ANNEXE I

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique

SOMMAIRE

PREAMBULE : Champ d'application de l'annexe

TITRE I : Dispositions particulières applicables aux artistes interprètes

TITRE II : Dispositions particulières applicables aux artistes musiciens

TITRE III : Dispositions particulières applicables au personnel technique
(y compris régisseurs, habilleuses et couturières)

TITRE IV : Dispositions particulières applicables au personnel d'accueil

TITRE V : Dispositions particulières applicables aux cadres de direction

TITRE VI : Dispositions particulières applicables aux metteurs en scène

TITRE VII : Salaires minima

PREAMBULE

Le présent texte complète les dispositions de l'accord interbranche sur la politique contractuelle dans le Spectacle Vivant Public et Privé.

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent à l'ensemble des entreprises et à leurs salariés dans le cas ou celles-ci exploitent produisent ou diffusent des spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique dans le cadre d'exploitation « hors tournées ».

Conformément à l'article II.5 de la présente convention collective il s'agit des entreprises exploitant, produisant ou diffusant majoritairement des spectacles :

- de théâtre ;
- d'opéra ;
- de danse ;
- de marionnettes ;
- les concerts de musique classique (musique classique, romantique, baroque, contemporaine…..)
- de théâtre musical, les comédies musicales, les opérettes traditionnelles ;
- les mimodrames ;
- les "one man shows" et spectacles d'humour comportant une continuité de composition dramatique autour d'un thème central ;
- les spectacles d'illusionnistes et les spectacles visuels ;
- les spectacles de danses traditionnelles, folkloriques ou toutes danses non intégrées dans un spectacle de chanson/variétés/jazz/musiques actuelles et populaires.

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

TITRE I – Dispositions particulières applicables aux artistes interprètes

Article I.1 Qualification des contrats - Durée

Il existe deux types de contrat de travail :

a) le contrat à durée indéterminée

b) le contrat à durée déterminée

Les cas de recours au CDD sont définis par la loi.

Le recours au CDD d'usage est limité aux contrats suivants :

- Contrat conclu " à la pièce ", c'est à dire pour la durée des représentations du spectacle pour lequel il est conclu ;
- Contrat conclu de date à date, avec les mêmes dates de représentations pour toute la distribution.

Si l'artiste interprète est engagé pour la durée des représentations, il pourra reprendre sa liberté à condition d'avoir obtenu l'accord du producteur et que cet accord et ses conditions soient clairement mentionnées au contrat (délai de prévenance, nombre de représentations minimum). Lorsqu'il voudra faire jouer cette clause, l'artiste interprète devra en informer l'employeur par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'engagement "à la pièce" devra spécifier la date de la première répétition et la date de la première représentation publique en laissant au producteur une latitude de 20 jours pour préciser (du 1er au 20 janvier par exemple) cette date de première représentation. Si le spectacle n'est pas joué à la date fixée pour cette première représentation à la fin de cette période, le producteur devra à l'artiste interprète, à partir de cette date incluse, les appointements prévus à l'engagement, mais l'artiste interprète devra continuer à répéter au maximum deux services par jour si le producteur le lui demande.

Dans ce cas, les artistes interprètes percevant, par représentation, un cachet supérieur à trois fois le minimum du rôle ou de l'emploi le plus élevé de leur catégorie (dramatique, lyrique, chorégraphique, de revue ou de variétés) verront, leur cachet limité à une somme égale à trois fois le minimum de la catégorie de leur rôle. Cette dernière disposition ne pourra intervenir que si le théâtre, durant cette période, ne continue pas à exploiter le spectacle précédent.

Cas particulier : pour les distributions dont certains rôles sont joués en alternance par plusieurs artistes, les contrats de travail devront préciser de façon explicite les modalités de cette alternance.

Il est précisé que la rémunération des artistes interprètes est effectuée au cachet c'est-à-dire forfaitairement et que les heures dites d'équivalence, prises en compte pour l'ouverture des droits par les organismes sociaux ne correspondent pas au nombre d'heures de travail effectif.

Article I.2 Signature et remise des contrats

Le producteur et l'artiste sont tenus de signer un contrat d'engagement, étant précisé que préalablement à cet engagement 3 auditions ou 3 lectures de la pièce, ne constituent pas répétition.

Outre le titre (définitif ou provisoire) de l'œuvre et les mentions obligatoires pour tous les types de contrat, ce contrat doit notamment comporter :

a) la durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis (engagement "à la pièce")
b) le ou les rôles pour lequel il est conclu
c) la mention de la présente annexe de la convention collective
d) la durée de la période d'essai éventuellement prévue
e) la date de la première répétition avec un battement de 5 jours
f) la date de la première représentation avec un battement de 20 jours
g) une indication du plan de travail prévu pour la période de répétitions
h) le montant du cachet et, s'il y a lieu, de ses différentes composantes, les primes diverses et les éventuels accessoires du salaire connus au moment de la signature du contrat
i) le numéro de licence de producteur de l'employeur en cours de validité et la date de son renouvellement
j) le ou les lieux où seront données les représentations.
k) une clause sur les captations de durée inférieure à 3mn dès lors qu'il ne s'agit pas d'une œuvre complète et déposée comme telle auprès des sociétés civiles d'auteurs et qu'elle a pour objet la promotion de l'artiste et/ou du spectacle à titre promotionnel

Il devra être signé par les deux parties au plus tard avant la première répétition.

Le contrat contiendra les conditions particulières de l'engagement. Il sera rédigé au minimum en 2 exemplaires, chaque partie en conservant un exemplaire.

Si l'échange des signatures se réalise par correspondance, l'employeur devra expédier les exemplaires de sa proposition de contrat que l'artiste interprète devra retourner, dûment signés, dans un délai maximum de 15 jours. L'employeur devra ensuite retourner les exemplaires revenant à l'artiste interprète dûment signés dans un délai de huit jours.

Article I.3 Clause d'essai

L'engagement peut être soumis à une clause d'essai, à condition qu'elle soit expressément mentionnée au contrat. Le producteur ne peut signer à la fois qu'une clause d'essai par rôle ou poste de travail. Elle est renouvelable avec l'accord des parties, sauf en ce qui concerne les artistes chorégraphiques.

La durée de la clause d'essai ne peut être supérieure à sept jours, à compter de la première répétition de l'artiste interprète. Pendant ces sept jours, l'employeur ou l'artiste interprète pourront exiger cinq services de répétition.

La maladie dûment constatée de l'artiste interprète pendant cette période d'essai la suspend pour un maximum de 5 jours.

Le non respect par le producteur de ses obligations au sujet de la période d'essai annule la clause d'essai.

Le non respect par l'artiste interprète de ses obligations au sujet de la période d'essai, est considéré comme une rupture de son fait pendant la période d'essai.

Article I.4 Lieu des représentations

En cas de sinistre rendant impossible les représentations dans le ou les lieux prévus au contrat, l'artiste interprète pourra être amené à exécuter son contrat dans un nouveau lieu, accessible par les transports urbains.

Article I.5 Repos hebdomadaire

En application des articles L. 3132-2 du code du travail, tout artiste interprète bénéficie d'un repos hebdomadaire de 24 heures, auxquelles s'ajoutent les heures consécutives de repos quotidien prévu à l'article L. 3131-1 et suivants, soit au jour de la signature 11 heures, ce repos devra être pris obligatoirement chaque semaine.

Le jour de repos de chaque artiste interprète, qu'il soit collectif ou par roulement devra être précisé au bulletin de service dès la première représentation.

Si au cours d'un spectacle, le producteur décidait de remplacer le jour de repos hebdomadaire collectif par un jour de repos hebdomadaire par roulement, la notification devra en être faite aux artistes interprètes, au moins deux semaines à l'avance, en précisant le jour de repos individuel de chaque artiste interprète.

Le repos hebdomadaire fixé par l'employeur pourra être suspendu et reporté dans un délai de 4 semaines, uniquement dans les deux cas ci-après :

a) à l'occasion des jours fériés légaux ou de manifestations exceptionnelles ;

b) à l'occasion d'un incident technique interdisant la représentation dans des conditions normales.

La date du report sera mentionnée au bulletin de service en même temps que l'annonce de la suspension, cette notification ayant lieu au minimum une semaine franche à l'avance pour le a) ci-dessus.

Article I.6 Nombre hebdomadaire et rémunération des représentations

Les dispositions de la présente annexe s'appliquent à l'ensemble des entreprises et à leurs salariés entrant dans le champ de la présente convention collective du spectacle vivant privé dans le cas ou celles-ci exploitent produisent ou diffusent des spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique dans le cadre d'exploitation « hors tournées ».

Comme il est dit à l'article II.3 des clauses communes, les partenaires sociaux constatent que les conditions économiques qui s'imposent, tant aux entreprises qu'à leurs salariés, ne sont pas homogènes en fonction de la jauge (nombre de places de la salle ou du lieu dans laquelle elles exploitent leur spectacle).

Les partenaires sociaux se sont donc accordés pour définir plusieurs conditions d'emploi selon les jauges des lieux dans lesquels sont exploités les spectacles :

a) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de moins de 100 places, lorsque l'employeur des artistes n'est pas l'exploitant du lieu ;

b) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de plus de 100 places, lorsque l'employeur des artistes n'est pas l'exploitant du lieu ;

c) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de moins de 140 places, lorsque l'employeur des artistes est également l'exploitant du lieu ;

d) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de plus de 140 places, lorsque l'employeur des artistes est également l'exploitant du lieu.

