

Convention collective — texte officiel à jour

Source directe : Légifrance / DILA

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE

Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012

IDENTIFIANT CONVENTION COLLECTIVE

Annuaire officiel des conventions collectives françaises

IDCC 3090

TEXTE DE BASE EN VIGUEUR

Texte de base : Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012

DERNIER AVENANT SALAIRES

Avenant du 21 juillet 2025 relatif aux salaires minimaux applicables au 1er septembre 2025

RÉFÉRENCE LÉGIFRANCE

KALICONT000028157262

URL OFFICIELLE

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALICONT000028157262

DOCUMENT GÉNÉRÉ LE

20 juin 2026 à 00:32

Ce document est généré en direct depuis l'API officielle Légifrance (DILA). Il contient le texte de base intégral et les avenants en vigueur à la date d'édition. Diffusion sous Licence Ouverte 2.0 Etalab. **Document à titre indicatif** — pour toute décision engageant vos droits (litige, contentieux, négociation salariale), consultez un professionnel du droit social.

Sommaire

Texte de base	•
Article 6.1	•
Article 6.2	•
Article 6.3	•
Article 6.4	•
Article 6.5	•
Article 17.1	•
Article 17.2	•
Article	•
Article 7.1	•
Article 7.2	•
Article 7.3	•
Article 7.4	•
Article 7.5	•
Article 7.6	•
Article 7.7	•
Article 7.8	•
Article 7.9	•
Article	•
Article	•
Article 4.1	•
Article 4.2	•
Article 4.3	•
Article 4.4	•
Article 4.5	•
Article 4.6	•
Article 4.7	•
Article 4.8	•
Article 4.9	•
Article 4.10	•
Article 4.11	•
Article 4.12	•
Article 4.13	•
Article 4.14	•
Article 4.15	•
Article 4.16	•
Article 4.17	•
Article 4.18	•
Article 4.19	•
Article 4.20	•
Article 4.21	•
Article 4.21	•
Article 4.22	•
Article 4.23	•
Article	•

Article 15.1	•
Article 15.2	•
Article 15.3	•
Article 15.4	•
Article 15.5	•
Article 5.1	•
Article 5.2	•
Article 5.3	•
Article 5.4 a	•
Article 5.4 b	•
Article 5.4 c	•
Article 16.1	•
Article 16.2	•
Article 16.3	•
Article 16.4	•
Article 16.5	•
Article	•
Article 10.1	•
Article 10.2	•
Article 10.3	•
Article 10.4	•
Article 10.5	•
Article 10.6	•
Article	•
Article 8.1	•
Article 8.2	•
Article 8.3	•
Article 8.4	•
Article 8.5	•
Article 8.6	•
Article 8.7	•
Article 8.8	•
Article 8.9	•
Article 8.10	•
Article 8.11	•
Article 8.12	•
Article 8.13	•
Article 8.14	•
Article 8.15	•
Article 8.16	•
Article 8.17	•
Article 8.18	•
Article 8.19	•
Article 8.20	•
Article	•
Article 2.1	•
Article 2.2	•
Article 2.3	•

Article 2.4	•
Article 2.5	•
Article 2.6	•
Article 2.7	•
Article 3.1	•
Article 3.2	•
Article	•
Article 14.1	•
Article 14.2	•
Article 14.3	•
Article 14.4	•
Article 14.5	•
Article 11.1	•
Article 11.2	•
Article 11.3	•
Article 11.4	•
Article 11.5	•
Article 11.6	•
Article 11.7	•
Article 11.8	•
Article 11.9	•
Article 1er	•
Article	•
Article 12.1	•
Article 12.2	•
Article 12.3	•
Article 12.4	•
Article 12.5	•
Article 12.6	•
Article 12.7	•
Article 12.8	•
Article 12.9	•

Avenant salaires en vigueur

Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant : Avenant du 16 mai 2012 relatif aux dispositions particulières des cadres de direction

Article	•
---------	-------	---

Avenant : Accord du 21 octobre 2015 relatif à l'aménagement du travail à temps partiel

Article 1er	•
Article 2	•

Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article 6	•
Article 7	•
Article 8	•
Article 9	•
Article	•
Article	•
Article	•
Article	•

Avenant : Avenant du 10 novembre 2015 relatif à la commission de suivi et de validation des accords

Article 1er	•
Article 2	•

Avenant : Avenant du 10 novembre 2016 relatif aux dispositions du titre VI « Metteur en scène de théâtre » de l'annexe I de la convention

Article 1er	•
Article 2	•

Avenant : Avenant du 21 juin 2017 relatif à l'adhésion du syndicat des cabarets music-halls et lieux de création (CAMULC) à la convention

Article	•
Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•

Avenant : Adhésion par lettre du 4 août 2017 de la FSICPA à la convention collective

Article	•
---------	-------	---

Avenant : Avenant du 6 septembre 2017 à la convention collective relatif au CDD d'usage (liste des emplois)

Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article	•

Avenant : Avenant du 6 septembre 2017 relatif à l'article 8.11 des clauses communes (et pour les deux fonctions techniques, à l'article 12 du III.3 du III de

Article	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 1er	•

Avenant : Avenant du 16 mai 2019 relatif à la révision de la convention collective nationale

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•
Article 5	•
Article	•

Avenant : Avenant du 24 novembre 2020 à l'avenant du 6 septembre 2017 relatif à la révision de la convention collective (article 7.3)

Article 1er	•
Article 2	•
Article 3	•
Article 4	•

Article

Avenant : Accord du 1er juillet 2021 relatif à la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 13

Article 14

Article 15

Article 16

Article 17

Article 5

Article 6

Article 7

Article 8

Article 9

Article

Article 10

Article 11

Article 12

Avenant : Avenant du 1er juillet 2021 relatif à la modification de l'article 4.21 « Comité social et économique »

Article 1er

Article 3

Article 4

Article 5

Article 6

Article

Avenant : Avenant du 1er juillet 2021 relatif au contrat à durée déterminée dit d'usage (article X.1.2)

Article

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article 4

Avenant : Avenant du 28 juin 2022 relatif à la prolongation de l'avenant du 1er juillet 2021 à l'annexe I de la convention

Article 1er

Article 2

Article 3

Article 4

Article

Avenant : Accord du 8 novembre 2023 relatif à la modification de la convention collective (annexe I)

Article 1er

Article 1.1

Article 1.2

Article 1.3

Article 2

Article 2.1 •
Article 2.2 •
Article 2.3 •
Article 2.4 •
Article 3 •
Article 4 •
Article •

Avenant salaires : Avenant du 3 octobre 2019 relatif aux salaires minimaux applicables au 1er novembre 2019 en application du titre VI « Grilles des emp

Article •
Article •
Article •
Article •
Article •
Article •
Article •
Article •
Article •

Lexique •

SECTION 1

Texte de base

Texte de base : Convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012

ART. 6.1

La liste des emplois par filières est définie à l'article 6.3.

Afin de tenir compte des différents intitulés pouvant, selon le secteur d'activité considéré, caractériser une même fonction, les listes d'emplois retiennent pour certains emplois une appellation principale et des intitulés associés.

Il appartient à l'employeur de s'assurer de la capacité (notamment destinée à les habilitier) et autres autorisations d'exercice de leur activité par les salariés exerçant certaines fonctions spécifiques.

A compter de l'entrée en application de la présente convention et afin de laisser un délai raisonnable d'adaptation des contrats de travail en cours, il est accordé aux entreprises un délai de 12 mois pour se conformer à la nouvelle classification. Faute d'accord entre le salarié et son employeur sur l'intitulé de la fonction à retenir, les parties pourront saisir la commission d'arbitrage et, si celle-ci n'a pas abouti, la commission de suivi, d'interprétation, de conciliation et de validation des accords instaurées par le titre XVI de la présente convention collective.

Les salariés seront recrutés, à compter de l'extension de la présente convention collective, dans l'un des emplois figurant dans les différentes catégories d'emplois et filières prévues dans la grille de classification (art. 6.3).

Les emplois répertoriés sont répartis en fonction de trois critères classant, ayant la même importance, relatifs à :

L'autonomie :

Elle est définie comme la latitude de décider et d'agir qui est laissée au salarié dans l'exercice de son activité au sein de l'entreprise (la précision des instructions, la nature des contrôles, l'initiative de réalisation requise).

La responsabilité :

Elle est définie comme la (ou les) mission(s) confiée(s) au salarié dans un ou plusieurs domaines d'action pour lesquels il doit rendre compte et répondre de ses actes professionnels.

Pour effectuer le classement des salariés dans les différents niveaux retenus, il convient de s'attacher à l'emploi occupé, et non aux aptitudes personnelles du salarié concerné, et de prendre en compte l'emploi occupé, apprécier la responsabilité et non le titre, l'appellation et/ou la rémunération attribués au salarié avant la mise en place de la présente classification.

La compétence et la formation :

La compétence peut être définie comme l'ensemble des savoirs et savoir-faire techniques et/ou d'encadrement requis pour tenir le poste de travail. Elle inclut les connaissances générales de base, les connaissances techniques, les savoir-faire procéduraux et relationnels.

Pour effectuer le classement des salariés dans les différents niveaux retenus, il convient de s'attacher à l'emploi occupé et non aux aptitudes personnelles du salarié concerné. En particulier, la formation et les diplômes entrent en ligne de compte dans la mesure où ils sont mis en œuvre dans l'emploi exercé. A cet égard, le fait de disposer de diplômes universitaires n'implique pas en soi l'appartenance à la catégorie des cadres ou agents de maîtrise si les exigences objectives de l'emploi occupé ne relèvent pas elles-mêmes de cette catégorie.

La grille reprend horizontalement les trois critères classant :

- les définitions générales ;
- les définitions complémentaires ;
- les niveaux de formation.

Horizontalement, la grille permet d'apprécier, pour un même groupe, les critères classant qui revêtent la même importance, l'ensemble des exigences minimales auquel un emploi doit répondre cumulativement pour pouvoir y être classé.

Verticalement, la grille présente la graduation de valeur des critères classant selon les niveaux. Elle compte 7 niveaux de qualification, sur le modèle des niveaux de l'Education nationale :

- les 3 premiers niveaux concernent la catégorie cadres ;
- le 4e niveau concerne la catégorie des agents de maîtrise ;
- les niveaux V, VI et VII concernent la catégorie ouvriers et employés.

L'ensemble constitue la grille qui sert de base à la classification minimale de tous les emplois de la branche.

Cette grille servant de base à l'établissement des salaires conventionnels, les niveaux pourront être subdivisés en échelons, afin de proposer une progression possible des salariés au sein d'un même niveau, dans les secteurs d'activité qui souhaiteront le négocier.

Grille de classification

Cette grille vise la totalité des salariés travaillant dans le champ de la présente convention collective (artistes-interprètes, artistes, personnels techniques, personnels administratifs et personnel spécifique « cabarets »).

Niveau de qualification	Définition générale	Définition complémentaire	Niveau de formation
Cadres Groupe 1	Délégation de responsabilités émanant d'un mandataire social ou des instances statutaires de l'entreprise pour l'exercice d'une fonction de direction ou pour l'exercice d'une mission générale.	Les fonctions définies dans ce groupe comportent : - soit la responsabilité d'un service ou d'un équipement, ou pour l'exercice d'une mission générale et/ou artistique. Elles impliquent la participation à la définition des objectifs de l'établissement, du programme de travail, la conduite de ce programme, son évaluation, y compris dans les aspects financiers. Cadres de direction.	Niveau I master, DESS, doctorat ou expérience professionnelle.
Cadres Groupe 2	Prise en charge d'un ensemble de tâches ou d'une fonction par délégation, requérant une conception des moyens et leur mise en œuvre et comportant une responsabilité limitée.	Gestion d'un équipement ou d'un service ou d'un projet et/ou maîtrise d'un budget et/ou organisation d'activité et/ou organisation du travail de plusieurs personnes. Cadres autonomes.	Niveaux II. - I bac + 3 et au-delà. Licence, master, doctorat ou expérience professionnelle.
Cadres Groupe 3	Cadres fonctionnels ou opérationnels, ou chargés d'une mission de conseil.	Responsable de secteurs : responsable de la préparation de l'organisation et de la mise en œuvre d'une activité particulière, et pouvant en assurer la responsabilité budgétaire. Cadres intégrés pour l'organisation de leur travail.	Niveaux II. - I bac + 3 et au-delà. Licence, master, doctorat ou expérience professionnelle.
Agents de maîtrise	Exécution de tâches qui se différencient des précédentes par l'autonomie laissée à l'exécutant dans la mise en œuvre des moyens nécessaires à la réalisation de son travail.	L'autonomie suppose que le contrôle des tâches ne soit pas systématique mais puisse s'exercer au terme d'un délai prescrit (peut comporter la responsabilité d'une ou plusieurs personnes).	Niveaux III. - II bac + 2 ou 3. BTS, licence ou expérience professionnelle.
Employés qualifiés Groupe 1	Exécution de tâches nécessitant une formation préalable et s'accompagnant d'initiatives.	Requiert des connaissances techniques attestées soit par une formation initiale, soit par une pratique professionnelle sous responsabilité. Est capable d'exécuter des tâches	Niveaux V. - IV niveau CAP, BEP et bac pro ou

		sans nécessairement que lui soit indiqué le mode opératoire. Ne peut comporter la responsabilité d'une ou plusieurs personnes.	expérience professionnelle.
Employés qualifiés Groupe 2	Exécution de tâches nécessitant une formation préalable de base.	Est capable d'exécuter des tâches à condition que lui soit indiqué le mode opératoire.	Niveaux V. – IV niveau CAP, BEP et bac pro ou expérience professionnelle.
Employés	Exécution de tâches prescrites n'exigeant pas d'adaptation à l'emploi ou une adaptation de courte durée.	L'adaptation à l'emploi ne dépasse pas 1 journée à 1 semaine au maximum.	Sans formation initiale préalable.

**ART.
6.3**

Les emplois sont organisés en 4 filières, qui correspondent à une qualification professionnelle :

- artistes et artistes-interprètes ;
- emplois techniques ;
- emplois administratifs et commerciaux ;
- emplois spécifiques « cabarets ».

On trouvera, ci-après, les tableaux présentant les emplois repères dans les 4 filières.

Grille de fonctions. – Artistes et artistes-interprètes
Conformément à l'article L. 7121-3 et suivants du code du travail

Niveau de qualification	Artistes
Cadres	
Elabore et met en œuvre la réalisation du projet artistique. Encadrement, coordination de l'équipe artistique.	Chef d'orchestre Chef de chœur Chorégraphe Maître de ballet Metteur en piste Metteur en scène Arrangeur musical (1), orchestrateur
Agents de maîtrise	
Responsable artistique par délégation	Capitaine niveau I
Non-cadres	
Interprétation de l'œuvre artistique, littéraire, musicale, chorégraphique, de variétés, de cabaret, de cirque. L'artiste-interprète sa prestation selon les spécificités des spectacles : - d'art dramatique ; - d'art lyrique ; - d'art chorégraphique ; - de marionnettes ; - de music-hall ; - de variétés ; - de comédies musicales ; - de cabaret ; - de revue ; - de cirque ; - de bal.	Artiste dramatique Artiste chorégraphique (danseur/danseuse) Artiste lyrique Artiste musicien Artiste de variétés Artiste marionnettiste Artiste du cirque Artiste des chœurs Choriste Illusionniste Chanteur/chanteuse En fonction des spécificités des spectacles, peuvent être engagés en qualité de : - artiste de cabaret ; - artiste de comédies musicales ; - artiste de music-hall ; - artiste de revue ; - DJ (2) ; - assistant des attractions ; - chanteur ; - danseur/danseuse de revue ; - danseur/danseuse de ballet ; - capitaine niveau II ; - diseur/diseuse, conteur/conteuse. Artiste de complément/figurant/figurante
<p>(1) En lien avec le directeur musical et/ou le compositeur, il/elle crée l'arrangement du score ou du conducteur de la partition de l'œuvre musicale, en vue de son interprétation.</p> <p>(2) Il/elle utilise les techniques du mixage, scratching, sampling à partir de musiques, d'instruments, de sons ou de voix enregistrés déjà existants ou produits en direct pour interpréter sur scène une œuvre originale.</p>	

Niveau de qualification	Régie	Son	Lumière	Plateau piste-décors structures	Costumes	Vidéo-images	Filière (**) Infrastructure du spectacle
Cadres Groupe 2	Directeur technique Régisseur général (***)	Concepteur du son Ingénieur du son	Concepteur lumière/ éclairagiste Réalisateur lumière	Décorateur Architecte-décorateur Scénographe	Costumier-ensemblier Chef costumier Concepteur de costumes Concepteur coiffures, perruques Concepteur maquillages, masques	Réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle Ingénieur du son vidéo Chef opérateur	Directeur technique site Régisseur général site
Cadres Groupe 3	Conseiller technique						
Agents de maîtrise	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	Régisseur son (*) Opérateur son Preneur de son Technicien console Sonorisateur Réalisateur son Monteur son	Régisseur lumière (*) Chef électricien Pupitreux Technicien CAO-PAO Opérateur lumière	Chef machiniste Régisseur plateau (*) Chef monteur de structures Ensemblier de spectacle	Réalisateur coiffures, perruques Réalisateur costumes Réalisateur maquillages, masques Responsable costumes Responsable couture Chef habilleuse Chef couturière Chef atelier de costumes	Cadreur Monteur Opérateur image/pupitreux Opérateur vidéo Régisseur audiovisuel	Chef de la sécurité Chef d'équipe site Régisseur de site
Employés qualifiés Groupe 1	Régisseur adjoint Technicien de maintenance en tournée et festival Technicien de pyrotechnie Technicien effets spéciaux Artificier Technicien groupe électrogène	Technicien son Technicien instruments Accordeur	Electricien Technicien lumière	Accessoiriste Accessoiriste-constructeur Accrocheur-rigger Assistant décorateur Cintrier Constructeur décors et structures Menuisier de spectacle Peintre décorateur Sculpteur de spectacle Serrurier de spectacle Staffeur Constructeur-machiniste Tapissier de spectacle Technicien de structures Monteur de structures Monteur (Scaff Holder) de spectacle Nacelliste de spectacle	Coiffeur/Posticheur Couturière G1 Maquilleur Modiste de spectacle Perruquier Plumassier de spectacle Tailleur Costumier (spectacle en tournée)	Technicien vidéo Projectionniste Technicien prompteur	Technicien visuel site Electricien site Monteur de structures site Serrurier site Tapissier site

				Technicien hydraulique Machiniste			
Employés qualifiés Groupe 2		Prompteur/ souffleur	Poursuiveur	Peintre Cariste de spectacle Technicien de plateau (1) ou brigadier	Habilleuse-couturière Habilleuse-perruquière Couturière		Agent de sécurité Peintre site Cariste site Chauffeur Electricien d'entretien
Employés				Garçon de piste Soigneur d'animaux Personnel d'entretien Manutentionnaire	Habilleuse-repasseuse Repasseuse-lingère Retoucheuse		Manutentionnaire Coursier Personnel d'entretien de véhicule

Les différentes fonctions peuvent se décliner au féminin et au masculin, la terminologie reprise dans cette grille étant la plus usitée.

(*) Les régisseurs sont répertoriés en doublon dans la filière régie et dans les filières plateau, son et lumière.

(**) La filière infrastructure du spectacle répertorie des emplois techniques liés au spectacle mais non spécifiques au secteur.

(***) Sous certaines conditions précisées dans l'annexe I « Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique », le régisseur général peut se voir appliquer les minimaux de la catégorie cadre, groupe 3.

(1) Le technicien de plateau charge et décharge le matériel, s'occupe de la mise en place, sur scène, des éléments sans effectuer ni branchement ni réglage et ne participe pas non plus à l'assemblage et à la mise en place des décors.

Grille de fonctions. – Emplois administratifs et commerciaux

Niveau de qualification	Filière gestion de la structure	Filière création production	Filière accueil Commercialisation. – Communication (1)
Cadres Groupe 1	Directeur général Directeur Directeur délégué Administrateur général Secrétaire général Directeur administratif et financier	Directeur artistique Directeur musical	
Cadres Groupe 2	Directeur adjoint Administrateur Directeur des ressources humaines Directeur de salle de cabaret Responsable administratif et financier	Directeur de production Directeur artistique de la production Directeur musical de la production Administrateur de production Administrateur de tournée Administrateur de diffusion	Directeur de communication et/ou relations publiques Directeur commercial
Cadres Groupe 3	Chef comptable Administrateur délégué	Conseiller artistique	Cadre commercial
Agents de maîtrise	Comptable principal Comptable unique Responsable administratif Secrétaire de direction Assistant de direction Webmaster	Programmeur Coordinateur Chargé de production Chargé de diffusion Répétiteur	Responsable relations presse et/ou communication Attaché(e) de presse, attaché(e) aux relations publiques Responsable billetterie Gestionnaire de billetterie Responsable contrôle et accueil Responsable commercialisation
Employés qualifiés Groupe 1	Comptable Secrétaire comptable	Collaborateur artistique du chorégraphe, du directeur musical, du metteur en scène Copiste (1) Attaché de production, attaché de diffusion Souffleur	Chef contrôleur Chargé(e) de commercialisation Responsable placement
Employés qualifiés Groupe 2	Aide-comptable (saisie d'écritures, classement, rapprochement bancaire) Secrétaire Assistant(e) administratif(ve) Agent informatique		Chargé(e) de réservation Attaché(e) à l'accueil

Employés	Employé(e) de bureau Standardiste Agent d'entretien/maintenance Gardien de théâtre et de lieu de spectacle	Coursier	Caissier(ère)/Caissier(ère) de location Contrôleur(euse)/Agent de contrôle et d'accueil Agent de vestiaire et d'accueil/Hôte, hôtesse d'accueil Agent de placement et d'accueil Vendeur(se) de produits dérivés Agent de billetterie et d'accueil Distributeur – tracteur, afficheur Employé(e) de catering
(1) A partir du score, il/elle réalise (copie) les partitions et, souvent, les transpose dans la bonne tonalité, pour l'interprétation de l'œuvre musicale.			

Grille de fonctions
Filière salle/restauration (cabarets)

Niveau de qualification	Echelon	Filière salle	Filière cuisine
Cadres Groupe 1			
Cadres Groupe 2		Directeur(trice) de salle	
Cadres Groupe 3		Premier maître d'hôtel	Chef de cuisine
Agents de maîtrise	1 ou 2	Maître d'hôtel/Chef barman	Chef de partie
	1 ou 2		Sous-chef de cuisine
	1 ou 2	Sommelier(ère)	Responsable qualité
	1 ou 2		Chef de cuisine
	1 ou 2		Chef pâtissier
Employés qualifiés Groupe 1	1 ou 2	Chef de rang	Cuisinier/Pâtissier/Saucier
	1 ou 2		Sous-chef de cuisine
	1 ou 2	Barman	Chef de partie
Employés qualifiés Groupe 2	1 ou 2	Ecailler(ère)	
	1 ou 2	Serveur(euse)	
	1 ou 2	Caissier/Caissière en salle	Commis de cuisine
Employés	2	Serveur(euse)	Commis de cuisine
	1 ou 2	Commis de salle, de bar	Plongeur
	1 ou 2	Caviste	
	1 ou 2	Plongeur	
	1 ou 2	Chasseur/Voiturier/Portier	
	1 ou 2	Entretien/Manutentionnaire	
	1 ou 2	Vestiaire	
	1 ou 2	Agent d'accueil/Agent de sécurité/Physionomiste	

ART.
6.4

Comme il a été exposé au préambule de la présente convention collective, l'économie du secteur justifie le fait que les partenaires sociaux prennent en compte les critères objectifs, afin de réguler l'activité de la branche en couvrant la totalité de ses entreprises dans des conditions adaptées à leur activité et tout en clarifiant leur situation, pour ne pas créer de distorsion de concurrence entre elles. Ainsi, les partenaires sociaux ont été amenés à définir les salaires conventionnels tels qu'ils sont définis au titre II, reprenant obligatoirement tous les emplois de la nomenclature établie par la présente convention collective.

Grille de salaires minimaux des artistes-interprètes

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

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

(En euros.)

THEATRE	Forfait mensuel Cas particuliers des petits lieux définis à l'annexe I (cf. art. 1.6, 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 (1) et doublures	1 398,37	55,00	55,00	86,00	78,00	72,00
Rôles de moins de 100 lignes	1 398,37	72,00	80,00	105,00	95,00	85,00
Rôles de plus de 100 lignes	1 398,37	80,00	88,00	130,00	115,00	100,00

(En euros.)

Théâtre musical. – Comédie musicale opérettes et autres spectacles	De 1 à 7	De 8 à 16	Exploitation continue (2)	Salaire mensuel (4) (pour 24 représentations)	Salaire mensuel (5) (pour 151,67 heures)
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
Premier 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

(En euros.)

Artistes musiciens et orchestre	De 1 à 7	De 8 à 16	Plus de 16	Salaire mensuel (4) (pour 30 représentations)	Salaire mensuel (5) (pour 151,67 heures)
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 3 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 au minimum.

(3) L'exploitation est discontinuée lorsque le spectacle est programmé pour moins de 4 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 minimaux devront atteindre les minimaux de l'annexe IV « Tournées » dans un délai de 2 ans.

Ces minimaux 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 aux contrats supérieurs à 1 mois d'engagement.

(5) Ce salaire mensuel est applicable aux contrats supérieurs à 3 mois d'engagement et s'entend pour 30 représentations au maximum.

Pour les salariés percevant une rémunération supérieure à 110 % du salaire mensuel minimal 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 I. -

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles
(Annexe II)

Artistes-interprètes

Création. – Production

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

(En euros.)

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

(En euros.)

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

Artistes musiciens

Création. – Production

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

(En euros.)

		De 1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation (1) dans les salles d'une capacité maximale de 300 places (ou premières parties, plateaux découvertes et spectacles promotionnels en tournée [*])		101,02	88,08	1 663,40
(1) En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.				
[*] En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini au titre II, II. – 3, article 4.3 de l'annexe « Musique » : 101,02 €.				

(En euros.)

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation (1)		148,00	130,09	114,47	2519,76
Comédies musicales/orchestre > 10 musiciens		engagement < 1 mois	110,25	110,25	110,25

	engagement > 1 mois				2 199,90
(1) En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.					

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

Comédies musicales/Spectacles de variétés

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

(En euros.)

		De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation	Premier chanteur soliste/1er rôle	151,00	136,00	122,50	2 450,00
	Chanteur soliste/2nd rôle	121,00	108,00	96,50	1 931,00
	Choriste	84,50	75,00	67,00	1 398,37
	Premier danseur soliste/1er rôle	151,00	136,00	122,50	2 450,00
	Danseur soliste/2nd rôle	141,00	124,00	109,50	2 186,00
	Artiste chorégraphique d'ensemble	121,00	108,00	96,50	1 931,00
	Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties, etc.)	151,00	139,50	125,50	2 510,00
	Artiste dramatique, comédien/1er rôle	151,00	139,50	125,50	2 510,00
	Doublure	84,50	75,00	67,00	1 398,37
	Premier assistant des attractions	82,00	74,00	67,00	1 398,37
	Autre assistant	73,00	66,00	64,50	1 398,37

Indemnités de répétition

(En euros.)

Cachets de répétition	cachet de base des journées de répétition	89,08
	Service isolé de 3 heures	59,39
Instruments volumineux	Indemnité de transport aller/retour par trajet	10,24 × 2

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabaret
(Annexe III)

Troupe constituée

(En euros.)

	Cachet minimal isolé (jusqu'à 7 cachets dans le mois)		Plus de 7 cachets dans le mois (hors mensualisation)		Salaire mensuel		
	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentations par mois non consécutives	Pour 52 à 56 représentations par mois consécutives (mini 2 à 2)	Pour 26 soirées, dont 13 à 2 représentations consécutives
Salles avoisinant 300 places au maximum							
Capitaine niveau I	94,25	146,08	91,80	128,52	2 325,60	3 255,84	2 790,72
Capitaine niveau II	86,39	133,92	84,15	117,81	2 131,80	2 984,52	2 558,16

Danseurs, danseuses solistes et autres artistes solistes	78,54	121,74	76,50	107,10	1 938,00	2 713,20	2 325,60
Danseurs danseuses de revue	71,40	110,67	69,54	97,36	1 764,60	2 470,44	2 117,52
Autres artistes de revue	69,36	107,51	67,56	94,59	1 713,60	2 399,04	2 056,32
Chanteur	95,88	148,61	93,39	130,74	2 366,40	3 312,96	2 839,68
Musicien avant spectacle sur scène	95,88		93,39		2 366,40		
Musicien accompagnant tout le show	95,88	148,61	93,39	130,74	2 366,40	3 312,96	
Musicien dîner + 1er show		148,61		130,74		3 312,96	
Musicien dîner + 2 shows		200,63		176,56		4 477,80	
Attraction/artiste de variété	95,88	148,61	93,39	130,74	2 366,40	3 312,96	2 839,68
Salles supérieures à 300 places							
Capitaine niveau I	100,98	156,52	98,36	137,70	2 491,55	3 488,20	2 989,88
Capitaine niveau II	92,82	143,87	90,40	126,57	2 290,21	3 206,37	2 748,29
Danseurs, danseuses solistes et autres artistes solistes	84,15	130,43	81,97	114,75	2 076,31	2 906,90	2 491,61
Danseurs, danseuses de revue	76,50	118,58	74,51	104,32	1 887,51	2 642,51	2 265,01
Autres artistes de revue	74,46	115,41	72,52	101,53	1 837,22	2 572,13	2 204,68
Chanteur	102,01	158,12	99,35	139,10	2 516,92	3 523,69	3 020,30
Musicien avant spectacle sur scène	104,03		101,32	141,85	2 566,81		
Musicien accompagnant tout le show	104,03		101,32	141,85	2 566,81	3 593,58	
Musicien dîner + 1er show		158,12		141,85		3 593,58	
Musicien dîner + 2 shows		212,57		191,31		4 846,49	
Attraction/artiste de variété	104,03	161,25	101,32	141,85	2 566,81	3 593,58	3 080,20
Shows consécutifs : sont considérés comme shows consécutifs deux shows dont le temps de pause entre les deux sera au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes.							

Pour les artistes polyvalents, la rémunération ci-dessus ne correspond qu'à la prestation en présence du public.

Prime de capitaine remplaçante

Salles avoisinant 300 places au maximum :- niveau I : une représentation, 15 € ; deux représentations, 21 € ; - niveau II : une représentation, 7,50 € ; deux représentations, 10,50 €. Salles dépassant 300 places : - niveau I : une représentation, 15,75 € ; deux représentations, 22,05 € ; - niveau II : une représentation, 7,87 € ; deux représentations, 11,02 €. Répétition d'entretien : - pour un service de 3 h 30, échauffement compris : 35 €.

Hors troupe constituée

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois		
	De 1 à 7	De 8 à 15	De 16 à 24
Salles avoisinant 300 places au maximum			
Danseurs, danseuses, solistes et autre artiste de cabaret soliste	78,54	76,06	74,53
Danseurs, danseuses et autres artistes de cabaret	73,44	71,87	70,42
Artiste de variétés/attraction :			
- pour 40 minutes (1)	81,60	74,66	73,16
- pour 60 minutes (1)	102,00	93,33	91,45
- pour 80 minutes (1)	121,20	110,90	108,67
Chanteur soliste ou groupe de chanteurs solistes	91,80	84,00	109,74
Musicien	91,80	84,00	82,30
Salles supérieures à 300 places			
Danseurs, danseuses solistes	100,57	92,02	90,17
Danseurs, danseuses et autres artistes de cabaret	91,11	83,36	81,68
Artiste de variétés/attraction :			
- pour 40 minutes (1)	127,12	116,31	113,98
- pour 60 minutes (1)	172,23	157,59	154,42
- pour 80 minutes (1)	199,17	182,24	178,58
Chanteur soliste ou groupe de chanteurs solistes	110,13	100,77	98,75
Musicien	110,13	100,77	98,75
(1) Temps de travail effectué sur scène.			

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes
Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée
(Annexe IV)

Spectacles d'art dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de marionnettes, de music-hall

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel (1)
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Artiste dramatique	166,32	150,87	135,24	117,17	2 495,77
Rôle de plus de 100 lignes (2)	148,25	131,59	118,46	92,19	2 015,52
Rôle de 1 à 100 lignes (2)	111,33	99,08	90,29	80,75	1 724,73
Figurant	91,80	86,70	81,60	71,40	1 576,62
Diseur, conteur	148,25	131,59	118,46	92,19	2 015,52
Artiste lyrique					
Premier rôle	184,89	169,98	154,08	129,58	2 762,34
Second rôle	148,25	131,59	118,46	92,19	2 015,52
Artiste des chœurs	101,76	91,98	83,00	73,81	1 576,62
Artiste chorégraphique					
Danseur soliste	166,32	150,87	135,24	117,17	2 495,77
Danseur de ballet	122,46	108,94	99,26	88,86	1 893,51
Artiste marionnettiste					
Marionnettiste	113,69	101,21	92,20	82,38	1 756,53
Artiste de music-hall					
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel	184,89	169,98	154,08	129,58	2 762,34
Premier assistant des attractions	101,76	91,98	83,00	73,81	1 576,62
Autre assistant	90,57	79,56	73,33	68,58	1 410,65
Artiste du cirque (3)					

Artiste de cirque	109,15	99,08	90,29	80,75	1 690,91
(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe IV). (2) La ligne s'entend de 32 lettres. (3) Engagé dans un spectacle d'art dramatique, lyrique, chorégraphique ou de variétés. (4) Le rôle principal est décidé de gré à gré. Le ou les rôles principaux doivent être mentionnés comme tels au contrat.					

Orchestres symphoniques et lyriques de droit privé, à partir de 10 musiciens et plus : Le cachet minimal de représentation ne peut être inférieur à 92 €, incluant un raccord de 1 heure avant le concert. La journée de répétition de deux services est fixée à 72 €. Le salaire minimal mensuel est fixé à 2 200 € à partir de 22 services jusqu'à 30 au-delà ; il sera versé une rémunération supplémentaire au pro rata temporis.

Comédie musicale/Théâtre musical

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel (1)
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
1er chanteur soliste/1er rôle	180,50	161,50	145,50	2 906,00
Chanteur soliste/2nd rôle	145,00	128,00	114,50	2 291,00
Choriste	101,00	89,00	79,50	1 588,00
1er danseur soliste/1er rôle	180,50	161,50	145,50	2 906,00
Danseur soliste/2nd rôle	168,50	147,50	129,50	2 593,00
Artiste chorégraphique d'ensemble	145,00	128,00	114,50	2 291,00
Artiste de music-hall, illusionniste	180,50	161,50	145,50	2 906,00
1er assistant des attractions	98,00	88,00	79,00	1 580,00
Autre assistant	87,50	78,00	70,50	1 406,00

Spectacles de variétés/Concerts

Artistes de variétés

(En euros.)

