

Brochure n° 3372

**Convention collective nationale**  
**IDCC : 3090. – SPECTACLE VIVANT**  
**(Entreprises du secteur privé)**

---

**AVENANT DU 18 DÉCEMBRE 2018**  
**MODIFIANT LES DISPOSITIONS DE LA CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE**

NOR : *ASET1950386M*  
IDCC : 3090

Entre :

SNES ;

PRODISS ;

SMA ;

Scènes,

D'une part, et

SNAPAC CFDT ;

SFA CGT ;

SNAM CGT ;

SYNPTAC CGT ;

FCCS CFE-CGC ;

FNSAC CGT ;

F3C CFDT ;

SNAPS CFE-CGC ;

SNACOPVA CFE-CGC ;

SN2A FO,

D'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

**PRÉAMBULE**

Depuis 2016, le code du travail a fait l'objet de réformes successives, mises en œuvre, dans un premier temps par loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, dite « Loi travail » et dans un second temps par les ordonnances du 22 septembre 2017, dites « Ordonnances Macron », dont la liste est la suivante :

- l'ordonnance n° 2017-1385 du 22 septembre 2017 relative au renforcement de la négociation collective ;

- l’ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l’entreprise et favorisant l’exercice et la valorisation des responsabilités syndicales ;
- l’ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail ;
- l’ordonnance n° 2017-1388 du 22 septembre 2017 portant diverses mesures relatives au cadre de la négociation collective ;
- l’ordonnance n° 2017-1389 du 22 septembre 2017 relative à la prévention et à la prise en compte des effets de l’exposition à certains facteurs de risques professionnels et au compte professionnel de prévention ;
- l’ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 visant à compléter et mettre en cohérence les dispositions prises en application de la loi n° 2017-1340 du 15 septembre 2017 d’habilitation à prendre par ordonnances les mesures pour le renforcement du dialogue social,

telles que ratifiées par la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018.

Compte tenu des modifications substantielles apportées aux dispositions du code du travail, les partenaires sociaux de la branche du secteur privé du spectacle vivant se sont réunis afin de négocier un accord dont l’objectif est de mettre en conformité la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) avec les textes précités.

Les dispositions du présent accord ont vocation à s’appliquer à l’ensemble des entreprises de la branche et tiennent compte des spécificités des entreprises de la branche qui sont à plus de 98 % des entreprises de moins de 50 salariés. Pour cette raison, le présent accord ne comporte pas de stipulations additionnelles spécifiques pour les seules entreprises de moins de 50 salariés.

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

### *Objet*

L’article 4.2 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 4.2 ainsi rédigé :

#### « Article 4.2

##### *Comité social et économique dans les entreprises de moins de 11 salariés*

Dans les entreprises de moins de 11 salariés, les employeurs qui le souhaitent peuvent mettre en place des élections du personnel dans les mêmes conditions que dans les entreprises de 11 à 49 salariés. »

L’article 4.3 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 4.3 ainsi rédigé :

#### « Article 4.3

##### *Conseillers conventionnels des salariés*

Les parties rappellent que l’écrasante majorité des entreprises entrant dans le champ d’application de la présente convention comprennent un effectif inférieur au seuil légal de déclenchement des élections des représentants du personnel.

Conscients de cette situation et favorables à un développement du dialogue social, les partenaires sociaux ont recherché les moyens d’instaurer une représentation des salariés, en favorisant leur expression, lorsque n’existe pas au sein d’une entreprise donnée des représentants élus ou désignés du personnel, en renforçant le rôle de la branche.

À défaut de représentations telles que définies ci-dessus, des conseillers conventionnels des salariés seront élus, afin que puisse exister dans les entreprises une structure de dialogue social.

Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 11 salariés : les salariés ou l'employeur pourront choisir de faire appel à un ou des conseillers conventionnels des salariés, missionnés par la présente convention collective.

Dans les entreprises dont l'effectif est d'au moins 11 salariés : en cas de procès-verbal de carence, avec accord conjoint d'une majorité des salariés et de l'employeur, il pourra être fait appel à un ou des conseillers conventionnels des salariés missionnés par la présente convention collective.