Le spectacle peut être programmé soit de façon discontinue ou continue.

Exploitation continue :

On entend par exploitation continue, le fait que le spectacle soit programmé pour plus de 4 représentations par semaine.

- Pour les spectacles présentés dans les conditions prévues aux alinéas a) et c) ci-dessus, l'artiste a la garantie de percevoir au minimum une rémunération mensuelle brute correspondant au salaire forfaitaire mensuel de base défini dans la grille des salaires minima. Cette rémunération forfaitaire mensuelle s'entend pour un maximum de 24 représentations dans le mois, au-delà les représentations sont rémunérées au minimum 1/21ème du salaire mensuel forfaitaire de base défini dans la grille des salaires minima.
- Pour les spectacles présentés dans les conditions prévues aux alinéas b) et d) ci-dessus, dans le cas où l'engagement a été initialement conclu pour une exploitation continue et quel que soit le nombre de représentations hebdomadaires prévu au contrat, les artistes interprètes recevront une rémunération hebdomadaire au moins égale à 7 fois le salaire minimum conventionnel de leur rôle ou de leur emploi défini dans la grille des salaires minima conventionnels pour les exploitations continues.
- Pour le cas particulier du Théâtre musical, des Comédies musicales, et des Opérettes, les artistes engagés pour une durée minimale de 1 mois pourront percevoir une rémunération mensuelle telle que prévue par la grille des salaires. Le salaire mensuel pour les contrats supérieurs à 3 mois s'entend pour un maximum de 30 représentations. Cependant, pour les artistes percevant une rémunération supérieure à 110% du salaire mensuel minima de son emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.

Exploitation discontinue :

On entend par exploitation discontinue, le fait que le spectacle soit programmé pour moins de 5 représentations par semaine (jusqu'à 4 inclus) ou bien lorsque le spectacle est programmé de façon continue mais pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires).

Lorsque le spectacle est programmé de façon discontinue, le montant du cachet minimum garanti sera défini suivant la grille des minima conventionnels applicable pour le nombre de représentations prévues au contrat.

Article I.7 Nombre de représentations garanties

Exploitation continue :

Lorsque le spectacle est programmé de façon continue, l'artiste a la garantie de percevoir au minimum :

- Pour les spectacles présentés dans les conditions prévues aux alinéas a) et c) de l'article I.6 ci-dessus, une rémunération correspondant au salaire forfaitaire mensuel de base défini dans la grille des salaires minima, quel que soit le nombre de répétitions (payées en sus).
- Pour les spectacles présentés dans les conditions prévues aux alinéas b) et d) de l'article I.6 ci-dessus, l'artiste interprète aura la garantie d'un certain nombre de cachets :
    - Si le nombre de jours de répétitions est égal ou inférieur à 30, l'artiste interprète aura la garantie de recevoir pour les représentations au minimum 30 fois son cachet contractuel.
    - Si le nombre de jours de répétitions est supérieur à 30 et inférieur à 50, l'artiste interprète aura la garantie de recevoir pour les représentations le même nombre de cachets contractuels que le nombre de jours de répétitions de la pièce ;
    - Au delà du 50ème jour de répétitions, l'artiste interprète recevra un cachet par jour travaillé.

Sont pris en considération les jours de répétitions effectués entre la première répétition de l'artiste interprète et la première représentation publique de la pièce, non compris le jour de repos hebdomadaire.

Les dispositions ci-dessus ne s'appliquent pas si l'artiste est engagé pour le remplacement d'un autre artiste absent pour maladie ou accident du travail. Dans ce cas, les parties auront, dans le respect des dispositions relatives aux CDD de droit commun, à négocier un contrat de gré à gré.

Exploitation discontinue :

Lorsque le spectacle est programmé de façon discontinue, soit pour moins de 5 représentations par semaine (jusqu'à 4 inclus) ou bien lorsque le spectacle est programmé de façon continue mais pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires), il n'y a pas de nombre de représentations garanties autre que ce qui est prévu au contrat.

Article I.8 Répétitions

Il ne pourra y avoir, exception faite des 5 jours précédant la générale ou la première représentation, plus de deux services de répétitions par artiste interprète et par jour, les leçons de danse et de chant pouvant avoir lieu en supplément pour les artistes dramatiques.

Les journées de répétitions ne pourront s'établir sur une amplitude de plus de dix heures par jour, pauses comprises.

Article I.9 Durée des répétitions et des pauses

La durée maximale d'une répétition est fixée à 4 heures pour les artistes dramatiques et lyriques et, sauf répétitions d'ensemble, à 3 heures pour les artistes chorégraphiques.

Il devra exister un intervalle d'au moins 2 heures entre la fin de la répétition et le début du spectacle, sauf les 5 jours précédant la "générale" ou la "première" si la " générale" a lieu après elle**.** Dans ce cas, une pause d'une demi-heure doit être accordée après 4 heures de travail pour les artistes dramatiques et lyriques et après 3 heures pour les artistes chorégraphiques.

En cours de répétition après 2 heures consécutives de travail, une pause de 15 minutes sera accordée aux artistes chorégraphiques et lyriques : cette pause sera prise collectivement.

Article I.10 Répétitions générales

Pour tout nouveau spectacle, deux répétitions rémunérées pourront être données par les artistes interprètes en présence d'un public majoritairement invité, sans toutefois que le nombre de places payantes puisse excéder 30% de la jauge de la salle. L'une de ces deux répétitions publiques pourra avoir lieu le jour de relâche habituel du théâtre, notification en étant faite au minimum une semaine franche à l'avance.

Après interruption ou relâche annuelle, lors de la reprise d'une pièce, il ne peut être donné de répétition publique.

Article I.11 Cours

Les cours particuliers de danse, de chant et d'escrime nécessités par les particularités du rôle de l'artiste interprète seront rémunérés au même titre que les répétitions de l'artiste interprète pendant 15 jours comportant au moins 15 leçons. Si au bout de ces 15 jours, l'artiste interprète ne sait pas le texte, la musique ou la chorégraphie, le producteur aura la faculté d'exiger de lui qu'il prenne ses leçons sans recevoir aucune rémunération.

Les artistes interprètes chorégraphiques devront consacrer avant chaque répétition et représentation une heure de cours quotidien donné par le chorégraphe, son assistant ou le capitaine.

Article I.12 Rémunération des répétitions

Le début de la période de répétitions doit être indiqué dans le contrat d'engagement, avec un battement de 5 jours ainsi que la date de la première représentation publique avec un battement de 20 jours.

Une rémunération est due à tout artiste interprète pour chaque service de répétition auquel il a été convoqué par lettre officielle ou par note au tableau de service, et auquel il aura participé.

Lorsqu'un service de répétition est annulé par la Direction moins de 72 heures avant sa programmation, et qu'il n'est pas reporté dans la même journée, il reste dû à l'artiste.

La rémunération des services de répétition est définie au TITRE VII - Salaires minima.

Au cas où la répétition se terminerait au-delà de 0h15, le producteur devrait prendre toute disposition utile pour assurer le retour des artistes interprètes à leurs domiciles.

Dans la limite de la durée légale du travail, pendant une semaine après la première représentation si des changements, coupures, raccords ou mises au point d'interprétation sont jugés nécessaires, l'artiste interprète sera tenu de venir répéter.

De même, si en cours de représentations, une répétition est nécessaire, pour une reprise de rôle ou pour la bonne tenue du spectacle, l'artiste interprète sera tenu de venir répéter, sous réserve de justifier d'engagements professionnels pris par ailleurs.

Dans ces cas, et dans la limite d'un seul service de répétition par jour n'excédant pas 2 heures, l'artiste percevra uniquement le cachet dû pour la représentation.

Pour tout dépassement de cette durée, l'indemnité de répétition sera due, sauf pour les artistes dont la rémunération est supérieure à 300% du cachet minima de leur rôle ou de leur emploi.

Article I.13

L'artiste interprète doit impérativement :

- Se conformer aux indications portées au tableau de service pour le bon déroulement du spectacle et au règlement intérieur du théâtre dans lequel il joue ;
- Ne pas modifier, de sa propre autorité, durant toute la durée des représentations le texte, la mise en scène, la musique, la chorégraphie, le chant, et il devra respecter les indications de mise en scène et d'interprétation qui lui auront été données au cours des répétitions et des premières représentations ;
- S'habiller et se maquiller selon les indications du metteur en scène ou de la direction pour toute la durée des représentations ;
- Ne se produire pendant la durée de son contrat sur une autre scène, radio, télévision, cinéma, post synchronisation, etc. que dans la mesure où ces activités annexes sont compatibles avec les obligations du contrat et la législation en vigueur.

L'artiste interprète devra se présenter au théâtre au moins trente minutes avant le début du spectacle.

Article I.14 Reprise de représentations dans le délai de 4 mois

Une reprise des représentations dans un délai de moins de 4 mois après la dernière représentation pourra avoir lieu aux mêmes clauses et conditions que dans le contrat initial, à condition que le producteur garantisse au moins 50 nouvelles représentations.

Cette disposition s'applique exclusivement si le contrat initial est signé "pour la durée des représentations" et si elle y est expressément prévue.