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

Artistes musiciens

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel (1)
	Moins de 8	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			

Petites salles (*) ou première parties de spectacle (**)	103,00	90,00	-	1 700,00
Autres salles	149,48	131,39	115,66	2 544,96
Comédies musicales et orchestres de plus de 10 musiciens :				
- engagement <1 mois	111,35	111,35	111,35	-
- engagement >1mois	-	-	-	2 210,90

(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe IV).

(*) Les petites salles sont réputées être des salles avoisinant 300 places. Elles sont agréées par la commission paritaire mise en place par les signataires de la convention.

(**) Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacle ne dépassant pas 45 minutes.

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

En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel qu'il est défini à l'article 4.3 du II. – 3 de l'annexe « Musique » : 103 €.

Spectacles de cabaret et de revue

Troupe constituée

(En euros.)

	Cachet minimal isolé jusqu'à 7 cachets dans le mois		Plus de 7 cachets dans le mois hors mensualisation		Salaire mensuel	
	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de 1 représentation	Pour une soirée ou matinée de 2 représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentations par mois non consécutives	Pour 52 à 56 représentations par mois consécutives (mini 2 à 2)
Capitaine niveau I	108,90	168,80	106,07	148,50	2 686,97	3 761,78
Capitaine niveau II	100,10	155,16	97,49	136,50	2 469,83	3 457,85
Danseurs, danseuses solistes et autres artistes solistes	90,75	140,66	88,40	123,75	2 239,16	3 134,89
Danseurs, danseuses de revue	82,50	127,88	80,36	112,50	2 035,55	2 849,77
Autres artistes de revue	80,30	124,47	78,21	109,49	1 981,32	2 773,87
Chanteur	111,10	172,21	108,21	151,49	2 741,20	3 837,68
Musicien avant spectacle sur scène	113,30	-	110,35	154,50	2 795,54	-
Musicien accompagnant tout le show	113,30	-	110,35	154,50	2 795,54	3 913,80
Attraction/artiste de variétés	113,30	175,62	110,35	154,50	2 795,54	3 913,80

Shows consécutifs : sont considérés comme shows consécutifs deux shows dont le temps de pause entre les deux sera au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes.

Prime de capitaine remplaçante :

- niveau I : une représentation, 15,75 € ; deux représentations, 22,05 € ;

- niveau II : une représentation, 7,87 € ; deux représentations, 11,02 €.

Répétition d'entretien :

- pour un service de 3 h 30, échauffement compris : 35,00 €.

Hors troupe constitué

	Nombre de cachets		
	De 1 à 7	De 8 à 15	De 16 à 24
Danseurs, danseuses solistes	108,46	99,24	97,24
Danseurs, danseuses et autres artistes de cabaret	98,25	89,90	88,09
Artiste de variété/attraction :			
- pour 40 minutes (1)	138,45	126,68	124,14
- pour 60 minutes (1)	187,57	171,63	168,18
- pour 80 minutes (1)	216,92	198,48	194,49

Chanteur soliste ou groupe de chanteurs solistes	119,94	109,75	107,55
Musicien	119,94	109,75	107,55
(1) Temps de travail effectué sur scène.			

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes
Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque
(Annexe V)

La grille des salaires concerne l'ensemble des contrats de travail : CDI, CDD, CDDU.

Artistes-interprètes du cirque et musiciens
Exploitation des spectacles

(En euros.)

Nombre de cachets par mois	De 1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel
En situation d'itinérance (spectacles sous chapiteau)			
Rémunération	99,04	90,18	1 618,00
En tournée (hors chapiteau)			
	109,15	97,14	1 690,91

Répétitions. – Création

(En euros.)

Cachet de base de jour	90,18
Cachet de répétition en cas de service isolé pour les artistes de cirque	51,13
Salaire mensuel	1 411,20

La rémunération mensuelle est entendue pour 151,66 heures, pour un contrat d'une durée minimale de 1 mois de date à date, sur une durée de 5 jours par semaine.

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

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

(En euros.)

	Montant du cachet	
Chef d'orchestre (*), musiciens, chanteur, danseur, choriste	135	Pour un service de 4 heures indivisible (**)
Figuration chorégraphique	80	
(*) Le cachet du chef d'orchestre est majoré de 100 % dans la plupart des conventions collectives. Le montant du cachet doit être précisé dans le mandat. (**) Les prestations effectuées au-delà du service de 4 heures seront déclenchées au-delà de 1/4 d'heure. Le tarif horaire est égal au quart du cachet de base, majoré de 50 %.		

Le tarif horaire de rémunération pour prestation en matinée se calcule au prorata du cachet de base. Le couple matinée-soirée est rémunéré pour 5 heures sur la base du cachet de base.

Rémunération forfaitaire pour la journée	2 cachets égal chacun à 75 % du cachet de base
	A partir de 2 jours consécutifs (même lieu et même employeur), la rémunération du bal du second jour et éventuellement des suivants est prévue à hauteur de 75 % du cachet de base.

Au-delà de la rémunération du travail de création et des rémunérations liées aux droits d'auteur qui leur sont dus, lorsque des artistes- interprètes sont associés à la création du spectacle - chorégraphie, scénographie ou mise en scène -, ils perçoivent un salaire de 200 € au minimum versé à l'occasion de la première représentation qu'ils seront amenés à diriger ou à superviser.

Répétitions

(En euros.)

		Montant du cachet de répétition
Artiste-interprète de la musique et de la danse	90	Pour un service de 3 heures indivisible (***)
Figuration chorégraphique	50	
(***) Toute heure au-delà du service de 3 heures est rémunérée pro rata temporis.		

Se reporter aux articles 4.1, 4.2, 4.3 de l'annexe « Bals ».

Grille de salaires minimaux. – Emplois techniques

(En euros.)

Niveaux de qualification	Filière technique spectacle						Filière (**) infrastructure du spectacle	Salaires horaire	Salaire mensuel 151,67h
	Régie	Son	Lumière	Plateau piste décors structures	Costumes	Vidéo Images			
Cadres Groupe 2	Directeur technique	Concepteur du son	Concepteur lumière/ éclairagiste	Décorateur Architecte- décorateur	Costumier ensemblier	Réalisateur pour dif. intégrée au spectacle	Directeur technique site	14,70	2 229,55
	Régisseur général (***)	Ingénieur du son	Réalisateur lumière	Scénographe	Chef costumier	Ingénieur du son vidéo	Régisseur général site		
					Concepteur des costumes	Chef opérateur			
					Concepteur de coiffures, perruques				
					Concepteur de maquillages, masques				
Cadres Groupe 3	Conseiller technique							12,50	1 895,88
Agents de maîtrise	Régisseur	Régisseur son (*)	Régisseur lumière (*)	Chef machiniste	Réalisateur coiffures, perruques	Cadreur	Chef de la sécurité	11,70	1 774,00
	Régisseur d'orchestre	Opérateur son	Chef électricien	Régisseur plateau(*)	Réalisateur costumes	Monteur	Chef d'équipe site		
	Régisseur de production	Preneur de son	Pupitreur	Chef monteur de structures	Réalisateur maquillages, masques	Opérateur image/pupitreur	Régisseur de site		
	Conseiller technique.	Technicien console	Technicien CAO-PAO	Ensemblier de spectacle	Responsable costumes	Opérateur vidéo			
	Effets spéciaux	Sonorisateur	Opérateur lumière		Responsable couture	Régisseur audiovisuel			
	Concepteur- artificier	Réalisateur son			Chef habilleuse				
	Régisseur plateau (*)	Monteur son			Chef couturière				
	Régisseur son (*)				Chef atelier de costumes				

	Régisseur lumière (*)								
	Régisseur de scène								
	Régisseur de chœur								
Employés qualifiés Groupe 1	Régisseur adjoint	Technicien son	Electricien	Accessoiriste	Coiffeur-posticheur	Technicien vidéo	Technicien visuel site	10,44	1 584,00
	Technicien de maintenance en tournée et festival	Technicien instruments	Technicien lumière	Accessoiriste-constructeur	Couturière G1	Projectionniste	Electricien site		
	Technicien de pyrotechnie	Accordeur		Accrocheur-rigger	Maquilleur	Technicien prompteur	Monteur de structure site		
	Technicien effets spéciaux			Assistant décorateur	Modiste de spectacles		Serrurier site		
	Artificier			Cintrier	Perruquier		Tapissier site		
	Technicien groupe électrogène			Constructeur décors et structures	Plumassier de spectacles				
				Menuisier de spectacle	Tailleur				
				Peintre décorateur	Costumier (spectacle en tournée)				
				Sculpteur de spectacle					
				Serrurier de spectacle					
				Staffeur					
				Constructeur-machiniste					
				Tapissier de spectacle					
				Machiniste					
				Technicien de structures					
				Monteur de structures					
				Monteur Scaff Holder de spectacle					
				Nacelliste de spectacle					
				Technicien hydraulique					
	Employés qualifiés Groupe 2		Prompteur/souffleur	Poursuiveur	Peintre	Habilleuse-couturière		Agent de sécurité	9,45
				Cariste de spectacle	Habilleuse-perruquière		Peintre site		
				Technicien de plateau ou brigadier	Couturière		Cariste site		
							Chauffeur		
							Electricien d'entretien		

Employés				Garçon de piste	Habilleuse-repasseuse		Manutentionnaire	9,22	1 398,37
				Soigneur d'animaux	Repasseuse-lingère-retoucheuse		Coursier		
				Personnel d'entretien			Personnel d'entretien de véhicules		
				Manutentionnaire					
<p>Les différentes fonctions peuvent se décliner au féminin et au masculin, la terminologie reprise dans cette grille étant la plus usitée.</p> <p>(*) Les régisseurs sont répertoriés en doublon dans les filières régie, plateau, son et lumière.</p> <p>(**) La filière infrastructure du spectacle répertorie des emplois techniques liés au spectacle mais non spécifiques au secteur.</p> <p>(***) Sous certaines conditions précisées à l'annexe I « Exploitant de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique », le régisseur général peut se voir appliquer les minimal de la catégorie cadre, groupe 3.</p>									

Grille de salaires minimaux. - Emplois administratifs et commerciaux

(En euros.)

Niveau de qualification	Filière Gestion de la structure	Filière Création. – Production	Filière Accueil. – Commercialisation Communication (1)	Salaire brut minimal (pour un horaire mensuel de 151,67 heures)
Cadres Groupe 1	Directeur général, directeur Directeur délégué Administrateur général, secrétaire général Directeur administratif et financier	Directeur artistique Directeur musical		3 031
Cadres Groupe 2	Directeur adjoint Administrateur Directeur des ressources humaines Directeur de salle de cabaret Responsable administratif et financier	Directeur de production Directeur artistique de la production Directeur musical de la production Administrateur de production Administrateur de tournées Administrateur de diffusion	Directeur de communication et/ou relations publiques Directeur commercial	échelon 1 = 2 400 échelon 2 = 2 500 échelon 3 = 2 600 échelon 4 = 2 700 échelon 5 = 2 800
Cadres Groupe 3	Chef comptable Administrateur délégué	Conseiller artistique	Cadre commercial	échelon 1 = 2 100 échelon 2 = 2 200 échelon 3 = 2 300 échelon 4 = 2 400 échelon 5 = 2 500
Agents de maîtrise	Comptable principal Comptable unique Responsable administratif Secrétaire de direction Assistant(e) de direction Webmaster	Programmeur Coordinateur Chargé(e) de production Chargé(e) de diffusion Répétiteur(trice)	Responsable relations presse et/ou communication Attaché(e) de presse, attaché(e) aux relations publiques Responsable billetterie Gestionnaire de billetterie Responsable contrôle et accueil	échelon 1 = 1 765 échelon 2 = 1 830 échelon 3 = 1 900 échelon 4 = 1 957 échelon 5 = 2 015

			Responsable commercialisation	
Employés qualifiés Groupe 1	Comptable Secrétaire comptable	Collaborateur artistique du chorégraphe, du directeur musical, du metteur en scène Copiste Attaché(e) de production, attaché(e) de diffusion Souffleur	Chef contrôleur Chargé(e) de commercialisation Responsable placement	échelon 1 = 1 584 échelon 2 = 1 632 échelon 3 = 1 680 échelon 4 = 1 730 échelon 5 = 1 782
Employés qualifiés Groupe 2	Aide-comptable (saisie d'écritures, classement, rapprochement bancaire) Secrétaire Assistant(e) administratif(ve) Agent informatique		Chargé(e) de réservation Attaché(e) à l'accueil	échelon 1 = 1 420 échelon 2 = 1 452 échelon 3 = 1 1496 échelon 4 = 1 540 échelon 5 = 1 587
Employés	Employé(e) de bureau standardiste Agent d'entretien/maintenance Gardien de théâtre et de lieux de spectacle	Coursier	Caissier/Caissier de location Contrôleur/Agent de contrôle et d'accueil Agent de vestiaire et d'accueil/Hôte, hôtesse d'accueil Agent de placement et d'accueil Vendeur(se) de produits dérivés Agent de billetterie et d'accueil Distributeur-tracteur, afficheur Employé de catering	échelon 1 = 1 398,37 échelon 2 = 1 403,37 échelon 3 = 1 408,37 échelon 4 = 1 413,37 échelon 5 = 1 418,37
<p>Echelon 1 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis moins de 5 ans</p> <p>Echelon 2 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 5 ans</p> <p>Echelon 3 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 10 ans</p> <p>Echelon 4 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 15 ans</p> <p>Echelon 5 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 20 ans</p> <p>(1) Les personnels d'accueil rémunérés au pourboire ne sont pas visés par la notion d'échelon prévue par cette grille. En cas de changement de niveau de qualification, le salaire minimal applicable correspond à l'échelon 2.</p>				

Grille de salaires filière/salle restauration (cabarets)

Les rémunérations minimales des personnels de la filière salle/restauration (cabarets) sont données à l'annexe III Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabaret.

(1) Les annexes 1 à 5 de la convention qui présentent des grilles de salaires minima comportant plusieurs montants applicables, à poste identique, selon le nombre de représentations et/ou la taille de la salle, devraient être étendues, sous réserve que la différence de rémunération entre salariés ayant la même qualification et accomplissant les mêmes tâches se fonde sur des critères objectifs et vérifiables en relation directe avec la valeur du travail effectué, conformément au principe « à travail égal, salaire égal » résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1 du code du travail ainsi que des articles L. 3221-2, L. 3221-3 et L. 3221-4.

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

**ART.
6.5**

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, reconnues représentatives au sens de la [loi n° 2008-789 du 20 août 2008](#) dans la branche du spectacle vivant privé, organiseront les négociations prévues aux articles [L. 2241-1 à 5](#), 7 et 8 et [D. 2241-1](#), [D. 2241-7](#) et 8 du code du travail, notamment la négociation annuelle sur les salaires. Ces négociations sont traitées au titre XVII.

ART.
17.1

Les organisations syndicales représentatives au niveau de la branche décident de se rencontrer, au moins une fois par an, au plus tard avant la fin du mois de mai en réunion plénière, pour tenir l'ensemble des négociations rendues obligatoires par la loi, et tous les 5 ans pour examiner la nécessité de réviser les classifications.

Chaque année, il sera organisé une négociation annuelle obligatoire afin de convenir de l'augmentation annuelle des rémunérations, des défraiements et des diverses primes.

Conformément au code du travail, la négociation du mois de mai est l'occasion d'un examen par les parties de l'évolution économique et de la situation de l'emploi dans la branche. A cet effet, un rapport est remis aux partenaires sociaux au moins 15 jours avant la date d'ouverture de la négociation.

Le rapport de branche reflète l'évolution économique, la situation de l'emploi et l'évolution des salaires moyens par niveaux de classification et par sexe. Il est remis chaque année aux partenaires sociaux. Il devra intégrer une analyse de situation comparée entre les hommes et les femmes comportant des indicateurs pertinents.

Il est rappelé aux entreprises qu'il est impératif qu'elles répondent au questionnaire transmis par la branche. Ces réponses, sur la base desquelles est établi le rapport annuel de branche, sont obligatoires et nécessaires pour l'ensemble des négociations d'entreprise et de branche.

ART.
17.2

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.

ART.

Un accord interbranches annexé aux présentes organise la politique contractuelle dans le spectacle vivant privé et public. Il couvre le champ de la présente convention collective. Les parties conviennent que les avenants éventuels à cet accord seront applicables au champ de la présente convention collective.

ART.
7.1

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

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

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

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

Et le cas échéant :

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

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

7.2.1. Mentions obligatoires du CDD dit d'usage

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

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

7.2.2. 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.

Conformément à l'article 3.3.1, alinéa 5, de l'accord interbranche sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé du 24 juin 2008, la liste des fonctions des emplois pour lesquels le recours au CDD dit d'usage est autorisé dans la branche des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est arrêtée comme suit :

1. Les artistes du spectacle tel que définis à l'[article L. 7121-2 du code du travail](#) et dans la CCN-SVP ;
2. Les autres fonctions suivantes :

La fonction de chef, d'assistant ou d'adjoint peut être appliquée à l'ensemble des emplois désignés ci-dessous et qui sont déclinés au féminin.

	Famille	Liste des fonctions
1	Coiffure et maquillage	Coiffeur (euse)
		Posticheur (euse)
		Perruquier (ière)
2	Coiffure et maquillage	Réalisateur (trice) coiffure
		Réalisateur (trice) perruques
3	Coiffure et maquillage	Maquilleur (euse)
4	Costume et habillage	Costumier (ière)
		Réalisateur (trice) costumes
5	Costume et habillage	Habilleur (euse)
6	Costume et habillage	Linger (ère)
		Repasseur (euse)
		Retoucheur (euse)
7	Costume et habillage	Tailleur (euse)
		Couturier (ière)
8	Décors et accessoires	Accessoiriste
		Ensemblier (ière)
9	Décors et accessoires	Armurier (ière)
10	Décors et accessoires	Artificier (ière)
		Technicien (ne) de pyrotechnie
		Concepteur (trice) artificier
11	Décors et accessoires	Technicien (ne) effets spéciaux
12	Décors et accessoires	Constructeur (trice) de décor
13	Décors et accessoires	Décorateur (trice)
		Architecte décorateur (trice)
14	Décors et accessoires	Menuisier (ière)
15	Décors et accessoires	Monteur (euse) de structure
16	Décors et accessoires	Peintre de décor
17	Décors et accessoires	Peintre décorateur (trice)
		Sculpteur (trice)
18	Décors et accessoires	Scénographe
19	Eclairages spectacle	Concepteur (trice) des éclairages
		Eclairagiste
		Concepteur (trice) lumière
		Réalisateur (trice)
20	Eclairages spectacle	Electricien (ne)
21	Eclairages spectacle	Poursuiveur (euse)
22	Eclairages spectacle	Régisseur (euse) lumière
23	Eclairages spectacle	Technicien (ne) groupe électrogène (groupman [woman])
24	Eclairages spectacle	Technicien (ne) lumière
		Opérateur (trice) lumière
25	Machinerie	Cintrier (ière)
26	Machinerie	Machiniste
		Technicien (ne) de plateau

		Technicien (ne) hydraulique
		Cariste de spectacles
27	Machinerie	Rigger
28	Musique et chant	Régisseur (euse) d'orchestre
		Régisseur (euse) de chœur
29	Musique et chant	Technicien (ne) instruments de musique (back line)
		Garçon ou fille d'orchestre (ajout)
30	Prise de son et sonorisation	Concepteur (trice) du son
		Ingénieur (e) du son
		Réalisateur (trice) son
		Sonorisateur (trice)
31	Prise de son et sonorisation	Monteur (euse) son
32	Prise de son et sonorisation	Régisseur (euse) son
33	Prise de son et sonorisation	Technicien (ne) son
		Technicien (ne) HF
		Opérateur (trice) son
		Preneur (euse) de son
34	Prise de son/ Éclairage	Technicien (ne) console
		Pupitreur (euse)
35	Réalisation d'ouvrage d'art	Plumassier (ière)
36	Réalisation d'ouvrage d'art	Tapissier (ière)
37	Régie générale	Directeur (trice) technique
38	Régie générale	Régisseur (euse) de production
39	Régie générale	Régisseur (euse)
40	Régie générale	Régisseur (euse) de salle et de site (Dans le cadre d'un festival exclusivement)
41	Régie générale	Régisseur (euse) de scène
42	Régie générale	Régisseur (euse) général
43	Régie générale	Technicien (ne) prompteur
		Technicien (ne) CAO PAO
44	Régie générale	Régisseur (euse) plateau
45	Administration et production	Administrateur (trice) de production
46	Administration et production	Administrateur (trice) de tournée
47	Administration et production	Attaché (e) de production
		Chargé (e) de production
48	Administration et production	Directeur (trice) de production
		Directeur (trice) artistique
49	Mise en scène	Dramaturge
50	Mise en scène	Collaborateur (trice) artistique du metteur en scène, du scénographe, du directeur musical
51	Mise en scène	Répétiteur (trice) souffleur (euse)
52		Technicien (ne) de maintenance (dans le cadre d'une tournée et d'un festival exclusivement)

Les fonctions 53 à 60 s'entendent pour l'utilisation artistique de l'audiovisuel dans la scénographie, la mise en scène ou chorégraphique durant les représentations des spectacles vivants. Ceci exclut tout archivage, enregistrement, captations, en vue de la mise à disposition du public.

	Famille	Liste des fonctions
53	Audiovisuel	Cadreur (euse)
54	Audiovisuel	Chef opérateur (trice)
55	Audiovisuel	Monteur (euse)
56	Audiovisuel	Opérateur (trice) image/ pupitreur (euse)
57	Audiovisuel	Opérateur (trice) vidéo
58	Audiovisuel	Régisseur (euse) audiovisuel
59	Audiovisuel	Technicien (ne) vidéo

**ART.
7.4**

Le salarié engagé sous contrat à durée indéterminée peut être soumis à une période d'essai à condition qu'elle soit prévue au contrat de travail.

Sauf dispositions spécifiques arrêtées dans les annexes par secteur, la période d'essai est fixée comme suit en fonction de la catégorie du salarié :

- artistes interprètes : 2 mois de travail effectif ;
- employés et employés qualifiés, groupe 2 : 2 mois de travail effectif non renouvelable ;
- employés qualifiés, groupe 1 : 2 mois de travail effectif renouvelable pour une période de 2 mois ;
- agents de maîtrise : 3 mois de travail effectif renouvelable pour une période de 1 mois ;
- cadres, groupes 2 et 3 : 4 mois de travail effectif renouvelable pour une période de 2 mois ;
- cadres, groupe 1 : 4 mois de travail effectif renouvelable une fois.

La rupture de la période d'essai doit être notifiée par lettre remise en main propre contre décharge ou lettre recommandée avec avis de réception, dans le respect des dispositions légales prévues au code du travail (délai de prévenance).

A l'issue de la période d'essai, le salarié est considéré comme engagé dans les conditions du contrat de travail.

La période d'essai se trouve prolongée du temps :

- des congés pris par le salarié ;
- de la durée de fermeture annuelle de l'entreprise ;
- des congés éventuels pour événements familiaux ;
- des absences pour maladie ou accident du travail.

La prolongation doit correspondre au nombre de jours de la période d'absence.

Toute période d'essai exprimée en jours se décompte en jours calendaires.

(ancien article 7.3)

**ART.
7.5**

Il est rappelé que les contrats à durée déterminée doivent comporter une durée minimale lorsqu'ils sont conclus à terme incertain (notamment lorsqu'ils sont conclus « pour la durée des représentations d'un spectacle »).

Sauf dispositions contraires concernant la filière artistes (pour les contrats à durée déterminée d'usage, [article L. 1242-2 du code du travail](#)), négociées dans les annexes par secteurs d'activité, les contrats de travail à durée déterminée peuvent comporter une période d'essai. La durée de la période d'essai est limitée à :

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

En l'absence de terme précis, la période d'essai est calculée de la même façon, par rapport à la durée minimale du contrat.

Toute période d'essai exprimée en jours se décompte en jours calendaires.

A l'issue de la période d'essai, le salarié est considéré comme engagé aux conditions du contrat de travail.

La période d'essai peut être prolongée du temps :

- des congés pris par le salarié ;
- de la durée de fermeture annuelle de l'entreprise ;
- des congés éventuels pour événements familiaux ;
- des absences pour maladie ou accident du travail.

La prolongation doit correspondre au nombre de jours de la période d'absence.

Lorsqu'il est mis fin par l'employeur au contrat de travail en cours d'essai, dès lors que la période d'essai prévue est d'au moins 1 semaine, le salarié est prévenu, conformément à l'[article L. 1221-25 du code du travail](#), dans un délai qui ne peut être inférieur à :

- 24 heures en deçà de 8 jours de présence ;
- 48 heures entre 8 jours et 1 mois de présence ;
- 2 semaines après 1 mois de présence ;
- 1 mois après 3 mois de présence.

(ancien article 7.4)

**ART.
7.6**

La rupture du contrat de travail interviendra conformément aux dispositions légales en vigueur.

Rupture conventionnelle : en cas de recours à ce mode de rupture du contrat de travail, les parties signataires précisent qu'elles entendent par indemnité conventionnelle de licenciement au minimum l'indemnité de licenciement prévue par la convention collective et non celle qui est prévue par le code du travail.

(ancien article 7.5)

**ART.
7.7**

En cas de rupture du contrat de travail à durée indéterminée à l'initiative de l'employeur ou du salarié, la durée du préavis réciproque, sauf faute grave, faute lourde ou force majeure, est égale :

Artistes-interprètes :

- 1 mois de travail effectif jusqu'à 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de travail effectif après 2 ans d'ancienneté.

Employés qualifiés groupe 2, employés qualifiés groupe 1 et employés :

- 1 mois de travail effectif jusqu'à 2 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de travail effectif après 2 ans d'ancienneté.

Agents de maîtrise :

- 2 mois de travail effectif.

Cadres groupe 1 à 3 :

- 3 mois de travail effectif.

(ancien article 7.6)

**ART.
7.8**

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^e 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.

(ancien article 7.7)

ART. 7.9 Le départ à la retraite d'un salarié de sa propre initiative ne constitue pas une démission. De même, la mise à la retraite d'un salarié, à l'initiative de l'employeur, ne constitue pas un licenciement et s'effectue dans le respect des conditions légales si le salarié peut bénéficier d'une pension de retraite à taux plein et si l'âge requis pour le départ en retraite est atteint.

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

Mise à la retraite à l'initiative de l'employeur

Le salarié partant à la retraite, à l'initiative de l'employeur, perçoit une indemnité de fin de carrière en fonction de son ancienneté dans l'entreprise et égale à :

– 1/5 de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent 2/15 de mois de salaire par année au-delà de 10 ans d'ancienneté.

Le salaire à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité est 1/12 de la rémunération des 12 derniers mois précédant la mise à la retraite ou, selon la formule la plus avantageuse pour le salarié, le tiers des 3 derniers mois, étant entendu que l'assiette de détermination de cette indemnité s'entend du salaire brut hors indemnités et primes diverses.

Cette indemnité de fin de carrière n'est pas due par l'employeur dans le cadre de tous les dispositifs de préretraite ou de mise à la retraite anticipée qui font l'objet de conventions particulières.

Départ à la retraite à l'initiative du salarié

Tout salarié pourra volontairement quitter son employeur pour bénéficier d'une pension de retraite au sens du droit de la sécurité sociale dans les conditions légales et réglementaires, sous réserve du préavis exprimé ci-dessus.

L'indemnité prévue au présent article ne se cumule pas avec toute autre indemnité de même nature.

Le montant de l'indemnité de départ à la retraite est égal à :

- 1 mois de salaire après 10 ans d'ancienneté ;
- 2 mois de salaire après 20 ans d'ancienneté ;
- 3 mois après 30 ans d'ancienneté.

(ancien article 7.3)

(1) L'article VII-8 « Retraite » est étendu, sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 1237-10 du code du travail. (Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

ART. Les partenaires sociaux décident d'engager des négociations sur les conditions de la captation des spectacles dans les 6 mois qui suivent la signature de la présente convention collective. Les partenaires sociaux souhaitent parvenir à un accord dans les 6 mois qui suivent l'ouverture de ces négociations.

ART. Annexes

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

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

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

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

Annexe V : Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque.

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

Document de référence A : [Accord interbranches du 22 mars 2005](#) portant définition du secteur privé et du secteur public dans le spectacle vivant.

Document de référence B : [Accord interbranches du 24 juin 2008](#) portant définition de la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé.

ART.

4.1

La branche du spectacle vivant privé est caractérisée par :

- le grand nombre de petites entreprises, dont les effectifs, calculés conformément aux dispositions des [articles L. 1111-2](#) et [L. 1251-54](#) du code du travail, n'atteignent que rarement le seuil légal de mise en place d'institutions représentatives du personnel ;
- l'organisation du travail, et notamment le recours aux personnels engagés sous contrat à durée déterminée d'usage, qui induit une très grande variation de l'effectif de ces entreprises, dès lors qu'il est calculé selon des périodicités inférieures au mois (journée, semaine).

Conscientes de ces éléments et favorables à une représentation des salariés au sein des entreprises afin de favoriser le dialogue social, les parties aux présentes ont recherché les moyens d'instaurer une représentation des salariés, en favorisant leur expression et en renforçant le rôle de la branche, notamment lorsque n'existe pas, au sein d'une entreprise donnée, des représentants élus ou désignés du personnel.

ART.

4.2

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.

ART.

4.3

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.

Conscientes 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.

ART.
4.4

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.

ART.
4.5

Les conseillers conventionnels des salariés (CCS) sont au nombre de 28.

Ces conseillers conventionnels des salariés seront élus pour 4 ans sur liste des syndicats représentatifs par un scrutin à un tour.

Durant la période de transition entre l'extension de la présente convention et les premières élections de branche, les organisations syndicales représentatives désigneront leurs conseillers conventionnels des salariés au prorata de leur résultat aux élections 2009 de l'IRPS (sections artistes et spectacle vivant).

En cas de démission ou de départ de la branche, le conseiller conventionnel des salariés sera remplacé. Son remplaçant sera désigné par l'organisation syndicale qui avait présenté la liste sur laquelle il avait été élu.

ART.
4.6

Les noms et les coordonnées des conseillers conventionnels des salariés élus ou désignés pour la période transitoire sont affichés au siège des entreprises auprès desquelles ils exercent leur mandat. Dans les entreprises où ils sont compétents, la liste est affichée et tenue par l'employeur à la disposition de tout salarié. Du fait de la dispersion des lieux de travail et lorsque l'employeur ne peut assurer l'affichage, celui-ci est tenu de remettre ou d'adresser ces listes aux salariés par tout moyen à sa convenance.

ART.
4.7

Les salariés ou la catégorie de salariés, telle que définie en 6.3, concernés souhaitant l'organisation d'une médiation s'adresseront au conseiller conventionnel des salariés de l'organisation qu'ils auront choisie (si possible de la région où se situe le siège de son (leur) entreprise ou de la région où s'effectue l'activité salariée), à condition qu'ils représentent 50 % de l'effectif des salariés concernés.

ART.
4.8

Le collège des conseillers conventionnels des salariés (CCS) est réuni au moins une fois par an et, en tout état de cause, dans le mois qui précède la première réunion de négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

ART.
4.9

Le financement de l'activité des conseillers conventionnels des salariés est assuré par l'aide au paritarisme dans les conditions définies au titre V.

ART.
4.10

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.

NOTA

Décision n°369914 du Conseil d'Etat : " ...

Article 1er : L'arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social du 29 mars 2013 est annulé en tant qu'il étend le dernier alinéa de l'article IV-10 et les trois premiers alinéas de l'article IV-13 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012.

Article 2 : Il est sursis à statuer sur les conclusions de la requête de la Fédération UNSA spectacle et communication tendant à l'annulation de l'arrêté du 29 mars 2013 en tant qu'il étend les stipulations du dernier alinéa de l'article XVI-3 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012 et sur les conclusions présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative, jusqu'à ce que le tribunal de grande instance de Paris se soit prononcé sur le point de savoir si le dernier alinéa de l'article XVI-3 de la convention collective pouvait légalement subordonner à un agrément de toutes les parties signataires l'adhésion à la convention d'organisations non représentatives.

..."

ART.
4.11

La collecte des cotisations syndicales peut être effectuée pendant les heures de travail mais en dehors des lieux accessibles au public, selon les modalités fixées entre les parties.

ART.
4.12

L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur les panneaux ou emplacements réservés à cet usage, à la disposition des organisations syndicales et des représentants du personnel sur les lieux de travail non accessibles au public. Les lieux d'affichage seront déterminés d'un commun accord.

Dans les entreprises où il n'existe pas de section syndicale, l'employeur sollicité par une organisation syndicale représentant les salariés sera tenu de mettre un panneau d'affichage syndical à disposition.

Un exemplaire de ces communications est transmis à l'employeur ou à son représentant simultanément à l'affichage.

Du fait de la dispersion des lieux de travail et lorsque l'employeur ne peut assurer l'affichage des communications syndicales sur chaque lieu de travail, celui-ci est tenu de remettre ou d'adresser ces communications aux salariés soit par voie postale, soit par tout moyen de transmission individualisé de son choix.

ART.
4.13

Les publications et tracts syndicaux peuvent être librement diffusés par les délégués des syndicats représentatifs (après accord du chef d'entreprise ou de son représentant si ces délégués n'appartiennent pas à l'entreprise) sur les lieux de travail selon les modalités suivantes :

- remise de la main à la main : les publications et tracts seront remis aux salariés dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail ;
- dépôts : les dépôts de publications et de tracts pourront se faire sur les lieux de travail sans en perturber la bonne marche. (1)

Le contenu des affiches, publications et tracts est librement déterminé par l'organisation syndicale, sous réserve de l'application des dispositions légales relatives à la presse ([loi du 29 juillet 1881](#), [ordonnances du 6 mai 1944](#) et du 13 septembre 1945 visant les délits de presse tels que injures et diffamation publique, fausses nouvelles et provocation).

(1) La décision n°369914 du Conseil d'Etat a annulé l'arrêté du 29 mars 2013 en tant qu'il étend les trois premiers alinéas de l'article IV-13.

NOTA

Décision n°369914 du Conseil d'Etat : " ...