Il est possible pour le ou les salariés de faire appel à l'organisation syndicale représentative de plein droit au plan national et ayant apporté la preuve de sa représentativité dans la branche du spectacle vivant privé, de son choix, aux fins de nommer un conseiller conventionnel des salariés.

De même, il est possible pour l'employeur de faire appel à un médiateur désigné par les organisations d'employeurs signataires de la présente convention.

Ces conseillers conventionnels des salariés auront toute facilité pour intervenir au sein des entreprises dans le cadre des missions définies ci-après. »

L'article 4.4 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 4.4 ainsi rédigé :

#### « Article 4.4

##### *Missions des conseillers conventionnels des salariés*

###### Conflits collectifs :

Appréciant la pertinence de la problématique posée, le(s) conseiller(s) conventionnel(s) des salariés tente (nt) de régler au niveau de l'entreprise les conflits qui auraient pu naître dans le cadre de réclamations collectives relatives d'une manière générale à l'application du code du travail et de la présente convention. Si le(s) conseiller(s) conventionnel(s) des salariés et l'employeur aboutissent à un accord, celui-ci est soumis par référendum aux salariés dans les conditions posées par le code du travail.

Par ailleurs, en l'absence de délégué syndical dans l'entreprise, le conseiller conventionnel des salariés peut assister la délégation salariée qui en fait la demande expresse et qui négocie un accord en vue de mettre fin à un conflit collectif. À cette fin, il peut être présent autour de la table de négociation de cet accord, y apporter son expertise et formuler des préconisations. L'accord de fin de conflit est conclu et signé dans les conditions déterminées par les textes en vigueur.

###### Conflits individuels :

Le conseiller conventionnel des salariés peut également être amené à accompagner les parties, dans le cadre de différends entre le salarié et l'employeur. Toutefois, dans le cadre de la procédure de licenciement, il ne pourra être fait appel au conseiller conventionnel des salariés qu'avec l'accord du salarié et lorsque le salarié n'aura pas souhaité faire usage de son droit d'être accompagné par un salarié de l'entreprise ou par un conseiller du salarié, au sens de l'article L. 1232-4 du code du travail.

###### Négociation d'accords d'entreprise :

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical de moins de 11 salariés et dans les entreprises de moins de 21 salariés sans élus, lorsqu'un projet d'accord d'entreprise est soumis à l'approbation référendaire des salariés, le conseiller conventionnel peut apporter son expertise et formuler ses préconisations lorsqu'il est saisi par un ou plusieurs salariés auxquels est soumis le projet d'accord. L'accord est conclu dans les conditions fixées par les textes en vigueur.

Dans les entreprises dépourvues de délégué syndical de 11 à 49 salariés avec élus du personnel, le conseiller conventionnel peut assister les négociateurs d'un accord d'entreprise (élu mandaté, élu

non mandaté, salarié mandaté) qui en font la demande expresse. À cette fin, il peut être présent autour de la table de négociation de cet accord, y apporter son expertise et formuler des préconisations. L'accord est conclu et signé dans les conditions déterminées par les textes en vigueur.

L'employeur, préalablement à tout référendum ou à toute ouverture de négociation en vue de la signature d'un accord d'entreprise, informera les salariés de la possibilité de faire appel au Conseiller conventionnel de branche dans les conditions fixées aux deux alinéas précédents.

L'information est faite à l'intention des salariés par voie d'affichage dans l'entreprise et par courriel individuel, ou à défaut par tout autre moyen.

L'information adressée comportera les éléments suivants :

Les salariés sont informés que les conseillers conventionnels des Salariés sont à leur disposition pour leur apporter leur expertise, formuler des préconisations sur le contenu du projet d'accord, et répondre à leurs questions sur les règles qui définissent l'adoption d'un accord dans la branche du spectacle vivant privé.

Le conseiller conventionnel des salariés s'adressant à l'employeur par écrit n'est pas tenu de communiquer l'identité du salarié qui l'a sollicité.

À cette information est jointe la liste à jour des conseillers conventionnels des salariés ainsi que leurs coordonnées. »

L'article 4.10 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 4.10 ainsi rédigé :

#### « Article 4.10

##### *Droit syndical et sections syndicales d'entreprise*

L'exercice du droit syndical est reconnu dans toutes les entreprises quels que soient leur taille, leur effectif, leur ancienneté, leur activité ainsi que dans leurs établissements et sur tous les lieux de travail, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution, en particulier de la liberté individuelle du travail.