Le producteur devra informer l'artiste interprète de la date de reprise au moins 21 jours avant la fin de la première série de représentations.

Article I.15 Préavis de fin de représentation

En dehors du cas traité à l'article I.14, dans le cas des contrats signés "pour la durée des représentations", le producteur devra prévenir les artistes interprètes de la fin des représentations par note au bulletin de service, par lettre remise contre décharge ou par lettre recommandée dans les délais suivants :

- au minimum 6 jours avant la dernière représentation prévue, si le nombre de représentations ne dépasse pas 30 ;
- au minimum 10 jours avant la dernière représentation prévue dans le cas où le nombre des représentations est compris entre 31 et 50 ;
- au minimum 15 jours avant la dernière représentation prévue si le nombre de représentations dépasse 50.

Le jour de l'affichage au tableau de service ne compte pas dans la durée du préavis de fin de représentation.

Article I.16 Cas de force majeure

Dans le cas ou le théâtre serait dans l'obligation de fermer temporairement pour cas de force majeure empêchant l'exploitation normale, les appointements des artistes interprètes seront suspendus pendant la durée de cette fermeture.

Article I.17 1er mai

Si le 1er mai est chômé, une indemnité égale au salaire est versée à l'artiste interprète. L'indemnité n'est pas due lorsque le 1er mai coïncide avec le jour du repos hebdomadaire ou avec la journée habituellement chômée dans l'établissement : elle n'est pas due non plus aux artistes interprètes qui, de toutes façons n'auraient pas travaillé ce jour là (maladie, accident du travail ou grève).

Si le 1er mai est travaillé, en plus du salaire normal, l'artiste interprète reçoit une indemnité égale à ce salaire. Pour les artistes dont tout ou partie du cachet est payé au pourcentage, nonobstant le versement du cachet conventionnel obligatoire, on retient comme base de calcul la moyenne des recettes des six jours précédents.

Toutefois, l'indemnité perçue en sus du salaire est plafonnée à trois fois le minimum de la catégorie la plus élevée des rôles dramatiques dans les théâtres de plus de 400 places prévue dans la grille salaires.

Article I.18 Sécurité des effets personnels

Chaque artiste interprète doit avoir à sa disposition, soit une loge personnelle, soit un placard individuel fermant à clé dans une loge collective.

L'artiste interprète étant dans l'obligation de déposer dans sa loge tous les objets et vêtements personnels, l'employeur devra les assurer contre les risques de vol, incendie, détérioration, destruction ou disparition pour quelque cause que ce soit, sous réserve d'établir, s'il y a lieu, une négligence mettant en cause la responsabilité de l'artiste interprète.

L'employeur ne saurait toutefois être appelé en garantie que des objets strictement nécessaires à l'habillement de l'artiste interprète. Dans le cas où un artiste souhaiterait garantir d'autres objets, il devra en aviser l'employeur et en déclarer leur valeur. L'employeur pourra se réserver le droit d'en refuser la garantie ou de plafonner l'assurance spéciale qu'il pourrait être amené à prendre à ce sujet.

Article I.19 Exercices périlleux

Au cas où le rôle interprété par l'artiste comprendrait un exercice périlleux (cascade, duel, bagarre, saut, envol) et d'une façon générale tout jeu de scène pouvant présenter un risque grave pour l'intégrité physique de l'artiste, le producteur sera tenu de souscrire, au bénéfice de l'artiste interprète, une assurance complémentaire à celle de la sécurité sociale et garantissant un capital invalidité permanente ou décès payable à l'assuré ou à ses ayants droits. Ce capital garanti devra être au moins égal à 1 500 fois le cachet minimal du rôle dramatique de plus de 100 lignes dans les théâtres de plus de 400 places.

Les partenaires sociaux souhaitent confier la couverture de ces risques au Groupe Audiens en complément de l'accord prévoyance des intermittents déjà existant.

Article I.20 Maladie et accident du travail

Si l'artiste-interprète est incapable de remplir son service, ses salaires sont suspendus.

En cas de maladie ou d'accident, l'artiste-interprète devra en informer immédiatement le producteur et transmettre l'arrêt de travail de son médecin, et éventuellement se soumettre à la visite d'un médecin, désigné par le producteur.

En cas de désaccord entre le médecin de l'artiste-interprète et celui du producteur, ils se feront départager par un troisième médecin expert nommé par voie judiciaire.

S'il s'agit d'un accident du travail, les parties signataires déclarent s'en rapporter à la loi.

Le remplaçant de ce salarié sera embauché en CDD de remplacement si son contrat ne court pas jusqu'au terme prévu de l'exploitation du spectacle. Il ne bénéficie pas de la garantie prévue à l'article I.7 Durée minimale de représentations et cachets garantis.

Article I.21 Grossesse

La grossesse ne pourra jamais constituer une cause de résiliation. En cas de grossesse apparente incompatible avec le rôle, le producteur, l'artiste interprète et le médecin auront à se mettre d'accord sur le moment où l'artiste interprète devra interrompre son service (suspension du contrat).

En cas de désaccord, il sera fait appel au médecin du travail.

Article I.22 Salaires minimaux

Les salaires minimaux des artistes interprètes se répartissent par catégories dans la grille des salaires conventionnels de la présente annexe

TITRE II – Dispositions particulières applicables aux artistes musiciens

Article II.1 Auditions

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

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, les conditions de travail et les coordonnées de l'entreprise.

Au-delà de trois séances, le candidat sera convoqué individuellement à une audition conformément au b) ci-après.

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

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

Lorsque l'artiste est convoqué individuellement, l'organisateur de l'audition remboursera les frais éventuels de transport sur la base du tarif SNCF 2nde classe (si ces frais n'ont pas été pris en charge par ailleurs), d'hébergement (en chambre individuelle) et de repas occasionnés lorsque le candidat n'a pas la possibilité de rejoindre son domicile pendant la période d'audition.

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

Article II.2 Contrat de travail à durée indéterminée : mentions obligatoires

Conformément à l'article II.1.1 de l'accord interbranches du 24 juin 2008 sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant et privé, le contrat de travail doit comporter des informations sur les éléments suivants :

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

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

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

Et le cas échéant :

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

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

Article II.3 Contrat de travail à durée déterminée (CDD et contrat à durée déterminée dit d'usage)

Article II.3.1. Mentions obligatoires du CDD dit d'usage

Conformément à l'article III.3.1 de l'accord du 24 juin 2008 sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé et conformément aux dispositions de la présente annexe, le contrat de travail à durée déterminée d'usage des artistes devra, comporter les mentions suivantes :

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

Article II.3.2. Mentions obligatoires du contrat à durée déterminée

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

Article II.4 Période d'essai des musiciens

La période d'essai des musiciens (hors théâtre musical, comédies musicales, opérettes et spectacles exploités sur une longue durée) relevant de la présente annexe s'étend sur trois services de répétitions au plus sur une période ne pouvant excéder 8 jours.

Compte tenu des spécificités des spectacles de théâtre musical, comédies musicales, opérettes et spectacles exploités sur une longue durée, les musiciens peuvent avoir besoin d'un temps plus long et d'un travail avec l'ensemble de la troupe sur une durée plus importante afin de révéler leurs qualités artistiques et leur talent.

La période d'essai des choristes dont la partition est intégrée à l'orchestre et des artistes musiciens engagés pour une durée au moins égale à 3 mois s'étend sur cinq répétitions au plus sur une période ne pouvant excéder 15 jours.

Si dans le délai imparti pour les répétitions, aucune des parties ne signifie à l'autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif.

Article II.5 Rémunération

La rémunération des artistes musiciens peut être faite au cachet ou au mois (cf grille de salaires).

Le contrat stipulant un salaire mensuel s'entend :

- pour les contrats supérieurs à 1 mois et pour 21 fois le cachet avec un maximum de trente représentations par mois de date à date : toute représentation supplémentaire doit être payée en sus, au prorata. L'éventuelle interruption ou suspension d'un contrat ne peut interrompre le versement du salaire afférent.
- Pour les contrats supérieurs à 3 mois sur la base de la durée légale du travail pour un temps plein.

  Le salaire mensuel s'entend également pour un maximum de 30 représentations, cependant, pour les salariés percevant une rémunération supérieure à 110% du salaire mensuel minima de son emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.

La faculté de dépasser le chiffre de trente représentations par mois, de date à date, ne peut pas autoriser à jouer un spectacle de durée normale (une heure trente à trois heures, entracte compris) plus de deux fois le même jour ni plus de deux jours consécutifs en matinée et soirée.

Le plafond de trente représentations par mois ne peut être dépassé pour les spectacles de durée exceptionnelle (plus de trois heures) qui, d'autre part, ne peuvent être joués en matinée et soirée plus d'une fois par semaine.

Un artiste-musicien ne peut se voir imposer un spectacle de durée normale (deux heures trente maximum hors entracte) plus de deux fois le même jour.

Un artiste-musicien ne peut se voir imposer de jouer un spectacle de durée exceptionnelle (plus de deux heures trente, hors entracte) en matinée et soirée le même jour plus de trois fois par semaine, plus de cinq fois dans l'année.

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

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

Article II.6 Repos hebdomadaire

L'artiste devra obligatoirement bénéficier d'un repos hebdomadaire de vingt quatre heures consécutives, sauf dans la semaine précédant la première et/ou en cas de présentation à la presse du spectacle le jour de relâche.