Article 1er : L'arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social du 29 mars 2013 est annulé en tant qu'il étend le dernier alinéa de l'article IV-10 et les trois premiers alinéas de l'article IV-13 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012.

Article 2 : Il est sursis à statuer sur les conclusions de la requête de la Fédération UNSA spectacle et communication tendant à l'annulation de l'arrêté du 29 mars 2013 en tant qu'il étend les stipulations du dernier alinéa de l'article XVI-3 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012 et sur les conclusions présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative, jusqu'à ce que le tribunal de grande instance de Paris se soit prononcé sur le point de savoir si le dernier alinéa de l'article XVI-3 de la convention collective pouvait légalement subordonner à un agrément de toutes les parties signataires l'adhésion à la convention d'organisations non représentatives.

..."

ART.
4.14

Dans les entreprises ou les établissements où sont occupés plus de 100 salariés équivalents temps plein, le chef d'entreprise met à la disposition des sections syndicales un local commun, équipé à cet effet, convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués. Les modalités d'aménagement et d'utilisation du local par les sections syndicales sont fixées par accord avec le chef d'entreprise.

En deçà de 100 salariés, sauf impossibilité matérielle, le chef d'entreprise met à disposition des sections syndicales un local commun aux organisations représentatives du personnel convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

ART.
4.15

Les syndicats et sections syndicales peuvent inviter des personnalités syndicales extérieures à l'entreprise à participer à des réunions organisées par eux. Ces réunions ont lieu en dehors du temps de travail des participants, à l'exception des représentants du personnel qui peuvent se réunir sur leur temps de délégation ou pendant les heures d'information du personnel. Le chef d'entreprise ou son représentant seront informés de la venue de ces personnalités.

Pour ce qui concerne les entreprises où sont occupés moins de 100 salariés équivalents temps plein et qui ne disposent pas d'un local mis à la disposition des sections syndicales, l'accord du chef d'entreprise sera requis pour le local affecté à la réunion.

ART.
4.16

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.

ART.
4.17

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.

ART.
4.18

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.

ART.
4.19

Lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement, après 18 mois de présence, pour exercer un mandat syndical, il bénéficie, à l'expiration de son mandat, d'une priorité d'engagement dans un emploi identique pendant une durée de 6 mois. Cette demande de réemploi doit être faite par lettre recommandée avec avis de réception et présentée au plus tard dans les 3 mois qui suivent l'expiration du mandat.

Lorsque le salarié est réintégré, il est tenu compte, pour le calcul de ses droits liés à l'ancienneté, de son temps de présence dans l'entreprise au titre de son précédent contrat.

ART.
4.20

Les délégués syndicaux et les représentants de la section syndicale pourront bénéficier, pour participer aux congrès et assemblées statutaires, d'une autorisation d'absence à concurrence de 3 jours rémunérés par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite et présentée une semaine à l'avance par leurs organisations syndicales.

Des autorisations exceptionnelles d'absence, dans la limite de quatre jours par année civile et par entreprise, peuvent être accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale pour participer aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord au titre de la présente convention. Ces absences, qui doivent être justifiées par la production de la convocation précisant les lieux et dates des réunions, ne donnent lieu à aucune réduction de salaire et demeurent assimilées à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés. Les absences ne devront pas perturber la bonne marche de l'entreprise et/ou du spectacle et/ou du festival ou de la tournée.

ART.
4.21

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.

ART.
4.21

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.

Dans un délai de 1 an suivant la fin des mesures générales de restrictions administratives des lieux de spectacles prévues le 30 septembre 2021, si le seuil de déclenchement des élections du comité social et économique n'est pas atteint au sein de l'entreprise, mais qu'il était atteint au 1er janvier 2020, le processus électoral relatif aux élections du comité social et économique sera déclenché et des élections seront organisées. Il est précisé que la date indiquée ci-dessus du 30 septembre 2021 est susceptible d'être modifiée par la CPPNI en fonction de la situation épidémique.

ART.
4.22

Les parties mettent 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 est déterminé par les organisations syndicales de salariés et les organisations d'employeurs représentatives dans le champ de la présente convention.

A. Contributions

La contribution à ces activités est fixée, par an et par entreprise :

- à 0,40 % de la masse salariale dans la limite de la tranche A de la sécurité sociale pour les salaires de 2024 et de 2025 ;
- à 0,50 % de la masse salariale dans la limite de la tranche A de la sécurité sociale pour les salaires à compter du 1er janvier 2026.

B. Employeurs ayant pour activité principale ou pour objet l'exploitation de lieux de spectacles, la production ou la diffusion de spectacles et qui relèvent du champ d'application de la présente convention collective

La cotisation de ces employeurs sera, dès que possible techniquement, collectée mensuellement via la déclaration sociale nominative (DSN).

La mise en place du dispositif de collecte via la DSN est confiée à l'association CASC-SVP.

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.

C. Employeurs relevant du champ du GUSO en application de l'[article L. 7122-22 du code du travail](#) et qui, en application de l'[article L. 7121-7-1 du code du travail](#) font bénéficier les artistes et techniciens du spectacle des dispositions de la présente convention collective et s'y réfèrent dans le formulaire de déclaration d'emploi

La cotisation de ces employeurs sera perçue par le GUSO à l'occasion de chaque contrat de travail.

D. Ouverture des droits

Les conditions d'ouverture de droits pour les salariés dont les rémunérations ont fait l'objet de contributions au CASC-SVP sont définies par les statuts de l'association CASC-SVP, son règlement intérieur le cas échéant, et approuvées par son assemblée générale et ce, dans le strict respect de l'équilibre financier du CASC-SVP.

(ancien article 4.25)

ART.
4.23

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.

(ancien article 4.26)

ART.

Préambule

Tout sera mis en œuvre afin de préserver la santé physique et mentale ainsi que la sécurité des salariés. Les employeurs sont tenus d'appliquer les conditions légales et réglementaires relatives à l'hygiène et à la sécurité, et notamment de mettre à la disposition du personnel les matériels et équipements éventuels nécessaires à l'exécution du travail.

Les partenaires sociaux expriment leur volonté de mettre en œuvre des actions de prévention et d'information en matière de risques professionnels.

En tant qu'elles peuvent présenter des risques spécifiques, les activités développées par les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention imposent à tous les intervenants, employeurs et salariés, une vigilance accrue en matière de sécurité et de santé.

ART.
15.1

L'employeur est tenu d'informer les salariés, par tout moyen approprié à sa disposition, des règles applicables aux conditions d'exercice ou d'encadrement de l'activité en vue de laquelle ils ont été recrutés.

ART.
15.2

Certaines fonctions requérant des habilitations spécifiques et obligatoires, notamment l'autorisation de conduite d'appareils de levage, l'habilitation électrique, l'habilitation accroche levage,... l'employeur doit procéder aux mesures lui permettant d'habilitier le salarié, après avoir vérifié qu'il a suivi les formations spécifiques ou, à défaut, les lui faire suivre.

L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés quel que soit leur type de contrat de travail. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Equipements de protection individuelle

Conformément aux instructions qui lui sont données par l'employeur, dans les conditions prévues, pour les entreprises relevant de la présente convention, et éventuellement au règlement intérieur, il incombe à chaque salarié de prendre soin, en fonction de sa formation et selon ses possibilités, de sa sécurité et de sa santé ainsi que de celles des autres personnes concernées du fait de ses actes, de son comportement ou de ses omissions au travail.

En dehors de toute instruction, les salariés doivent respecter le port des équipements de protection et de sécurité.

L'employeur est tenu de mettre à disposition des salariés ayant l'obligation de porter des équipements de protection et de sécurité obligatoires, conformes aux normes en vigueur, notamment pour le personnel technique :

- une paire de chaussures de sécurité (antiperforation, antibactérienne, antistatique) ;
- une paire de gants de manutention ;
- un casque pour les travaux en hauteur.

Pour les salariés engagés en CDD ayant l'obligation de porter ces équipements individuels de protection et de sécurité, l'employeur, aux fins de respect de ses obligations en la matière, peut, en remplacement de la fourniture des équipements, verser une indemnité fixée à 1 € par jour travaillé, dont le montant sera revalorisé tous les ans lors de la négociation annuelle obligatoire.

De leur côté, les salariés doivent se conformer à ces règles et observer strictement les consignes y afférentes dans l'utilisation des dispositifs de sécurité et de prévention mis à leur disposition.

Une attention particulière sera portée au respect des dispositions réglementaires liées au travail en hauteur.

Bruit au travail

En application des dispositions des [articles R. 4432-1, R. 4432-3, R. 4434-1 et R. 4434-10 du code du travail](#), l'employeur devra prendre des mesures afin d'atteindre un niveau d'exposition sonore quotidien des salariés compatible avec le dispositif réglementaire et les exigences de qualité de travail et de protection de la santé.

ART.
15.3

Conformément aux [articles L. 4131-1, L. 4131-3, L. 4131-4, L. 4154-3](#) du code du travail le salarié dispose d'un droit de retrait.

En cas de danger grave et imminent pour sa vie ou pour sa santé, le salarié dispose du droit d'arrêter son travail et, si nécessaire, de quitter les lieux pour se mettre en sécurité. L'employeur ou le représentant du personnel, s'il y a lieu, doivent en être informés. Ce droit de retrait est un droit protégé (aucune sanction, aucune retenue sur salaire ne peuvent être prises à l'encontre d'un salarié ou d'un groupe de salariés qui se sont retirés d'une situation de travail dont ils avaient un motif raisonnable de penser qu'elle présentait un danger grave et imminent pour la vie ou pour la santé de chacun d'eux). La décision du salarié ne doit cependant pas créer pour d'autres personnes une situation de danger grave et imminent, conformément au code du travail.

**ART.
15.4**

Afin de pallier les difficultés créées par les spécificités de la branche d'activité qui, du fait du recours fréquent au contrat à durée déterminée d'usage et de l'effectif souvent réduit des entreprises relevant du secteur du spectacle vivant, rendent difficile l'application de la législation relative à l'hygiène et à la sécurité d'une part, soucieuses du respect des règles, normes et principes applicables en matière d'hygiène et de sécurité d'autre part, les parties conviennent de la création d'une commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire. En tout état de cause, à partir d'une veille sanitaire, une politique de prévention active sera mise en place par :

- l'analyse de toutes les banques de données (statistiques de la CNAMTS, risques professionnels, CMB...);
- l'élaboration d'actions en vue d'une politique de prévention médicale et de sécurité au niveau de la branche et diffusées aux entreprises du secteur du spectacle vivant ;
- l'élaboration de recommandations à destination des entreprises de la branche après analyse des différents dispositifs de sécurité selon les réglementations en vigueur ;
- recours aux intervenants en prévention des risques professionnels (IPRP), afin d'aider dans leurs actions les services de médecine du travail et les employeurs ;
- par l'étude de tous les sujets en matière d'hygiène et de sécurité transmis à la commission paritaire nationale de prévention, d'hygiène, de sécurité et de veille sanitaire par la commission nationale d'interprétation et de conciliation.

En tant que de besoin, la commission pourra faire appel à des experts.

Les missions, les attributions, les modalités de fonctionnement de cette commission feront l'objet d'un avenant à la présente convention.

Dans un souci de lisibilité et de sensibilisation des différents acteurs, les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés, représentatives aux plans national et interprofessionnel, incitent les entreprises à faire mention, sur le bulletin de paie, du taux de cotisation accidents du travail et maladies professionnelles auquel est soumise l'entreprise.

**ART.
15.5**

Les partenaires sociaux entendent travailler à la création d'un CHSCTE de branche. Pour ce faire, ils décident de créer une commission de configuration du CHSCTE de branche dès la signature de la présente convention. Ce CHSCTE de branche devra être opérationnel dans les 3 ans qui suivent l'extension de la convention collective.

**ART.
5.1**

La participation au financement des institutions représentatives au niveau de la branche par les entreprises relevant du champ de la présente convention est assurée par une contribution de 0,1 % de la tranche A, avec un plancher de 80 € et un plafond de 300 € par an et par entreprise.

**ART.
5.2**

Le FCAP-SVP assure la collecte et la gestion des contributions au financement du paritarisme. Cette association pourra déléguer la collecte à un organisme social du spectacle ou à toute autre structure compétente pour ce faire.

**ART.
5.3**

La collecte du financement du paritarisme sera effectuée chaque année, en début d'année civile. L'ensemble des employeurs placés dans le champ de la présente convention collective est assujéti à la cotisation du financement du paritarisme.

**ART.
5.4
a**

Le montant de la collecte du paritarisme sera réparti de la manière suivante :

- 1/3 destiné à financer les dépenses structurelles communes de la branche. Le solde de cette part non utilisée sera réparti par moitié entre le collège employeurs et le collège salariés après établissement du compte de trésorerie annuel ;
- 1/3 attribué aux organisations représentatives de salariés ;
- 1/3 attribué aux organisations représentatives d'employeurs participant régulièrement à la négociation collective.

Le rapport de branche sera financé par les employeurs.

**ART.
5.4
b**

Le collège salariés répartira entre les organisations représentatives de salariés la quote-part lui revenant selon la représentativité de chacune des organisations, fondée sur leur résultat aux élections spécifiques dans les diverses catégories de personnel.

Durant la période de transition entre l'extension de la présente convention et les premières élections de branche, les organisations syndicales représentatives percevront leur quote-part au prorata de leur résultat aux élections 2009 de l'IRPS (sections artistes et spectacle vivant).

Le collège employeurs répartira entre les organisations représentatives d'employeurs la quote-part lui revenant selon des critères définis par lui par accord séparé, après financement du rapport de branche qui lui incombe.

ART.
5.4
c

La part affectée aux dépenses structurelles de fonctionnement de la présente convention est destinée au paiement :

- des frais de déplacement et de défraiement des conseillers conventionnels des salariés et des frais de déplacement et de défraiement des salariés mandatés désignés à l'article 14.12. b, dans la limite des indemnités prévues à l'annexe " Tournées " ;
- de la prise en charge des salaires des conseillers conventionnels des salariés s'il y a lieu ;
- du coût de toutes les réunions et des différentes commissions mises en place par la présente convention ainsi que du secrétariat de la CPPNI de la branche du secteur privé du spectacle vivant ;
- des frais occasionnés par l'organisation des élections dans la branche.

Le solde de cette part sera affecté, en fin d'exercice, par moitié au collège employeurs et au collège salariés.

Les modalités de gestion seront précisées lors de la création de l'association.

À l'issue de chaque année civile, il sera procédé à l'établissement et à la présentation du compte de trésorerie pour le financement des dépenses structurelles communes de la branche.

Les informations suivantes seront communiquées aux partenaires sociaux : le solde de trésorerie au départ, le montant de la collecte affecté à ce financement, dépenses prises en compte et solde disponible final.

Le solde de la part non utilisée sera réparti par moitié, entre le collège employeurs et le collège salariés.

ART.
16.1

La présente convention entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension et s'appliquera à partir de cette date, moment auquel elle se substituera aux différents textes existants, à savoir :

- convention collective nationale étendue des théâtres privés ;
- convention collective nationale étendue régissant les rapports entre les entrepreneurs de spectacles et les artistes dramatiques, lyriques, marionnettistes, de variétés et musiciens en tournée ;
- convention collective nationale non étendue chanson, variétés, jazz, musiques actuelles.

Si une convention ou un accord de niveau supérieur à la présente convention venaient à être conclus, les parties signataires adapteraient celles des clauses de la présente convention qui seraient concernées.

La présente convention est conclue pour une durée initiale de 1 an à compter de sa signature, période pendant laquelle elle ne pourra être dénoncée. Elle sera ensuite reconduite tacitement une première fois pour une période indéterminée puis de façon biennale, sauf dénonciation effectuée par lettre recommandée avec avis de réception 6 mois avant le terme de la première période annuelle, puis 1 an avant l'expiration de chaque période biennale.

Conformément aux [articles L. 2231-6](#), [D. 2231-2](#), [L. 2261-1](#) et [L. 2262-8](#) du code du travail, la présente convention collective nationale sera déposée par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

ART.
16.2

La présente convention peut faire l'objet à tout moment d'une demande de révision selon les dispositions des [articles L. 2222-5](#), [L. 2261-7](#), [L. 2261-8](#) du code du travail émanant de tout signataire pour modifier un ou plusieurs articles, pour régler des questions nouvelles ou non évoquées ou pour adapter les clauses de la convention à de nouvelles dispositions législatives ou réglementaires.

Cette demande de révision devra être notifiée aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'un projet d'accord sur le ou les articles soumis à révision. Les discussions devront obligatoirement commencer au plus tard 1 mois après réception de la demande de révision.

L'accord de révision se traduira par la signature d'un avenant à la présente convention, qui prendra effet à la date d'extension.

Sauf accord unanime des signataires, aucune demande de révision ne pourra être présentée dans les 12 mois suivant la signature de l'accord de révision.

Un même signataire ne pourra demander plus de deux fois la révision d'un même article au cours de la même période de validité de la convention.

ART.
16.3

Toute organisation syndicale de salariés, représentative de plein droit au plan national ou ayant apporté la preuve de sa représentativité dans la branche du spectacle vivant privé, ainsi que toute organisation d'employeurs représentative dans le champ défini au titre 1er de la présente convention, non signataire lors de sa conclusion, pourront y adhérer.

Toute adhésion qui aurait pour objet ou pour effet de modifier le champ d'application de la présente convention, tel qu'il est défini à son titre 1er, devra prendre la forme d'un avenant.

Cette adhésion doit être notifiée aux signataires de la présente convention par lettre recommandée avec avis de réception et faire l'objet d'un dépôt légal.

Lorsque l'organisation n'est pas représentative dans le champ d'application défini à l'article 1er, son adhésion est subordonnée à un agrément de toutes les parties signataires.

NOTA

Décision n°369914 du Conseil d'Etat : " ...

Article 1er : L'arrêté du ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social du 29 mars 2013 est annulé en tant qu'il étend le dernier alinéa de l'article IV-10 et les trois premiers alinéas de l'article IV-13 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012.

Article 2 : Il est sursis à statuer sur les conclusions de la requête de la Fédération UNSA spectacle et communication tendant à l'annulation de l'arrêté du 29 mars 2013 en tant qu'il étend les stipulations du dernier alinéa de l'article XVI-3 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012 et sur les conclusions présentées au titre de l'article L. 761-1 du code de justice administrative, jusqu'à ce que le tribunal de grande instance de Paris se soit prononcé sur le point de savoir si le dernier alinéa de l'article XVI-3 de la convention collective pouvait légalement subordonner à un agrément de toutes les parties signataires l'adhésion à la convention d'organisations non représentatives.

..."

ART.
16.4

Chaque partie signataire peut dénoncer, selon les dispositions des [articles L. 2222-6, L. 2261-9, L. 2261-10, L. 2261-11, L. 2261-13, L. 2261-14](#) du code du travail, l'intégralité des articles de la présente convention collective au plus tard 6 mois avant l'expiration de la période initiale ou biennale en cours. La dénonciation devra être notifiée aux autres parties par lettre recommandée avec avis de réception, accompagnée d'un nouveau projet d'accord.

La négociation devra obligatoirement commencer au plus tard 1 mois après réception de la dénonciation.

Durant la négociation, la convention collective continue de produire ses effets jusqu'à l'entrée en vigueur de la convention qui lui est substituée ou, à défaut, pendant une durée de 24 mois à compter du dépôt de la dénonciation.

La présente convention peut être complétée par des annexes et des avenants qui en feront partie intégrante.

Les avenants et annexes sont conclus pour la durée restant à courir de la convention et, sous réserve d'accords particuliers, se reconduisent, se dénoncent et se révisent dans les mêmes conditions que la convention initiale.

16.5 Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation (CPPNI)

16.5.1 Missions de la CPPNI

Les missions de la CPPNI sont celles, d'ordre public, définies par les textes en vigueur. Conformément aux textes en vigueur, ses attributions sont les suivantes :

- négociations, notamment celles mentionnées au chapitre du titre IV du livre II de la 2e partie du code du travail ;
- donner son avis sur l'interprétation des dispositions de la présente convention, annexes et avenants compris, sans préjudice des avis rendus à la demande d'une juridiction, et examiner toute difficulté d'application résultant de la mise en œuvre de la présente convention, à la demande d'une organisation syndicale de salariés ou d'employeurs ;
- exercice des missions de l'observatoire paritaire de la négociation collective prévu à l'article L. 2232-10 du code du travail : prendre l'initiative à une majorité de 1/3 des organisations syndicales représentatives et de 1/3 des organisations patronales représentatives, d'émettre des préconisations ou des recommandations et, plus généralement, de formuler des observations sur toute question concernant la concurrence dans la branche des entreprises du secteur privé du spectacle vivant. Les préconisations, recommandations et observations ainsi formulées sont rendues publiques ;
- veille en matière d'emploi et des conditions de travail.

16.5.2 Transmission des conventions et accords d'entreprise à la CPPNI

Les entreprises de la branche du spectacle vivant privé doivent transmettre à la CPPNI de branche leurs conventions et accords collectifs comportant des stipulations relatives à la durée du travail, au travail à temps partiel et intermittent, aux congés et au compte épargne-temps. [\(1\)](#)

Elles devront également transmettre les procès-verbaux d'élections ou de carence des instances représentatives du personnel.

Ces conventions et accords, ainsi que les procès-verbaux d'élections ou de carence des instances représentatives du personnel sont transmis à l'adresse numérique ou postale de la CPPNI :

CPPNI spectacle vivant privé/ FCAP-SVP/ Groupe Audiens, 74 rue Jean-Bleuzen, 92177 Vanves Cedex.

La CPPNI accuse réception des conventions et accords qui lui sont transmis. Cet accusé de réception ne préjuge en rien de la conformité et de la validité de ces accords collectifs d'entreprise au regard des dispositions du code du travail, et en particulier au regard des formalités de dépôt et de publicité applicables.

16.5.3 Modalités de fonctionnement de la CPPNI

La CPPNI se réunit au moins trois fois par an en vue de mener les négociations au niveau de la branche.

Elle définit son calendrier de négociations dans les conditions prévues par le code du travail.

Elle prend ses décisions selon les principes du paritarisme et du code du travail.

Les autres modalités de fonctionnement de CPPNI sont prévues par le règlement intérieur.

Le secrétariat est assuré par l'association destinée à assurer la collecte et la gestion des contributions au financement du paritarisme au niveau de la branche visée par l'article 5.2 des présentes (FCAP-SVP).

En cas d'impossibilité de participer à une réunion, une organisation a la possibilité soit de donner pouvoir à une autre organisation appartenant au même collège, soit d'exprimer sa position par écrit.

S'ils l'estiment nécessaire, les membres de la CPPNI pourront inviter lors de réunions ou de groupes de travail déterminés, des organisations syndicales et patronales non représentatives dans la branche.

Dans le cadre de sa mission de veille, d'observation et d'interprétation, la CPPNI peut solliciter l'intervention ou l'expertise de toute personnalité qualifiée à l'occasion de ses travaux.

Les règles de fonctionnement de la CPPNI sont déterminées par un règlement intérieur.

Le règlement intérieur de la CPPNI abordera notamment les thèmes suivants :

- la représentation de la branche auprès des pouvoirs publics ;
- l'articulation de la CPPNI et des différentes commissions.

Le secrétariat de la CPPNI transmet à la CPPNI toutes les saisines dont elle fait l'objet.

16.5.4 Composition de la CPPNI

La CPPNI est composée des organisations syndicales et patronales reconnues représentatives dans la branche par un arrêté du ministre du travail.

16.5.5 Participation des salariés mandatés aux réunions de la CPPNI et groupes de travail paritaires

a) Droit d'absence

Le temps passé par les salariés dûment mandatés par leurs organisations syndicales pour participer aux réunions de la CPPNI et aux groupes de travail paritaires pendant l'horaire de travail est considéré comme temps d'absence autorisé, ne faisant l'objet d'aucune retenue de salaire et

demeure assimilé à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Les salariés concernés sont tenus d'informer leur employeur au moins 15 jours avant la date de chaque commission.

L'absence du salarié ne doit pas entraver la bonne marche du spectacle et/ ou de l'entreprise.

b) Indemnisation des frais de déplacement

Les règles relatives à l'indemnisation des frais de transport et de repas des organisations syndicales de salariés siégeant à la CPPNI sont fixées dans un accord en date du 8 mars 2006 annexé aux présentes sont étendues aux commissions et séances de négociation. Le financement de ces indemnisations est assuré par l'aide au paritarisme telle que définie au titre XV. 3° du corps commun de la convention collective.

(1) Le premier alinéa de l'article 16.5.2 est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 2232-9 du code du travail, qui prévoit également la transmission des accords d'entreprise relatifs au repos quotidien et aux jours fériés.

(Arrêté du 6 février 2025 - art. 1)

ART.

Conformément aux [articles L. 3141-1 à L. 3141-3 du code du travail](#), tout salarié, à l'exception de ceux qui sont visés à l'article 9.1.2, bénéficie de 2,5 jours ouvrables de congés par mois effectivement travaillé pendant l'année de référence, c'est-à-dire la période du 1er juin de l'année précédente au 31 mai de l'année en cours.

ART. 10.1

10.1.1. Dispositions relatives aux salariés ne relevant pas de la caisse des congés spectacles

Les salariés concernés sont les artistes, les techniciens et les administratifs qui ont été employés de manière continue chez un même employeur pendant les 12 mois précédant leur demande de congé, et ce quelles que soient la nationalité du salarié ou la nature du contrat de travail. (1)

Le nombre de jours de congés payés annuels est déterminé conformément aux dispositions légales.

Sont assimilés à du travail effectif, pour la détermination des congés annuels :

- les jours fériés ;
- les périodes de congés annuels ;
- les périodes de congés de maternité, paternité et adoption ;
- les périodes d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dans les limites fixées au titre X de la présente convention collective ;
- les périodes de formation professionnelle continue effectuées sur le temps de travail, y compris, si c'est le cas, le droit individuel à la formation (DIF) ;
- les congés pour événements familiaux prévus à l'article 9.4 de la présente convention.

Les modalités de fractionnement ou de prise de congés sont déterminées selon les [dispositions des articles L. 3141-1 et suivants du code du travail](#).

Ces dispositions s'appliquent également aux salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage lorsqu'ils ont été occupés de manière continue, dans le cadre d'un même contrat de travail, pendant les 12 mois qui précèdent leur demande de congés.

Les salariés, relevant de la caisse des congés spectacles, engagés sous contrat à durée déterminée dit d'usage bénéficient des dispositions particulières prévues par le code du travail, sauf lorsqu'ils ont été occupés de manière continue, dans le cadre d'un même contrat de travail, pendant les 12 mois qui précèdent leur demande de congés.

10.1.2. Dispositions relatives aux salariés engagés sous contrat à durée déterminée dit d'usage

Les employeurs déclarent à la caisse de congés payés le personnel artistique et technique qu'ils n'ont pas employé de façon continue pendant les 12 mois précédant la demande de congé en application de l'article D. 7121-41 du code du travail. (2)

Ils s'acquittent de leurs obligations vis-à-vis de ces personnels en versant la cotisation prévue aux articles D. 7121-35 et D. 7121-44 du code du travail.

Conformément à la réglementation en vigueur, l'assiette de cotisation à la caisse des congés spectacle est plafonnée à trois fois les minima conventionnels pour tous les artistes.

(1) Le premier alinéa de l'article X-1.1 « Dispositions relatives aux salariés ne relevant pas de la caisse des congés spectacles » est exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3141-3 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2013-art. 1)

(2) 1er alinéa de l'article 10.1.2 étendu sous réserve du respect des articles D. 7121-28 et D. 7121-29 du code du travail qui mentionnent les employeurs concernés par l'obligation d'affiliation à la caisse de congés spectacles.

(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

ART.

10.2

Par principe et compte tenu de l'activité des entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention collective, les jours fériés définis à l'[article L. 3133-1 du code du travail](#) peuvent être travaillés.

S'agissant des personnels non cadres de la filière administrative gestion de la structure, les jours fériés seront chômés. Pour cette catégorie de personnel, en cas de travail un jour férié, celui-ci donnera lieu à une rémunération majorée de 15 %.

Le travail un jour férié pourra donner lieu à récupération ou à rémunération complémentaire, selon les dispositions des annexes par secteur d'activité et la spécificité des emplois.

ART.

10.3

Des autorisations exceptionnelles d'absence non rémunérée pourront être accordées aux salariés qui en formuleront la demande, dans la limite des nécessités de service, à condition que ces congés n'aient pas de conséquences préjudiciables sur le spectacle et/ou sur la marche de l'entreprise.

ART.

10.4

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. [\(1\)](#)

(1) Le dernier alinéa qui prévoit le report des congés dits « de droit » est exclu de l'extension comme étant contraire à la jurisprudence de la Cour de cassation (cass. soc. 16 décembre 1998 n° 96-43.323).

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

ART.

10.5

Les salariées, après les 3 premiers mois de leur grossesse jusqu'à leur départ effectif en congé de maternité, bénéficient d'un temps de pause rémunéré de 15 minutes journalières jusqu'au 6^e mois de leur grossesse et de 30 minutes au-delà.

Les congés de maternité sont accordés conformément aux dispositions légales. Pendant la durée légale du congé de maternité, l'entreprise maintiendra aux salariées ayant au moins 3 ans d'ancienneté leur plein salaire net, sous déduction des indemnités journalières de sécurité sociale et éventuellement des indemnités versées par les organismes de prévoyance.

Le congé d'adoption est défini par les dispositions légales. La possibilité de pouvoir fractionner ce congé entre les deux parents adoptants sera ouverte. Ce fractionnement devra être prévu avant la prise de congé du premier parent adoptant.

ART.

10.6

Outre les congés ci-avant énumérés, des congés complémentaires sans solde, pris au moment de l'événement, pourront être accordés aux salariés sous contrat à durée indéterminée, sur demande préalable, à condition que ces congés n'aient pas de conséquences préjudiciables sur le spectacle et/ou sur la marche de l'entreprise, en complément des congés définis au 10.4 ci-avant (événements familiaux).

La présente convention collective unique a pour but de définir les rapports entre les employeurs et les salariés au sein des entreprises de spectacle vivant du secteur privé, à partir notamment du recoupement des conventions et annexes applicables auxquelles elle se substitue :

- [convention collective nationale étendue des théâtres privés](#) ;
- [convention collective nationale étendue régissant les rapports entre les entrepreneurs de spectacles et les artistes dramatiques, lyriques, marionnettistes, de variétés et musiciens en tournée](#) ;
- [convention collective nationale non étendue chanson, variétés, jazz, musiques actuelles](#).

Un spectacle vivant consiste en la représentation d'une œuvre de l'esprit par au moins un artiste du spectacle devant un public. Le spectacle vivant est caractérisé par le caractère unique de chaque représentation, unique par les deux critères fondamentaux que sont le lieu et le temps de chaque représentation.

L'activité du spectacle vivant est notamment réglementée par la [loi n° 99-198 du 18 mars 1999](#) portant modification de l'ordonnance du 13 octobre 1945 relative aux spectacles. Elle est caractérisée par l'existence de deux branches que les partenaires sociaux se sont attachés à délimiter dans un accord interbranches étendu, portant définition du secteur privé et du secteur public (document de référence A).

Une branche hétérogène et une forte variabilité des missions confiées aux salariés

La branche du spectacle vivant privé est caractérisée par une extrême hétérogénéité des disciplines artistiques, des modes de production et des modes d'exploitation des spectacles. Cette hétérogénéité impose une adaptation des conditions d'organisation de la branche à la pluridisciplinarité ou à l'interdisciplinarité et à la polycompétence.

Une des caractéristiques notables de la branche est aussi le nombre extrêmement majoritaire (avoisinant, au moment de la présente négociation, le chiffre de 95 %) de petites, très petites et micro-entreprises, la très grande majorité n'employant pas de personnel permanent.

La branche du spectacle vivant du secteur privé, contrairement à celle du spectacle vivant du secteur public, est caractérisée par son indépendance à l'égard des pouvoirs publics dans son fonctionnement, notamment sur le plan économique.

À ces conditions économiques de financement s'ajoutent des conditions économiques d'exploitation, étroitement liées à la jauge des lieux définissant un budget d'équilibre, qui s'imposent aux employeurs. Ces conditions objectives ont pour conséquence immédiate que les salariés ne se trouvent pas dans une situation identique en fonction du lieu dans lequel ils sont amenés à exercer la mission qui leur est confiée.

De même, le mode de diffusion du spectacle (en tournée ou hors tournée) a pour conséquence immédiate que les salariés ne se trouvent pas dans une situation identique en fonction du mode de diffusion dans lequel ils sont amenés à exercer la mission qui leur est confiée.

Chaque spectacle est un prototype, et il est organisé en fonction des caractéristiques artistiques et techniques propres tant à ce spectacle lui-même qu'à la discipline artistique à laquelle il fait appel et/ ou à son mode d'exploitation ou de diffusion. Cette situation confère à l'activité, pour les employeurs comme pour les salariés, un caractère particulièrement aléatoire et variable.

Ces conditions objectives, liées au caractère de prototype de chaque spectacle, ont pour conséquence immédiate que les salariés ne se trouvent pas dans une situation identique en fonction du spectacle dans lequel ils sont amenés à exercer la mission qui leur est confiée.

De ce fait, les conditions d'exercice de la mission qui est confiée aux salariés peuvent donc varier considérablement.

Une nécessaire régulation de l'activité de la branche

Les partenaires sociaux ont souhaité prendre en compte tous ces critères objectifs, afin de réguler l'activité de la branche en couvrant la totalité de ses entreprises dans des conditions adaptées à leur activité et tout en clarifiant leur situation, pour ne pas créer de distorsion de concurrence entre elles.

Les partenaires sociaux ont donc cherché à encadrer cette extrême variabilité en prévoyant les circonstances dans lesquelles tous ces critères pourront être adaptés et en définissant des secteurs d'activité prenant en compte les usages et ces disparités, en fonction du caractère de prototype de chaque spectacle (et notamment de sa discipline artistique), du mode d'exploitation de chaque spectacle et de la taille du lieu dans lequel il est présenté.

C'est pourquoi, si la présente convention collective a vocation à traiter, pour toutes les catégories professionnelles intéressées, de l'ensemble des matières visées à l'[article L. 2221-1 du code du travail](#), les signataires sont convenus de conclure, par ailleurs, des annexes par secteurs d'activité, afin de traiter des sujets déterminés dans cet ensemble.

Ainsi qu'il a été exposé au préambule, la branche du spectacle vivant privé est caractérisée par une extrême hétérogénéité des disciplines artistiques, des modes de production et des modes d'exploitation des spectacles. Cette situation induit, pour les entreprises, des modalités spécifiques d'organisation du travail en fonction des secteurs d'activité.