Une section syndicale pourra être créée par un syndicat reconnu représentatif dans l'entreprise ou l'établissement ou par un syndicat affilié à une organisation syndicale représentative au niveau national ou interprofessionnel, ou encore par un syndicat qui satisfait aux critères de respect des valeurs républicaines et d'indépendance et qui est légalement constitué depuis au moins 2 ans et dont le champ professionnel et géographique couvre l'entreprise ou l'établissement concerné.

L'employeur s'engage à prendre les mesures nécessaires pour que le droit syndical puisse s'exercer conformément à la législation en vigueur, sans perturber le fonctionnement des services.

Afin de permettre l'exercice effectif du droit syndical, les sections des organisations syndicales représentatives dans la branche du spectacle vivant privé pourront organiser deux fois par an, dans un temps qui, sauf circonstances exceptionnelles, n'excédera pas 2 heures, des réunions ouvertes ou non à l'ensemble du personnel. Le moment, le lieu et la durée de ces réunions seront fixés par accord entre délégués syndicaux et employeur au minimum 48 heures avant la date fixée pour la tenue de la réunion, afin que soient respectés les impératifs de fonctionnement de l'entreprise. »

L'article 4.16 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 4.16 ainsi rédigé :

#### « Article 4.16

##### *Organisations syndicales représentatives*

Aux termes de la loi du 20 août 2008 sur la représentativité syndicale complétée par la loi du 15 octobre 2010 sur les TPE, la représentativité des organisations syndicales dans la branche est mesurée par le biais d'élections au niveau régional.

Pour être représentative au niveau de la branche, une organisation syndicale doit satisfaire à l'ensemble des critères prévus par le code du travail, et notamment disposer d'une implantation territoriale équilibrée au sein de la branche et avoir obtenu au moins 8 % des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité social et économique.

Pour autant, la loi permet aux partenaires sociaux d'organiser par voie conventionnelle des élections dans les branches, afin de permettre une évaluation plus fine de la représentativité dans les différents collèges. C'est pourquoi les partenaires sociaux décident d'organiser des élections spécifiques dans la branche du spectacle vivant privé pour les personnels artistiques, d'une part, et les personnels administratifs, techniques et d'accueil, d'autre part. Ces élections spécifiques seront organisées tous les 4 ans à l'occasion de l'élection des conseillers conventionnels des salariés. Elles permettront de définir la clé de répartition de l'aide au paritarisme entre les différentes organisations syndicales. »

L'article 4.17 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 4.17 ainsi rédigé :

« Article 4.17

*Représentant de la section syndicale (RSS)*

Le représentant de la section syndicale a été institué par la loi du 20 août 2008, afin de permettre aux syndicats non représentatifs dans l'entreprise de se faire connaître. Un représentant de la section syndicale peut être désigné :

- dans les entreprises d'au moins 50 salariés et dans lesquelles une section syndicale a été créée par les syndicats ;
- dans les entreprises de moins de 50 salariés, un membre du comité social et économique peut être désigné représentant de la section syndicale pour la durée de son mandat par les syndicats.

Le mandat de représentant de la section syndicale prend fin si, aux premières élections suivant la désignation, le syndicat n'est pas reconnu représentatif. Le salarié perd ainsi son mandat. Soit le syndicat désigne un nouveau salarié en tant que représentant de la section syndicale, soit il doit attendre 6 mois avant de pouvoir désigner de nouveau l'ancien représentant de la section syndicale.

Le représentant de la section syndicale bénéficie des mêmes prérogatives que le délégué syndical, à l'exception du pouvoir de négocier des accords collectifs. Il dispose de 4 heures de délégation par mois pour exercer ses fonctions.