Durant le repos, aucune répétition, aucun raccord ou déplacement ne pourra avoir lieu.

Article II.7 Salaires

Pour les artistes musiciens rémunérés au cachet, celui-ci correspond à un service de travail de trois heures trente indivisibles (répétition, enregistrement ou représentation).

Le montant du cachet minimum de base est fixé au TITRE VII - Salaires minima. Il est révisé selon les modalités prévues à l'article ci-après de la convention.

Dans un certain nombre de cas, la rémunération de l'artiste musicien se trouve majoré pour chaque représentation effective, de la façon suivante :

- lorsque le musicien joue d'instruments multiples, sa rémunération ne peut être inférieure à 110% du salaire minimum de sa catégorie prévue au TITRE VII - Salaires minima ;
- lorsque le musicien est appelé à participer au jeu de scène, sa rémunération ne peut être inférieure à 120% du salaire minimum de sa catégorie prévue au TITRE VII - Salaires minima, étant entendu qu'il n'y a pas de majoration si le musicien joue en scène sans être astreint à se déplacer sur les indications de la mise en scène.

Le cachet du chef d'orchestre est prévu au TITRE VII - Salaires minima.

Article II.8 1er mai

Si le 1er mai est chômé, une indemnité égale au salaire est versée à l'artiste musicien. L'indemnité n'est pas due lorsque le 1er mai coïncide avec le jour du repos hebdomadaire ou avec la journée habituellement chômée dans l'établissement : elle n'est pas due non plus aux artistes interprètes qui, de toutes façons n'auraient pas travaillé ce jour là (maladie, accident du travail ou grève).

Si le 1er mai est travaillé, en plus du salaire normal, l'artiste musicien reçoit une indemnité égale à ce salaire. Pour les artistes musiciens dont tout ou partie du cachet est payé au pourcentage, nonobstant le versement du cachet conventionnel obligatoire, on retient comme base de calcul la moyenne des recettes des six jours précédents.

Toutefois, l'indemnité perçue en sus du salaire est plafonnée à trois fois le minimum de la catégorie la plus élevée des rôles dramatiques dans les théâtres de plus de 400 places prévue dans la grille salaires.

Article II.9

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

Article II.10

Les costumes exigés par la direction (par exemple, pour la participation au jeu) sont fournis par elle.

Article II.11

Le salaire de l'artiste est payable au moins chaque mois. En cas de retard dans le paiement des salaires, l'artiste pourra, après mise en demeure écrite adressée à la direction, considérer après quarante huit heures son engagement comme résilié aux torts et griefs de la direction. Dans ce cas, il reprendrait sa liberté et aurait droit aux salaires dus sans préjudice de dommages et intérêts éventuels.

Article II.12 Durée du travail

Le service de travail est d'une durée de trois heures trente indivisibles. Il comporte une pause de vingt minutes.

Le temps de travail de l'artiste musicien ne pourra excéder sept heures par jour et huit heures pendant les répétitions d'ensemble.

Article II.13 Répétitions

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

Une rémunération est due à tout artiste musicien pour chaque service de répétition auquel il a été convoqué par lettre officielle ou par note au tableau de service, et auquel il aura participé.

Lorsqu'un service de répétition est annulé par la Direction moins de 48 heures avant sa programmation, il reste dû à l'artiste musicien.

Quelle que soit la durée de travail, le versement d'une rémunération correspondant à un service de répétition est garanti au salarié (cf. grille de salaires).

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

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

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

Quinze jours avant la date prévue de la première représentation, des journées de répétition comportant trois services (conformément aux dispositions susvisées) pourront être prévues à condition qu'un même artiste musicien n'effectue pas plus de huit heures de répétition, le cachet de journée de répétition sera alors majoré prorata temporis si la durée du temps de répétition est supérieure à 7 heures.

Les répétitions seront rémunérées sur la base définie dans la grille de salaires de des exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variété jazz, musiques actuelles (Annexe 2), mais pourront faire l'objet des abattements suivants :

- Entre 3 et 5 journées de répétition, le cachet de base subira un abattement de 5%.
- Entre 6 et 10 journées de répétition, le cachet de base subira un abattement de 10%.
- Entre 11 et 15 journées de répétition, le cachet de base subira un abattement de 15%.
- Au-delà de 16 journées de répétitions, le cachet de base subira un abattement de 20%.

Article II.14 Plan de travail

Le plan de travail (ou programme des services de la semaine) devra être affiché au plus tard le vendredi soir de la semaine précédente, sauf dans les dix jours précédant la première représentation.

A. - Horaires :

Sauf dans le cas où deux services sont assurés à l'artiste musicien dans une même journée, les services de travail doivent être fixés :

- entre 9 heures et 18 heures ;
- entre 20 heures et 24 heures.

Tout service se situant exceptionnellement hors de cet horaire donnera lieu à une majoration de cachet de vingt pour cent par quart d'heure décalé, à moins que le plan de travail n'ait été communiqué huit jours à l'avance.

B.- Prolongation des services :

La durée d'un service peut être prolongée au gré de la direction, selon les besoins du spectacle (répétition, réglages, représentation). Cette prolongation donne lieu au paiement d'un supplément fixé à 10 pour cent du cachet minimum de base par quart d'heure indivisible.

Il est porté à 20 pour cent en dehors de l'horaire précisé ci-dessus.

Les jours de répétition générale et de première, le premier quart d'heure ne sera pas compté.

C.- Repos entre les services :

Une interruption de deux heures doit être ménagée entre deux services de répétitions d'ensembles.

Cette interruption peut être ramenée à 1h30 entre deux services de représentation.

Pendant ces interruptions, si un raccord est nécessaire, il pourra être décidé par la direction d'un service d'un quart d'heure pendant la pause.

Ce service sera rémunéré, sauf dans le cas où il sera rendu nécessaire par le remplacement d'un artiste musicien absent.

Article II.15 Cas de force majeure

Dans le cas ou le théâtre serait dans l'obligation de fermer temporairement pour cas de force majeure empêchant l'exploitation normale, les appointements des artistes musiciens seront suspendus pendant la durée de cette fermeture.

Article II.16 Maladie de l'artiste

En cas de maladie, l'artiste musicien devra se soumettre à la visite du médecin de la direction. S'il y a désaccord entre ce médecin et celui de l'artiste quant à la maladie et la durée probable de l'incapacité, ils devront se faire départager par un troisième médecin désigné par eux.

1°) Si l'artiste musicien est engagé pour un seul spectacle :

a) s'il tombe malade pendant les répétitions, le directeur a le droit de résilier le contrat si la durée de l'incapacité prévue le met dans l'impossibilité d'assurer au moins les cinq derniers jours de répétitions. Si le contrat est résilié, l'artiste a droit à la rémunération des jours de travail effectués sur la base de son contrat.

b) si l'artiste tombe malade pendant les représentations, le directeur a le droit de résilier le contrat au cas où il se trouve dans l'obligation d'engager un autre artiste pour le remplacer.

2°) Si l'artiste musicien est engagé pour plusieurs spectacles et si sa maladie met le directeur dans l'obligation d'engager un autre artiste pour le remplacer dans le spectacle en cours de répétitions ou de représentations, le directeur peut suspendre le contrat, mais l'artiste musicien devra être obligatoirement distribué dans le spectacle suivant, comme prévu à son contrat, à moins qu'il ne préfère reprendre sa liberté. Dans ce cas, aucune indemnité ne sera due de part ni d'autre.

Article II.17 Grossesse

La grossesse ne pourra jamais constituer une cause de résiliation. En cas de grossesse apparente incompatible avec l'emploi, le producteur, l'artiste musicienne et le médecin auront à se mettre d'accord sur le moment où l'artiste musicienne devra interrompre son service (suspension du contrat).

En cas de désaccord, il sera fait appel au médecin du travail.

Article II.18 Discipline

L'artiste musicien s'engage :

a) A se conformer aux indications portées au billet de service, aux règlements intérieurs de la troupe et des théâtres, où il est appelé à donner des représentations, aux lois en vigueur.

b) D'une manière générale, à se conformer aux indications du metteur en scène et du chef d'orchestre pour chaque représentation qu'il sera appelé à donner ;

c) A ne pas exercer une autre profession et à ne pas se produire sur scène dans sa profession d'artiste interprète, à titre gracieux ou rétribué, pendant la durée de l'engagement sans l'accord préalable écrit du directeur ou de son représentant.

Article II.19 Enregistrements, retransmissions et diffusions

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

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

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

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

Article II.20

Toute clause de contrat particulier contraire aux stipulations de la présente convention sera considérée comme nulle.

Article II.21

Dans le cas où un litige nécessite la réunion de la commission de conciliation prévue à l'article XV.7 de la présente convention collective l'artiste est tenu, jusqu'à ce que le différend ait été résolu, de continuer à assurer son service envers l'employeur qui doit payer régulièrement la totalité des appointements.

L'artiste, dans ce cas, aura toujours le droit de signer son reçu sous réserve.