Pour tous les sujets concernant la durée, la modulation et l'organisation du travail non traités dans le présent titre, les partenaires sociaux sont convenus de les traiter dans des annexes par secteurs d'activité tels qu'ils sont définis au titre II.

ART.
8.2

Conformément à l'[article L. 3121-1 du code du travail](#), 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.

ART.
8.3

En aucun cas, la signature du contrat par un salarié ne peut le conduire à dépasser les durées maximales de travail. Le salarié est tenu d'informer l'employeur, préalablement à la signature du contrat, de ses engagements signés par ailleurs.
En outre, si un salarié souhaite, postérieurement à son engagement, exercer une autre activité professionnelle, même non susceptible de concurrencer les activités de l'employeur, il devra l'en informer par écrit.

ART.
8.4

On appelle trajet tout déplacement du salarié pour se rendre quotidiennement sur son lieu de travail ou en revenir.

Conformément à l'[article L. 3121-4, alinéa 1, du code du travail](#), le temps de déplacement professionnel pour se rendre sur le lieu d'exécution du contrat de travail n'est pas un temps de travail effectif.

Toutefois, si le temps de déplacement professionnel dépasse le temps normal de trajet entre le domicile et le lieu habituel de travail, il fera l'objet de contreparties dans les conditions précisées dans les annexes concernées, en lien avec l'organisation spécifique du travail prévue dans ces mêmes annexes.

En tout état de cause, la part de ce temps de déplacement professionnel coïncidant avec l'horaire de travail ne doit pas entraîner de perte de salaire.

ART.
8.5

La semaine civile débute le lundi à 0 heure et se termine le dimanche à 24 heures.

ART.
8.6

Le contingent annuel d'heures supplémentaires par salarié et par an est fixé à 220 heures pour un même employeur, sauf dispositions fixées dans les annexes, avec un maximum de 270 heures.
Cette disposition concerne les salariés qui ne bénéficient pas d'un aménagement du temps de travail dans leur contrat.

ART.
8.7

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.

ART.
8.8

Tout dépassement du temps de travail au-delà du contingent annuel conventionnel, à l'initiative de l'employeur, ouvre droit, en plus des majorations de salaire, à une contrepartie obligatoire en repos dont la durée est fixée à 100 % du temps dépassé.
La contrepartie obligatoire en repos ne se confond pas avec le repos compensateur de remplacement (art. 8.7 du présent titre).
La contrepartie obligatoire en repos peut se cumuler, le cas échéant, avec un repos compensateur de remplacement.

ART.
8.9

Le spectacle vivant est une activité pour laquelle le code du travail autorise le travail du dimanche. Toutefois, cette autorisation ne vaut pas pour les jeunes travailleurs et apprentis de moins de 18 ans, qui ne peuvent, sauf dérogations autorisées par l'administration, être tenus à aucun travail le dimanche.

ART.
8.10

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. (1)

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 heures × nombre de semaines travaillées) – (nombre d'heures de congés pris) – (7 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 1re heure supplémentaire à la 45e heure : majoration de 25 % ;
- de la 46e heure à la 90e heure : majoration de 35 % ;
- de la 91e heure à la 180e heure : majoration de 50 %.

(1) Alinéa étendu sous réserve qu'un accord négocié au niveau de l'entreprise ou de l'établissement définisse avec précision la période de référence mentionnée à l'article L. 3121-44 du code du travail.

(Arrêté du 18 décembre 2020 - art. 1)

Catégories de salariés concernés

Des conventions de forfaits en jours peuvent être conclues avec certains salariés compte tenu des responsabilités découlant de leur fonction.

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

Une convention de forfait en jours pourra ainsi être proposée à tout salarié occupant des fonctions relevant des niveaux de qualification cadre groupe 1 ou cadre groupe 2 de la grille de classification (art. 6.1 de la convention collective).

S'agissant du régisseur général, il est précisé qu'est ici visé le salarié qui, compte tenu de l'ensemble de ses fonctions, ne peut être soumis à un planning contraignant répondant à des horaires prédéterminés.

Conventions individuelles de forfait en jours

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

Cet écrit mentionne :

- le poste occupé et la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié ;
- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié ;
- la période de référence et le nombre de jours travaillés au cours de celle-ci ;
- les éventuelles conditions de renonciation à des jours de repos ;
- les modalités de décompte du temps de travail et de suivi et d'évaluation de la charge de travail ;
- les dispositions permettant le droit à la déconnexion.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ne constitue pas une faute et ne peut justifier une sanction disciplinaire.

Période de référence

La période de référence du forfait s'étend sur 12 mois correspondant à l'année civile ou à une période courant du 1er septembre au 31 août.

Par conséquent, les salariés embauchés pour une durée inférieure ne peuvent se voir proposer de conventions de forfait en jours.

Nombre de jours travaillés

Le contrat de travail détermine le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini et ne peut pas dépasser 216 jours par an, incluant la journée de solidarité et sauf renonciation à des jours de repos. Ce plafond de jours travaillés correspond à 1 année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés, hors congés payés conventionnels lesquels viennent en déduction de ce plafond. En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, le nombre de jours travaillés et de jours de repos est calculé pro rata temporis en tenant compte de la date d'entrée dans l'entreprise et des droits à congés payés. Pour le nouvel embauché l'incidence des congés payés sur le forfait annuel sera prise en compte également la 2e année.

Les périodes d'absence pour congé maternité, paternité et adoption et pour maladie ou accident professionnels, ou tout autre congé assimilé par la loi ou la présente convention collective à du temps de travail effectif, sont pris en compte au titre des jours travaillés.

Sans préjudice des règles relatives aux congés payés, le nombre de jours de repos résultant du nombre de jours travaillés est proportionnellement réduit du fait des absences du salarié non assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la présente convention collective.

Un nombre de jours travaillés en deçà de 216 jours par an peut être défini par accord avec le salarié. La rémunération du salarié est fixée en conséquence.

Rémunération

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

Elle ne peut être inférieure à une rémunération équivalente à 130 % du salaire minimum conventionnel correspondant à la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé, ni dans le cas d'un salarié qui n'était pas précédemment au régime des forfaits en jours, à 110 % de son salaire brut de base antérieur.

En cas d'absence entraînant une réduction de salaire, pour procéder à la retenue sur salaire à appliquer, la rémunération mensuelle sera déduite sur la base d'un salaire journalier reconstitué.

La valeur d'une journée de travail est ainsi définie en divisant le salaire mensuel brut forfaitaire par 21 ; la valeur de 1 demi-journée est obtenue en divisant ce salaire par 42.

Cette même valorisation sera retenue pour calculer le premier salaire en cas d'entrée en cours de mois ou le dernier salaire en cas de sortie en cours de mois.

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la raison, avant la fin de la période de référence applicable, il sera procédé, suivant le cas, soit à un versement complémentaire, soit à l'imputation, sur les sommes dues, de la valeur en salaire de l'écart entre le total des rémunérations mensuelles versées et la rémunération correspondant au nombre de jours de travail réellement effectués.

Modalités de décompte du temps de travail

Conformément à l'article [D. 3171-10](#) du code du travail, la durée du travail des salariés en forfait jours est décomptée et validée chaque année par l'employeur par récapitulation du nombre de journées travaillées par chaque salarié.

Le temps de travail des salariés relevant d'un forfait annuel en jours est en principe décompté en journée de travail. Cependant, il pourra être décompté en demi-journée de travail.

A cet effet, un document mensuel de contrôle est établi, faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours de repos ou jours fériés chômés. Le système de décompte du temps de travail peut être auto-déclaratif, sous la responsabilité de l'employeur.

Modalités de suivi et d'évaluation de la charge de travail

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours ne relève pas des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail (art. [L. 3121-18](#), 20, 22, 27 du code du travail) mais bénéficie des dispositions relatives aux temps de repos quotidien et hebdomadaire prévus par le code du travail.

Il est rappelé que ces durées sont les suivantes :

- durée quotidienne de repos : 11 heures ;
- durée hebdomadaire de repos : 24 heures à laquelle s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, soit 35 heures.

Le rappel de ces durées ne vise pas à définir le cadre d'une journée de travail habituelle mais seulement à indiquer l'amplitude maximale d'une journée de travail, celle-ci devant rester raisonnable.

L'employeur veille ainsi à ce que l'amplitude des journées travaillées et la charge de travail du salarié soient raisonnables et permettent une bonne répartition dans le temps de son travail, ainsi que le respect des temps de repos minimaux.

De même, la prise des jours de repos s'effectue de manière équilibrée sur l'année en concertation avec la hiérarchie et de sorte que le solde de jours non travaillés restant à la fin de la période de référence soit nul.

Chaque année, au moins deux fois par an, un entretien est organisé entre le salarié et sa hiérarchie au cours duquel sont abordés les thèmes suivants :

- la charge individuelle de travail ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre activité professionnelle et vie privée et familiale ;
- la rémunération.

Les relevés mensuels d'activité pourront servir de support à cet entretien. Cet entretien fait l'objet d'un compte rendu signé par les deux parties. Ce document précise les difficultés éventuellement rencontrées et les mesures prises pour y remédier.

Si le salarié estime que les durées quotidiennes et hebdomadaires de repos sont susceptibles de ne pas être respectées ou qu'il pourrait ne pas bénéficier effectivement de ses jours de repos, notamment en raison de sa charge de travail, il peut, à tout moment, solliciter la tenue d'un entretien supplémentaire afin qu'une solution adaptée soit recherchée. L'employeur fait droit à sa demande d'entretien dans un délai raisonnable, inférieur à 15 jours calendaires.

Décompte des heures de délégation [\(1\)](#)

Les heures de délégation des représentants du personnel ayant conclu une convention de forfait annuel en jours sont regroupées en demi-journées de travail venant en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié.

Droit à la déconnexion des outils de communication à distance [\(2\)](#)

Les partenaires sociaux rappellent que les moyens de communication à distance, qui permettent d'être joignable plus facilement, doivent être utilisés dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés.

Cet objectif implique un droit à la déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur veille au respect par ses salariés de ce droit à la déconnexion lors du repos quotidien, du repos hebdomadaire, des jours de congés, des jours fériés chômés et des jours de repos.

En outre, les employeurs veillent à ce que l'utilisation des outils de communication à distance mis à la disposition des salariés reste raisonnable et n'entraîne pas de surcharge de travail excessive.

L'utilisation à des fins personnelles des outils de communication à distance professionnels, si celle-ci est tolérée par l'employeur, ne saurait conduire à considérer que le droit à déconnexion du salarié n'est pas effectif.

Les présentes dispositions s'appliquent sous réserve des accords d'entreprise pouvant être conclus dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention, au titre de l'article L. 2242-8-7 du code du travail.

(1) Le paragraphe « Décompte des heures de délégation » est étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article R. 2315-3 du code du travail dans sa rédaction issue du décret n° 2017-1819 du 29 décembre 2017 relatif au comité social et économique.

(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

(2) Le paragraphe « Droit à la déconnexion des outils de communication à distance » est étendu sous réserve d'être complété par un accord d'entreprise, en application de l'article L. 3121-64, II, 3° ou, à défaut, par la fixation, par l'employeur lui-même, des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion, conformément aux dispositions de l'article L. 3121-65, II du code du travail.

La fixation des modalités d'exercice du droit du salarié à la déconnexion peut consister à instaurer des règles d'utilisation des outils numériques par les salariés (définition de plages habituelles de travail en dehors desquelles le salarié est présumé non connecté, rappel que les courriels sont envoyés en priorité pendant ces plages et qu'un courriel reçu en dehors n'appelle pas de réponse immédiate sauf situations d'urgence prédéfinies) ou encore à prévoir un paramétrage informatique des outils numériques contribuant à une déconnexion efficiente (message automatique informant le salarié qu'il s'apprête à envoyer un courriel en dehors des plages habituelles de travail et l'invitant à différer son envoi, intégration d'alertes dans la signature des courriels précisant au destinataire qu'il n'est pas tenu d'y répondre immédiatement s'il le reçoit pendant ses temps de repos, voire interruption des serveurs pendant ces plages et les jours de repos hebdomadaire). Une analyse périodique des volumes de connexions et de messages envoyés sur certaines plages horaires peut contribuer à identifier un usage trop intensif des technologies numériques, lié à une surcharge de travail, et mettre en œuvre des mesures de prévention et d'accompagnement adaptées.

(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)

**ART.
8.12**

La majorité des représentations du spectacle vivant se déroule en soirée entre 20 et 24 heures. Les partenaires sociaux constatent que le travail de nuit est inhérent à certaines représentations du secteur du spectacle vivant.

Définitions du travail de nuit et du travailleur de nuit

Par dérogation aux [dispositions de l'article L. 3122-29 du code du travail](#), et notamment pour les spectacles vivants, la période de travail de nuit est fixée entre 24 heures et 7 heures ([art. L. 3122-30 du code du travail](#)).

La présente convention ayant pour vocation à être étendue, est considéré comme travailleur de nuit au sens de l'[article L. 3122-31 du code du travail](#), pour l'application des présentes, tout salarié qui au cours d'une période de 12 mois consécutifs débutant de préférence le 1er janvier et se terminant le 31 décembre de l'année (ci-après, la période de référence) :

- soit accompli, au moins 2 fois par semaine, chaque semaine travaillée de la période de référence, au moins 3 heures de travail quotidien au cours de la plage horaire de nuit visée ci-dessus ;
- soit accompli, au cours de la période de référence, un nombre maximal d'heures de travail fixé à 200 heures, sauf dispositions contraires figurant dans les annexes, qui peuvent porter les maximum entre 220 et 300 heures.

Les bulletins de salaire devront faire apparaître le nombre d'heures de travail de nuit.

Il est entendu que les travailleurs amenés à accomplir des heures de travail de nuit sans atteindre l'un des seuils visé ci-dessus ne sont pas considérés comme des travailleurs de nuit.

**ART.
8.13**

Lorsque la fonction le justifie, il sera porté une attention particulière par l'entreprise à la répartition des horaires des travailleurs de nuit. Les partenaires sociaux viseront à améliorer les conditions de travail relatives au travail de nuit. Cette répartition doit avoir pour objectif de faciliter la compatibilité de leur activité nocturne avec l'exercice de leurs responsabilités familiales et sociales.

**ART.
8.14**

Dans le cadre de la répartition des horaires, la durée maximale quotidienne de travail des travailleurs de nuit ne peut excéder 8 heures. Il peut être dérogé à cette durée maximale dans les conditions prévues par les dispositions législatives et réglementaires en vigueur, par accord d'entreprise ou dans les annexes.

**ART.
8.15**

Au cours d'un travail de nuit d'une durée égale ou supérieure à 6 heures, le travailleur de nuit bénéficie d'un temps de pause au moins égal à 30 minutes, lui permettant de se détendre et de se restaurer.

**ART.
8.16**

La durée moyenne hebdomadaire de travail des travailleurs de nuit, calculée sur une période quelconque de 12 semaines consécutives, ne peut dépasser 40 heures.

**ART.
8.17**

Lorsqu'il sera constaté qu'un salarié a atteint, au cours de la période de référence, l'un quelconque des deux seuils l'amenant à entrer dans la catégorie des travailleurs de nuit, les dispositions concernant le « travailleur de nuit » aux articles 8.18 et suivant, du présent accord lui seront applicables au premier jour du mois suivant ledit constat.

**ART.
8.18**

En complément des contreparties liées au travail de nuit qui leur sont applicables, les travailleurs de nuit, tels que définis précédemment, bénéficient des contreparties spécifiques suivantes :

Un repos compensateur dont peut bénéficier un salarié est déterminé sur la base de la grille figurant à l'annexe concernée ou, à défaut, selon les dispositions ci-dessous.

Le personnel des filières artistique, technique et services techniques annexes, structure administrative comptable, commerciale et services généraux hors spectacle bénéficiera du repos compensateur suivant :

Nombre d'heures de travail de nuit	300 à 360	> 360 à 460	> 460 à 560	> 560
Nombre de jours de repos compensateur	1 jour	1,5 jour	2 jours	3 jours

Le nombre de jours de repos compensateur dépend de la tranche d'heures dans laquelle se situe le salarié.

Pour les travailleurs embauchés par contrat à durée déterminée d'usage, conformément à l'[article L. 3122-41 du code du travail](#), lorsque la durée effective du travail de nuit est inférieure à la durée légale du travail, il pourra être substitué au repos compensateur une contrepartie sous forme de salaire.

Les travailleurs de nuit disposeront d'une surveillance médicale renforcée, en bénéficiant d'une seconde visite médicale annuelle.

Ce droit sera établi, pour les salariés employés sous forme de contrat à durée déterminée dit d'usage, par le salarié lui-même, lors d'une première demande de seconde visite médicale annuelle auprès du centre médical de la Bourse (CMB), sur présentation des bulletins de salaire attestant les heures de travail de nuit effectuées au cours de la période de référence.

Afin de permettre la mise en œuvre des dispositions visées ci-dessus, il appartiendra au salarié susceptible de bénéficier des contreparties prévues aux présentes de déclarer à l'employeur, au moment de son embauche, sa situation au regard des seuils définis à l'article 8.12.

**ART.
8.19**

Sous réserve, pour les artistes, des impératifs inhérents à la distribution des rôles, la considération du sexe ne pourra être retenue par l'employeur pour embaucher un salarié à un poste de travail comportant du travail de nuit conférant à l'intéressé la qualité de travailleur de nuit.

Les travailleurs de nuit doivent pouvoir bénéficier, comme les autres salariés, des actions de formation professionnelle. Afin de renforcer les possibilités de formation des travailleurs de nuit, les entreprises devront veiller aux conditions d'accès à la formation professionnelle continue de ces salariés compte tenu de la spécificité d'exécution de leur contrat de travail.

**ART.
8.20**

Les contreparties spécifiques au travail de nuit sont précisées pour certaines catégories de personnel dans les annexes par secteur d'activité les concernant.

Concernant le personnel administratif pour lequel les horaires de travail mentionnés dans son contrat ne l'amènent pas à travailler de nuit, une majoration sera appliquée comme suit :

Personnel cadre :

- majoration de 10 % du salaire brut horaire de base pour les heures effectuées entre 1 et 2 heures du matin ;
- majoration de 25 % du salaire brut horaire de base pour les heures effectuées au-delà de 2 heures du matin.

Personnel non cadre :

- majoration de 20 % du salaire brut horaire de base pour les heures effectuées entre 1 et 2 heures du matin ;
- majoration de 30 % du salaire brut horaire de base pour les heures effectuées au-delà de 2 heures du matin.

S'agissant du personnel artistique, les partenaires sociaux conviennent que, dès lors que l'artiste sera amené à se produire devant le public avec un retard de plus de 75 minutes par rapport à l'horaire indiqué sur sa feuille de route ou sur le planning, entraînant un passage après 2 heures du matin, et en l'absence de cas de force majeure ou d'événements extérieurs étant la cause dûment constatée du retard, un défaut d'organisation de l'entreprise ne pouvant alors être retenu, l'artiste percevra un cachet majoré de 25 %.

Cette disposition n'est pas applicable aux festivals.

ART.

L'ensemble des clauses relatives aux déplacements figure au titre IV de l'annexe IV.

Les dispositions concernant les déplacements visent spécifiquement l'exploitation de spectacles en tournée et sont de fait précisées à l'annexe IV. Elles ne s'appliquent pas dans le cas de l'exploitation de spectacles programmés dans un lieu fixe (théâtre, cabaret...), sauf dispositions particulières prévues au contrat renvoyant aux dispositions spécifiques de l'annexe IV.

Néanmoins, dans le cas d'exploitation en lieu fixe, certaines opérations spécifiques (promotion du spectacle, galas...) peuvent entraîner des déplacements temporaires des salariés sans pour autant que l'annexe IV soient applicable dans sa totalité, ceux-ci sont alors indemnisés selon les dispositions prévues à l'annexe IV.

ART.**2.1**

Pour les raisons exposées au préambule, les partenaires sociaux constatent que les conditions d'organisation du travail qui s'imposent tant aux entreprises qu'à leurs salariés ne sont pas homogènes.

Elles varient en fonction du mode d'exploitation et de diffusion du spectacle, qui induit une organisation du travail adaptée notamment au fait qu'un spectacle est présenté pendant une période variable, tous les soirs dans le même lieu, ou qu'il est joué dans des lieux successifs avec montage et démontage du décor et adaptation du spectacle au changement de l'espace, tant du lieu scénique que du lieu d'accueil lui-même.

Le champ d'application de la convention collective devant tenir compte notamment des conditions économiques d'exploitation et de diffusion, l'organisation du travail doit donc s'opérer (les conditions de travail étant objectivement différentes dans les deux situations) d'une manière différente selon que l'activité s'exerce ou non en tournée.

Les entreprises de la branche ne se trouvent donc pas dans une situation identique, en fonction du mode de diffusion et d'exploitation du spectacle, dans laquelle leurs salariés sont amenés à exercer la mission qui leur est confiée.

ART.**2.2**

Pour les raisons exposées au préambule, les partenaires sociaux constatent que l'activité de prototype qu'est la création d'un spectacle faisant appel à des disciplines artistiques multiples à la pluridisciplinarité des créations et à l'interdisciplinarité des entreprises génère une hétérogénéité et une diversité de l'exercice des missions confiées aux salariés, rendant les modes d'exercice de la profession très variables.

Les entreprises de la branche ne se trouvent donc pas dans une situation identique en fonction de la discipline artistique du spectacle dans lequel leurs salariés sont amenés à exercer la mission qui leur est confiée.

ART.**2.3**

Pour les raisons exposées au préambule, 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 lequel elles exploitent leur spectacle) qui induit une recette maximale. Les entreprises de la branche ne se trouvent donc pas dans une situation identique, en fonction de la taille du lieu de spectacle, dans laquelle leurs salariés sont amenés à exercer la mission qui leur est confiée.

ART.**2.4**

Les partenaires sociaux ont cherché à encadrer cette extrême variabilité en prévoyant les circonstances dans lesquelles tous ces critères pourront être adaptés, en définissant des secteurs d'activité prenant en compte les usages et ces disparités, en fonction de la discipline artistique, du caractère de prototype de chaque spectacle, du mode de diffusion du spectacle et de la taille du lieu dans lequel il est présenté.

C'est pourquoi, si la présente convention collective a vocation à traiter de l'ensemble des matières visées à l'[article L. 2221-1 du code du travail](#), pour toutes les catégories professionnelles intéressées, les signataires sont convenus de conclure par ailleurs des annexes, par secteurs d'activité, définis ci-après, afin de traiter des sujets déterminés dans cet ensemble.

Au sein du domaine du spectacle vivant privé, il arrive que des entreprises dont l'activité principale relève d'un secteur d'activité particulier soient amenées à intervenir dans un secteur d'activité voisin. Les partenaires sociaux signataires des présentes, attachés à créer des conditions homogènes de production, de diffusion ou d'exploitation, ont souhaité prévoir, au sein de chaque annexe, des clauses permettant aux entreprises d'appliquer, notamment pour les salariés employés sous contrat à durée déterminée d'usage, le cadre conventionnel spécifique au secteur d'activité concerné.

ART.**2.5**

Dès lors qu'une renégociation de clauses communes à différentes annexes est organisée, elle doit réunir l'ensemble des organisations professionnelles concernées.

Détail du champ d'application des annexes

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

On entend par spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique, notamment les 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 et 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.

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

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

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

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

Un cabaret est un lieu où il est d'usage de consommer avant, pendant ou après le spectacle. Ces établissements sont des exploitants de lieux, titulaires de la licence 1 et, souvent, de la licence 2 (producteurs de spectacles) et/ou de la licence 3 (diffuseurs de spectacles).

Le cabaret a une activité de spectacle vivant associée à une activité de bar et/ou de restauration.

Le personnel a souvent une polycompétence (artiste et serveur). Ainsi, dans les cabarets de transformistes, les guinguettes... la polycompétence est un élément de base du spectacle et de l'organisation.

La présente annexe vise les exploitants de cabarets, producteurs ou diffuseurs d'un spectacle de cabarets hors tournée.

Annexe IV : Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée et clauses générales de la convention collective visant les déplacements.

Cette annexe s'applique à tous les spectacles en tournée, sauf dispositions spécifiques validées dans le champ des autres annexes.

La présente annexe vise les entreprises de spectacle qui créent, produisent ou diffusent des spectacles en tournée, dans des lieux de spectacle établis en France ou à l'étranger.

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

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

Modalités d'application des annexes I à V
Définition par secteur d'activité en tournées et hors tournées
Conditions d'application entre les annexes I et IV

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

Lorsqu'un spectacle, produit et diffusé dans le cadre d'une tournée, est exploité dans un même lieu pour une période de moins de 25 jours, il est réputé être exploité en tournée.

Conditions d'application entre les annexes II et IV

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

Conditions d'application entre les annexes III et IV

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

Conditions d'application entre les annexes IV et V

Les producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque appliquent les dispositions du titre IX pour leurs voyages et déplacements.

Annexe V : Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque.

Un spectacle de cirque est un spectacle vivant constitué par une succession de numéros ou de prouesses faisant appel à l'une ou plusieurs des disciplines suivantes :

- acrobatie ;
- manipulation d'objets ;
- équilibre ;
- acrobatie aérienne ;
- art clownesque et art burlesque ;
- illusionniste ;
- travail et présentation avec les animaux.

Ce spectacle fait le plus souvent l'objet d'une dramaturgie intégrant toute ou partie des disciplines précitées à titre principal, tout comme, éventuellement, d'autres disciplines du spectacle vivant : chant, danse, musique, art dramatique.

Ces spectacles sont souvent des spectacles itinérants produits sous chapiteau pour lequel tout ou partie du personnel est logé en structure mobile.

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

Par bal, il faut entendre une manifestation culturelle où des artistes-interprètes, exerçant au sein d'une même formation musicale, interprètent notamment des musiques à danser, d'animation ou d'ambiance, sans distinction de genre, dans un espace, permanent ou temporaire, public ou privé, fixe ou démontable, couvert ou en plein air, réservé à cet effet. Sont notamment visés : les bals publics ou privés, les bals de mariage, d'anniversaire ou de fête de famille, les soirées dansantes, les bals traditionnels (bals folk, festnoz...), les thés dansants, etc.

Les dispositions de cette annexe s'appliquent également à toute représentation d'une œuvre de l'esprit interprétée par un ou des artistes-interprètes de la musique ou d'autres disciplines, rémunérés à cet effet, organisés et produits dans le cadre de cette manifestation.

N'entrent pas dans le champ de l'annexe les personnes exploitant une sonorisation musicale mobile réalisée par la diffusion de phonogrammes.

Critère

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

En cas de multi-activité, les critères de détermination de la programmation principale sont le nombre de représentations effectuées au cours des 2 années précédentes, ou pour les entreprises nouvelles de l'activité au moment de sa création.

ART. 2.7

En cas de difficultés d'application ou d'interprétation du champ d'application d'une annexe défini ci-dessus, il sera fait appel aux procédures d'arbitrage et d'interprétation instaurées au titre XVI de la présente convention collective.

ART. 3.1

Les employeurs et les organisations syndicales signataires de la présente convention reconnaissent à chacun une totale liberté d'opinion dans les limites autorisées par la loi, et en particulier le droit pour quiconque d'adhérer ou non au syndicat de son choix. Ils reconnaissent le droit pour tous de s'associer et d'agir librement pour la défense collective de leurs intérêts professionnels.

ART.
3.2

L'égalité professionnelle entre les salariés hommes et femmes est un principe intangible qui doit être pratiqué dans les faits par les entreprises du spectacle vivant privé.

Ces entreprises s'interdisent notamment toute discrimination à l'embauche et toute disparité de rémunération quelles que soient les fonctions exercées par les salariés masculins ou féminins. En particulier, tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes, et ce conformément aux dispositions des [articles L. 3221-2, L. 3221-3, L. 3221-4, L. 3221-5 du code du travail](#).

Les signataires conviennent néanmoins que la notoriété pourra être un élément susceptible d'être pris en considération pour la détermination de la rémunération dans le respect des principes d'égalité entre les femmes et les hommes.

Sous réserve, pour les artistes, des impératifs inhérents à la distribution des rôles, ce principe de non-discrimination implique, en particulier dans la rédaction des offres d'emploi et des contrats de travail, que la dénomination des emplois mentionne autant que possible les deux genres ou que soit ajoutée une mention indiquant que l'emploi est accessible aux deux sexes. On indiquera, par exemple, habilleur (se), administrateur (trice), régisseur (se).

Il en va de même pour s'interdire toute discrimination, disparité ou inégalité qui serait fondée sur un quelconque critère tel que l'origine ethnique ou nationale, les caractéristiques génétiques, la religion ou les convictions personnelles, les activités syndicales ou mutualistes, la situation de famille, l'état de grossesse, les mœurs ou l'orientation sexuelle, ou les opinions politiques ou philosophiques du salarié pour arrêter leur décision en ce qui concerne l'embauche, le salaire, l'avancement, la formation professionnelle, l'organisation du travail et les mesures disciplinaires ou de licenciement.

Les salariés travaillant à temps partiel, sous contrat à durée déterminée d'usage ou de droit commun bénéficient des droits reconnus aux salariés sous contrat à durée indéterminée, sous réserve des particularités propres à ces différents contrats, des dispositions explicites de la présente convention collective ou d'accords étendus qui leur sont applicables.

Les conditions d'emploi et de travail des travailleurs handicapés doivent être conformes aux dispositions légales et réglementaires en vigueur et respecter les prescriptions de la médecine du travail. Aucun salarié ne peut faire l'objet de discrimination en raison de son état de santé ou de son handicap.

Les dispositions de la présente convention collective s'appliquent, dans le respect des lois en vigueur, de manière égale entre les salariés français et les salariés étrangers.

Les organisations signataires conviennent d'examiner en tant que de besoin l'application des principes du présent titre dans le cadre de la commission de suivi et d'interprétation instaurée au titre XIV de la présente convention collective. Ils s'engagent à ouvrir des négociations sur ces questions si des inégalités significatives étaient constatées dans la branche du spectacle vivant privé.

ART.

Préambule

Les parties reconnaissent la nécessité de la formation professionnelle continue tant pour satisfaire aux aspirations personnelles et professionnelles des salariés que comme instrument de développement des entreprises.

A cet égard, les signataires reconnaissent le droit à la formation professionnelle tout au long de la vie.

La formation acquise initialement doit pouvoir trouver son prolongement dans une formation professionnelle continue, afin de répondre aux évolutions constantes de ce secteur d'activité et de satisfaire les besoins professionnels des salariés et des entreprises.

Les salariés ne peuvent refuser d'effectuer à la demande de l'employeur des formations relevant du plan de formation de l'entreprise, sauf s'il s'agit d'actions de développement des compétences réalisées en dehors du temps de travail ou d'un bilan de compétences ou d'une validation des acquis de l'expérience.

Lorsque de nouvelles fonctions sont confiées à un salarié, toutes facilités doivent lui être données pour acquérir ou parfaire, dans le cadre du plan de formation, les connaissances nécessaires.

La présente convention entend favoriser la mise en œuvre de mesures pour certaines catégories de personnes sans emploi, afin de permettre l'acquisition pour les jeunes d'une première expérience professionnelle ou la réinsertion professionnelle pour les chômeurs rencontrant des difficultés particulières.

Ces mesures se traduisent par des contrats de travail de type particulier pouvant comprendre des périodes de formation.

ART.
14.1

Les parties rappellent que les entreprises du champ de la présente convention collective sont couvertes par la convention portant création du fonds d'assurance formation du spectacle du 12 septembre 1972 telle qu'elle a été modifiée par ses avenants et en dernier lieu par l'avenant du 5 juillet 2011.

Elles sont donc tenues de verser à l'AFDAS toutes les contributions formation professionnelle obligatoirement mutualisées.

L'AFDAS est agréé en qualité d'OPCA et d'OPACIF par les arrêtés du 9 novembre 2011.

ART.
14.2

Par [accord national professionnel du 27 mai 2004](#), modifié par l'[avenant du 16 novembre 2004](#), la compétence de l'AFDAS a été élargie à la gestion des congés individuels de formation et autres dispositifs financés dans ce cadre, notamment dans le champ de la présente convention collective.

ART.

14.3

L'accord interbranches du 6 juillet 2007 relatif aux modalités d'accès à la formation professionnelle tout au long de la vie, applicable aux intermittents du spectacle, couvre le champ d'application de la présente convention collective.

Les parties conviennent que les avenants éventuels à cet accord sont applicables au champ de la présente convention collective ainsi que les accords qui se substituent à celui-ci.

ART.

14.4

La mise en œuvre des dispositions relatives à la formation professionnelle tout au long de la vie pour les salariés en contrat à durée indéterminée et à durée déterminée de droit commun (hors intermittents du spectacle) est organisée par l'accord du 11 mai 2011 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des entreprises du spectacle vivant. Les parties conviennent que les avenants éventuels ou tout accord venant se substituer ou compléter les accords existants régiront l'organisation de la formation professionnelle dans le champ d'application de la présente convention collective.

ART.

14.5

Le champ de la présente convention collective étant inclus dans celui de la commission paritaire nationale pour l'emploi et la formation dans le spectacle vivant (CPNEF-SV), les questions relatives à la gestion de l'emploi et à la formation sont régies par les accords conclus dans ce champ. Les parties conviennent que les accords signés dans le cadre de la branche du spectacle vivant (telle qu'elle est définie par l'accord instituant la CPNEF-SV) sont applicables au champ de la présente convention collective, lorsqu'ils le concernent, sans qu'il soit nécessaire de modifier celle-ci.

ART.

11.1

En cas d'absence résultant de maladie ou d'accident, sauf cas de force majeure, le salarié doit impérativement et immédiatement informer ou faire informer l'employeur du motif et de la durée prévisible de son absence, quelle que soit la durée de l'absence. L'intéressé doit, de plus, adresser sous 48 heures à l'employeur le volet de l'avis d'arrêt de travail qui lui est destiné, dûment rempli par un médecin.

L'employeur doit être prévenu par le salarié de toute prolongation de son arrêt de travail et de la durée prévisible de ce dernier dès qu'il en a connaissance, et, sauf circonstances imprévisibles, au plus tard 48 heures avant la reprise prévue.

Le volet de l'avis de prolongation, établi par le médecin, doit être adressé au plus tard à l'employeur dans les 48 heures suivant la date initialement prévue pour la reprise du travail.