Un représentant de la section syndicale est un salarié protégé. La protection dure 1 an après la cessation des fonctions lorsqu'il a exercé au moins pendant 1 an. »

L'article 4.18 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 4.18 ainsi rédigé :

« Article 4.18

*Délégués syndicaux*

Chaque syndicat représentatif dans l'entreprise ou l'établissement de 50 salariés ou plus, qui a constitué une section syndicale, peut désigner un délégué syndical parmi les candidats aux élections professionnelles qui ont recueilli au moins 10 % des suffrages exprimés sur son nom au premier tour des dernières élections du comité social et économique. Si, entre deux élections professionnelles, une organisation professionnelle représentative ne dispose plus de candidat remplissant toutes les conditions susvisées, le syndicat représentatif peut désigner un délégué syndical parmi les autres candidats ou, à défaut, parmi ses adhérents au sein de l'entreprise ou de l'établissement ou parmi ses anciens élus ayant atteint la limite de durée d'exercice du mandat au comité social et économique.

Le nombre des délégués syndicaux est fixé en fonction de l'effectif de l'entreprise.

Dans les établissements qui emploient moins de 50 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un membre du Comité social et économique pour la durée de son mandat comme délégué syndical dans les conditions prévues par les textes en vigueur. »

L'article 4.21 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 4.21 ainsi rédigé :

« Article 4.21

*Comité social et économique*

Les attributions, la mise en place et la suppression, la composition, les modalités d'organisation des élections, les mandats et le fonctionnement du comité social et économique dans les entreprises de 11 à 49 et d'au moins 50 salariés sont déterminés par les textes en vigueur.

Le comité social et économique bénéficie, au titre des œuvres sociales et culturelles, d'un budget défini conformément aux textes en vigueur. »

Les articles 4.22, 4.23 et 4.24 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant sont supprimés.

L'article 4.25 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est supprimé et remplacé dans son intégralité par un article 4.22 nouveau ainsi rédigé :

« Article 4.22

*Comité d'action sociale et culturelle. – Spectacle vivant privé (CASC-SVP)*

Les parties s'engagent à mettre en place un dispositif de financement des œuvres sociales et culturelles (CASC-SVP : comité d'action sociale et culturelle du spectacle vivant privé) dont le mode de gestion sera déterminé par les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs représentatives dans le champ et signataires, dans un délai de 12 mois suivant l'extension de la présente convention.

La contribution à ces activités est fixée, sans que ce montant puisse être inférieur à 50 € par an et par entreprise :

- à 0,1 % de la tranche A de la masse salariale, pour la première année qui suit l'extension de la présente convention ;
- à 0,15 % la deuxième année ;
- à 0,25 % la troisième année.

Les partenaires sociaux se retrouveront après 3 années de mise en place du CASC-SVP, afin d'étudier la possibilité d'une revalorisation du taux de 0,25 % tenant compte de l'économie des entreprises du secteur privé et de l'économie du dispositif (ayants droit...) et dans l'objectif de tendre vers un taux de 0,5 %.

Les entreprises d'au moins 50 salariés qui disposent d'un comité social et économique ne sont pas soumises à ce dispositif, sous réserve que leur contribution aux activités sociales et culturelles soit au moins égale à la contribution prévue au présent article.

Par ailleurs, dans ces entreprises, les conditions d'accès aux activités sociales et culturelles pour les salariés en CDD devront être définies ; elles pourront aussi passer un accord avec le CASC-SVP pour ces salariés. »

L'article 4.26 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant ainsi que ses sous-articles 4.26.1, 4.26.2, 4.26.2.1, 4.26.2.2 sont supprimés et remplacés dans leur intégralité par un article 4.23 nouveau ainsi rédigé :

« Article 4.23

*Accords collectifs d'entreprise*

Les rapports entre la présente convention collective et les accords collectifs d'entreprise sont encadrés par les dispositions du code du travail.

Dans les domaines suivants :

- 1° La prévention des effets de l'exposition aux facteurs de risques professionnels ;



- 2° L'insertion professionnelle et de maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ;
- 3° L'effectif à partir duquel les délégués syndicaux peuvent être désignés, leur nombre et la valorisation de leur parcours syndical ;
- 4° Les primes pour travaux dangereux ou insalubres.

Les parties signataires conviennent que les conventions d'entreprise conclues postérieurement à ladite convention collective ne pourront comporter de stipulations différentes de celles qui lui sont applicables en vertu de cette convention, sauf lorsque la convention d'entreprise assure des garanties au moins équivalentes. »

L'article 7.7 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 7.7 ainsi rédigé :

« Article 7.7

*Indemnité de licenciement*

Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.