***

TITRE III – Dispositions particulières applicables au personnel technique (y compris régisseurs, habilleuses et couturières)

Article III.1 Recrutement – Période d'essai – Qualification des contrats

Les postulants devront justifier :

- d'être âgés de 18 ans au moins ;
- de remplir les conditions d'aptitude physique nécessaire à l'exercice du poste pourvu, constatée par la Médecine du Travail lors de la visite médicale d'embauche sans préjudice des visites médicales rendues obligatoires par les dispositions légales et conventionnelles ;
- d'une qualification professionnelle reconnue ou d'expériences jugées équivalentes.
- D'une capacité en cours de validité dans les emplois pour lesquels une habilitation est requise

Des salariés pourront également être recrutés dans le cadre de contrat de travail en alternance préparant aux métiers répertoriés dans la présente annexe.

Lors de l'embauche, si les parties conviennent d'une période d'essai, elle doit être expressément prévue au contrat. Avant la fin de la période d'essai, les parties peuvent prévoir le renouvellement de la période d'essai.

Il existe deux types de contrat pour le personnel technique :

a) le contrat à durée indéterminée (à temps plein ou à temps partiel)

b) le contrat à durée déterminée (à temps plein ou à temps partiel)

Les contrats à temps partiel ne peuvent être conclus qu'à partir du 2ème salarié.

Article III.2 Organisation du travail

Le temps de travail s'effectue dans un horaire compris entre 8 heures et 24 heures, réparti (sauf pour le service habillage pour lequel la journée continue est d'usage) en services indivisibles (jeu –entretien – montage - démontage). Le principe de la journée continue peut cependant être appliqué après accord entre les parties dans le respect de l'article L 3121-33 du Code du travail.

Le temps de pause ne constitue pas du temps de travail effectif.

Chaque technicien a droit à 44 heures consécutives de repos par semaine.

Dans les conditions fixées par la Loi, pour toutes raisons impératives (commissions de sécurité, accident, etc), le temps de repos peut être suspendu par la direction. Dans ce cas, les heures seront soit :

- rémunérées avec l'adjonction d'une prime correspondant à 7 heures au taux horaire normal,
- compensées par 2 jours de congés payés par accord entre les parties.

a) Le plan de travail

Sauf dispositions particulières pour les périodes de montage et démontage prévues à l'article III.7, le plan de travail habituel se situe dans une amplitude maximale journalière de 9 heures avec une heure de pause ou bien une amplitude maximale journalière de 10 heures avec 2 heures de pause. Si cette pause ne peut pas être prise, elle est rémunérée et donne droit à une prime de même montant, plus une indemnité de restauration prévue au TITRE VII - Salaires minima des personnels techniques.

Le plan de travail de la semaine suivante devra être communiqué 48 heures au moins avant le jour de repos hebdomadaire, sauf en période de montage.

Au plus tard 21 jours après la première représentation publique de chaque spectacle, l'organisation du travail doit être fixée par la direction, spectacle par spectacle, pour la durée des représentations.

La modification du nombre de représentations hebdomadaires ou les changements d'horaires de représentation peuvent amener la direction, avec 15 jours de préavis, à modifier le plan de travail. En dehors de ces deux cas, le plan de travail ne peut être modifié sans l'accord des intéressés. Le plan de travail peut différer selon les catégories de techniciens. Chaque catégorie doit se voir appliquer les mêmes horaires, entreprise par entreprise, service par service et spectacle par spectacle.

Chaque service est comptabilisé par périodes de 60 minutes commençant au ¼ d'heure, à la ½ heure ou à l'heure (par exemple : 20h00, 20h15, 20h30 ou 20h45).

Pour les salariés employés en contrat à durée déterminée à temps partiel, quels que soient la durée du spectacle et le nombre de représentations hebdomadaires, les services du jeu seront de 4 heures avec des engagements faits pour une durée hebdomadaire minimum définie comme suit :

- 28 heures à partir de 6 représentations données dans la semaine. Cependant, lorsqu'il ne sera donné que 6 représentations par semaine, ces personnels devront effectuer, à la demande de l'employeur, un service d'entretien de 4 heures.
- 20 heures jusqu'à 5 représentations complémentaires données dans la semaine. Cependant, lorsqu'il ne sera donné que 4 (ou moins de 4) représentations par semaine, ces personnels devront effectuer, à la demande de l'employeur, un service d'entretien de 4 heures.

b) Le service du jeu

La durée du service du jeu est celle de la durée du spectacle, mise en place et entracte inclus. Ce service ne peut pas être inférieur à 3 heures et la mise en place ne peut pas être inférieure à 30 minutes.

Le service du jeu peut commencer au quart d'heure, à la demi-heure et à l'heure (par exemple : 19h15, 19h30, 19h45 ou 20h00).

Le point de départ de ce service commence au plus tard ½ heure avant l'heure du lever de rideau annoncée au public sur les supports de communication spécialisés.

Tout service supplémentaire imprévu, exigé par les nécessités du travail, ayant pour effet d'aboutir à un dépassement de la durée hebdomadaire du travail est récupéré avec l'accord du salarié dans les 2 semaines suivantes par la suppression d'un service de même durée. S'il n'est pas récupéré, il est rémunéré avec majoration légale du salaire.

c) Le travail d'entretien

Le travail d'entretien est effectué par services de 4 heures avec une pause de 15 minutes et le reliquat par service de 2 ou 3 heures. En outre, ce n'est que pour des nécessités impératives, accidentelles et imprévisibles que des services de 2 heures pourront être exceptionnellement programmés. Par travail d'entretien, on entend l'entretien du décor et du matériel technique ainsi que éventuellement l'entretien courant du théâtre et de ses dépendances.

Article III.3 Jours Fériés

A l'exception du 1er mai, qui bénéficie de dispositions légales particulières, les jours fériés suivants : lundi de Pâques, 8 mai, lundi de Pentecôte, 14 juillet, Assomption (15 août), Toussaint, 11 novembre, sont, en cas de travail, compensés par un jour de repos qui s'ajoutera à la durée légale des congés payés ou qui pourra, éventuellement, être pris à une autre date en fonction des nécessités du service.

Pour les salariés employés en contrat à durée déterminée, si le repos ne peut être pris durant la période du contrat, une indemnité compensatrice correspondant au temps de travail effectué le jour férié sera versée en fin de contrat.

A défaut d'autres dispositions définies par accord d'entreprise, la journée de solidarité est fixée au jeudi de l'Ascension.

Dans le respect des dispositions légales, lorsque le jour habituel de relâche coïncide avec un jour de fête légale et qu'il est travaillé, le temps de travail est rémunéré et donne droit à une prime correspondant au temps de travail effectué ce jour là au taux horaire normal.

En outre, cette journée sera récupérée de l'une ou l'autre des façons suivantes, au choix de la direction :

- un jour de récupération à prendre fixé à une date quelconque ;
- par adjonction d'un jour de récupération au nombre des journées de congés payés.

Article III.4 Réveillons

Les services du jeu des réveillons de Noël et du Jour de l'An sont rémunérés au taux normal et complétés par une prime d'égal montant.

Article III.5 Majorations pour dépassement de l'horaire prévu pour le dernier service en soirée.

A l'issue du dernier service de représentation en soirée si le travail se poursuit au-delà de l'heure prévue au plan de travail, ou à partir de minuit en période de montage et de démontage la première heure est rémunérée au tarif horaire doublé.

Au delà de cette heure, les heures de travail effectif seront rémunérées, s'il y a lieu avec les majorations légales en vigueur, et complétées par une prime ayant pour effet de garantir au salarié (salaire + prime) une rémunération égale à 14 heures au taux horaire normal.

Après 0h30, le transport est à la charge de la Direction si le salarié utilise les transports collectifs.

Article III.6 Heures supplémentaires - Récupération

En application des dispositions prévues à l'article VIII.6 de la présente convention collective, il est convenu que le contingent annuel d'heures supplémentaires pour le personnel concerné par les dispositions de la présente annexe est fixé à 270 heures.

Les majorations afférentes sont, quant à elles, fixées par les dispositions légales en vigueur.

Toutefois, avec l'accord des deux parties intéressées, les heures supplémentaires pourront être récupérées à l'intérieur d'une période comprise entre le 1er septembre d'une année et le 31 août de l'année suivante. Si, à la fin de la période ou en cas d'un départ de l'entreprise, le crédit d'heures récupérables n'a pas été liquidé, il sera payé intégralement au tarif horaire en vigueur au moment de la liquidation**.**

Constituent des heures supplémentaires, toutes les heures de travail effectuées au-delà de la durée légale hebdomadaire. La durée du travail à prendre en compte s'entend des heures 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.

Seules les heures supplémentaires accomplies à la demande ou avec l'accord de l'employeur doivent donner lieu à rémunération.

Article III.7 Montage et démontage

La période de montage commence cinq semaines avant la première représentation payante pour se terminer une semaine après celle-ci.

La période de démontage commence à l'issue de la dernière représentation et ne peut excéder 3 jours.

Pendant ces périodes, la journée de travail se situe dans un horaire compris entre 8 heures et 24 heures. Dans cette amplitude, la journée pourra être fractionnée en 3 services au maximum dont la durée minimale ne pourra être inférieure à 2 heures. Conformément à l'article D 3121-19 du code du travail, la durée quotidienne de travail effectif pourra être portée à 12 heures pendant les périodes de montage et de démontage, dans le respect des dispositions légales concernant la durée maximale de travail hebdomadaire (articles L 3121-35 et L 3121-36 du Code du travail).