ART.
11.2

Conformément à l'[article L. 1226-1 du code du travail](#), les salariés dont l'ancienneté continue dans l'entreprise atteint 1 an bénéficieront, en cas d'absence pour maladie ou accident non professionnels, d'une indemnité complémentaire aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Pour bénéficier de cette indemnité complémentaire, les salariés doivent :

- être pris en charge par la sécurité sociale ;
- être soignés en France ou dans l'un des pays de l'Union européenne et les pays signataires d'une convention de sécurité sociale bilatérale ;
- se soumettre, éventuellement, à une contre-visite médicale ;
- justifier de leur incapacité par un certificat médical dans les 48 heures.

Cette indemnité sera calculée pour permettre au salarié de percevoir, après un délai de carence de 3 jours continus d'arrêt de travail :

- à hauteur de 90 % de la rémunération nette que le salarié aurait perçue s'il avait continué de travailler, pendant les 30 premiers jours ;
- à hauteur des 2/3 de la rémunération nette pendant les 30 jours suivants.

Ces durées d'indemnisation sont augmentées de 10 jours par période entière de 5 ans d'ancienneté au-delà de 1 année d'ancienneté, dans la limite de deux fois 90 jours ([art. D. 1226-2 du code du travail](#)). Ainsi :

- un salarié ayant entre 1 an et 6 ans d'ancienneté aura droit à 90 % de son salaire net pendant 30 jours et à 66,66 % pendant les 30 jours suivants ;
- entre 6 et 11 ans d'ancienneté, il aura droit à 90 % de son salaire net pendant 40 jours et à 66,66 % pendant les 40 jours suivants ;
- à partir de 11 ans d'ancienneté, le salarié aura droit à 90 % pendant les 50 premiers jours et à 66,66 % pendant les 60 jours suivants ;
- à partir de 16 ans d'ancienneté, il aura droit à 90 % pendant les 60 premiers jours et à 66,66 % pendant les 60 jours suivants ;
- à partir de 21 ans d'ancienneté, il aura droit à 90 % pendant les 70 premiers jours et à 66,66 % pendant les 70 jours suivants ;
- à partir de 26 ans d'ancienneté, il aura droit à 90 % pendant les 80 premiers jours et à 66,66 % pendant les 80 jours suivants ;
- à partir de 31 ans d'ancienneté, il aura droit à 90 % pendant les 90 premiers jours et à 66,66 % pendant les 90 jours suivants.

En cas d'arrêts successifs, ces durées d'indemnisation s'apprécient sur une période de 12 mois et ne peuvent donner lieu à une durée totale d'indemnisation supérieure aux durées ci-dessus.

Dans les entreprises dont l'effectif dépasse 10 salariés (équivalents temps plein) et pour les salariés qui remplissent les conditions d'ancienneté ouvrant droit à l'indemnité ci-dessus, l'employeur pourra mettre en œuvre le dispositif de subrogation des indemnités journalières de sécurité sociale.

Le délai de carence jouera à chaque nouvelle indisponibilité, sauf en cas de prolongation justifiée dans les conditions de l'article précédent.

L'ancienneté prise en compte pour la détermination du droit à l'indemnisation s'apprécie au premier jour de l'absence.

Les durées d'indemnisation sont appréciées sur une période de 12 mois consécutifs dont le point de départ est fixé par le premier jour du premier arrêt maladie donnant lieu à indemnisation.

Les garanties définies ci-dessus s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale et des compléments éventuels versés par le régime de prévoyance visés au titre XI de la présente convention.

Les prestations de la sécurité sociale (lorsqu'il n'y a pas subrogation) et, le cas échéant, du régime de prévoyance auquel l'employeur participe et dont bénéficie le salarié devront faire l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait d'une sanction de la caisse d'assurance maladie compétente pour non-respect par le salarié de son règlement, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul du complément de salaire. Ce complément ne sera pas versé par l'employeur en cas de non-indemnisation par la sécurité sociale à la suite d'une sanction envers le salarié.

Les garanties mises en place au titre du présent article ne doivent en aucun cas conduire à ce que l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie, perçoive un montant total supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

L'indemnité est calculée sur la base de la rémunération brute mensuelle fixe que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, hors part variable et primes et à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Les périodes d'arrêt de travail pour maladie, justifiées dans les conditions ci-dessus, ne sont pas assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

ART.
11.3

Les accidents du travail et maladies professionnelles sont régis conformément aux dispositions de la section 5.1 du chapitre II du livre Ier du code du travail ([art. L. 1226-6](#) à [L. 1226-22](#)).

ART.
11.4

Les salariés bénéficieront, en cas d'absence pour maladie professionnelle ou accident du travail, d'une indemnité complémentaire aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Cette indemnité sera calculée pour permettre au salarié de percevoir :

- 100 % de sa rémunération nette pendant 30 jours ;
- 90 % de sa rémunération nette pendant les 30 jours suivants, et ce sans délai de carence.

Pour bénéficier de cette indemnité complémentaire les salariés doivent :

- être pris en charge par la sécurité sociale ;
- être soignés en France ou dans l'un des pays de l'Union européenne et les pays signataires d'une convention de sécurité sociale bilatérale ;
- se soumettre, éventuellement, à une contre-visite médicale ;
- justifier de leur incapacité par un certificat médical dans les 48 heures.

Dans les entreprises dont l'effectif dépasse 10 salariés (équivalent temps plein) et pour les salariés remplissant les conditions d'ancienneté ci-dessus, l'employeur mettra en œuvre, sauf avis contraire du salarié, le dispositif de subrogation des indemnités journalières de sécurité sociale. Les durées d'indemnisation sont appréciées sur une période de 12 mois consécutifs dont le point de départ est fixé au premier jour du premier arrêt maladie donnant lieu à indemnisation.

Les garanties définies ci-dessus s'entendent déduction faite des indemnités que l'intéressé perçoit de la sécurité sociale (lorsqu'il n'y a pas subrogation) et des compléments éventuels versés par le régime de prévoyance visé ci-après au titre XI.

Les prestations de la sécurité sociale et, le cas échéant, du régime de prévoyance auquel l'employeur participe et dont bénéficie le salarié devront faire l'objet d'une déclaration à l'employeur par le salarié.

Lorsque les indemnités de la sécurité sociale sont réduites du fait d'une sanction de la caisse d'assurance maladie compétente pour non-respect par le salarié de son règlement, elles sont réputées être servies intégralement pour le calcul du complément de salaire. Ce complément ne sera pas versé par l'employeur en cas de non-indemnisation par la sécurité sociale à la suite d'une sanction envers le salarié.

Les garanties mises en place au titre du présent article ne doivent en aucun cas conduire à ce que l'intéressé, compte tenu des sommes de toutes provenances perçues à l'occasion de la maladie, perçoive un montant supérieur à la rémunération nette qu'il aurait effectivement perçue s'il avait continué à travailler.

L'indemnité est calculée sur la base de la rémunération brute mensuelle fixe que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé, hors toutes parts variables et primes non conventionnelles et à l'exclusion des indemnités ayant un caractère de remboursement de frais.

Les périodes pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause de maladie professionnelle ou d'accident du travail sont, dans la limite d'une durée ininterrompue d'une année, assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des droits à congés payés.

(1) L'article XI-4 « Indemnités complémentaires pour accident du travail ou maladie professionnelle » est étendu, sous réserve du respect des dispositions des articles L. 1226-1, D. 1226-1 et D. 1226-2 du code du travail.

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

ART.
11.5

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

ART.
11.6

Tout employeur est tenu d'assurer, pour le personnel salarié, l'adhésion au dispositif normal de médecine du travail ou de mettre en place, après information de la branche professionnelle, seul ou en collaboration avec d'autres employeurs, son propre service de médecine du travail. Le médecin du travail doit consacrer à ses missions dans le milieu du travail, le tiers de son temps de travail, soit 150 demi-journées de travail effectif chaque année, pour un médecin du travail à temps plein.

ART.
11.7

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.

ART.
11.8

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.

ART.
11.9

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.

ART.
1er

La présente convention et ses annexes règlent, sur le territoire national (France métropolitaine et DOM), les rapports, les conditions de travail et de salaire ainsi que les questions qui en découlent entre :

- d'une part, le personnel artistique, technique, administratif, commercial et d'accueil ;
- et, d'autre part, les personnes physiques et morales du secteur privé à vocation artistique et culturelle dont l'activité principale est le spectacle vivant, qui créent, accueillent, produisent, présentent en tournées ou diffusent des spectacles vivants.

On entend par spectacle vivant la représentation en public d'une œuvre de l'esprit présentée par un artiste au moins, en présence d'un public.

Sont ainsi visés notamment les entrepreneurs de spectacles vivants du secteur privé titulaires d'une ou plusieurs des licences visées à l'[article 2 de la loi n° 99-198 du 18 mars 1999](#) portant modification de l'[ordonnance du 13 octobre 1945](#) relative aux spectacles, dont l'activité principale est une activité :

- d'exploitants de lieux de spectacles vivants aménagés pour les représentations publiques ;
- et/ ou de producteurs de spectacles vivants ou d'entrepreneurs de tournées ;
- et/ ou de diffuseurs de spectacles vivants telle que définie par la loi susvisée.

Cette convention collective unique du spectacle vivant privé s'appuie sur le champ défini dans l'accord étendu du 22 mars 2005 (document de référence A) qui délimite un secteur privé et un secteur public dans le spectacle vivant.

Il est rappelé que les entreprises du secteur privé sont des entreprises ou des associations de droit privé, indépendantes des pouvoirs publics (Etat et/ ou collectivités territoriales) en matière d'orientations artistiques, pédagogiques, sociales (actions vis-à-vis de publics ciblés) territoriales ou culturelles.

Il est rappelé que, aux termes des dispositions actuelles de l'[accord interbranches du 22 mars 2005](#), les entreprises peuvent bénéficier de conventions pluriannuelles de financement de la part de l'Etat et/ ou des collectivités territoriales, sachant que les entreprises ou les associations bénéficiaires de ces conventions pluriannuelles restent globalement indépendantes des pouvoirs publics dans leur fonctionnement, que ce soit sur le plan économique ou en matière d'orientations artistiques, pédagogiques, sociales, territoriales ou culturelles.

Le champ d'application du secteur public est défini dans l'accord interbranches en document de référence A.

ART.

Préambule

Les partenaires rappellent l'application de l'accord interbranches du 20 décembre 2006 instituant des garanties collectives et obligatoires pour l'ensemble des intermittents du spectacle conclu dans les secteurs du spectacle vivant, de l'audiovisuel et de l'édition phonographique ainsi que l'avenant du 16 juin 2008 relatif à cet accord.

Les partenaires sociaux entendent mettre en œuvre des garanties qui puissent répondre aux 3 objectifs suivants :

- couvrir l'ensemble des salariés de la branche en cas de décès et d'arrêt de travail ;
- organiser une solidarité entre les entreprises et les salariés de la profession sans considération, notamment, d'âge ou d'état de santé ;
- mutualiser les risques au niveau professionnel en désignant un organisme gestionnaire du régime.

ART.
12.1

Le présent titre a pour objet d'instituer un régime de prévoyance mettant en œuvre des garanties décès, incapacité, invalidité au profit des salariés permanents de toutes les entreprises entrant dans le champ d'application défini au titre 1er.

ART.
12.2

Ce titre concerne les salariés permanents employés soit en contrat à durée indéterminée soit en contrat à durée déterminée, dans une entreprise relevant du champ d'application de la présente convention collective mais non éligibles au bénéfice du régime propre aux intermittents du spectacle (annexes VIII et X du régime d'assurance chômage), issu de l'accord interbranches du 18 décembre 2006.

Les régimes de prévoyance plus favorables, existant au moment de l'entrée en vigueur de la présente convention collective, instaurés par accord collectif au profit des salariés des entreprises relevant des annexes :

- chanson, variétés, jazz, musiques actuelles ;
- théâtres privés,

font l'objet d'accords spécifiques et sont maintenus pour les garanties existantes avant la création de la présente convention collective.

ART.
12.3

L'adhésion des salariés au régime est obligatoire :

- pour les cadres, dès leur embauche par une entreprise de la branche ;
- pour les non-cadres, à compter de 1 an d'ancienneté dans une entreprise de la branche.

ART.
12.4

12.4.1. Adhésion obligatoire des entreprises

L'adhésion de toutes les entreprises visées au titre Ier auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 12.4.2 résulte de la présente convention collective et revêt un caractère strictement obligatoire. Pour la bonne règle, les entreprises doivent régulariser administrativement l'adhésion de leurs salariés auprès de l'organisme désigné en retournant le bulletin d'adhésion visé à l'[article R. 932-1-3 du code de la sécurité sociale](#), dûment rempli.

12.4.2. Désignation de l'organisme assureur *(a)*

Conformément à l'[article L. 912-1 du code de la sécurité sociale](#) et au regard des objectifs visés en préambule, les partenaires sociaux ont décidé de confier la garantie des risques décès, incapacité et invalidité à l'institution de prévoyance Audiens Prévoyance.

Conformément à l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, les entreprises pouvant justifier qu'elles assurent déjà à leurs salariés, à la date d'extension de la convention collective, une couverture de niveau *équivalent ou* ⁽¹⁾ supérieur auprès d'un autre organisme assureur pourront la conserver. En revanche, en cas de changement d'organisme assureur, ces entreprises seront tenues de rejoindre l'organisme désigné.

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

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

(1) Les articles XII-4.2 « Désignation de l'organisme assureur » et 3.2 « Désignation de l'organisme assureur » de l'annexe 2 sont étendus à l'exclusion des termes : « équivalent ou » étant contraires aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale et, sous réserve de limiter la possibilité de ne pas adhérer à l'organisme assureur désigné par la branche, aux entreprises disposant, risque par risque, de garanties de prévoyance de niveau strictement supérieur.

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

(a) Nota :

Dans sa décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013 publiée au Journal officiel du 16 juin 2013, le Conseil constitutionnel a décidé que les clauses de désignation sont contraires à la Constitution en ce qu'elles méconnaissent la liberté contractuelle et la liberté d'entreprendre.

La décision précitée ne s'appliquant pas aux contrats en cours lors de sa publication, et dont la durée ne pouvait excéder cinq ans, la désignation d'Audiens Prévoyance prévue à l'article 12.4.2 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant a cessé de produire ses effets. Les entreprises de la branche sont désormais libres de recourir à l'organisme complémentaire de leur choix.

12.5.1. Base de calcul

Le traitement de base servant d'assiette au calcul des prestations est la rémunération brute telle que déclarée à la sécurité sociale, effectivement perçue au cours des 12 mois civils précédant le décès ou l'arrêt de travail, majorée des éléments variables sur la même période et limitée à la tranche A telle que définie à l'article 12.6.

12.5.2. Bénéficiaires et enfants à charge

Les parties renvoient, pour la définition des bénéficiaires et enfants à charge, aux stipulations du contrat d'assurance collective souscrit auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 12.4.2.

12.5.3. Décès

12.5.3.1. Capital en cas de décès toutes causes

En cas de décès d'un salarié, le bénéficiaire perçoit un capital, exprimé en pourcentage de la base de calcul définie à l'article 5.1 :

Option 1. – Décès toutes cause

Quelle que soit la situation de famille du salarié	350 % TA
Plus majoration par enfant à charge	50 % TA

Option 2. – Décès toutes cause

Quelle que soit la situaaion de famille du salarié	250 % TA
Rente éducation	
Jusqu'au 11e anniversaire	10 % TA
Du 11e au 18e anniversaire	15 % TA
Du 18e au 21e anniversaire (ou 26e anniversaire si études supérieures)	20 % TA

12.5.3.2. Capital en cas de décès accidentel

En cas de décès accidentel, il est versé un capital supplémentaire égal au capital versé au titre de la garantie « décès toutes causes » :

- de l'option 1 ;
- ou de l'option 2 plus doublement de la garantie « rente éducation ».

12.5.3.3. Choix de l'option

Le choix de l'option s'effectue par le salarié au moment de l'adhésion. A défaut de choix exprimé, l'option 1 sera automatiquement retenue ainsi que, s'il n'y a plus aucun enfant à charge, au moment du décès.

12.5.3.4. Décès du conjoint survivant (double effet)

En cas de décès simultané ou postérieur du conjoint survivant ou du pacsé du salarié, il est versé aux enfants à charge un capital supplémentaire, égal au capital versé au titre de la garantie « décès toutes causes » de l'option 1.

12.5.3.5. Frais d'obsèques

En cas de décès du participant, une indemnité maximale de 150 % du plafond mensuel de la sécurité sociale est versée à la personne s'étant acquittée des frais d'obsèques, sur présentation de la facture des pompes funèbres et limitée aux frais réels.

12.5.4. Invalidité permanente totale

En cas de mise en invalidité 3e catégorie par la sécurité sociale ou lorsque le salarié bénéficie, au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, d'une rente correspondant à un taux d'incapacité de 100 % assortie d'une majoration pour assistance d'une tierce personne, il est prévu le versement anticipé d'un capital égal au capital en cas de décès toutes causes prévu à l'article 12.5.3.1, selon l'option retenue par le salarié.

Le versement de ce capital met fin aux garanties « décès toutes causes » et accidentel. Cette garantie cesse au plus tard à la date de liquidation de la pension vieillesse de la sécurité sociale.

12.5.5. Incapacité temporaire de travail

Le salarié en arrêt de travail, en cas de maladie ou d'accident ouvrant droit aux prestations en espèces de la sécurité sociale au titre de l'assurance maladie ou au titre de la législation sur les accidents du travail et les maladies professionnelles, bénéficie d'une indemnité journalière égale à 80 % TA, déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale, sans que le cumul desdites prestations ne puisse excéder le salaire net qu'aurait perçu le salarié en activité.

12.5.5.1. Franchise

La garantie intervient à l'issue d'une franchise de 60 jours continus d'arrêt de travail.

Deux ans après la date d'entrée en vigueur du présent titre, cette franchise sera abaissée à 30 jours.

12.5.5.2. Durée

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

12.5.6. Invalidité et incapacité permanente

Le salarié reconnu en situation d'invalidité de 1re, 2e ou 3e catégorie et indemnisé par la sécurité sociale conformément aux [articles L. 341-1 et suivants du code de la sécurité sociale](#) ainsi que le salarié victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle et indemnisé au titre

de l'[article L. 434-2 du code de la sécurité sociale](#) bénéficiant d'une rente complémentaire (sous déduction des rentes versées par la sécurité sociale), égale à :

1ère catégorie ou taux d'incapacité permanente déterminé par la sécurité sociale égal ou supérieur à 33 % et inférieur à 66 %	48 % TA
2e ou 3e catégorie ou taux d'incapacité permanente déterminé par la sécurité sociale égal ou supérieur à 66 %.	80 % TA

Dans tous les cas, le cumul des prestations perçues par le salarié ne pourra excéder le salaire net qu'il aurait perçu s'il était en activité. La garantie cesse au jour où la pension vieillesse est liquidée.

12.5.7. Exclusions et limitations de garantie

Les parties prévoient que les exclusions et limitations de garantie stipulées dans le contrat d'assurance collective souscrit auprès de l'organisme assureur désigné à l'article 12.4.2 sont pleinement applicables dans les relations entre l'employeur et les salariés.

ART. 12.6

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

12.6.1. Assiette des cotisations

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

12.6.2. Taux des cotisations

Les entreprises acquittent une cotisation égale à :

- 1,07 % de la tranche A à compter de la date d'effet du présent titre, et ce pendant les 24 premiers mois d'application ;
- 1,20 % de la tranche A au terme des 24 premiers mois d'application.

Pour les cadres, cette cotisation s'impute sur l'obligation pesant sur l'employeur de cotiser à hauteur de 1,50 % sur la tranche A, telle que prévue à l'article 7 de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947.

12.6.3. Répartition des cotisations

Les cotisations sont totalement à la charge de l'employeur et ventilées comme suit :

12.6.3.1 Décès :

- 0,53 % de la tranche A.

12.6.3.2 Incapacité/invalidité :

- 0,54 % de la tranche A à compter de la date d'effet du présent titre, et pendant les 24 premiers mois d'application ;
- 0,67 % de la tranche A au terme des 24 premiers mois d'application.

ART. 12.7

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

ART.
12.8

Il est institué un comité paritaire de gestion, composé d'un représentant de chacune des organisations syndicales de salariés *signataires* [\(1\)](#), et d'un nombre égal de représentants des organisations patronales signataires.

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

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

Audiens Prévoyance remettra, chaque année, un compte de résultats relatif aux entreprises qui auront adhéré à ces garanties.

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

(Arrêté du 29 mai 2013 - art. 1)

ART.
12.9

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

Les garanties décès doivent également être maintenues au profit des bénéficiaires de rentes d'incapacité de travail ou d'invalidité lors de la résiliation du contrat d'assurance, étant précisé que la revalorisation des bases de calcul des prestations décès doit être au moins égale à celle qui est prévue par le contrat résilié.

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

Les dispositions du présent titre sont réservées, dans l'attente du résultat des travaux de la commission mixte paritaire interbranches créée à cet effet par les partenaires sociaux du spectacle vivant et enregistré.

Dans les secteurs d'activité où des accords ont été conclus, ceux-ci restent applicables jusqu'à la signature de l'accord conclu par ladite commission.

SECTION 2

Avenant salaires en vigueur

Avenant du 21 juillet 2025 relatif aux salaires minimaux applicables au 1er septembre 2025

ART.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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 le 1er septembre 2025.

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.

ART.

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

En application du titre VI des clauses communes et de l'article 3 de l'annexe 6.

Artistes interprètes de la musique

Le cachet de base (pour un service de 4 h 00 indivisible) est de 160,96 €.

Figuration chorégraphique

Ce sont les figurants(es) sans formation initiale qui interprètent quelques chorégraphies basiques.

Le cachet de base (pour un service de 4 h 00 indivisible) est de 95,84 €.

Création du spectacle

Au-delà de la rémunération du travail de création et des rémunérations liées aux droits d'auteurs qui leurs sont dus, lorsque des artistes-interprètes sont associés à la création du spectacle : chorégraphie ou scénographie ou mise en scène, ils perçoivent un salaire de 238,45 € minimum versé à l'occasion de la première représentation qui suit la création et qu'ils seront amenés à diriger ou superviser.

Cachet minimum de répétitions

Le cachet minimum de répétitions pour tout artiste interprète de la musique et de la danse est de 107,30 € (service de 3 h 00).

Pour les figurations chorégraphiques le cachet est de 62,15 € (service de 3 h 00).

Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque

- Grille de salaires minimaux artistes-interprètes.
- Grille de salaires minimaux personnel technique.

En application du titre VI des clauses communes et des articles 3.4, 3.5 et 4.3 de l'annexe 5.

Artistes interprètes du cirque et musiciens(nes)

Exploitation des spectacles

La grille des salaires concerne l'ensemble des contrats de travail : CDI, CDD, CDDU.

(En euros.)

Nombre de cachet par mois	1 à 7	8 à 11	Salaire mensuel
En situation d'itinérance (spectacles sous chapiteau)			
Rémunération	118,64	108,03	1 938,27
En tournée (hors chapiteau)			
Rémunération	130,13	115,79	2 015,94

Répétitions. Création

(En euros.)

Cachet de base par jour	108,03
Cachet de répétition en cas de service isolé pour les artistes de cirque	63,17
Salaire mensuel	1 801,80

La rémunération mensuelle étant entendue pour 151,67 heures, pour un contrat d'une durée minimale d'un mois de date à date, sur une durée de 5 jours par semaine.

Personnels techniques

(En euros.)

Niveaux de qualifications	Salaire brut minimum pour un horaire mensuel de 151 heures 67 minutes	Salaire horaire
Cadres Groupe 1	3 590,03	23,67
Cadres Groupe 2	2 957,57	19,50
Cadres Groupe 3	2 314,48	15,26
Agents de maîtrise	2 167,36	14,29
Employés qualifiés Groupe 1	1 933,79	12,75
Employés qualifiés Groupe 2	1 832,17	12,08
Employés	1 801,80	11,88

ART.

Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée (spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de musique classique, chanson, variétés, jazz, musiques actuelles, spectacles de cabarets avec ou sans revue, à l'exception des cirques et des bals) et clauses générales de la convention collective visant les déplacements

- Grille de salaires minimaux artistes-interprètes en tournée.
- Grille de salaires minimaux techniciens(nes) en tournée.

En application du titre VI des clauses communes et du titre V de l'annexe 4.

Spectacles d'art dramatique, lyrique, chorégraphique, de marionnettes, de music-hall

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel [1]
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Artiste dramatique					
Rôle principal [4]	197,91	179,53	160,92	139,41	2 975,50
Rôle de plus de 100 lignes [2]	176,76	156,88	141,24	109,90	2 402,93
Rôle de 1 à 100 lignes [2]	132,72	118,11	107,65	96,75	2 056,25
Figurant(e)	109,98	103,86	98,23	90,74	1 897,95
Diseur(euse), conteur(euse)	176,76	156,88	141,24	109,90	2 402,93
Artiste lyrique					
1er rôle	219,99	202,26	183,33	154,19	3 286,81
Second rôle	176,76	156,88	141,24	109,90	2 402,93
Artiste des chœurs	121,90	109,98	99,72	88,67	1 894,18
Artiste chorégraphique					
Danseur(euse) soliste	197,91	179,53	160,92	139,41	2 975,50
Danseur(euse) du ballet	146,00	129,90	118,36	105,96	2 257,47
Artiste marionnettiste					
Marionnettiste	135,54	120,67	109,92	98,70	2 094,16
Artiste de music-hall					
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel	219,99	202,26	183,33	154,19	3 293,31
1er assistant(e) des attractions	121,90	109,98	99,72	96,64	1 897,95
Autre assistant(e)	109,68	96,81	93,64	91,72	1 837,83
Artiste du cirque [3]					
Artiste de cirque	130,13	118,75	107,65	96,75	2 015,94
[1] Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe 4).					
[2] La ligne s'entend de 32 lettres.					
[3] Engagé(e) dans un spectacle d'art dramatique, lyrique, chorégraphique ou de variétés.					
[4] Le rôle principal est décidé de gré à gré. Le ou les rôles principaux doivent être mentionnés comme tels au contrat.					

Orchestres symphoniques et lyriques de droit privé, à partir de 10 musiciens et plus :

Le cachet minimum de représentation ne peut être inférieur (incluant un raccord d'une heure avant le concert) à 109,68 euros.

La journée de répétitions de 2 services est fixée à 94,77 euros.

Le salaire minimum mensuel est fixé à 2 622,87 euros à partir de 22 services jusqu'à 30, au-delà il sera versé une rémunération supplémentaire au pro rata temporis.

Comédies musicales/spectacles de variétés (en tournée)

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			

1er chanteur(euse) soliste/1er rôle	215,19	192,55	173,47	3 464,57
Chanteur(euse) soliste/2d rôle	172,87	152,61	136,51	2 731,38
Choriste	120,99	106,62	95,69	1 911,64
1er danseur(euse) soliste/1er rôle	215,20	192,55	173,47	3 464,57
Danseur(euse) soliste/2d rôle	200,88	175,86	154,39	3 091,42
Artiste chorégraphique d'ensemble	172,87	152,61	136,51	2 731,38
Artiste de music-hall, illusionniste	215,20	192,55	173,47	3 464,57
1er assistant(e) des attractions	117,40	105,42	95,11	1 902,00
Autre assistant(e)	105,96	94,92	88,05	1 801,80

Spectacles de variétés/concerts

(En euros.)

Artistes de variétés	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel [1]
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Salles de moins de 300 places (ou premières parties de spectacles ou plateaux découvertes ou spectacles promotionnels)					
Chanteur(euse) soliste	120,44	109,66	99,44	91,08	1 977,21
Groupe constitué d'artistes solistes	120,44	109,66	99,44	91,08	1 977,21
Choriste	120,44	109,66	99,44	91,08	1 977,21
Danseur(euse)	120,44	109,66	99,44	91,08	1 977,21
Autres salles					
Chanteur(euse) soliste	176,76	156,88	141,23	125,92	2 962,17
Groupe constitué d'artistes solistes	156,88	139,72	126,31	116,02	2 466,07
Choriste dont la partie est intégrée au score	152,92	136,06	124,02	121,03	2 420,32
Choriste	124,06	110,37	101,25	93,39	1 930,75
Danseur(euse)	124,06	110,37	101,25	93,39	1 930,75
[1] Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe 4). En cas de spectacle promotionnel tel que défini au II.3, article 4.3, titre II de l'annexe musique : 120,44 euros.					

(En euros.)

Artistes musiciens(nes)	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel [1]
	Moins de 8	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Petites salles [2] ou premières parties de spectacle [3]	122,80	107,30	–	2 026,77
Autres salles	178,20	156,66	137,89	3 034,14
Comédies musicales et orchestres de plus de 10 musiciens(nes)				
Engagement < 1 mois	132,76	132,76	132,76	–
Engagement > 1mois	–	–	–	2 635,88
[1] Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe 4). [2] Les petites salles sont réputées être des salles avoisinant 300 places. Elles sont agréées par la commission paritaire mise en place par les signataires de la convention. [3] Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacle ne dépassant pas 45 minutes. En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du (de la) musicien(ne) ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable. En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini à l'article 4.3 du II.3 de l'annexe musique : 120,44 euros.				

Spectacles de cabarets et de revues

Troupe constituée

(En euros.)

Cachet minimum isolé jusqu'à 7 cachets dans le mois		Plus de 7 cachets dans le mois hors mensualisation		Salaire mensuel	
Pour une soirée ou matinée de	Pour une soirée ou matinée de deux	Pour une soirée ou matinée de	Pour une soirée ou matinée de deux	Pour 26 à 30 représentations	Pour 52 à 56 représentations

	une représentation	représentations consécutives	une représentation	représentations consécutives	mois non consécutives	mois consécutives mini 2 à 2
Capitaine niveau 1	129,58	200,86	126,22	176,71	3 197,15	4 476,02
Capitaine niveau 2	119,12	184,63	116,01	162,43	2 938,77	4 114,38
Danseurs(euses) solistes et autres artistes solistes	108,21	167,69	105,40	147,56	2 786,45	3 737,43
Danseurs(euses) de revue	98,85	152,98	96,28	134,13	2 426,82	3 397,53
Autres artistes de revue	96,21	148,41	93,70	130,54	2 362,17	3 307,06
Chanteur(euse)	132,19	204,91	128,75	180,25	3 261,67	4 566,31
Musicien(ne) avant spectacle sur scène	134,82	-	131,31	183,84	3 326,32	-
Musicien(ne) accompagnant tout le show	134,82	-	131,31	183,84	3 326,32	4 656,89
Attraction/artiste de variété	134,82	208,97	131,31	183,84	3 326,32	4 656,89

Shows consécutifs : sont considérés comme shows consécutifs deux shows dont le temps de pause entre les deux shows sera au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes.

- Prime de capitaine remplaçant(e) :
Niveau 1 : une représentation 18,71 € ; deux représentations 26,20 € ;
Niveau 2 : une représentation 9,35 € ; deux représentations 13,08 €.

- Répétition d'entretien :
Pour un service de 3 heures 30 minutes échauffement compris : 47,21 €.

Hors troupe constituée

(En euros.)

	Nombre de cachets		
	De 1 à 7	De 8 à 15	De 16 à 24
Danseurs(euses) solistes	129,35	118,32	115,92
Danseurs(euses) et autres artistes de cabaret	117,15	107,17	105,03
Artiste de variété/attraction :	165,07	151,03	147,99
Pour 40 min [1]	165,07	151,03	147,99
Pour 60 min [1]	223,63	204,62	200,51
Pour 80 min [1]	258,63	236,63	231,88
Chanteur(euses) soliste ou groupe de chanteurs(euses) solistes	143,00	130,85	128,23
Musicien(ne)	143,00	130,85	128,23
[1] Temps de travail effectué sur scène.			

Cachet de répétition applicable au 1er septembre 2025

Le cachet de répétition est fixé à 94,34 euros (pour un ou deux services de répétitions de quatre heures dans la même journée).

Pour les musiciens(nnes), les jours de répétition seront rémunérés comme salaires sur la base définie en annexe.

Défraiements et indemnités

Le montant des défraiements est de 105,99 € par jour : soit chambre et petit déjeuner 70,28 € – chaque repas principal 17,85 €.

Ces défraiements s'appliquent aux artistes, techniciens et personnels administratifs en tournée.

Indemnité vestimentaire pour les artistes dramatiques

Costume de ville : 9,11 €.

Tenue de soirée : 12,61 €.

Plafond de rémunération journalière jusqu'auquel cette indemnité est due : 268,35 €.

Techniciens en tournée		Salaire horaire [1]	Salaire mensuel (35 heures hebdo)
Classification commune nouvelle convention			
Cadres (Gr 2)	Directeur(trice) technique, régisseur(euse) général, Concepteur(trice) du son, ingénieur(e) du son, concepteur(trice) lumière/éclairagiste, réalisateur(trice) lumière, décorateur(trice), architecte-décorateur(trice), scénographe, costumier(ière)-ensemblier(ière), chef costumier(ière), concepteur(trice) costumes, concepteur(trice) coiffure, perruques, concepteur(trice) maquillage, masques, réalisateur(trice) pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur(e) du son-vidéo, chef opérateur(trice), directeur(trice) technique site, régisseur(euse) général(e) site	20,27	3 074,35
Agent de maîtrise	Régisseur(euse), régisseur(euse) d'orchestre, régisseur(euse) de production, conseiller(ière) technique effets spéciaux, concepteur(trice) artificier(ière), régisseur(euse) plateau, régisseur(euse) son, régisseur(euse) lumière, régisseur(euse) de scène, régisseur(euse) de chœur, opérateur(trice) son, preneur(euse) de son, technicien(ne) console, sonorisateur(trice), réalisateur(trice) son, monteur(euse) son, régisseur(euse) lumière, chef électricien(ne), pupitreur(euse), technicien(ne) CAO-PAO, opérateur(trice) lumière, chef machiniste, régisseur(euse) plateau, chef monteur(euse) de structures, ensemblier(ière) de spectacle, réalisateur(trice) coiffure/perruques, réalisateur(trice) costumes, réalisateur(trice) maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleur(euse), chef couturier(ière), chef atelier de costumes, cadreur(euse), monteur(euse), opérateur(trice) image/pupitreur(euse), opérateur(trice) vidéo, régisseur(euse) audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur(euse) de site	17,28	2 620,86
Employés qualifiés (Gr 1)	Régisseur(euse) adjoint, technicien(ne) de maintenance en tournée et festival, technicien(ne) de pyrotechnie, technicien(ne) effets spéciaux, artificier(ière), technicien(ne) groupe électrogène, technicien(ne) son, technicien(ne) instruments, accordeur(euse), électricien(ne), technicien(ne) lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur(trice), accrocheur(euse)-rigger, assistant(e) décorateur(trice), cintrier(ière), constructeur(trice) décors structures, menuisier(ière) de spectacle, peintre décorateur(trice), sculpteur(trice) de spectacle, serrurier(ière) de spectacle, staffeur(euse), constructeur(trice) machiniste, machiniste, tapissier(ière) de spectacle, sous-chef machinerie, technicien(ne) de structures, monteur(euse) de structures, monteur(euse) (SCAFF holder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien(ne) hydraulique, coiffeur(euse)/posticheur(euse), couturier(ière) Gr1, maquilleur(euse), modiste de spectacle, perruquier(ière), plumassier(ière) de spectacle, tailleur(euse), costumier(ière) (spectacle en tournée), technicien(ne) vidéo, projectionniste, technicien(ne) prompteur(euse), technicien(ne) visuel site, électricien(ne) site, monteur(euse) de structures site, serrurier(ière) site, tapissier(ière) site	14,91	2 261,40
Employés qualifiés (Gr 2)	Technicien(ne) de plateau ou brigadier(ière), prompteur(euse), souffleur(euse), poursuiveur(euse), peintre, cariste de spectacles, habilleur(euse)-couturier(ière), habilleur(euse)-perruquier(ière), couturier(ière), agent(e) de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur(euse), électricien(ne) d'entretien	13,71	2 079,40
[1] En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amenée à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.			

