANVIER 2014
Rémunération mensualisée, CDI, rémunération variable en fonction de l'ancienneté		
– de la 1 <sup>re</sup> à la 3 <sup>e</sup> année	1 798,50	1 852,52
– de la 4 <sup>e</sup> à la 6 <sup>e</sup> année	1 843,40	1 898,83
– de la 7 <sup>e</sup> à la 9 <sup>e</sup> année	1 907,98	1 965,29
– de la 10 <sup>e</sup> à la 12 <sup>e</sup> année	1 974,76	2 034,08
– de la 13 <sup>e</sup> à la 15 <sup>e</sup> année	2 043,88	2 105,27
– de la 16 <sup>e</sup> à la 18 <sup>e</sup> année	2 105,20	2 168,43
– à partir de la 19 <sup>e</sup> année	3 % tous les 3 ans	3 % tous les 3 ans