Dans la limite de 6 montages par an, en période de montage et de démontage, si le Personnel Technique ne dispose pas de 44 heures consécutives de repos, les heures travaillées seront soit :

• rémunérées avec l'adjonction d'une prime correspondant à 7 heures au taux horaire normal, néanmoins si l'inobservation des 44 heures de repos consécutives a pour effet de conduire le salarié à dépasser la durée légale hebdomadaire du travail, cette prime sera diminuée du montant de la majoration déjà versée au titre des heures supplémentaires pour la semaine concernée.

• compensées par 2 jours de congés payés par accord entre les parties.

Pendant ces périodes, une pause d'une heure doit être respectée entre 12 et 14 heures et entre 18 heures et 20 heures.

La suppression de la pause ouvre droit à une prime correspondant à une heure de salaire et au versement de l'indemnité de restauration prévue au TITRE VII - Salaires minima des personnels techniques.

Pour les cas non prévus par les dispositions générales du présent article, un accord d'entreprise devra être recherché.

Article III.8 Représentation d'un même spectacle

Lorsque la direction programme deux représentations d'un même spectacle dans la même journée, une pause d'une heure doit être observée entre les deux services.

Si le temps de pause est inférieur à une heure, il est versé une prime de restauration ainsi qu'une une prime égale à deux fois le salaire horaire ou bien, au choix du salarié, il est compensé par la suppression d'un service d'entretien de 2 heures.

En toute hypothèse, la pause entre deux spectacles ne pourra être inférieure à 30 minutes au bout de 6 heures de travail effectif.

Article III.9 Représentations de spectacles différents

Lorsque la direction programme des spectacles différents dans la même journée. Les services sont comptabilisés de la façon suivante :

- Lorsque la durée des différents spectacles, mise en place et entracte inclus, ne dépasse pas 4 heures de travail, le service est comptabilisé pour 4 heures ;

- Lorsque la durée des spectacles, mise en place et entracte inclus, est supérieure à 4 heures et inférieure à 5 heures de travail consécutif sans prise de pause, les services sont comptabilisés pour 5 heures de travail effectif plus une prime correspondant à une heure de travail;
- Lorsque la durée des spectacles, mise en place et entracte inclus, est supérieure à 5 heures, chaque service de jeu est comptabilisé pour un minimum de 3 heures en fonction de la durée effective de la représentation.

  Par ailleurs, si la tranche horaire 18h-20h est incluse dans les heures définies ci-dessus et qu'une heure de pause n'est pas observée entre les services effectués, une prime de restauration est due.

  Il ne pourra pas y avoir plus de 6 heures consécutives de travail sans pause.

Autres dispositions

Article III.10

En cas de montage, démontage et en cas d'incident technique, la durée du repos quotidien pourra être ramenée à 9 heures au lieu de 11 heures. Les 2 heures travaillées seront payées au tarif applicable et récupérées ou donneront lieu à une prime correspondante, soit 2 heures de travail.

Article III.11

Après trois ans de présence, il est attribué à chaque technicien, une prime d'ancienneté de 1% du salaire conventionnel, versée mensuellement et calculée de la façon suivante : 4ème année : 1%, 5ème année : 2%, 6ème année : 3% et ainsi de suite jusqu'au plafond de 10% après 13 années de présence.

Article III.12

A partir d'un an d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, l'indemnité de licenciement des personnels techniques sera égale à :

- jusqu'à 5 ans d'ancienneté ininterrompue au service de l'employeur : 1/4 de mois de salaire par année d'ancienneté,
- à compter de la 5ème année d'ancienneté ininterrompue au service de l'employeur : 1/3 de mois de salaire par année d'ancienneté,

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est le douzième de la rémunération des douze derniers mois précédant le licenciement ou selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des trois derniers mois, étant entendu que dans ce cas, toute prime ou gratification de caractère annuel ou exceptionnel qui aurait été versée au salarié pendant cette période ne serait prise en compte que prorata temporis. Cette indemnité de licenciement ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Article III.13

A l'issue de la 21ème représentation payante, le personnel supplémentaire nécessaire au déroulement du spectacle sera maintenu pour la durée de celui-ci.

Article III.14

Dans les entreprises exploitant plusieurs salles à une même adresse et sous réserve du respect du plan de travail défini au a) et c) de l'article 2 du présent accord, l'entretien général du lieu pourra être effectué par l'ensemble du personnel technique de l'entreprise.

Article III.15

En cas de suspension momentanée des représentations d'un spectacle en cours, le personnel technique permanent et intermittent pourra être affecté au service d'entretien. Il sera assuré du maintien de son salaire durant toute la durée de cette interruption.

Article III.16

Les montants des salaires, indemnités de restauration et indemnités pour travail en public et en lumière sont définis au TITRE VII – Salaires minima.

***

TITRE IV – Dispositions particulières applicables au personnel d'accueil

Article IV.1 Mission d'accueil

La mission d'accueil concerne l'ensemble des personnels en contact direct avec les spectateurs et les visiteurs, à savoir les agents de contrôle, de placement et de billetterie. A ce titre ces catégories de salariés sont réunies sous la qualification de personnel d'accueil.

L'accueil implique une mission de représentation du théâtre, de conseil et de vente auprès des spectateurs. A ce titre, les modalités de cette mission seront fixées par l'employeur.

Chaque agent participe aux travaux communs de son service et peut être amené à effectuer des travaux annexes tenant compte du caractère spécifique de chacune des entreprises, l'activité de service dans la branche ayant cette particularité de devoir, avant tout, s'adapter aux besoins du public.

Sauf autorisation de l'employeur, il est formellement interdit aux agents d'accueil de solliciter un pourboire de la clientèle, de quelque manière que ce soit. Le non-respect de cette interdiction pourra justifier une procédure disciplinaire.

Article IV.2 Port d'un uniforme et d'un badge

En raison de la nature de son emploi le personnel d'accueil peut être tenu de porter, dans l'exercice de ses fonctions, un uniforme qui lui sera remis et entretenu par l'employeur. Dans ce cas, il est formellement interdit au personnel d'apporter des modifications à cet uniforme ou de le porter tronqué d'un ou plusieurs éléments.

En outre en raison de la nature de leur emploi, qui nécessite qu'ils puissent être identifiés par la clientèle, ces salariés pourront être tenus de porter un badge faisant apparaître leurs prénoms.

Le refus de porter l'uniforme et/ou le badge pourra être constitutif d'une faute susceptible d'être sanctionnée.

Article IV.3 Engagement – Nature des contrats

Les partenaires sociaux constatent que l'emploi de ces personnels comporte par nature une alternance de périodes travaillées et non travaillées, en fonction

- du nombre de spectacles présentés dans la saison et du succès de chacun de ces spectacles qui conditionne leur durée de programmation ;
- des périodes de relâche (ou de répétitions) entre chaque série de représentations.

Ils constatent aussi que:

- le volume du travail d'accueil contrôle et placement est tributaire du succès et de la fréquentation des spectacles, ces éléments conditionnant la taille des équipes du personnel d'accueil.
- Au surplus, le volume du travail d'accueil et de billetterie, outre qu'il est tributaire du succès et de la fréquentation des spectacles, varie considérablement en fonction du public qui réserve soit directement sur le lieu de représentations, soit dans des points de vente extérieurs, soit sur internet. Ces éléments conditionnant aussi la taille de l'équipe du personnel de billetterie.

Ainsi, le nombre de salariés composant ces services peut varier considérablement en fonction

- du nombre et du succès des spectacles programmés au cours d'une saison,
- des modes d'achat des billets (achat direct ou via des distributeurs)

Outre les contrats à durée déterminée dits de droit commun, les partenaires sociaux sont donc convenus que ces salariés puissent être engagé(e)s:

- soit en contrat à durée indéterminée (à temps plein ou à temps partiel). Les parties conviennent que l'emploi des personnels de contrôle et placement est, sauf cas exceptionnel, un emploi à temps partiel.
- soit en contrat à durée indéterminée intermittent dans les conditions fixées à l'article IV.5. Conformément aux dispositions de l'accord "Politique contractuelle dans le spectacle vivant" du 24 juin 2008, ils perçoivent dans ce cas une indemnité conventionnelle spéciale versée mensuellement dont le montant correspond à 10% du salaire brut annuel de base divisé par 12.
- soit en engagement de surnuméraire (contrats à durée déterminée qui peuvent être conclus en cas de variations de la fréquentation et du succès des spectacles) dans les conditions fixées à l'article IV.5. L'emploi de surnuméraire qui, par nature, est temporaire est régi par les dispositions légales en vigueur et ouvre droit au versement de la prime de précarité légale.

La combinaison de tous les types de contrats est possible au sein d'une même entreprise ou d'un même service.

Article IV.4 Engagement en contrat a durée indéterminée intermittent.

L'engagement en contrat à durée indéterminée intermittent peut être conclu dans les conditions visées dans l'accord interbranche "Politique contractuelle dans le spectacle vivant" du 24 juin 2008 annexé à la présente convention collective.

Il est rappelé que l'emploi pour lequel le salarié est engagé sous CDII n'est pas obligatoirement son emploi principal mais peut se cumuler avec un autre emploi sous réserve de ce qui suit.

Les salariés sous CDII ont la possibilité de cumuler leur activité sous CDII avec d'autres contrats sous condition de respecter la législation concernant la durée légale du travail.