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabarets

- Grille de salaires minimaux artistes-interprètes « troupe constituée ».
- Grille de salaires minimaux artistes-interprètes « hors troupe constituée ».
- Grille de salaires minimaux techniciens(nes).
- Grille de salaires minimaux salle/cuisine/plonge.

En application du titre VI des clauses communes et de l'article 4.7 de l'annexe 3.

Artistes-interprètes

Troupe constituée

(En euros.)

	Cachet minimum isolé jusqu'à 7 cachets dans le mois		Plus de 7 cachets dans le mois hors mensualisation		Salaire mensuel		
	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentations mois non consécutives	Pour 52 à 56 représentations mois consécutives mini 2 à 2	Pour 26 soirées dont 13 à deux représentations consécutives
Salles avoisinant 300 places au maximum							
Capitaine niveau 1	112,35	174,17	109,46	153,23	2 772,62	3 881,66	3 327,14
Capitaine niveau 2	102,99	159,66	100,32	140,46	2 541,57	3 558,19	3 049,87
Danseurs(euses) solistes et autres artistes solistes	94,10	145,84	91,65	128,31	2 321,80	3 250,53	2 786,16
Danseurs(euses) de revue	87,80	136,07	85,16	119,72	2 169,79	3 037,72	2 603,75
Autres artistes de revue	85,29	132,20	83,09	116,31	2 107,08	2 949,92	2 528,51
Chanteur(euse)	114,31	177,17	111,34	155,86	2 821,26	3 949,77	3 385,51
Musicien(ne) avant spectacle sur scène	114,31		111,34		2 821,26		
Musicien(ne) accompagnant tout le show	114,31	177,17	111,34	155,86	2 821,26	3 949,77	
Musicien(ne) dîner + 1er show		177,17		155,86		3 949,77	
Musicien(ne) dîner + 2 shows		239,20		210,50		5 338,50	
Attraction/artiste de variété	114,31	177,17	111,34	155,86	2 821,26	3 949,77	3 385,51
Salles supérieures à 300 places							
Capitaine niveau 1	120,39	186,60	117,27	164,17	2 970,46	4 158,69	3 564,58
Capitaine niveau 2	110,66	171,53	107,78	150,91	2 730,44	3 822,68	3 276,56
Danseurs(euses) solistes et autres artistes solistes	100,81	156,26	98,20	137,47	2 487,52	3 482,61	2 985,06
Danseurs(euses) de revue	91,65	142,06	89,26	124,98	2 261,31	3 165,84	2 713,58
Autres artistes de revue	89,21	138,28	86,88	121,63	2 201,07	3 081,51	2 641,30
Chanteur(euse)	121,62	188,52	118,45	165,84	3 000,70	4 200,98	3 600,86

Musicien(ne) avant spectacle sur scène	124,03		120,79	169,13	3 060,19		
Musicien(ne) accompagnant tout le show	124,03		120,79	169,13	3 060,19	4 284,33	
Musicien(ne) dîner + 1er show		188,52		169,13		4 284,33	
Musicien(ne) dîner + 2 shows		253,44		228,09		5 778,06	
Attraction/artiste de variété	124,03	192,24	120,79	169,13	3 060,19	4 284,33	3 672,27

Shows consécutifs : sont considérés comme shows consécutifs deux shows dont le temps de pause entre les deux shows sera au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes.

Pour les artistes poly compétents(tes) la rémunération ci-dessus ne correspond qu'à la prestation en présence du public.

Prime de capitaine remplaçant(e)

- Salles avoisinant 300 places au maximum :

Niveau 1 : une représentation 18,16 € ; deux représentations 25,40 €.

Niveau 2 : une représentation 9,09 € ; deux représentations 12,70 €.

- Salles dépassant 300 places :

Niveau 1 : une représentation 19,05 € ; deux représentations 26,69 €.

Niveau 2 : une représentation 9,51 € ; deux représentations 13,35 €.

- Répétition d'entretien :

Pour un service de 3 h 30 échauffement compris : 47,21 €.

Hors troupe constituée

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois		
	1 à 7	8 à 15	16 à 24
Salles avoisinant 300 places au maximum			
Danseurs(euses) solistes et autre artiste de cabaret soliste	94,10	91,12	89,28
Danseurs(euses) et autres artistes de cabaret	87,98	86,10	84,38
Artiste de variété/attraction :			
Pour 40 min [1]	97,77	89,44	87,64
Pour 60 min [1]	121,61	111,27	109,03
Pour 80 min [1]	144,48	132,21	129,55
Chanteur(euse) soliste ou groupe de chanteurs(euses) solistes	109,46	100,16	98,14
Musicien(ne)	109,46	100,16	98,14
Salles supérieures à 300 places			
Danseurs(euses) solistes	119,91	109,70	107,50
Danseurs(euses) et autres artistes de cabaret	108,62	99,38	97,37
Artiste de variété/attraction :			
Pour 40 min [1]	151,56	138,66	135,89
Pour 60 min [1]	205,32	187,88	184,11
Pour 80 min [1]	237,45	217,26	212,90
Chanteur(euse) soliste ou groupe de chanteurs(euses) solistes	131,30	120,14	117,73
Musicien(ne)	131,30	120,14	117,73
[1] Temps de travail effectué sur scène.			

Techniciens

(En euros.)

Régie/plateau

Fonction	Niveau de qualification	Jauge																	
		- 300				300 à 700				700									
		Heures	Heures de 0 à 2 heures	Mois	Mois de travail 0 à 2 heures	Heures	Heures de 0 à 2 heures	Mois	Mois de travail 0 à 2 heures	Heures	Heures de 0 à 2 heures	Mois	Mois de travail 0 à 2 heures						
Directeur(trice) technique	Cadre groupe 2					23,73	26,10	3	3	599,13	702,55	24,68	27,14	3	3	743,22	850,34		
Régisseur(euse) général(e)	Cadre groupe 2	17,88	19,67	2	2	11,86	789,71	22,55	24,79	3	3	420,16	517,02	23,44	25,79	3	3	555,14	656,59
Régisseur(euse) de scène Connaît les 3 domaines avec une spécialisation particulière son, lumière ou plateau	Agent de maîtrise	17,17	18,90	2	2	604,17	679,20	19,09	20,99	2	2	894,09	976,83	19,84	21,82	3	3	009,02	095,05
Chef machiniste	Agent de maîtrise	17,30	19,02	2	2	623,89	698,14	19,01	20,91	2	2	883,25	965,34	19,77	21,76	2	3	998,52	085,19
Régisseur(euse) son, lumière, plateau	Agent de maîtrise	15,49	17,05	2	2	349,37	2 417,12	17,05	18,75	2	2	585,97	659,94	17,72	19,50	2	2	687,59	765,02
Régisseur(euse) (cabaret jusqu'à 300 places)	Agent de maîtrise	13,71	15,08	2	2	079,40	139,26												
Régisseur(euse) adjoint, sous-chef machiniste, électricien(ne) spectacle, électricien(ne) site, accessoiriste, machiniste	Employés qualifiés groupe 1	12,87	14,10	1	2	951,99	008,21	14,11	15,51	2	2	140,06	200,19	14,67	16,13	2	2	225,00	288,86
Brigadier(ière)	Employés qualifiés groupe 2	12,65	13,90	1	1	918,63	973,48	14,01	15,41	2	2	124,90	185,41	14,57	16,04	2	2	209,83	274,08
Manutentionnaire Personnel entretien	Employés	12,53	13,79	1	1	900,43	954,53	13,77	15,16	2	2	088,50	149,29	14,32	15,76	2	2	171,91	234,68

Cette liste est donnée à titre pratique ; pour toute fonction non comprise dans celle-ci, se reporter à la grille de fonction des clauses générales.

Nota 2 : le taux horaire de toute heure commencée sur la plage horaires 0 heure – 2 heures est majoré de 10 %.

Nota 3 : pour qu'un salarié ait la qualification sous-chef il doit avoir obligatoirement un chef.

(En euros.)

Costumes																			
Fonction	Niveau de qualification	Jauge																	
		- 300				300 à 700				700									
		Heures	Heures de 0 à 2 heures	Mois	Mois travail 0 à 2 heures	Heures	Heures de 0 à 2 heures	Mois	Mois travail 0 à 2 heures	Heures	Heures de 0 à 2 heures	Mois	Mois travail 0 à 2 heures						
Costumier(ière) [1]	Cadre groupe 2	17,53	19,28	2	2	658,78	734,45	19,48	21,42	2	3	954,53	039,16	20,26	22,28	3	3	072,83	160,73
Chef habilleur(euse) chef couturier	Agent de maîtrise	13,95	15,34	2	2	115,80	2 175,57	15,49	17,05	2	2	349,37	2 417,12	16,11	17,72	2	2	443,40	513,42
Couturier(ière) senior (G1)	Employé Groupe 1	12,60	13,86	1	1	911,04	965,59	13,93	15,31	2	2	112,76	2 172,41	14,46	15,90	2	2	193,15	256,08
Couturier(ière)	Employé Groupe 2	12,28	13,50	1	1	862,51	1 915,07	12,98	14,28	1	2	968,68	025,58	13,51	14,86	2	2	049,06	2 107,67
Habilleur(euse)	Employé	11,88	13,05	1	1	801,80	850,33	12,86	14,15	1	2	950,48	006,63	13,38	14,71	2	2	029,34	2 087,15

Nota 1 : cette liste est donnée à titre pratique ; pour toute fonction non comprise dans celle-ci, se reporter à la grille de fonction des clauses générales.

[1] Costumière : responsable création des costumes.

(En euros.)

Niveau de qualification	Échelon	Salaire		Salaire
		Contrats de plus de 6 heures semaine		Contrat de 6 heures semaine
		Taux horaire	Salaire mensuel base 151,67 heures	Taux horaire
Cadres groupe 1		20,77	3 150,19	22,84
Cadres groupe 2		17,10	2 593,56	18,81
Cadres groupes 3		14,68	2 226,52	16,15
Agents de maîtrise	1	12,60	1 911,04	13,86
	2	12,79	1 939,86	14,07
Employés qualifiés groupe 1	1	12,37	1 876,16	13,60
	2	12,47	1 891,32	13,71
Employés qualifiés groupe 2	1	12,04	1 826,11	13,25
	2	12,20	1 850,37	13,43
Employés	1	11,88	1 801,80	13,03
	2	11,96	1 813,97	13,16

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles

- Grille de salaires minimaux artistes-interprètes création/production.
- Grille de salaires minimaux artistes-interprètes en tournée.
- Indemnités de répétition.
- Indemnités journalières de déplacement en France applicables à l'ensemble du personnel.
- Grille de salaires minimaux techniciens(nes) création/production.
- Grille de salaires minimaux techniciens(nes) en tournée.

En application du titre VI des clauses communes et du titre V de l'annexe 2.

Artistes-interprètes. Création-production

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

(En euros.)

		1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation dans les salles d'une capacité maximale de 300 places (ou 1res parties et plateaux découvertes)	Artiste soliste	100,57	91,93	1 801,80
	Groupe constitué d'artistes solistes	100,57	91,93	1 801,80
	Choriste	100,57	91,93	1 801,80
	Danseur(euse)	100,57	91,93	1 801,80

(En euros.)

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation	Artiste soliste	146,45	130,09	116,78	2 335,62
	Groupe constitué d'artistes solistes	130,72	117,34	104,58	1 817,24
	Choriste dont la partie est intégrée au score du chef d'orchestre	128,26	114,96	102,76	2 045,16
	Choriste	103,75	92,56	82,68	1 801,80
	Danseur(euse)	103,75	92,56	82,08	1 801,80

Artistes musiciens(nes). Création-production

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

(En euros.)

		1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation [1] dans les salles d'une capacité maximale de 300 places (ou 1res parties, plateaux découverts et spectacles promotionnels en tournée [a])		120,44	105,01	1 992,83
[a] En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini au titre II, II.3, art. 4.3 de l'annexe musique : 120,44 euros.				
[1] En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du (de la) musicien(ne) ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.				

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation [1]		176,45	155,09	136,48	3 004,09
Comédies musicales/orchestres > 10 musiciens(ennes)	Engagement < 1 mois	131,45	131,45	131,45	
	Engagement > 1 mois				2 622,76
[1] En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du (de la) musicien(ne) ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.					

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

Comédies musicales/spectacles de variétés

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

(En euros.)

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation	1er chanteur(euse) soliste/1er rôle	180,02	162,14	146,04	2 920,93
	Chanteur(euse) soliste/2d rôle	144,26	128,76	115,04	2 302,17
	Choriste	101,72	90,28	88,72	1 801,80
	1er danseur(euse) soliste/1er rôle	180,02	162,14	146,04	2 920,93
	Danseur(euse) soliste/2d rôle	168,10	147,83	130,55	2 606,18
	Artiste chorégraphique d'ensemble	144,26	128,76	115,04	2 302,17
	Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties, etc.)	180,02	166,31	149,63	2 992,46
	Artiste dramatique, comédien/1er rôle	180,02	166,31	149,63	2 992,46
	Doubleure	101,72	90,28	80,66	1 801,80
	1er assistant(e) des attractions	98,71	89,09	82,78	1 801,80
	Autre assistant(e)	88,82	82,43	80,56	1 801,80

Comédies musicales/spectacles de variétés (en tournée)

(En euros.)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
1er Chanteur(euse) soliste/1er rôle	215,19	192,55	173,47	3 464,57
Chanteur(euse) soliste/2d rôle	172,87	152,61	136,51	2 731,38
Choriste	120,99	106,62	95,69	1 911,64
1er danseur(euse) soliste/1er rôle	215,20	192,55	173,47	3 464,57
Danseur(euse) soliste/2d rôle	200,88	175,86	154,39	3 091,42
Artiste chorégraphique d'ensemble	172,87	152,61	136,51	2 731,38
Artiste de music-hall, illusionniste	215,20	192,55	173,47	3 464,57
1er assistant(e) des attractions	117,40	105,42	95,11	1 902,00
Autre assistant(e)	105,96	94,92	88,05	1 801,80

Spectacles de variétés/concerts (en tournée)

(En euros.)

Artistes de variétés	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel [1]
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Salles de moins de 300 places (ou premières parties de spectacles ou spectacles promotionnels [1])					
Chanteur(euse) soliste	120,44	109,66	99,44	91,08	1 977,21
Groupe constitué d'artistes solistes	120,44	109,66	99,44	91,08	1 977,21
Choriste	120,44	109,66	99,44	91,08	1 977,21
Danseur(euse)	120,44	109,66	99,44	91,08	1 977,21
Autres salles					
Chanteur(euse) soliste	176,76	156,88	141,23	125,92	2 962,17
Groupe constitué d'artistes solistes	156,88	139,72	126,31	116,02	2 466,07
Choriste dont la partie est intégrée au score	152,92	136,06	124,02	121,03	2 420,32
Choriste	124,06	110,37	101,25	93,39	1 930,75
Danseur(euse)	124,06	110,37	101,25	93,39	1 930,75

[1] En cas de spectacle promotionnel tel que défini au II.3, art. 4.3 : 120,44 euros.

Artistes musiciens(nes)	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel [1]
	Moins de 8	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Petites salles [2] ou premières parties [3] et spectacles promotionnels [4]	122,80	107,30	–	2 026,77
Autres salles	178,20	156,66	137,89	3 034,14
Comédies musicales et orchestres de plus de 10 musiciens(nes)				
Engagement < 1 mois	132,76	132,76	132,76	–
Engagement > 1 mois				2 635,88

[1] Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (II.5, art. 1er).
[2] Les petites salles sont réputées être des salles avoisinant 300 places. Elles sont agréées par la commission paritaire mise en place par les signataires de la convention.
[3] Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacle ne dépassant pas 45 minutes (II.3, art. 4.1).
[4] En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini dans la présente annexe (II.3, art. 4.3) : 120,44 euros.
En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du (de la) musicien(ne) ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.

Indemnités de répétition

Cachets de répétition	Cachet de base des journées de répétition	106,20 €
	Service isolé de 3 heures	73,83 €
Instruments volumineux	Indemnité de transport aller-retour par trajet	12,59 €

Indemnités journalières de déplacement en France applicables à l'ensemble du personnel

Indemnité journalière : 105,99 euros.

Chambre et petit-déjeuner : 70,28 euros.

Chaque repas principal : 17,85 euros.

Salaires production/création/salles (hors tournée)

(En euros.)

Techniciens(nes)		Salaire horaire [1]	Salaire mensuel (35 heures hebdo)
Classification commune nouvelle convention			
Cadres (Gr2) > 300 places	Directeur(trice) technique, régisseur(euse) général(e), concepteur(trice) du son, ingénieur(e) du son, concepteur(trice) lumière/éclairagiste, réalisateur(trice) lumière, décorateur(trice), architecte-décorateur(trice), scénographe, costumier(ière)-ensemblier(ière), chef costumier(ière), concepteur(trice), costumes,	19,31	2 928,75
Cadres (Gr2) < 300 places	concepteur(trice) coiffure perruques, concepteur(trice), maquillage, masques, réalisateur(trice) pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur(e) du son-vidéo, chef opérateur(trice), directeur(trice) technique site, régisseur(euse) général(e) site	17,53	2 658,78
Agent de maîtrise > 300 places	Régisseur(euse), régisseur(euse) d'orchestre, régisseur(euse) de production, conseiller(ière) technique effets spéciaux, concepteur(trice) artificier(ière), régisseur(euse) plateau, régisseur(euse) son, régisseur(euse) lumière, Régisseur(euse) de scène, régisseur(euse) de chœur, opérateur(trice) son, preneur(euse) de son, technicien(ne) console, sonorisateur(trice), réalisateur(trice) son, monteur(euse) son, régisseur(euse) lumière, chef électricien(ne), technicien(ne) CAO-PAO, opérateur(trice) lumière, pupitreur(euse), chef machiniste, régisseur(euse) plateau, chef monteur(euse) de structures, ensemblier(ière) de spectacle, réalisateur(trice)	16,33	2 476,77
Agent de maîtrise < 300 places	coiffure/perruques, réalisateur(trice) costumes, réalisateur(trice) maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleur(euse), chef couturier(ière), chef atelier de costumes, cadreur(euse), monteur(euse), opérateur(trice) image/pupitreur(euse), opérateur(trice) vidéo, régisseur(euse) audiovisuel(le), chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur(euse) de site	13,95	2 115,80
Employés qualifiés (Gr 1) > 300 places	Régisseur(euse) adjoint(e), technicien(ne) de maintenance en tournée et festival, technicien(ne) de pyrotechnie, technicien(ne) effets spéciaux, artificier(ière), technicien(ne) groupe électrogène, technicien(ne) son, technicien(ne) instruments, accordeur(euse), électricien, technicien(ne) lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur(trice), accrocheur(euse)-rigger, assistant(e) décorateur(trice), cintrier(ière), constructeur(trice) décors structures, menuisier(ière) de spectacles, peintre décorateur(trice), sculpteur(trice) de spectacle, serrurier(ière) de spectacle, staffeur(euse), constructeur(trice) machiniste, machiniste, tapissier(ière) de spectacle, sous-chef machinerie, technicien(ne) de structures, monteur(euse) de structures, monteur(euse) (SCAFF holder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien(ne) hydraulique,	13,65	2 070,30
Employés qualifiés (Gr1) < 300 places	coiffeur(euse)/posticheur(euse), couturier(ière) Gr1, maquilleur(euse), modiste de spectacle, perruquier(ière), plumassier(ière) de spectacle, tailleur(euse), costumier(ière) (spectacle en tournée), technicien(ne) vidéo,	12,57	1 906,49

	projectionniste, technicien(ne) prompteur(euse), technicien(ne) visuel site, électricien(ne) site, monteur(euse) de structures site, serrurier(ière) site, tapissier(ière) site		
Employés qualifiés (Gr 2) > 300 places	Technicien(ne) de plateau ou brigadier(ière), prompteur(euse), souffleur(euse), poursuiveur(euse), peintre, cariste de spectacles, habilleur(euse)-couturier(ière), habilleur(euse)-perruquier(ière), couturier(ière), agent(e) de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur(euse), électricien(ne) d'entretien	12,82	1 944,41
Employés qualifiés (Gr 2) < 300 places		12,20	1 850,37
[1] En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le(la) salarié(e) pourrait être amenée à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.			

(En euros.)

Techniciens en tournée		Salaire horaire [1]	Salaire mensuel (35 heures hebdo)
Classification commune nouvelle convention			
Cadres (Gr 2)	Directeur(trice) technique, régisseur(euse) général, concepteur(trice) du son, ingénieur(e) du son, concepteur(trice) lumière/éclairagiste, réalisateur(trice) lumière, décorateur(trice), architecte-décorateur(trice), scénographe, costumier(ière)-ensemblier(ière), chef costumier(ière), concepteur(trice) costumes, concepteur(trice) coiffure, perruques, concepteur(trice) maquillage, masques, réalisateur(trice) pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur(e) du son-vidéo, chef opérateur(trice), directeur(trice) technique site, régisseur(euse) général(e) site	20,27	3 074,35
Agent de maîtrise	Régisseur(euse), régisseur(euse) d'orchestre, régisseur(euse) de production, conseiller(ière) technique effets spéciaux, concepteur(trice) artificier(ière), régisseur(euse) plateau, régisseur(euse) son, régisseur(euse) lumière, régisseur(euse) de scène, régisseur(euse) de chœur, opérateur(trice) son, preneur(euse) de son, technicien(ne) console, sonorisateur(trice), réalisateur(trice) son, monteur(euse) son, régisseur(euse) lumière, chef électricien(ne), pupitreur(euse), technicien(ne) CAO-PAO, opérateur(trice) lumière, chef machiniste, régisseur(euse) plateau, chef monteur(euse) de structures, ensemblier(ière) de spectacle, réalisateur(trice) coiffure/perruques, réalisateur(trice) costumes, réalisateur(trice) maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleur(euse), chef couturier(ière), chef atelier de costumes, cadreur(euse), monteur(euse), opérateur(trice) image/pupitreur(euse), opérateur(trice) vidéo, régisseur(euse) audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur(euse) de site	17,28	2 620,86
Employés qualifiés (Gr 1)	Régisseur(euse) adjoint, technicien(ne) de maintenance en tournée et festival, technicien(ne) de pyrotechnie, technicien(ne) effets spéciaux, artificier(ière), technicien(ne) groupe électrogène, technicien(ne) son, technicien(ne) instruments, accordeur(euse), électricien(ne), technicien(ne) lumière, accessoiriste-constructeur(trice), accrocheur(euse)-rigger, assistant(e) décorateur(trice), cintrier(ière), constructeur(trice) décors structures, menuisier(ière) de spectacle, peintre décorateur(trice), sculpteur(trice) de spectacle, serrurier(ière) de spectacle, staffeur(euse), constructeur(trice) machiniste, machiniste, tapissier(ière) de spectacle, sous-chef machinerie, technicien(ne) de structures, monteur(euse) de structures, monteur(euse) (SCAFF holder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien(ne) hydraulique, coiffeur(euse)/posticheur(euse), couturier(ière) Gr1, maquilleur(euse), modiste de spectacle, perruquier(ière), plumassier(ière) de spectacle, tailleur(euse), costumier(ière) (spectacle en tournée), technicien(ne) vidéo, projectionniste, technicien(ne) prompteur(euse), technicien(ne) visuel site, électricien(ne) site, monteur(euse) de structures site, serrurier(ière) site, tapissier(ière) site	14,91	2 261,40
Employés qualifiés (Gr 2)	Technicien(ne) de plateau ou brigadier(ière), prompteur(euse), souffleur(euse), poursuiveur(euse), peintre, cariste de spectacles, habilleur(euse)-couturier(ière), habilleur(euse)-perruquier(ière), couturier(ière), agent(e) de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur(euse), électricien(ne) d'entretien	13,71	2 079,40
[1] En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amenée à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.			

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

- Grille de salaires minimaux artistes-interprètes.
- Grille de salaires minimaux techniciens(nes).
- Grille de salaires minimaux habilleurs(euses)-couturiers(ières)-maquillage.

En application du titre VI des clauses communes et du titre VII de l'annexe 1.

Théâtre

(En euros.)

Théâtre		Rémunération au cachet (nombre de représentations sur une période maximum de 3 mois ou 90 jours calendaires)			Salaire mensuel [1]
		Jusqu'à 24	De 25 à 48	Plus de 48	Pour 24 rep/mois
Rôle (artiste dramatique)	Salles jusqu'à 200 places	119,42	101,20	87,03	2 024,00
	Salles jusqu'à 300 places	126,50	107,27	95,13	2 210,21
	De 301 à 600 places	141,68	120,43	106,26	2 477,38
	Plus de 600 places	156,86	133,58	117,39	2 744,54

[1] Le salaire mensuel est applicable dès lors que l'engagement est prévu pour une période de 2 mois minimum ou 60 jours calendaires. Au-delà de 24 représentations par mois, chaque représentation supplémentaire donnera lieu à un cachet d'un montant de 1/24e de la rémunération mensuelle. Le salaire mensuel pourra être indifféremment déclaré en heures correspondant à un temps plein de 151,67 heures ou bien en cachets en fonction du nombre de représentations effectuées dans le mois.

(En euros.)

Cachet de répétition (pour 1 ou 2 services de répétition dans la même journée) [1]	84,00
Services de répétition (taux horaire) [1]	14,00
[1] Sauf dispositions particulières prévues pour les artistes musiciens précisées dans l'annexe 1.	

Théâtre musical. Comédie musicale. Opérette et autres spectacles

(En euros.)

Théâtre musical. Comédie musicale. Opérette et autres	1 à 7	8 à 16	Exploitation continue [1]	Salaire mensuel [2] pour 24 rep.	Salaire mensuel [3] pour 151,67 heures
Comédien(ne) 1er rôle/1er(1re) chanteur(euse) soliste	180,02	166,31	131,15	2 992,46	3 147,45
Comédien(ne) 2d rôle	144,26	128,76	109,68	2 302,17	2 632,41
Comédien(ne)	131,15	119,22	98,23	2 051,80	2 346,28
Artiste chorégraphique 1er rôle	180,02	162,14	131,15	2 20,93	3 147,45
Artiste chorégraphique 2d rôle	168,10	147,83	109,68	2 606,18	2 632,41
Artiste chorégraphique d'ensemble	144,26	128,76	98,23	2 302,17	2 346,28
Artiste lyrique 1er emploi	180,02	166,31	131,15	2 920,93	3 147,45
Artiste lyrique 2d emploi/chanteur	144,26	128,76	109,68	2 302,17	2 632,41
Choristes de plateau	101,73	90,28	82,78	1 799,23	1 935,71
Doublure	101,73	90,28	80,66	1 753,03	1 935,71
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties...)	180,02	166,31	119,22	2 992,46	2 861,32
1er assistant(e) des attractions	101,73	90,28	82,78	1 799,23	1 935,71
Autre assistant(e)	88,83	82,42	80,56	1 799,23	1 883,71

[1] Garantie de 7 fois le minimum conventionnel par semaine et de 30 représentations minimum, sous réserve d'application : cf. article 1.6 de l'annexe 1.

[2] Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 1 mois d'engagement.

[3] 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.

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.

(En euros.)

Artistes musiciens(ennes) et orchestre	1 à 7	8 à 16	Plus de 16	Salaire mensuel [1] pour 30 reps.	Salaire mensuel [2] pour 151,67 heures
Chef d'orchestre	262,29	214,59	184,79	3 695,86	3 815,09
Musicien(ne)	176,45	155,09	136,52	3 004,10	3 099,76
Musicien(ne) d'orchestre < 10 musiciens et chœurs	176,45	155,09	136,52	3 004,10	3 099,76
Musicien(ne) d'orchestre > 10 musiciens et chœurs	131,44	131,44	131,44	2 635,88	2 742,09
Chœurs d'orchestre	131,44	131,44	131,44	2 635,88	2 742,09

[1] Ce salaire mensuel est applicable pour les contrats supérieurs à 1 mois d'engagement.
[2] 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.

(En euros)

Service de répétition [1]	47,52
[1] Sauf dispositions particulières prévues pour les artistes musiciens précisées dans l'annexe 1.	

(En euros.)

Habilleurs(euses). Couturiers(ières). Maquillage		
Cadres		
Costumier(ière)-ensemblier(ière), chef costumier(ière), concepteur(trice) costumes, concepteur(trice) coiffure/perruques, concepteur(trice) maquillage/masques	Par heure	16,83
	Par mois	2 552,61
Agents de maîtrise		
Réalisateur(trice) coiffure/perruques, réalisateur(trice) costumes, réalisateur(trice) maquillages/masques, responsable costumes, responsable couture, responsable habillage, chef couturier(ière), chef habilleur(euse)	Par heure	15,62
	Par mois	2 369,09
Employés qualifiés		
Coiffeur(euse)/posticheur(euse), couturier(ière), maquilleur(euse), modiste de spectacle, perruquier(ière), plumassier(ière) de spectacle, tailleur(euse), habilleur(euse)-couturier(ière)	Par heure	14,41
	Par mois	2 185,56
Employés		
Habilleur(euse)-repasseur(euse)/repasseur(euse)-lingère-retoucheur(euse)	Par heure	13,11
	Par mois	1 988,39

Techniciens(nes)	Théâtres jusqu'à 200 places	Théâtres de 201 à 500 places	Théâtres de + de 500 places
Cadres			
Directeur(trice) technique, régisseur(euse) général(e), décorateur(trice), scénographe, concepteur(trice) du son, ingénieur(re) du son, concepteur(trice) lumière/éclairagiste, réalisateur(trice) lumière, réalisateur(trice) pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur(re) du son-vidéo, chef opérateur(trice)	Par heure	14,91	19,01 23,62
	Par mois	2 261,40	2 883,25 3 582,45
Agents de maîtrise			

Régisseur(euse), régisseur(euse) d'orchestre, régisseur(euse) de production, conseiller(ière) technique effets spéciaux, concepteur(trice) artificier(ière), régisseur(euse) plateau, régisseur(euse) son, régisseur(euse) lumière, régisseur(euse) de scène, régisseur(euse) de chœur, opérateur(trice) son, preneur(euse) de son, technicien(ne) console, sonorisateur(trice), réalisateur(trice) son, pupitreur(euse), monteur(euse) son, régisseur(euse) lumière, chef électricien(ne), technicien(ne) CAO-PAO, opérateur(trice) lumière, chef machiniste, régisseur(euse) plateau, chef monteur(euse) de structures, ensemblier(ière) de spectacle, cadreur(euse), monteur(euse), opérateur(trice) image, pupitreur(euse), opérateur(trice) vidéo, régisseur(euse) audiovisuel(le), chef de la sécurité	Par heure	14,41	15,63	19,01
	Par mois	2 185,56	2 370,60	2 883,25
Employés qualifiés				
Régisseur(euse) adjoint, technicien(ne) de pyrotechnie, technicien(ne) effets spéciaux, artificier(ière), technicien(ne) son, technicien(ne) instruments, accordeur(euse), électricien(ne), technicien(ne) lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur(trice), accrocheur(euse)-rigger, assistant(e) décorateur(trice), cintrier(ière), constructeur(trice) décors structures, machiniste, menuisier(ière) de spectacle, peintre décorateur(trice), serrurier(ière) de spectacle, staffeur(euse), constructeur(trice) machiniste, tapissier(ière) de spectacle, technicien(ne) de plateau, technicien(ne) de structures, monteur(euse) de spectacle, technicien(ne) hydraulique, technicien(ne) vidéo, projectionniste, technicien(ne) prompteur(euse), pompier(ière) civil	Par heure	13,11	13,11	15,14
	Par mois	1 988,39	1 988,39	2 296,28
Employés				
Technicien(ne) groupe électrogène, prompteur(euse), souffleur(euse), poursuiveur(euse), peintre, cariste de spectacles, agent(e) de sécurité	Par heure	12,24	12,24	12,81
	Par mois	1 856,44	1 856,44	1 942,89

Indemnité de « feu de participation au jeu »

Le taux de l'indemnité de feux des techniciens est, par représentation, fixé à : 20,63 €.

Le taux de l'indemnité de feux des régisseurs est, par représentation, fixé à : 27,89 €.

Le technicien ou le régisseur recevra une indemnité de « feu de participation au jeu » lorsqu'il lui est demandé de participer au spectacle au-delà du simple exercice de sa fonction.

Le taux de l'indemnité de restauration est fixé à	16,17 €
Le taux de l'indemnité journalière de bleu est porté à	1,11 €

(En euros.)

Accueil		
Employés		
Ouvreur(euse) postier, contrôleur(euse), caissier(ère)	Par heure	11,88
	Service de 3 heures	35,64
	Par mois	1 801,80

ART.

- Grille de salaires minimaux emplois techniques.
- Grille de salaires minimaux emplois administratifs et commerciaux.

En application du titre VI « Grilles des emplois. Classification. Salaires. »

Grille de salaires minimaux. Emplois techniques

(En euros.)