L'indemnité de licenciement est calculée conformément aux dispositions prévues par le code du travail.

L'indemnité ne peut pas être inférieure aux montants suivants :

- 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté pour les 10 premières années ;
- 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté à partir de la 11<sup>e</sup> année.

Le salaire de référence est déterminé en prenant en compte, selon la formule la plus avantageuse :

- soit la moyenne mensuelle des 12 derniers mois précédant la rupture du contrat ou, lorsque l'ancienneté du salarié est inférieure à 12 mois, la moyenne mensuelle de la rémunération des mois précédant la rupture du contrat ;
- soit 1/3 des 3 derniers mois (dans ce cas, les primes et gratifications exceptionnelles ou annuelles sont prises en compte au prorata du temps de présence).

Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature. »

L'article 8.7 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 8.7 ainsi rédigé :

« Article 8.7

*Repos compensateur de remplacement des heures supplémentaires effectuées  
dans le contingent défini à l'article 8.6 (salariés en CDI)*

Conformément aux dispositions du code du travail, un accord d'entreprise ou d'établissement peut prévoir le remplacement total ou partiel du paiement des heures supplémentaires et des majorations y afférentes par un repos compensateur de remplacement équivalent.

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

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

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

L'information du salarié sur le montant de ses droits est assurée, mois par mois, par la remise d'un document annexé au bulletin de paie.

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

L'article 8.10 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 8.10 ainsi rédigé :

« Article 8.10

*Aménagement pluri-hebdomadaire du temps de travail  
(contrats de plus de 6 mois à temps complet et CDI à temps complet)*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lissage des rémunérations

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



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

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

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

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

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

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

L'article 10.4 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 10.4 ainsi rédigé :

#### « Article 10.4

##### *Autres congés*

Les congés pour événements familiaux, pour enfant malade, de solidarité familiale ou autres congés sont accordés dans les conditions prévues par la loi.

Congés pour événements familiaux :

- mariage ou Pacs du salarié : 5 jours ;
- mariage d'un enfant : 1 jour ;
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours ;
- décès du conjoint, du concubin notoire, d'un enfant, du père ou de la mère : 5 jours ;
- décès du beau-père, de la belle-mère, d'un frère et d'une sœur : 3 jours ;
- annonce de la survenue d'un handicap d'un enfant : 2 jours.

Congé pour enfant malade : dans les conditions prévues par le code du travail, le salarié bénéficie d'un congé en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat médical, d'un enfant de moins de 16 ans dont il assume la charge au sens de l'article L. 513-1 du code de la sécurité sociale. La durée de ce congé est au maximum de 3 jours par an. Elle est portée à 5 jours si l'enfant est âgé de moins de 1 an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de 16 ans.

Congé de solidarité familiale : dans les conditions prévues par le code du travail, le salarié dont un ascendant, un descendant, un frère, une sœur ou une personne partageant le même domicile souffre d'une pathologie mettant en jeu le pronostic vital ou est en phase avancée ou terminale d'une affection grave et incurable a droit à un congé de solidarité familiale d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

Autres congés : sur présentation de la convocation, le salarié appelé à siéger dans un conseil de famille, dans un jury, à témoigner en justice ou convoqué par un service public, une autorité civile ou judiciaire bénéficiera de 1 jour de congé.

Ces congés sont exprimés en jours ouvrables.

Toutefois, à l'occasion de ces congés, lorsqu'il s'agit d'un salarié indispensable à la bonne marche du spectacle, tout sera mis en œuvre pour que ce dernier puisse assurer les représentations, notamment par le report de la prise de ces congés. »

L'article 11.5 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 11.5 ainsi rédigé :

« Article 11.5

*Inaptitude du salarié pour maladie ou accident*

L'inaptitude du salarié pour maladie ou accident est régie par les dispositions du code du travail. »

L'article 11.7 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 11.7 ainsi rédigé :

« Article 11.7

*Visite d'information et de prévention d'embauche*

Tout salarié doit faire l'objet d'une visite d'information et de prévention d'embauche dans les 3 mois à compter de la prise effective du poste ou avant l'affectation au poste s'il s'agit d'un travailleur de nuit ou d'un jeune de moins de 18 ans ou encore d'un salarié exposé aux agents biologiques du groupe 2 ou à des champs électromagnétiques lorsque les limites d'exposition sont dépassées.