Les salariés en CDII bénéficient des droits reconnus aux salariés en CDI de droit commun, y compris en ce qui concerne les droits liés à l'ancienneté.

Les salariés en CDII bénéficient du même accès aux emplois à temps complet ou partiel disponibles dans l'entreprise et compatibles avec leur qualification professionnelle que les salariés embauchés au sein de l'entreprise sous d'autres formes de contrat.

Le CDII est conclu dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur et comporte, en sus des mentions figurant dans tout CDI, les mentions suivantes :

- La qualification du salarié et l'objet de sa fonction ;
- La durée annuelle minimale de travail du salarié, incluant la durée des congés payés ;
- Les éléments de la rémunération (salaire horaire et «indemnité spéciale CDII») ;
- Les modalités du lissage mensuel de la rémunération ; le lissage est subordonné au fait que le volume annuel garanti permette une couverture par la sécurité sociale en cas d'arrêt de travail, sinon il n'est pas obligatoire
- Les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires qui lui sont notifiées selon les règles de la présente annexe.

Afin de tenir compte des particularités de l'activité du secteur du spectacle vivant qui ne permet pas d'anticiper systématiquement avec précision les périodes de travail, l'employeur est dispensé d'indiquer la répartition des temps de travail dans le contrat, mais doit préciser les conditions d'application, la planification des périodes de travail et les délais de prévenance.

Période annuelle de référence du CDII :

La période annuelle de référence pour le calcul de la durée du travail est alignée sur la période de référence de la saison, soit du 1er septembre de l'année N au 31 août de l'année N+1 (« période annuelle de référence du CDII »).

Planification du travail et délai de prévenance :

L'employeur remet au salarié le planning annuel de la période de référence un mois avant le début de cette période, soit le 1er août.

Les parties conviennent que le plan de travail annuel remis au salarié un mois avant le début de cette période, soit le 1er août n'est pas un plan de travail définitif, et qu'il pourra être modifié de façon importante par le planning mensuel, en fonction du succès des spectacles présentés ou des modifications de la programmation. Le planning mensuel définitif est remis au salarié avec un mois d'avance (exemple : avant le 31 janvier il sera remis le plan de travail de mars, avant le 28 ou 29 février il sera remis le plan de travail d'avril, avant le 31 mars il sera remis le plan de travail de mai, etc… avec un possible battement de 2 jours pour la date de la première représentation).

Le planning mensuel définitif peut être modifié sous réserve d'un délai de prévenance de 7 jours.

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 :

- la survenance d'une maladie ou d'un accident ;
- des obligations familiales impérieuses ;
- le suivi d'un enseignement scolaire ou supérieur ou d'une formation professionnelle ;
- une période d'activité fixée chez un autre employeur ou avec une activité professionnelle non salariée.

A défaut de respect du délai de prévenance, le salarié est libre de refuser la notification de travail qui lui est faite, sans justification, sans que ce refus constitue une faute ou un motif de licenciement.

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

Le salarié engagé en CDII ne peut être convoqué pour moins de deux heures de travail dans la journée.

Par dérogation aux dispositions de l'accord interbranche du 24 juin 2008, lorsqu'un salarié est convoqué à plusieurs séquences de travail dans une même journée, ces séquences de travail peuvent être espacées de plus de deux heures, à la condition exclusive que ces séquences de travail soient en lien direct avec les horaires de représentations des spectacles et

que l'employeur prenne en charge le remboursement de transport vers le domicile lorsqu'il ne participe pas aux frais de transport dans le cadre d'une carte de transport. De plus, dans le cadre des spectacles destinés aux scolaires, le paiement d'une rémunération sera garanti.

Les services non effectués du fait du salarié, à l'exception des absences prévues par les dispositions légales et conventionnelles, seront notifiés et décomptés de la garantie minimale.

Cumul d'emplois et durée légale maximale du travail :

Le salarié en CDII a la possibilité de conclure d'autres contrats de travail avec différents employeurs dans la mesure où :

- ces contrats concernent des périodes de travail hors du temps de travail du CDII ;
- l'employeur est informé par le salarié de l'existence des autres contrats ;
- le salarié s'engage auprès de l'employeur à respecter ses obligations, notamment loyauté et durées maximales de travail autorisées.

La clause imposant au salarié de travailler à titre exclusif pour un seul et même employeur sous CDII ne peut lui être opposée que si celui-ci bénéficie d'une rémunération minimale normalement réservée aux salariés travaillant à temps complet.

Toute fausse déclaration ou modification dans la situation du salarié qui conduirait à ce que l'employeur soit en contravention avec les dispositions légales sur la durée maximale du travail pourrait donner lieu à sanction disciplinaire, en fonction des circonstances de la cause.

Rémunération :

Le CDII comporte des périodes d'activité et d'inactivité dont l'alternance crée pour le salarié une contrainte compensée par :

- un lissage mensuel de sa rémunération ;
- une « indemnité spéciale CDII » versée mensuellement dont le montant correspond à 10 % du salaire brut annuel de base divisé par 12.

La durée minimale visée au contrat peut être dépassée à condition que ces heures complémentaires n'excèdent pas le tiers de cette durée.

Lorsque le nombre d'heures complémentaires ne dépasse pas le 1/10e du nombre total des heures annuelles visées au contrat, les heures complémentaires ne bénéficient d'aucune majoration autre que l'indemnité spéciale CDII.

Lorsque le nombre d'heures complémentaires dépasse le 1/10e du nombre total des heures annuelles visées au contrat, les heures complémentaires au delà du 1/10e bénéficient de la majoration prévue à l'article L 3123-19 du code du travail.

Les heures complémentaires effectuées sont rémunérées à la fin de la période annuelle de référence du CDII.

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

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

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

Cessation du CDII :

Les causes et modalités de rupture contractuelle applicables au CDI de droit commun, s'appliquent également au CDII.

Article IV.5 CDD pour surcroît de travail - Engagement de surnuméraire

Ces contrats à durée déterminée peuvent être conclus notamment en cas de variations de la fréquentation pour faire face au surcroit de travail de l'équipe engagée en CDI (de droit commun ou intermittent).

L'emploi de surnuméraire qui, par nature, est temporaire est régi par les dispositions légales en vigueur.

Le surnuméraire est engagé pour la durée nécessaire à la réalisation de sa mission.

Un contrat pourra être établi pour chaque prestation ou pour une série de prestations. Toutefois, si plusieurs contrats sont conclus pendant un même mois civil, l'employeur peut établir un seul bulletin de paye récapitulatif sans que la nature juridique des contrats s'en trouve modifiée.

L'emploi de surnuméraire qui par nature est temporaire et ouvre droit au versement de la prime de précarité légale est régi par les dispositions légales en vigueur.

DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AU PERSONNEL D'ACCUEIL CONTROLE ET PLACEMENT

Article IV.6 Fonctions

En respectant les techniques commerciales, la réglementation applicable au public dans l'enceinte du lieu de représentation qu'il doit faire respecter, et les conditions de vente en vigueur dans l'établissement de spectacles, ces salarié(e)s sont chargés(es), outre leur mission d'accueil, et d'information des spectateurs:

- de l'orientation, et du filtrage des spectateurs,
- et/ou de la remise des billets prépayés (avec vérification de la régularité et de la validité des contremarques ou bons d'échange émis par des points de vente ou des intermédiaires et de la régularité des moyens de paiement en cas de billets prépayés selon le mode "vente à distance"),
- et/ou du contrôle et de la vérification des billets avant l'entrée dans le lieu de représentation,
- et/ou de l'indication aux spectateurs de la place correspondant à leur billet.

Il peut leur être demandé d'effectuer des tâches de billetterie. Dans ce cas, les dispositions particulières prévues pour les personnels de billetterie leur sont aussi applicables pour ce qui concerne cette partie de leur mission.

Il leur est formellement interdit de laisser pénétrer dans la salle un spectateur ou un tiers à l'entreprise non muni de billet.

Il peut être demandé au personnel d'accueil contrôle et placement

- de tenir (partiellement ou totalement) le vestiaire,
- de vendre à l'intérieur de l'établissement de la confiserie, des boissons, des programmes, et, en général, tous articles qui lui sont remis à cet effet par la direction.

Selon les établissements, et notamment en cas d'interdiction faite au personnel d'accepter des pourboires, il peut lui être alloué des primes assises sur les marchandises vendues.

Le personnel d'accueil, de placement et de contrôle doit être particulièrement vigilant dans le domaine du contrôle d'accès des personnes et dans la mise en œuvre des mesures de sécurité.

En fonction de la configuration des établissements, des instructions spécifiques peuvent être données par l'employeur, les salariés sont tenus de s'y conformer scrupuleusement. Tout manquement à ces instructions pourra donner lieu à une sanction en fonction des circonstances de la cause.

En cas de situations du type "plan vigipirate", ces salariés sont tenus à une vigilance spécifique.

Article IV.7 Durée du travail et rémunération

Les partenaires sociaux constatent que 90% du travail effectif d'accueil pour chaque représentation s'effectue en moins d'une heure.

Il doit cependant être garanti aux personnels d'accueil, de placement et de contrôle pour chaque service une rémunération égale à la valeur de 3 heures au salaire horaire en vigueur assortie des indemnités conventionnelles ou des primes instituées par les dispositions légales.