Niveaux de qualification	Filière technique spectacle					
	Régie	Son	Lumière	Plateau – Piste Décors – Structure	Costumes	Vidéo – Image
Cadres Groupe 2	Directeur(trice) technique Régisseur(euse) général(e)	Concepteur(trice) du son Ingénieur(e) du son	Concepteur(trice) lumière/ éclairagiste Réalisateur(trice) lumière	Décorateur(trice) Architecte- décorateur(trice) Scénographe	Costumier(ière) - ensemblier(ière) Chef costumier(ière) Concepteur(trice) des costumes Concepteur(trice) coiffure, perruques Concepteur(trice) maquillages, masques	Réalisateur(tric pour dif. intégrée au spectacle Ingénieur(e) du son vidéo Chef opérateur(trice
Cadres Groupe 3	Conseiller(ière) technique					
Agents de maîtrise	Régisseur(euse) Régisseur(euse) d'orchestre Régisseur(euse) de production Conseiller(ière) tech. effets spéciaux Concepteur(trice) artificier(ière) Régisseur(euse) plateau (*) Régisseur(euse) son (*) Régisseur(euse) lumière (*) Régisseur(euse) de scène Régisseur(euse) de chœur	Régisseur(euse) son (*) Opérateur(trice) son Preneur(euse) de son Technicien(ne) console Sonorisateur(trice) Réalisateur(trice) son Monteur(euse) son	Régisseur(euse) lumière (*) Chef électricien(ne) Pupitreur(euse) Technicien(ne) CAO-PAO Opérateur(trice) lumière	Chef machiniste Régisseur(euse) plateau (*) Chef monteur(euse) de structures Ensemblier(ière) de spectacle	Réalisateur(trice) coiffure, perruques Réalisateur(trice) costumes Réalisateur(trice) maquillages, masque Responsable costumes Responsable couture Chef habilleur(euse) Chef couturier(ière) Chef atelier de costumes	Cadreur(euse) Monteur(euse) Opérateur(trice image/ pupitreur(euse) Opérateur(trice vidéo Régisseur(euse) audiovisuel(le)
Employés qualifiés Groupe 1	Régisseur(euse) adjoint(e) Technicien(ne) de maintenance en Tournée et festival Technicien(ne) de pyrotechnie Technicien(ne) effets spéciaux Artificier(ière) Technicien(ne) groupe électrogène	Technicien(ne) son Technicien(ne) instruments Accordeur(euse)	Électricien(ne) Technicien(ne) lumière	Accessoiriste Accessoiriste- constructeur(trice) Accrocheur(euse) – rigger Assistant(e) décorateur(trice) Cintrier(ière) Constructeur(trice) décors et struct. Menuisier(ière) de spectacle Peintre décorateur(trice) Sculpteur(trice) de spectacle Serrurier(ière) de spectacle	Coiffeur(euse)/ Posticheur(euse) Couturier(ière) G1 Maquilleur(euse) Modiste de spectacles Perruquier(ière) Plumassier(ière) de spectacles Tailleur(euse) Costumier(ière) (spectacle en tournée)	Technicien(ne) vidéo Projectionniste Technicien(ne) prompteur(eus

				Staffeur(euse) Constructeur(trice) machiniste Tapissier(ière) de spectacle Machiniste Technicien(ne) de structures Monteur(euse) de structures Monteur(euse) (SCAFF holder) de spectacles Nacelliste de spectacles Technicien(ne) hydraulique	
Employés qualifiés Groupe 2		Prompteur(euse)/souffleur(euse)	Poursuiveur(euse)	Peintre Cariste de spectacles Technicien(ne) de plateau ou brigadier(ière)	Habilleur(euse) – couturier(ière) Habilleur(euse) – perruquier(ière) Couturier(ière)
Employés				Garçon (fille) de piste Soigneur(euse) d'animaux Personnel entretien Manutentionnaire	Habilleur(euse) – repasseur(euse) Repasseur(euse) – linger(ière) – retoucheur(euse)

(*) Les régisseurs(euses) sont répertoriés en doublon dans la filière régie et dans les filières plateau, son et lumière.

(**) La filière infrastructure du spectacle répertorie des emplois techniques liés au spectacle mais non spécifiques au secteur.

(***) Sous certaines conditions précisées dans l'annexe 1 « Exploitant de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, etc », le régisseur général peut se voir appliquer les minima de la catégorie cadre groupe 3.

Grille de salaires minimaux. Emplois administratifs et commerciaux

(En euros.)

Niveaux de qualification	Filière			Salaire brut minima pour un horaire mensuel de 151,67 heures
	Gestion de culture	Création – Production	Accueil – Commercialisation Communication [1]	
Cadres Groupe 1	Directeur(trice) général(e), directeur(trice) Directeur(trice) délégué(e) Administrateur(trice) général(e), secrétaire général(e) Directeur(trice) administratif(ive) et financier(ière)	Directeur(trice) artistique Directeur(trice) musical(e)		3 578,18
Cadres Groupe 2	Directeur(trice) adjoint(e) Administrateur(trice) Directeur(trice) ressources humaines Directeur(trice) de salle de cabarets Responsable administratif(ve) et financier(ière)	Directeur(trice) de production Directeur(trice) artistique de la production Directeur(trice) musical(e) de la production Administrateur(trice) de production Administrateur(trice) de tournées Administrateur(trice) de diffusion	Directeur(trice) de communication et/ou relations publiques Directeur(trice) commercial(e)	Échelon 1 = 2 833,28 Échelon 2 = 2 950,14 Échelon 3 = 3 067,04 Échelon 4 = 3 183,92 Échelon 5 = 3 300,81
Cadres Groupe 3	Chef Comptable Administrateur(trice) délégué(e)	Conseiller(ière) artistique	Cadre commercial(e)	Échelon 1 = 2 485,24

				Échelon 2 = 2 602,15 Échelon 3 = 2 719,02 Échelon 4 = 2 835,90 Échelon 5 = 2 952,77
Agents de maîtrise	Comptable principal(e) Comptable unique Responsable administratif(ve) Secrétaire de direction Assistant(e) de direction Webmaster	Programmeur(trice) Coordinateur(trice) Chargé(e) de production Chargé(e) de diffusion Répétiteur(trice)	Responsable relations presse et/ou communication Attaché(e) de presse, attaché aux relations publiques Responsable billetterie Gestionnaire de billetterie Responsable contrôle et accueil Responsable commercialisation	Échelon 1 = 2 099,10 Échelon 2 = 2 175,07 Échelon 3 = 2 256,89 Échelon 4 = 2 323,53 Échelon 5 = 2 391,32
Employés qualifiés	Comptable Secrétaire comptable	Collaborateur(trice) artistique du (de la) chorégraphe ; du (de la) directeur(trice) musical(e) ; du (de la) metteur(se) en scène Copiste Attaché(e) de production, attaché(e) de diffusion Souffleur(euse)	Chef contrôleur(euse) Chargé(e) de commercialisation Responsable Placement	Échelon 1 = 1 906,82 Échelon 2 = 1 954,08 Échelon 3 = 2 010,45 Échelon 4 = 2 059,12 Échelon 5 = 2 119,90
Employés qualifiés	Aide-comptable (saisie d'écritures, classement, rapprochement bancaire) Secrétaire Assistant(e) administratif(ve) Agent(e) informatique		Chargé(e) de réservation Attaché(e) à l'accueil	Échelon 1 = 1 805,12 Échelon 2 = 1 834,57 Échelon 3 = 1 886,62 Échelon 4 = 1 888,86 Échelon 5 = 1 922,01
Employés	Employé(e) de bureau Standardiste Agent(e) d'entretien/maintenance Gardien(ne) théâtre et lieu de spectacle	Coursier(ière)	Caissier(ière)/caissier(ière) de location Contrôleur(euse)/agent(e) de contrôle et d'accueil Agent(e) de vestiaire et d'accueil/hôte(esse), hôte(esse) d'accueil Agent(e) de placement et d'accueil Vendeur(euse) de produits dérivés Agent(e) de billetterie et d'accueil Distributeur(trice) tracteur(euse), afficheur(euse) Employé(e) de catering	Échelon 1 = 1 801,80 Échelon 2 = 1 805,14 Échelon 3 = 1 811,07 Échelon 4 = 1 816,99 Échelon 5 = 1 822,90

Échelon 1 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis moins de 5 ans.

Échelon 2 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 5 ans.

Échelon 3 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 10 ans.

Échelon 4 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 15 ans.

Échelon 5 = Salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 20 ans.

[1] Les personnels d'accueil rémunérés au pourboire ne sont pas visés par la notion d'échelon prévue par cette grille.

En cas de changement de niveaux de qualification, le salaire minimum applicable correspond à l'échelon 2.

ART.

1. Afin de favoriser le dialogue social dans les entreprises de la branche du spectacle vivant privé, les partenaires sociaux « employeurs » s'engagent à communiquer le présent accord à l'ensemble de leurs adhérents. De plus, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, l'employeur doit prendre l'initiative d'engager, périodiquement, des négociations portant sur certains thèmes dont, notamment, les rémunérations.
2. 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.
3. Les partenaires sociaux conviennent que cette grille de salaires constitue la NAO au titre de 2024.

SECTION 3

Avenant : Avenant du 16 mai 2012 relatif aux dispositions particulières des cadres de direction

Source officielle Légifrance

Annexe I

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

*Titre V**Dispositions particulières applicables aux cadres de direction (1)*

Article V. 1

Champ d'application

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

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

Article V. 2

Rôle et missions

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

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

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

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

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

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

Article V. 3

Période d'essai

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

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

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

Article V. 4

Rémunération et contrats

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

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

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

Article V. 5

Organisation du travail

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

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

Article V. 6

Indemnité de fin du contrat de travail

Article V. 6.1

Indemnité de licenciement

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

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

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

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

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

Article V. 6.2
Départ à la retraite

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

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

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

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

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

L'assiette de détermination de cette indemnité s'entend du salaire mensuel brut de base hors indemnités et primes diverses. (2)

Article V. 7
Désignation

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

Article V. 8
Absences

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

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

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

(1) L'article V est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article L. 3121-39 du code du travail.

(Arrêté du 2 juin 2014 - art. 1)

(2) Le dernier alinéa de l'article V.6.2. est étendu sous réserve de l'application des dispositions de l'article D. 1237-2 du code du travail.

(Arrêté du 2 juin 2014 - art. 1)

Avenant : Accord du 21 octobre 2015 relatif à l'aménagement du travail à temps partiel

Source officielle Légifrance

**ART.
1er**

Sont concernés par les dispositions du présent accord les salariés cadres ou non cadres engagés à temps partiel par des entreprises relevant du champ d'application de la [convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012](#) (idcc 3090), qu'ils soient en contrat à durée déterminée ou en contrat à durée indéterminée.

Par ailleurs, les dispositions prévues aux articles 2 et suivants du présent accord n'ont pas vocation à s'appliquer aux contrats de travail pour lesquels des dispositions dérogatoires à la durée minimale hebdomadaire de 24 heures sont déjà prévues ; il en va ainsi notamment : [\(1\)](#)

– des salariés en contrat à durée indéterminée intermittent (CDII) dont le caractère sui generis les exclut de plein droit des [dispositions des articles L. 3123-14-1 à L. 3123-14-4 du code du travail](#) ;

– des salariés à temps partiel, âgés de moins de 26 ans et poursuivant leurs études, qui relèvent de droit d'une durée du travail inférieure à 24 heures par semaine, cette durée de travail devant être compatible avec les études poursuivies ;

– des salariés sollicitant l'application d'une durée de travail inférieure à 24 heures par semaine afin de faire face à des contraintes personnelles telles que notamment : des restrictions médicales (temps partiel thérapeutique, invalidité, préconisation du médecin du travail, etc.), des raisons familiales (congé parental d'éducation à temps partiel), sans que cette liste soit limitative. Il est rappelé que l'employeur informe chaque année le comité d'entreprise ou les délégués du personnel, dans les entreprises où ils existent, des demandes de dérogations individuelles à la durée du travail ;

– des salariés en contrat aidé pour lesquels une durée minimale hebdomadaire dérogatoire inférieure à 24 heures est prévue (notamment CIE, CAE et emplois d'avenir) ;

– des salariés en CDD de remplacement visés au [1° de l'article L. 1242-2 du code du travail](#).

Pour les contrats de travail en cours à la date de l'entrée en vigueur du présent accord et qui prévoient une durée du travail inférieure à 24 heures, l'employeur pourra déroger à la durée minimale hebdomadaire de 24 heures, soit en appliquant les dispositions du présent accord, soit en faisant valoir que son activité ne permet pas la modification de la durée du travail en cours. Dans ce dernier cas, les dispositions de l'article 6 du présent accord seront applicables. En tout état de cause, les dispositions du présent accord s'appliqueront à l'ensemble des salariés à temps partiel au plus tard au 1er janvier 2016.

(1) L'alinéa 2 est étendu d'une part sous réserve qu'un accord, conclu au niveau de l'entreprise ou de l'établissement détermine les modalités de regroupement des horaires pour l'ensemble des salariés effectuant une durée de travail inférieure à 24 heures hebdomadaires, conformément aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 3123-19 du code du travail et d'autre part, sous réserve que la référence aux articles L. 3123-14-1 à L. 3123-14-4 du code du travail soit entendue comme une référence aux articles L. 3123-7, L. 3213-19 et L. 3123-27 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 précitée.

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

**ART.
2**

2.1. Compte tenu des spécificités d'emploi inhérentes au secteur du spectacle vivant privé, la durée hebdomadaire des contrats de travail à temps partiel visés par l'article 1er du présent accord, autres que les contrats visés aux points 2.2 à 2.4 ci-dessous, est fixée à 16 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée.

2.2. Les parties aux présentes précisent que :

– pour les contrats de travail des artistes rémunérés au cachet, cette rémunération à raison d'un cachet par représentation étant un mode de rémunération forfaitaire, aucune durée minimale hebdomadaire n'est exigée ;

– pour les contrats de travail conclus pour une durée au plus égale à 7 jours, aucune durée minimale hebdomadaire n'est exigée.

2.3. Pour les fonctions listées en annexe I, la durée de travail hebdomadaire minimale pourra être de 8 heures.

2.4. Pour le personnel lié à l'exploitation de la salle et le personnel de restauration des cabarets dont la durée d'ouverture habituelle et régulière est très variable selon les lieux (de 1 à 7 jours par semaine), ce qui est source de contraintes particulières au niveau de l'organisation, la durée de travail hebdomadaire minimale pour les fonctions listées en annexe II pourra être de 6 heures, à condition que ce travail d'une durée de 6 heures soit effectué sur une seule journée. Ce personnel sera rémunéré sur la base de la grille de salaires minimaux donnée en annexe III du présent accord.

ART.
3

3.1. Le recours à un contrat à temps partiel ne doit pas avoir pour effet de fractionner un poste permanent d'une durée au minimum de 24 heures en plusieurs contrats à temps partiel, sauf dans le cas où le fractionnement de ce poste en plusieurs contrats à temps partiel, individuellement d'une durée inférieure à 24 heures, serait la conséquence d'une demande d'un salarié ayant un contrat d'une durée de travail supérieure à 24 heures de bénéficier d'un contrat d'une durée de moins de 24 heures.

3.2. L'employeur doit fixer des horaires de travail réguliers permettant au salarié de cumuler plusieurs activités à temps partiel afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à 24 heures hebdomadaire. A ce titre, l'employeur doit regrouper les horaires de travail du salarié de telle sorte qu'ils puissent être regroupés sur des journées ou des demi-journées régulières ou complètes ou sur des services d'un minimum de 3 heures.

3.3. Les journées de travail ne devront pas comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures. Il est convenu que la demi-journée de travail ne peut pas être inférieure à trois heures de travail.

Si la répartition du temps de travail n'est pas déjà prévue par le contrat de travail ou un avenant à celui-ci, l'employeur doit établir une planification des horaires de travail et les communiquer aux salariés concernés. Cette planification doit être établie sur une période de 4 semaines et transmise au moins 8 jours avant sa date d'effet. (1)

Il est rappelé que la mise en œuvre d'horaires réguliers ne fait pas obstacle à une modification des horaires par l'employeur. Cette modification peut conduire à une répartition de l'horaire sur tous les jours ouvrables et toutes les plages horaires, sans restriction. Toutefois, dans ce cas, l'employeur doit respecter un délai de prévenance de 8 jours.

Pour permettre à l'employeur d'organiser au mieux les horaires du salarié ayant plusieurs activités, le salarié doit communiquer à l'employeur les horaires qui lui sont fixés par son ou ses autres employeurs.

Le salarié ayant plusieurs activités peut refuser une modification du planning par l'employeur non compatible avec une autre activité professionnelle du salarié. Ce refus ne pourra pas être constitutif d'une faute et justifier une sanction disciplinaire.

(1) Alinéa exclu de l'extension comme étant contraire aux dispositions de l'article L. 3123-6 du code du travail.

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

ART.
4

Conformément aux [dispositions de l'article L. 3123-18 du code du travail](#), les partenaires sociaux conviennent que des heures complémentaires pourront être effectuées par le salarié dans la limite du 1/3 des heures prévues initialement dans le contrat de travail. Chacune des heures complémentaires accomplies au-delà de la durée prévue au contrat de travail donne lieu à une majoration de salaire de 25 %. Il est rappelé que les heures complémentaires ne peuvent pas avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par le salarié au niveau de la durée légale du travail.

(1) Article étendu sous réserve que l'article L. 3123-18 auquel il fait référence soit entendu comme étant l'article L. 3123-20 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi précitée.

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

ART.
5

L'employeur et le salarié peuvent conclure un avenant permettant d'augmenter temporairement la durée de travail du salarié. Le refus pour le salarié de conclure un tel avenant n'est pas une faute et ne peut pas justifier une sanction disciplinaire.

Le nombre maximal d'avenants au titre du « complément d'heures » est fixé à 4 par an et par salarié, en dehors des cas de remplacement d'un salarié absent nommément désigné. L'avenant précisera la durée pendant laquelle il s'applique et le nombre d'heures concernées ainsi que, le cas échéant, la nouvelle répartition des heures entre les jours de la semaine ou la nouvelle répartition des semaines dans le mois. Chaque avenant s'applique pour la durée qu'il prévoit et s'arrête automatiquement au terme prévu. La durée du travail initialement convenue redevient alors applicable.

L'employeur proposera prioritairement un avenant de complément d'heures, en fonction des besoins du service, aux salariés remplissant les conditions de qualification et de compétences requises pour le poste (que celui-ci ressorte ou non de leur catégorie professionnelle) et ayant exprimé par écrit une volonté d'augmentation de leur durée de travail.

ART.
6

Les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement ou, à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant de leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés, par voie d'affichage, la liste des emplois disponibles correspondants avant que ceux-ci ne soient ouverts à candidature externe.

Les salariés formulent leur demande de passage à temps partiel ou à temps plein par lettre recommandée avec avis de réception adressée à l'employeur au moins 6 mois avant la date souhaitée de mise en œuvre du temps partiel. L'employeur dispose d'un délai de 3 mois à compter de la réception de la demande du salarié pour répondre. En cas de refus, l'employeur fait connaître par écrit au salarié les raisons objectives qui ne permettent pas de répondre favorablement à la demande du salarié.

Si la demande du salarié ne peut pas être satisfaite sur son poste ou un poste équivalent, l'employeur peut proposer au salarié à temps partiel qui souhaite travailler à temps plein un emploi ressortant d'une autre catégorie professionnelle que la sienne ou un emploi non équivalent. L'employeur propose également prioritairement à ce salarié un éventuel complément d'heures.

ART.
7

Le présent accord ne pouvant pas répondre à tous les besoins et à toutes les contraintes d'organisation qu'impose la diversité des conditions d'exploitation des entreprises du spectacle vivant, les entreprises pourront aménager les présentes dispositions dans le cadre d'un accord d'entreprise.

7.1. Dans les entreprises ayant au moins un délégué syndical, l'accord collectif d'entreprise devra être conclu avec les organisations syndicales de salariés représentatives et représentées par un délégué syndical.

7.2. Dans les entreprises n'ayant pas de délégué syndical, il pourra être conclu un accord collectif d'entreprise dans les conditions de l'article IV.26.2.2 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 3123-18, L. 3123-19, L. 3123-21 et L. 3123-22 du code du travail relatifs, respectivement aux modalités de mise en œuvre de la priorité d'emploi, à la durée minimale de travail des salariés à temps partiel, à la majoration des heures complémentaires et aux compléments d'heures par avenant.

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

ART.
8

Conformément à l'[article L. 241-3-1 du code de la sécurité sociale](#), en cas d'emploi exercé à temps partiel au sens de l'[article L. 3123-1 du code du travail](#), l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse peut être maintenue à la hauteur du salaire correspondant à son activité exercée à temps plein.

ART.
9

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. A ce titre, cet accord entrera en vigueur à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de l'arrêté portant extension du présent accord.

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 chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

ART.

Annexe I

Liste des fonctions pour lesquelles la durée de travail minimale hebdomadaire pourra être de 8 heures selon les dispositions du point 2.3 de l'accord

Attaché(e) à l'accueil
 Attaché(e) à l'information
 Agent de billetterie et d'accueil
 Employé ou agent d'entretien/maintenance
 Agent de vestiaire et d'accueil/hôte, hôtesse d'accueil
 Barman/serveur
 Caissier(ère)/caissier(ère) de location
 Contrôleur/agent de contrôle et d'accueil
 Coursier
 Distributeur/tracteur, afficheur
 Employé de catering/assistant cuisinier
 Gardien(ne)
 Opérateur projectionniste
 Responsable contrôle et accueil
 Vendeur(se) de produits dérivés

ART.

Annexe II

Liste des fonctions liées à l'activité de salle et restauration des cabarets pour lesquelles la durée de travail pourra être de 6 heures selon les dispositions du point 2.4 de l'accord

Ensemble du personnel de la filière salle restauration de l'annexe III cabarets de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.

Photographe laborantin (photos).

Agent de sécurité incendie/agent de sécurité.

ART.

Annexe III

Salaires minimaux pour le personnel de salle et restauration des cabarets selon les dispositions du point 2.4 de l'accord

Grille des salaires des contrats salle restauration

(En euros.)

Niveau de qualification	Ech.	Taux horaire Contrat de plus de 6 heures par semaine	Taux horaire Contrat de 6 heures par semaine
Cadres groupe 1		17,76	19,54
Cadres groupe 2		14,57	16,03
Cadres groupe 3		12,55	13,81
Agents de maîtrise	1	10,67	11,74
	2	10,85	11,94
Employés qualifiés groupe 1	1	10,13	11,14
	2	10,22	11,24
Employés qualifiés groupe 2	1	9,87	10,86
	2	10,00	11,00
Employés	1	9,71	10,68
	2	9,79	10,77

ART.

En application de la [loi n° 2013-504 du 14 juin 2013](#) relative à la sécurisation de l'emploi, les articles [L. 3123-14-1](#) et [L. 3123-14-4](#) du code du travail fixent à 24 heures la durée minimale hebdomadaire des engagements à temps partiel. [\(1\)](#)

Afin de tenir compte des spécificités qui touchent les conditions d'emploi dans certaines branches d'activité, le législateur a prévu de permettre aux partenaires sociaux de prévoir un aménagement de ces dispositions dans le cadre d'une convention ou d'un accord de branche étendu.

Les organisations patronales et salariales représentatives au sein de la branche du secteur privé du spectacle vivant se sont réunies afin d'aborder les modalités d'aménagement des articles L. 3123-14-1 à [L. 3123-14-4](#) précités du code du travail pour les salariés engagés dans le cadre de la [convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant \(idcc 3090\)](#). [\(1\)](#)

Dans cette branche, les emplois de tous les salariés sont essentiels au fonctionnement de l'activité des entreprises. Cependant, pour certaines catégories professionnelles et compte tenu des spécificités du secteur et des diversités, d'une part, des métiers et, d'autre part, des conditions d'exploitation des entreprises du spectacle vivant, ces emplois correspondent à un besoin limité en heures et sont donc souvent occupés à temps partiel pour une durée hebdomadaire inférieure à 24 heures.

Le présent accord vise donc à adapter au secteur les nouvelles exigences légales en matière de travail à temps partiel tout en favorisant le maintien de ce type d'emploi, essentiel à l'économie du secteur.

(1) Les alinéas 1 et 3 du préambule sont étendus sous réserve que les références aux articles L. 3123-14-1 et L. 3123-14-4 soient entendues comme des références aux articles L. 3123-7, L. 3213-19 et L. 3123-27 du code du travail dans leur rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels.

(Arrêté du 28 avril 2017 - art. 1)

SECTION 5

Avenant : Avenant du 10 novembre 2015 relatif à la commission de suivi et de validation des accords

Source officielle Légifrance

Conformément aux dispositions de l'article 16.2 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012, il a été décidé entre les parties signataires de réviser certaines des dispositions de cette même convention. Les articles 16.6 et 16.12 suivants sont supprimés :

Article 16.6 supprimé. – Commission d'arbitrage

Tout différend professionnel ne nécessitant pas d'interprétation de la convention collective pourra être soumis à l'examen d'une commission d'arbitrage composée de deux médiateurs de branche, choisis par le salarié, représentant une (ou deux) organisation (s) syndicale (s) de salariés signataire (s) de la présente convention et de deux médiateurs de branche, choisis par l'employeur, représentant une organisation d'employeurs signataire de la présente convention collective.

Article 16.12 supprimé. – Règlement intérieur intégré

Les dispositions de cet article sont intégrées dans l'article 16.7 nouveau. En conséquence, les articles 16.7 à 16.13 deviennent les articles 16.6 à 16.11 des clauses communes de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant et sont aménagés de la manière suivante :

« Article 16.6

Commission nationale de suivi, d'interprétation, de conciliation et de validation des accords

Il est institué une commission paritaire de suivi, d'interprétation, de conciliation et de validation des accords (ci après la CNSICV).

Article 16.7. – Composition et fonctionnement

La CNSICV est composée d'un représentant de chacune des cinq organisations de salariés représentatives au niveau de la branche d'une part, et de cinq représentants des organisations d'employeurs représentatives de la branche d'autre part.

La CNSICV est saisie soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans la branche, soit à l'initiative d'une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives dans la branche, par lettre remise en main propre au président de la commission ou envoyée par lettre recommandée avec avis de réception ou par courriel adressé au secrétariat de la CMP.

Elle se réunit sur convocation de son président, dans un délai maximum de 15 jours calendaires après la date de présentation de la lettre de saisine dans le cas d'une demande de conciliation, et dans un délai maximum de 2 mois dans les autres cas : de suivi et d'interprétation de la convention collective nationale ou de validation des accords.

Les règles de fonctionnement de la CNSICV sont déterminées par un règlement intérieur qui sera établi au plus tard lors de la première réunion de la CNSICV.

Article 16.8

Rôle d'interprétation

Dans son rôle d'interprétation, la commission paritaire a pour objet de régler les difficultés d'interprétation donnant lieu à des litiges de portée collective relatifs à l'application dans les entreprises de la branche des dispositions de la présente convention collective, de ses annexes et avenants préalablement à toute action en justice.

La commission paritaire peut :

- soit émettre un avis sur l'interprétation d'une ou plusieurs clauses de la convention collective nationale, cet avis s'imposant à chaque partie dès lors qu'il aura recueilli la majorité absolue des voix exprimées des représentants des organisations de salariés présents et la majorité absolue des voix exprimées des représentants des employeurs présents ;
- soit, constatant la nécessité de modifier une clause de la convention collective nationale, renvoyer l'examen de la clause de la convention collective nationale à la procédure de révision prévue à l'article 16.2 de la présente convention collective. Dans ce cas, des négociations sur la modification de la clause d'origine s'engageront obligatoirement au plus tard dans les 2 mois suivant l'avis de la CNSICV

Article 16.9

Rôle de conciliation

Dans son rôle de conciliation, la commission paritaire doit :

- examiner, dans les entreprises qui ne disposent pas d'institutions représentatives du personnel, les différends d'ordre individuel, en lien avec l'application d'une clause de la convention collective, n'ayant pu trouver de solution dans le cadre de l'entreprise ou de l'intervention des conseillers conventionnels des salariés.
- rechercher amiablement la solution aux conflits collectifs.

Afin d'assurer l'effectivité du présent dispositif, la réunion de la CNSICV dans son rôle de conciliation est annulée si l'une des parties à la conciliation refuse de s'y présenter.

En cas d'impossibilité avérée de l'une des parties de se rendre à la réunion de la CNSICV, la réunion est reportée à une date ultérieure fixée par la CNSICV.

La commission peut décider d'entendre contradictoirement ou séparément les parties intéressées.

Si une conciliation intervient, les engagements des parties sont consignés dès lors sur un procès-verbal de conciliation, signé par les représentants de la commission et par chacune des parties au litige lors de la réunion.

En cas d'échec de la tentative de conciliation, un procès-verbal de non-conciliation reprenant les positions respectives des parties sera immédiatement établi par les membres de la commission et adressé au plus tard dans les 8 jours suivant la réunion, chaque partie recouvrant alors sa liberté d'utiliser les voies de droit qui lui sont ouvertes.

La non-comparution de la partie qui a introduit la requête aux fins de conciliation vaut renonciation à sa demande.

Article 16.10

Rôle de validation des accords d'entreprise

Dans son rôle de validation, la CNSICV examine les accords signés par un représentant du personnel et les accords qui dérogent à une ou plusieurs dispositions de la présente convention collective.

La CNSICV a pour objet de vérifier la conformité des accords signés, avec ses dispositions conventionnelles en vigueur. A cet effet, la partie signataire la plus diligente envoie au secrétariat de cette commission un exemplaire de l'accord dont elle demande la validation.

La commission sera informée des modifications, révisions et dénonciation de ces accords. Faute de validation, l'accord sera réputé non écrit.

Les membres de la commission qui sont opposés se doivent de motiver leur position.

Les accords ne peuvent entrer en application qu'après dépôt auprès de l'autorité administrative par application des articles [L. 2261-1](#) et [D. 2231-2](#) du code du travail avec l'extrait du procès-verbal de validation par la commission paritaire pour les accords conclus avec les représentants du personnel.

La commission dispose de 1 mois pour donner son avis. A défaut de réponse, l'accord est réputé avoir été validé.

Article 16.11

Participation des salariés mandatés aux commissions conventionnelles

a) Droit d'absence

Le temps passé par les salariés dûment mandatés par leurs organisations syndicales pour participer aux commissions conventionnelles pendant l'horaire de travail est considéré comme temps d'absence autorisé, ne faisant l'objet d'aucune retenue de salaire et demeure assimilé à un temps de travail effectif pour le calcul des congés payés.

Les salariés concernés sont tenus d'informer leur employeur au moins 10 jours avant la date de chaque commission. L'absence du salarié ne doit pas entraver la bonne marche du spectacle

b) Indemnisation des frais de déplacement

Les règles relatives à l'indemnisation des frais de transport et de repas des organisations syndicales de salariés siégeant à la commission mixte paritaire de négociation de la convention collective sont fixées dans un accord en date du 8 mars 2006 annexé aux présentes et sont étendues aux commissions et séances de négociation. Le financement de ces indemnisations est assuré par l'aide au paritarisme telle que définie au titre V. 3.

c) Rémunération des salariés mandatés

Le salarié mandaté pour participer à l'une des commissions conventionnelles sera rémunéré par son employeur dans les mêmes conditions que s'il avait travaillé dans l'entreprise le jour de sa convocation. »

ART.

2

Cet avenant est conclu pour toute la durée d'application de la convention collective nationale des entreprises sur secteur privé du spectacle vivant et entre en vigueur dès sa signature.

Conformément aux [dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail](#), l'ensemble des parties signataires demande que le présent avenant fasse l'objet d'un arrêté d'extension.

Conformément aux articles [L. 2231-6](#), [D. 2231-2](#), [L. 2261-1](#) et [L. 2262-8](#) du code du travail, cet avenant à la présente convention collective nationale des entreprises sur secteur privé du spectacle vivant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

SECTION 6

**Avenant : Avenant du 10 novembre 2016 relatif aux dispositions du titre VI «
Metteur en scène de théâtre » de l'annexe I de la convention**

Source officielle Légifrance

Le présent accord a pour objet de définir les dispositions du titre VI de l'annexe I de [la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant \(idcc 3090\)](#), relatif aux metteurs en scène.

Il a été convenu entre les parties signataires les dispositions suivantes :

« Annexe I
Titre VI
Metteur en scène du théâtre

Le présent titre VI a pour but de définir les conditions de travail entre, d'une part, les metteurs en scène de théâtre et, d'autre part, les producteurs de théâtres privés.

Il est ici précisé que les comédies musicales, les spectacles d'humour et les revues ne sont donc pas concernés par le présent titre.

Le metteur en scène de théâtre est celui qui, par son art personnel et sa créativité, apporte à l'œuvre écrite par l'auteur, une vie scénique qui en fait ressortir les qualités sans jamais en trahir l'esprit, son rôle s'inscrivant sur deux plans distincts :

- celui de la création intellectuelle correspondant à sa conception artistique de la mise en scène et qui lui confère les droits de propriété littéraire et artistique en sa qualité d'auteur de la mise en scène ;
- celui de l'exécution matérielle de cette conception dans le cadre de laquelle il exerce sous l'autorité du producteur et dans le strict respect du droit des autres auteurs, et particulièrement celui de l'auteur de l'œuvre initiale écrite ou composée, le choix des artistes et de tous les intervenants créatifs artistiques et techniques dont il prépare, coordonne et dirige le travail.

Etant précisé que sur le plan de la création intellectuelle, le statut du metteur en scène est régi par les dispositions du code de la propriété intellectuelle. Il est donc légitime que le metteur en scène continue à être rémunéré comme un salarié conformément aux [articles L. 7121-2 et suivants du code du travail](#) pour l'exécution matérielle de sa conception artistique.

La rémunération de sa conception artistique se fera sous forme de droits d'auteur versés dans les délais, formes et modalités en vigueur à la SACD ou ceux prévus par le contrat de cession.

Article 6.1

Le metteur en scène assurera son travail d'exécution matérielle de la mise en scène, tel que défini dans le préambule du présent titre, sous l'autorité du producteur.

Article 6.2

Le producteur est tenu de délivrer un contrat écrit au metteur en scène au plus tard avant la première répétition.

Ce contrat contiendra les conditions particulières de l'engagement et renverra expressément, pour les conditions générales, à la présente convention.