L'organisation d'une visite d'information et de prévention d'embauche n'est pas requise lorsque le salarié a bénéficié d'une visite d'information et de prévention dans les 5 ans précédant son embauche (3 ans s'il s'agit d'un travailleur de nuit, un salarié handicapé ou invalide ou tout autre salarié désigné par le médecin du travail et 2 ans s'il s'agit d'un salarié temporaire) dès lors que l'ensemble des conditions suivantes est rempli :

- le salarié est appelé à occuper un emploi identique à celui qu'il occupait précédemment présentant des risques d'exposition équivalents ;
- le professionnel de santé est en possession de la dernière attestation de suivi ou du dernier avis d'aptitude ou inaptitude établi en application des dispositions du code du travail ;
- aucune mesure d'aménagement du poste formulée en application des dispositions du code du travail ou aucun avis d'inaptitude rendu en application du même code n'a été émis au cours des 5 dernières années (3 ans s'il s'agit d'un travailleur de nuit, un salarié handicapé ou invalide ou tout autre salarié désigné par le médecin du travail).

Une attestation de suivi doit être remise au salarié et à l'employeur par le professionnel de santé à l'issue de toute visite d'information et de prévention. »

L'article 11.8 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 11.8 ainsi rédigé :

« Article 11.8

*Visite d'information et de prévention périodique*

Conformément au code du travail et à l'article 3.2 de l'accord collectif national interbranche relatif à la santé au travail des salariés intermittents du spectacle qui désigne le centre médical de la bourse, tout salarié doit bénéficier, selon une périodicité n'excédant pas 5 ans, d'une visite individuelle d'information et de prévention périodique.

Les salariés dont l'âge, l'état de santé, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessitent bénéficient, à l'issue de la visite d'information et de prévention, de modalités de suivi adaptées définies par le médecin du travail, selon une périodicité qui n'excède pas une durée de 3 ans. Il peut s'agir notamment des travailleurs de nuit et des salariés handicapés. »

L'article 11.9 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 11.9 ainsi rédigé :

« Article 11.9

*Visite de reprise*

Après une absence pour cause de maladie professionnelle, après un congé de maternité ou après une absence d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel, les salariés doivent bénéficier d'un examen de reprise du travail par le médecin du travail. Dès que l'employeur a connaissance de la date de la fin de l'arrêt de travail, il saisit le service de santé au travail qui organise l'examen de reprise le jour de la reprise effective du travail par le salarié et au plus tard dans un délai de 8 jours suivant cette reprise. »

L'article 17.2 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est remplacé dans son intégralité par un article 17.2 ainsi rédigé :

« Article 17.2

*Négociations annuelles d'entreprise*

Les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives de salariés et où sont présents un ou des délégués syndicaux sont soumises à une obligation périodique de négocier sur certains thèmes dans les conditions prévues par le code du travail. »

**Article 2**

*Entrée en vigueur. – Durée*

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Comme le prévoient les articles L. 2231-6, D. 2231-2, L. 2261-1 et L. 2262-8 du code du travail, le présent accord sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

En application des dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail, l'ensemble des parties signataires demande que cet accord fasse l'objet d'un arrêté d'extension. Par dérogation à l'article 16.2 de la convention collective du spectacle vivant privé, le présent accord entrera en vigueur à compter de son dépôt auprès des services du ministère du travail.

À l'issue d'un délai de 5 ans à compter de son entrée en vigueur, les signataires du présent accord se réuniront afin d'évaluer l'opportunité d'une éventuelle révision.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment par l'une des parties signataires sous réserve du respect d'un préavis de 4 mois. Cette dénonciation devra être notifiée à l'ensemble des autres signataires par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Les parties se réuniront pendant le délai de préavis pour échanger sur la possibilité de négocier un nouvel accord.

Fait à Paris, le 18 décembre 2018.

(Suivent les signatures.)