La rémunération peut être perçue sous forme de pourboires versés par les spectateurs.

DISPOSITIONS PARTICULIERES APPLICABLES AU PERSONNEL D'ACCUEIL BILLETTERIE

Article IV.8 Fonctions

Les personnels d'accueil/ de billetterie sont chargés, par tous moyens en vigueur dans l'entreprise, d'accueillir, conseiller et renseigner les clients ou les intermédiaires (agences, revendeurs, distributeurs etc.), effectuer les réservations, l'encaissement et l'émission des billets.

Ils peuvent aussi être chargés de la gestion de la vente sur internet et des contingents mis à la disposition des distributeurs (agences, revendeurs, distributeurs, etc).

Il peut être demandé aux salariés de ce service d'effectuer des tâches de placement et de contrôle. Dans ce cas, les dispositions particulières prévues pour ces salariés leur sont aussi applicables pour ce qui concerne cette partie de leur mission.

Il leur est formellement interdit

- d'émettre ou réserver des billets gratuits sans autorisation ou sans instructions particulières et précises,
- de favoriser ou faciliter l'accès de la salle à un tiers non autorisé ou non muni de billet.

Ils vendent toutes les prestations ou marchandises proposées par l'employeur (et/ou en cas de billetterie informatisée, accessibles à partir du système informatique).

L'horaire de travail du personnel de billetterie et d'accueil est soit à temps plein soit à temps partiel.

Article IV.9 Rémunération

Les personnels de billetterie et d'accueil sont rémunérés sur la base du salaire conventionnel en vigueur. Selon les établissements, il peut leur être alloué des primes (calculées individuellement ou collectivement) assises sur le nombre de billets vendus. Le mode de calcul de ces primes doit figurer au contrat de travail.

***

TITRE V – Dispositions particulières applicables aux cadres de direction

Texte restant à négocier

TITRE VI – Dispositions particulières applicables aux metteurs en scène

Texte restant à négocier

TITRE VII – Salaires minima

ARTISTES

THEATRE	Forfait mensuel cas particuliers des petits lieux définis à l'annexe 1 (cf Article I.6, a) et c))	Exploitation continue (2)		Exploitation discontinue (hors tournée) (3)		
		- de 400 places	+ de 400 places	Nb de représentations par mois		
		cachet	cachet	**de 1 à 7**	**de 8 à 11**	**de 12 à 16**
Débutants et doublures (1)	1 398,37	55,00	55,00	86,00	78,00	72,00
Rôles de - de 100 lignes	1 398,37	72,00	80,00	105,00	95,00	85,00
Rôles de + de 100 lignes	1 398,37	80,00	88,00	130,00	115,00	100,00

THEATRE MUSICAL - COMEDIE MUSICALE OPERETTE ET AUTRES SPECTACLES	1 à 7	8 à 16	Exploit. continue (2)	Salaire mensuel (4) pour 24 rep.	Salaire mensuel (5) pour 151h67
Comédien 1er rôle / 1er chanteur soliste	151,00	139,50	110,00	2 510,00	2 640,00
Comédien 2nd rôle	121,00	108,00	92,00	1 931,00	2 208,00
Comédien	110,00	100,00	82,00	1 721,00	1 968,00
Artiste chorégraphique 1er rôle	151,00	136,00	110,00	2 450,00	2 640,00
Artiste chorégraphique 2nd rôle	141,00	124,00	92,00	2 186,00	2 208,00
Artiste chorégraphique d'ensemble	121,00	108,00	82,00	1 931,00	1 968,00
Artiste lyrique 1er emploi	151,00	139,50	110,00	2 450,00	2 640,00
Artiste lyrique 2nd emploi / Chanteur	121,00	108,00	92,00	1 931,00	2 208,00
Choriste de plateau, artiste lyrique des chœurs	84,50	75,00	67,00	1 398,37	1 608,00
Doublure	84,50	75,00	67,00	1 398,37	1 608,00
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties etc)	151,00	139,50	100,00	2 510,00	2 400,00
1er assistant des attractions	84,50	75,00	67,00	1 398,37	1 608,00
autre assistant	73,00	66,00	64,50	1 398,37	1 548,00

Afin d'éviter les effets de seuil négatifs (à l'exception de la colonne salaire mensuel), un artiste ne pourra percevoir un salaire global minimum inférieur ou égal à la rémunération globale maximum prévue par la colonne qui précède.

ARTISTES MUSICIENS ET ORCHESTRE	1 à 7	8 à 16	plus de 16	Salaire mensuel (4) pour 30 rep.	Salaire mensuel (5) pour 151h67
Chef d'orchestre	220,00	180,00	155,00	3 100,00	3 200,00
Musicien	148,00	130,09	114,51	2 519,76	2 600,00
Musicien d'orchestre < 10 musiciens et chœurs	148,00	130,09	114,51	2 519,76	2 600,00
Musicien d'orchestre > 10 musiciens et chœurs	110,25	110,25	110,25	2 210,90	2 300,00
Choriste d'orchestre	110,25	110,25	110,25	2 210,90	2 300,00

Service de répétition (6)	36,88

(1) On entend par débutants, les jeunes de moins de 26 ans ayant effectué moins de trois contrats dans le secteur.
Les contrats pris en compte sont ceux de plus de 15 dates respectant les conditions professionnelles de la convention collective ou bien lorsque le cumul des différents contrats est supérieur à 30 représentations.
(2) garantie de 7 fois le minimum conventionnel par semaine et de 30 représentations minimum
(3) L'exploitation est discontinue lorsque le spectacle est programmé pour moins de 5 représentations par semaine (jusqu'à 4 inclus) ou bien lorsque le spectacle est programmé de façon continue mais pour une durée inférieure à 2 semaines (14 jours calendaires).
Ces minima devront atteindre les minima de l'annexe 4 "Tournées" sous 2 ans.
Ces minima seront maintenus pour les théâtres de moins de 400 places garantissant au moins 12 représentations dans le mois (colonne de 12 à 16).

(4) Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 1 mois d'engagement.

(5) Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 3 mois d'engagement et s'entend pour un maximum de 30 représentations. Pour les salariés percevant une rémunération supérieure à 110% du salaire mensuel minima de son emploi, il peut être dérogé au maximum de 30 représentations dans le mois, sans versement de rémunération supplémentaire, dans le respect de la durée légale du travail.
(6) Sauf dispositions particulières prévues pour les artistes musiciens précisées dans l'annexe 1.

TECHNICIENS		THEATRES JUSQU'A 200 PLACES	THEATRES DE 201 A 500 PLACES	THEATRES DE + DE 500 PLACES
CADRES Directeur technique, Régisseur général, Décorateur, Scénographe, Concepteur du son, ingénieur du son, concepteur lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chef opérateur	par heure par mois	12,50 € 1 895,88 €	15,85 € 2 403,97 €	19,79 € 3 001,55 €
AGENTS DE MAITRISE Régisseur, Régisseur d'orchestre, régisseur de production, conseiller technique effets spéciaux, concepteur artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de chœur, opérateur son, preneur de son, technicien console, sonorisateur, réalisateur son, monteur son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreur, technicien CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef monteur de structures, ensemblier de spectacle, cadreur, monteur, opérateur image, pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité	par heure par mois	11,96 € 1 813,97 €	12,97 € 1 967,16 €	15,85 € 2 403,97 €
EMPLOYÉS QUALIFIÉS Régisseur adjoint, technicien de pyrotechnie, techniciens effets spéciaux, artificier, technicien son, technicien instruments, accordeur, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeurs décors structures, machiniste, menuisier de spectacles, peintre décorateur, serrurier de spectacle, staffeur, constructeur machiniste, tapissier de spectacle, technicien de plateau, technicien de structures, monteur de spectacle, technicien hydraulique, technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur, pompier civil	par heure par mois	10,82 € 1 641,07 €	10,82 € 1 641,07 €	12,56 € 1 904,98 €
EMPLOYÉS Technicien groupe électrogène, prompteur, souffleur, poursuiteur, peintre, cariste de spectacles, agent de sécurité	par heure par mois	9,75 € 1 478,78 €	9,75 € 1 478,78 €	10,65 € 1 615,29 €

HABILLEUSES - COUTURIERES - MAQUILLAGE		
CADRES Costumier-ensemblier, chef costumier, concepteur costumes, concepteur coiffure/perruques, concepteur maquillage/masques	par heure par mois	14,03 € 2 127,93 €
AGENTS DE MAITRISE Réalisateur coiffure/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages/masques, responsable costumes, responsable couture, responsable habillage, chef couturière, chef habilleuse	par heure par mois	12,96 € 1 965,64 €
EMPLOYÉS QUALIFIÉS Coiffeur/posticheur, couturière, maquilleur, modiste de spectacle, perruquier, plumassier de spectacle, tailleur, habilleuse-couturière	par heure par mois	11,96 € 1 813,97 €
EMPLOYÉS Habilleuse-repasseuse / repasseuse-lingère-retoucheuse	par heure par mois	10,82 € 1 641,07 €

Le taux de l'indemnité de feux des techniciens est, par représentation, fixé à : 18,12 €

Le taux de l'indemnité de feux des régisseurs est, par représentation, fixé à : 24,42 €

Le taux de l'indemnité de restauration est fixé à : 14,23 €