Article 6.3 (1)

La rémunération du metteur en scène sera composée de deux éléments, à savoir :

- conformément aux dispositions des articles L. 7121-2 et suivants du code du travail, d'un salaire destiné à rémunérer dans le cadre contrat de travail, l'exécution matérielle de la mise en scène, et donc principalement la direction des interprètes et techniciens ;
- en sus de ce salaire, le metteur en scène percevra un droit d'auteur sur la mise en scène, représenté par une participation proportionnelle destinée à rémunérer le droit de propriété littéraire et artistique du metteur en scène, en sa qualité d'auteur de la mise en scène, pour la conception artistique et la création intellectuelle de son œuvre scénique.

1. Partie régie par le code du travail :

Le metteur en scène percevra, à compter de la première répétition de l'œuvre, fixée par le producteur, quel qu'en soit le lieu, et jusqu'à la première représentation publique, une somme à titre de salaire dont le montant, pour chaque répétition, sera fixé sur la base du Smic horaire multiplié par le nombre d'heures, étant précisé que toute répétition sera considérée comme ayant duré au minimum deux heures.

Si le nombre effectif des répétitions pour un montage est inférieur à 30, il sera garanti en tout état de cause au metteur en scène un salaire correspondant à trente répétitions de 4 heures, soit 120 heures rémunérées sur la base du Smic, sauf pour les spectacles de courte durée (moins d'une heure), les lectures ou bien en cas de reprise d'un spectacle déjà monté.

Le plan de travail et les réglages techniques seront établis en accord avec le producteur. Dans le respect du budget fixé par le producteur dont le metteur en scène aura été informé dans son contrat, ce plan de travail devra respecter la législation du travail et la convention collective.

Si de nouvelles répétitions sont jugées nécessaires, le metteur en scène retrouvera pour cette période sa qualité de salarié soumise aux mêmes conditions que celles prévues pour les répétitions antérieures à la première représentation publique sauf en ce qui concerne le nombre minimum de répétitions garanties.

La partie salaire de la rémunération du metteur en scène s'entend comme des salaires bruts.

2. Partie régie par le code de la propriété intellectuelle :

Le metteur en scène bénéficiera d'un droit d'auteur de la mise en scène constitué par un pourcentage qui ne pourra pas être inférieur à 2 p. 100. Ce pourcentage sera calculé sur la part de recette qui sert de base à la perception des droits d'auteur de l'œuvre représentée. Ce droit d'auteur subira le régime applicable au droit des auteurs dramatiques.

Article 6.4

Le metteur en scène est tenu de conduire personnellement toutes les répétitions du spectacle, ainsi que les répétitions de mises au point, raccords et ultérieurement les répétitions de doublures et les reprises de rôles.

En outre, le metteur en scène s'oblige à assister au spectacle en tant que de besoin, notamment pendant les 30 premières représentations, et au moins une fois par mois pendant toute la durée d'exploitation du spectacle.

Article 6.5

Compte tenu des droits d'auteur du metteur en scène, et du contrat signé entre le metteur en scène et le producteur, aucune modification essentielle ne pourra être apportée à la mise en scène d'un spectacle en cours de représentation ou en cas de reprise du spectacle dans la même mise en scène sans un accord préalable et écrit entre le metteur en scène et le producteur.

Article 6.6.(2)

En cas de reprise de l'œuvre aux conditions initiales du contrat soit dans le même théâtre, soit dans un autre lieu, la mise en scène ne pourra être utilisée sauf accord préalable et par écrit du metteur en scène, dans le cadre de la signature d'un nouveau contrat.

En cas de reprise d'un spectacle et de sa mise en scène nécessitant l'intervention du metteur en scène que ce soit avec une distribution modifiée ou non, dans le même théâtre, ou dans un autre lieu, si le nombre de répétitions est inférieur à 5, le metteur en scène aura la garantie de percevoir un salaire égal à 20 heures rémunérées sur la base du Smic, soit 5 services de 4 heures de répétition.

Article 6.7

Compte tenu des droits d'auteur du metteur en scène, aucun spectacle ne peut en totalité ou partiellement donner lieu à retransmission et être télédiffusé ou fixé sur des supports d'enregistrement du son ou de l'image ou reproduit sans l'accord préalable du metteur en scène.

Il est précisé que les signataires entendent par " retransmission " la diffusion en direct ou en différé, par quelque moyen audiovisuel ou sonore que ce soit, à partir du lieu des représentations, de tout ou en partie d'un spectacle présenté par un producteur de théâtre, que ce spectacle ait subi ou non des modifications en fonction des exigences techniques du tournage ou de la télévision.

Par dérogation à ce qui précède, ne seront pas considérées comme des retransmissions du spectacle au sens du présent article, les retransmissions fragmentaires ne comportant pas au total plus de trois extraits du spectacle concerné d'une durée inférieure ou égale à trois minutes chacun, présentation et interview non comprises et n'ayant pas donné lieu à rémunération au profit du producteur.

Article 6.8

Un accès permanent sera accordé au metteur en scène pour lui permettre, tant dans la salle que dans les coulisses du théâtre, l'accès aux représentations du spectacle dont il aura assumé la mise en scène.

Article 6.9

Le nom du metteur en scène viendra sur les affiches et les programmes du spectacle immédiatement après celui du ou des auteurs de l'œuvre et s'il y a lieu du ou des compositeurs. »

(1) Article étendu sous réserve que la mention du SMIC afférente au salaire minimum conventionnel ne vaille que pour la valeur du SMIC à la date de conclusion dudit accord conformément aux dispositions de l'article L. 3231-3 du code du travail.

(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

(2) Article étendu sous réserve que la mention du SMIC afférente au salaire minimum conventionnel ne vaille que pour la valeur du SMIC à la date de conclusion dudit accord conformément aux dispositions de l'article L. 3231-3 du code du travail.

(Arrêté du 19 décembre 2017 - art. 1)

ART.
2

Cet avenant est conclu pour toute la durée d'application de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant et entre en vigueur dès sa signature.

Conformément aux [dispositions de l'article L. 2261-15 du code du travail](#), l'ensemble des parties signataires demande que le présent avenant fasse l'objet d'un arrêté d'extension.

Conformément aux articles [L. 2231-6](#), [D. 2231-2](#), [L. 2261-1](#) et [L. 2262-8](#) du code du travail, cet avenant à la présente convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère en charge du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion.

Avenant : Avenant du 21 juin 2017 relatif à l'adhésion du syndicat des cabarets music-halls et lieux de création (CAMULC) à la convention

Source officielle Légifrance

ART.

Exposé

a) La convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) a été conclue et signée le 3 février 2012 par l'ensemble des organisations syndicales de salariés et patronales du champ, soit au total vingt-trois organisations signataires, et étendue par arrêté en date du 29 mai 2013.

b) Cette convention couvre le champ des entreprises du spectacle vivant du secteur privé, champ défini dans l'accord étendu du 22 mars 2005, et comprend outre les clauses générales applicables à tous, des clauses particulières comprises dans six annexes :

- annexe I : exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique ;
- annexe II : exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles ;
- annexe III : exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabarets ;
- annexe IV : producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée et clauses générales de la convention collective visant les déplacements ;
- annexe V : producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque ;
- annexe VI : producteurs, diffuseurs, organisateurs occasionnels (y compris les particuliers) de spectacles de bal avec ou sans orchestre.

c) Au titre des cabarets le syndicat signataire était la CSCAD (chambre syndicale des cabarets artistiques et discothèques) et ce pour sa branche cabarets.

d) En 2016 il a été créé un nouveau syndicat le CAMULC (syndicat des cabarets music-halls et lieux de création) ayant pour vocation à se substituer à la branche cabarets de la CSCAD.

La CSCAD pour sa part est devenue syndicat associé de l'UMIH se reconnaissant dans le champ des hôtels cafés restaurants (HCR).

e) CAMULC est depuis le 1er janvier 2017 le seul syndicat représentatif des cabarets et music-halls.

f) Lors de la réunion de la commission mixte paritaire (CMP) du 22 mars 2017 CAMULC a demandé à adhérer à la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090), ci-après la convention.

Il a été arrêté lors de cette CMP que la procédure requiert un avenant signé par les signataires de la convention.

En conséquence de quoi il a été établi et arrêté le présent avenant.

ART.

1er

CAMULC déclare adhérer à la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) et à tous ses avenants adoptés par les parties (étendus ou non étendus), en conséquence accepter l'ensemble des dispositions en découlant.

ART.

2

En conséquence de l'article 1er ci-dessus les parties signataires des présentes déclarent accepter l'adhésion de CAMULC à la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090).

ART.

3

CAMULC pourra donc siéger en tant qu'organisation patronale dans toutes les réunions de négociation de la convention et toutes les instances en découlant.

Avenant : Adhésion par lettre du 4 août 2017 de la FSICPA à la convention collective

Source officielle Légifrance

ART.

Paris, le 4 août 2017.

FSICPA

c/o Maison des réseaux artistiques et culturels

221, rue de Belleville

75019 Paris

Madame, Monsieur,

La fédération des structures indépendantes de création et de production artistiques (FSICPA) réunit le syndicat des cirques et compagnies de création (SCC) et le syndicat national des arts vivants (SYNAVI) depuis 2015.

La FSICPA a participé à la mesure de représentativité employeurs en lieu et place de ses deux organisations membres et à ce titre a été reconnue représentative dans le champ de la [CCNSVP](#) comme l'indique l'[arrêté du 26 juillet 2017](#) fixant la liste des organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (3090).

La FSICPA, conformément à l'article XVI.3 de la CCNSVP, vous adresse le présent courrier (également adressé à l'ensemble des signataires et à la direction générale du travail) pour vous signifier son adhésion à la CCNSVP en date du 4 août 2017.

Par ailleurs, le syndicat des cirques et compagnies de création, organisation signataire de la CCNSVP, transfère à la FSICPA l'ensemble de ses droits et devoirs d'organisation signataire.

Ainsi, nous vous remercions de bien vouloir désormais adresser l'ensemble des convocations, demandes et comptes rendus à :

FSICPA

c/o Maison des réseaux artistiques et culturels

221, rue de Belleville

75019 Paris

Courriel : ccnsvp@fsicpa.fr

Veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de nos cordiales salutations.

Le coprésident.

Avenant : Avenant du 6 septembre 2017 à la convention collective relatif au CDD d'usage (liste des emplois)

Source officielle Légifrance

ART.

2

Compte tenu de l'insertion prévue dans l'article 1er de la présente convention, les articles du titre VII des dispositions communes de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant initialement numérotés de 7.3 à 7.8 sont désormais numérotés de 7.4 à 7.9.

ART.

3

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée. A l'issue d'un délai de 5 ans à compter de son entrée en vigueur, les signataires du présent avenant se réuniront afin d'évaluer l'opportunité d'une éventuelle révision.

ART.

4

Le présent avenant 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.

ART.

5

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 chargé 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.

Le présent accord entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension et s'appliquera à partir de cette date.

ART.

Il est convenu, entre les parties signataires du présent avenant, d'insérer un nouvel article 7.3 aux clauses communes de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (idcc n° 3090) ainsi rédigé :

« Article 7.3

CDD d'usage – liste des emplois de la branche des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC n° 3090)

Conformément à l'article 3.3.1, alinéa 5, de l'accord interbranche sur la politique contractuelle dans le spectacle vivant public et privé du 24 juin 2008, la liste des fonctions des emplois pour lesquels le recours au CDD dit d'usage est autorisé dans la branche des entreprises du secteur privé du spectacle vivant est arrêtée comme suit :

1. Les artistes du spectacle tel que définis à l'[article L. 7121-2 du code du travail](#) et dans la CCN-SVP ;
2. Les autres fonctions suivantes :

La fonction de chef, d'assistant ou d'adjoint peut être appliquée à l'ensemble des emplois désignés ci-dessous et qui sont déclinés au féminin.

	Famille	Liste des fonctions
1	Coiffure et maquillage	Coiffeur (euse)
		Posticheur (euse)
		Perruquier (ière)
2	Coiffure et maquillage	Réalisateur (trice) coiffure
		Réalisateur (trice) perruques
3	Coiffure et maquillage	Maquilleur (euse)
4	Costume et habillage	Costumier (ière)
		Réalisateur (trice) costumes
5	Costume et habillage	Habilleur (euse)
6	Costume et habillage	Linger (ère)
		Repasseur (euse)
		Retoucheur (euse)
7	Costume et habillage	Tailleur (euse)
		Couturier (ière)
8	Décors et accessoires	Accessoiriste
		Ensemblier (ière)
9	Décors et accessoires	Armurier (ière)
10	Décors et accessoires	Artificier (ière)
		Technicien (ne) de pyrotechnie
		Concepteur (trice) artificier
11	Décors et accessoires	Technicien (ne) effets spéciaux
12	Décors et accessoires	Constructeur (trice) de décor
13	Décors et accessoires	Décorateur (trice)
		Architecte décorateur (trice)
14	Décors et accessoires	Menuisier (ière)
15	Décors et accessoires	Monteur (euse) de structure
16	Décors et accessoires	Peintre de décor
17	Décors et accessoires	Peintre décorateur (trice)
		Sculpteur (trice)
18	Décors et accessoires	Scénographe
19	Eclairages spectacle	Concepteur (trice) des éclairages
		Eclairagiste
		Concepteur (trice) lumière
		Réalisateur (trice)
20	Eclairages spectacle	Electricien (ne)
21	Eclairages spectacle	Poursuiveur (euse)
22	Eclairages spectacle	Régisseur (euse) lumière
23	Eclairages spectacle	Technicien (ne) groupe électrogène (groupman [woman])
24	Eclairages spectacle	Technicien (ne) lumière

		Opérateur (trice) lumière
25	Machinerie	Cintrier (ière)
26	Machinerie	Machiniste
		Technicien (ne) de plateau
		Technicien (ne) hydraulique
		Cariste de spectacles
27	Machinerie	Rigger
28	Musique et chant	Régisseur (euse) d'orchestre
		Régisseur (euse) de chœur
29	Musique et chant	Technicien (ne) instruments de musique (back line)
		Garçon ou fille d'orchestre (ajout)
30	Prise de son et sonorisation	Concepteur (trice) du son
		Ingénieur (e) du son
		Réalisateur (trice) son
		Sonorisateur (trice)
31	Prise de son et sonorisation	Monteur (euse) son
32	Prise de son et sonorisation	Régisseur (euse) son
33	Prise de son et sonorisation	Technicien (ne) son
		Technicien (ne) HF
		Opérateur (trice) son
		Preneur (euse) de son
34	Prise de son/ Éclairage	Technicien (ne) console
		Pupitreur (euse)
35	Réalisation d'ouvrage d'art	Plumassier (ière)
36	Réalisation d'ouvrage d'art	Tapissier (ière)
37	Régie générale	Directeur (trice) technique
38	Régie générale	Régisseur (euse) de production
39	Régie générale	Régisseur (euse)
40	Régie générale	Régisseur (euse) de salle et de site (Dans le cadre d'un festival exclusivement)
41	Régie générale	Régisseur (euse) de scène
42	Régie générale	Régisseur (euse) général
43	Régie générale	Technicien (ne) prompteur
		Technicien (ne) CAO PAO
44	Régie générale	Régisseur (euse) plateau
45	Administration et production	Administrateur (trice) de production
46	Administration et production	Administrateur (trice) de tournée
47	Administration et production	Attaché(e) de production
		Chargé(e) de production
48	Administration et production	Directeur (trice) de production
		Directeur (trice) artistique
49	Mise en scène	Dramaturge
50	Mise en scène	Collaborateur (trice) artistique du metteur en scène, du scénographe, du directeur musical
51	Mise en scène	Répétiteur (trice) souffleur (euse)
52		Technicien (ne) de maintenance (dans le cadre d'une tournée et d'un festival exclusivement)

Les fonctions 53 à 60 s'entendent pour l'utilisation artistique de l'audiovisuel dans la scénographie, la mise en scène ou chorégraphique durant les représentations des spectacles vivants. Ceci exclut tout archivage, enregistrement, captations, en vue de la mise à disposition du public.

	Famille	Liste des fonctions
53	Audiovisuel	Cadreur (euse)
54	Audiovisuel	Chef opérateur (trice)
55	Audiovisuel	Monteur (euse)

56	Audiovisuel	Opérateur (trice) image/ pupitreur (euse)
57	Audiovisuel	Opérateur (trice) vidéo
58	Audiovisuel	Régisseur (euse) audiovisuel
59	Audiovisuel	Technicien (ne) vidéo
60	Audiovisuel	Projectionniste

Avenant : Avenant du 6 septembre 2017 relatif à l'article 8.11 des clauses communes (et pour les deux fonctions techniques, à l'article 12 du III.3 du III de l'annexe 2) [forfait en jours]

Source officielle Légifrance

ART.

Il est convenu entre les parties signataires du présent avenant d'apporter les modifications suivantes à la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090).

ART.

2 Le présent avenant met fin et se substitue aux [dispositions de l'article 12 du III. 3 du titre III de l'annexe 2](#), lequel article est en conséquence supprimé.

ART.

3 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 chargé du travail ainsi qu'auprès du secrétariat-greffe du conseil des prud'hommes du lieu de conclusion. Il entrera en vigueur à compter du jour qui suit son dépôt auprès des services du ministère chargé du travail.

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.

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

Le présent avenant 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. [\(1\)](#)

*(1) Alinéa étendu sous réserve du respect des dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.
(Arrêté du 28 décembre 2018 - art. 1)*

L'article 8.11 des clauses communes est ainsi modifié :

« Article 8.11

Forfait en jours

Catégories de salariés concernés

Des conventions de forfaits en jours peuvent être conclues avec certains salariés compte tenu des responsabilités découlant de leur fonction.

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

Une convention de forfait en jours pourra ainsi être proposée à tout salarié occupant des fonctions relevant des niveaux de qualification cadre groupe 1 ou cadre groupe 2 de la grille de classification (art. 6.1 de la convention collective).

S'agissant du régisseur général, il est précisé qu'est ici visé le salarié qui, compte tenu de l'ensemble de ses fonctions, ne peut être soumis à un planning contraignant répondant à des horaires prédéterminés.

Conventions individuelles de forfait en jours

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

Cet écrit mentionne :

- le poste occupé et la catégorie professionnelle à laquelle appartient le salarié ;
- les caractéristiques de la fonction qui justifient l'autonomie dont dispose le salarié ;
- la période de référence et le nombre de jours travaillés au cours de celle-ci ;
- les éventuelles conditions de renonciation à des jours de repos ;
- les modalités de décompte du temps de travail et de suivi et d'évaluation de la charge de travail ;
- les dispositions permettant le droit à la déconnexion.

Le refus de signer une convention individuelle de forfait en jours sur l'année ne constitue pas une faute et ne peut justifier une sanction disciplinaire.

Période de référence

La période de référence du forfait s'étend sur 12 mois correspondant à l'année civile ou à une période courant du 1er septembre au 31 août.

Par conséquent, les salariés embauchés pour une durée inférieure ne peuvent se voir proposer de conventions de forfait en jours.

Nombre de jours travaillés

Le contrat de travail détermine le nombre de jours travaillés sur la base duquel le forfait est défini et ne peut pas dépasser 216 jours par an, incluant la journée de solidarité et sauf renonciation à des jours de repos. Ce plafond de jours travaillés correspond à 1 année complète de travail d'un salarié justifiant d'un droit intégral à congés payés, hors congés payés conventionnels lesquels viennent en déduction de ce plafond. En cas d'arrivée ou de départ en cours d'année, le nombre de jours travaillés et de jours de repos est calculé pro rata temporis en tenant compte de la date d'entrée dans l'entreprise et des droits à congés payés. Pour le nouvel embauché l'incidence des congés payés sur le forfait annuel sera prise en compte également la 2e année.

Les périodes d'absence pour congé maternité, paternité et adoption et pour maladie ou accident professionnels, ou tout autre congé assimilé par la loi ou la présente convention collective à du temps de travail effectif, sont pris en compte au titre des jours travaillés.

Sans préjudice des règles relatives aux congés payés, le nombre de jours de repos résultant du nombre de jours travaillés est proportionnellement réduit du fait des absences du salarié non assimilées à du temps de travail effectif par la loi ou la présente convention collective.

Un nombre de jours travaillés en deçà de 216 jours par an peut être défini par accord avec le salarié. La rémunération du salarié est fixée en conséquence.

Rémunération

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

Elle ne peut être inférieure à une rémunération équivalente à 130 % du salaire minimum conventionnel correspondant à la catégorie professionnelle à laquelle appartient l'intéressé, ni dans le cas d'un salarié qui n'était pas précédemment au régime des forfaits en jours, à 110 % de son salaire brut de base antérieur.

En cas d'absence entraînant une réduction de salaire, pour procéder à la retenue sur salaire à appliquer, la rémunération mensuelle sera déduite sur la base d'un salaire journalier reconstitué.

La valeur d'une journée de travail est ainsi définie en divisant le salaire mensuel brut forfaitaire par 21 ; la valeur de 1 demi-journée est obtenue en divisant ce salaire par 42.

Cette même valorisation sera retenue pour calculer le premier salaire en cas d'entrée en cours de mois ou le dernier salaire en cas de sortie en cours de mois.

En cas de rupture du contrat de travail, quelle qu'en soit la raison, avant la fin de la période de référence applicable, il sera procédé, suivant le cas, soit à un versement complémentaire, soit à l'imputation, sur les sommes dues, de la valeur en salaire de l'écart entre le total des rémunérations mensuelles versées et la rémunération correspondant au nombre de jours de travail réellement effectués.

Modalités de décompte du temps de travail

Conformément à l'[article D. 3171-10 du code du travail](#), la durée du travail des salariés en forfait jours est décomptée et validée chaque année par l'employeur par récapitulation du nombre de journées travaillées par chaque salarié.

Le temps de travail des salariés relevant d'un forfait annuel en jours est en principe décompté en journée de travail. Cependant, il pourra être décompté en demi-journée de travail.

A cet effet, un document mensuel de contrôle est établi, faisant apparaître le nombre et la date des journées travaillées, ainsi que la qualification des jours non travaillés en repos hebdomadaires, congés payés, congés conventionnels, jours de repos ou jours fériés chômés. Le système de décompte du temps de travail peut être auto-déclaratif, sous la responsabilité de l'employeur.

Modalités de suivi et d'évaluation de la charge de travail

Le salarié ayant conclu une convention de forfait en jours ne relève pas des durées maximales quotidiennes et hebdomadaires de travail (art. [L. 3121-18](#), [20](#), [22](#), [27](#) du code du travail) mais bénéficie des dispositions relatives aux temps de repos quotidien et hebdomadaire prévus par le code du travail.

Il est rappelé que ces durées sont les suivantes :

- durée quotidienne de repos : 11 heures ;
- durée hebdomadaire de repos : 24 heures à laquelle s'ajoute le repos quotidien de 11 heures, soit 35 heures.

Le rappel de ces durées ne vise pas à définir le cadre d'une journée de travail habituelle mais seulement à indiquer l'amplitude maximale d'une journée de travail, celle-ci devant rester raisonnable.

L'employeur veille ainsi à ce que l'amplitude des journées travaillées et la charge de travail du salarié soient raisonnables et permettent une bonne répartition dans le temps de son travail, ainsi que le respect des temps de repos minimaux.

De même, la prise des jours de repos s'effectue de manière équilibrée sur l'année en concertation avec la hiérarchie et de sorte que le solde de jours non travaillés restant à la fin de la période de référence soit nul.

Chaque année, au moins deux fois par an, un entretien est organisé entre le salarié et sa hiérarchie au cours duquel sont abordés les thèmes suivants :

- la charge individuelle de travail ;
- l'organisation du travail dans l'entreprise ;
- l'articulation entre activité professionnelle et vie privée et familiale ;
- la rémunération.

Les relevés mensuels d'activité pourront servir de support à cet entretien. Cet entretien fait l'objet d'un compte rendu signé par les deux parties. Ce document précise les difficultés éventuellement rencontrées et les mesures prises pour y remédier.

Si le salarié estime que les durées quotidiennes et hebdomadaires de repos sont susceptibles de ne pas être respectées ou qu'il pourrait ne pas bénéficier effectivement de ses jours de repos, notamment en raison de sa charge de travail, il peut, à tout moment, solliciter la tenue d'un entretien supplémentaire afin qu'une solution adaptée soit recherchée. L'employeur fait droit à sa demande d'entretien dans un délai raisonnable, inférieur à 15 jours calendaires.

Décompte des heures de délégation

Les heures de délégation des représentants du personnel ayant conclu une convention de forfait annuel en jours sont regroupées en demi-journées de travail venant en déduction du nombre annuel de jours travaillés fixé dans la convention individuelle du salarié.

Droit à la déconnexion des outils de communication à distance

Les partenaires sociaux rappellent que les moyens de communication à distance, qui permettent d'être joignable plus facilement, doivent être utilisés dans le respect de la santé et de la sécurité des salariés.

Cet objectif implique un droit à la déconnexion des outils de communication à distance.

L'employeur veille au respect par ses salariés de ce droit à la déconnexion lors du repos quotidien, du repos hebdomadaire, des jours de congés, des jours fériés chômés et des jours de repos.

En outre, les employeurs veillent à ce que l'utilisation des outils de communication à distance mis à la disposition des salariés reste raisonnable et n'entraîne pas de surcharge de travail excessive.

L'utilisation à des fins personnelles des outils de communication à distance professionnels, si celle-ci est tolérée par l'employeur, ne saurait conduire à considérer que le droit à déconnexion du salarié n'est pas effectif.

Les présentes dispositions s'appliquent sous réserve des accords d'entreprise pouvant être conclus dans les entreprises relevant du champ d'application de la convention, au titre de l'[article L. 2242-8-7 du code du travail](#).

SECTION 11

Avenant : Avenant du 16 mai 2019 relatif à la révision de la convention collective nationale

Source officielle Légifrance

ART. 1er Le champ d'application de l'avenant est celui de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012, étendue le 29 mai 2013 (JORF 7 juin 2013), et de ses avenants en vigueur.

ART. 2 L'article IV-25 de la convention collective est complété comme suit :

Ajouter à la fin de l'article existant :

« Les conditions d'ouverture de droits pour les salarié-e-s du secteur relevant du champ du CASC-SVP sont définies par les statuts de l'association CASC-SVP, son règlement intérieur le cas échéant, et approuvées par son assemblée générale et ce, dans le strict respect de l'équilibre financier du CASC-SVP ».

(1) L'article 2 est étendu sous réserve d'être entendu comme modifiant l'article 4-22 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012.

(Arrêté du 2 avril 2021 - art. 1)

ART. 3 Le présent avenant entre en vigueur à compter de sa date de dépôt auprès du ministère du travail.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

ART. 4 Le présent avenant sera, conformément aux dispositions légales, notifié aux organisations syndicales représentatives et fera l'objet d'un dépôt auprès des services centraux du ministère chargé du travail et auprès du secrétariat-greffe du conseil de prud'hommes de Paris dans les conditions définies par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART. 5 Le présent avenant peut être dénoncé dans les conditions prévues aux [articles L. 2261-10 et suivants du code du travail](#).

ART. Dans le cadre de la mise en œuvre du CASC-SVP, dispositif applicable aux entreprises de moins de 50 salarié(e)s, prévue dans la convention collective étendue le 29 mai 2013 (JORF 7 juin 2013), les partenaires sociaux souhaitent clarifier et compléter les modalités d'application de l'article IV-22 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.

Compte tenu du sujet qu'il traite, le champ d'application du présent avenant concerne principalement les petites ou moyennes entreprises.

Avenant : Avenant du 24 novembre 2020 à l'avenant du 6 septembre 2017 relatif à la révision de la convention collective (article 7.3)

Source officielle Légifrance

ART.
1er

Le présent avenant de révision a pour objet d'ajouter à la liste des emplois (2) « les autres fonctions suivantes », une ligne 34 rédigée comme suit :

	Famille	Liste des fonctions
34	Prise de son/ Éclairage	Technicien (ne) console Pupitreur (euse)

Les dispositions du présent avenant de révision 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 avenant de révision ne comporte pas de stipulations additionnelles spécifiques pour les seules entreprises de moins de 50 salariés.

ART.
2

Le présent avenant de révision est conclu, comme l'avenant du 6 septembre 2017 qu'il complète, pour une durée indéterminée. À l'issue d'un délai de 5 ans à compter de son entrée en vigueur, les signataires du présent avenant se réuniront afin d'évaluer l'opportunité d'une éventuelle révision.

ART.
3

Le présent avenant de révision 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 les possibilités de négocier un nouvel avenant de révision.

(1) Article étendu sous réserve du respect des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

ART.
4

Comme le prévoient les articles [L. 2231-6](#), [D. 2231-2](#), [L. 2261-1](#) et [L. 2262-8](#) du code du travail, le présent avenant de révision sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé 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. 2261-5 du code du travail](#), l'ensemble des parties signataires demande que cet avenant de révision fasse l'objet d'un arrêté d'extension. [\(1\)](#)

Le présent avenant entrera en vigueur le premier jour du mois qui suit la publication au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension et s'appliquera à partir de cette date.

(1) Alinéa étendu sous réserve que l'article L. 2261-5 visé soit entendu comme étant l'article L. 2261-24 du code du travail.

(Arrêté du 21 mai 2021 - art. 1)

ART.

Par un avenant du 6 septembre 2017, les parties signataires ont inséré un nouvel article 7.3 aux clauses communes de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC n° 3090) intitulé « Article 7.3 " CDD d'usage – liste des emplois " de la branche des entreprises du secteur privé du spectacle vivant ».

Cet avenant a été étendu le 17 février 2020 (avis relatif à l'extension publié au Journal officiel du 25 février 2020).

SECTION 13

Avenant : Accord du 1er juillet 2021 relatif à la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée

Source officielle Légifrance

Préambule et diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de la branche

La crise sanitaire survenue au début de l'année 2020 en raison de l'épidémie liée à la « Covid-19 » qui s'est propagée à l'ensemble du monde, a un impact sans précédent sur le secteur de la culture et notamment sur le spectacle vivant, tout particulièrement en ce qui concerne les entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090).

En effet, dès le début du mois de mars 2020, les pouvoirs publics locaux et nationaux ont pris un ensemble de mesures drastiques et inédites, afin de limiter la propagation du virus et d'en réduire la circulation sur le territoire national, se traduisant notamment par la fermeture totale des établissements recevant du public, tels que les salles d'auditions, de réunions, de spectacles ou à usage multiple ainsi que des mesures de confinement général de la population, à compter du 14 mars 2020.

Lors de cette première phase, la fermeture des établissements recevant du public et singulièrement des salles de spectacles a perduré bien après le 11 mai, date du déconfinement, selon les zones dans lesquelles ils étaient situés (vertes ou oranges).

Depuis fin septembre 2020, une recrudescence de l'épidémie de coronavirus a contraint les pouvoirs publics à rétablir le 17 octobre 2020, l'état d'urgence sanitaire et à prendre, à nouveau, de nouvelles mesures drastiques se traduisant par :

- un couvre-feu empêchant une exploitation des spectacles aux heures habituelles d'accueil du public ;
- une nouvelle période dite de confinement ainsi qu'une interdiction d'accueillir du public dans tous les lieux de spectacles depuis le 31 octobre 2020 jusqu'à nouvel ordre (date non connue au jour de la signature de cet accord, à revoir en fonction de la modification du [décret n° 2020-1310](#)).

Cette nouvelle phase de la pandémie démontre combien les entreprises du secteur du spectacle vivant sont dépendantes de l'évolution de la « Covid-19 ».

Les partenaires sociaux constatent par ailleurs qu'en dehors des périodes de confinement ou de fermeture des lieux de spectacles, les règles sanitaires ont pu conduire à :

- imposer le respect de distanciations physiques entre les spectateurs qui réduisent de façon importante la possibilité d'accueil du public (jauges réduites) ;
- interdire d'accueillir du public debout ;
- interdire les grands rassemblements (exemple : jauges supérieures à 1 000 spectateurs).

Aussi, une grande majorité d'entreprises du secteur du spectacle vivant privé sont sans activité et sans ressources depuis plus de 1 an.

Compte tenu de la nécessité d'adapter en permanence les règles sanitaires à l'évolution de la pandémie, cette situation va perdurer en 2021.

En conséquence, les entreprises de la branche du spectacle vivant privé ont réduit leur activité de manière significative, si ce n'est totalement.

Même après le premier déconfinement, la fréquentation des salles de spectacles est restée extrêmement faible, compte tenu notamment des jauges sanitaires mises en place et de l'impossibilité d'accueillir du public en jauge debout.

Au mois de mai 2020, le département des études, de la prospective et des statistiques du ministère de la culture (DEPS) a publié une étude relative à « l'impact de la crise du "Covid-19" sur les secteurs culturels ». En 2020, la baisse d'activité est estimée à près de 25 % du chiffre d'affaires pour l'ensemble des secteurs culturels. Parmi eux, le secteur le plus touché est le spectacle vivant avec une perte de 72 % de son chiffre d'affaires, loin devant le deuxième, le patrimoine, qui perd 36 % de son chiffre d'affaires. Au sein du spectacle vivant, le spectacle vivant musical perd 74 % de son activité, le spectacle vivant théâtral 69 % et le spectacle vivant, danse, cirque et arts de rue 68 %. Selon l'étude, l'intensité et la durée de la crise mettent à risque les 217 860 salariés exerçant dans le spectacle vivant et les 93 110 emplois occupés à titre principal dans le secteur.

Rappelons que le dernier rapport de branche de la convention collective nationale SVP indiquait que les entreprises de ce champ avaient employé près de 12 000 CDI et 120 000 CDD en 2018.

Alors que la 3e vague de l'épidémie est en cours, un retour à un niveau normal d'activité pour la branche, faute de visibilité, ne peut être envisagé avant l'année 2022, faisant courir une menace très importante sur l'emploi.

En conséquence, les partenaires sociaux concluent que des mesures d'adaptation à cette baisse durable d'activité sont nécessaires pour ne pas détériorer davantage la situation économique et financière des entreprises de la branche dans l'attente d'un retour à une activité normale.

Aussi, au regard de cette situation inédite et du diagnostic fait ci-dessus, il apparaît nécessaire pour aider les employeurs et les salariés de la branche à franchir cette étape, dans un objectif de préservation de l'emploi, d'offrir la possibilité aux entreprises de la branche de réduire le temps de travail pendant la durée prévisionnelle de cette période de crise profonde.

L'ensemble du dispositif d'activité partielle de longue durée mis en œuvre par le [décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020](#) est fondé sur la solidarité et l'implication de chacun. Il vise à trouver un juste équilibre entre l'amélioration de la situation économique des entreprises de la branche du spectacle vivant privé, au travers de la diminution des coûts salariaux, et le maintien dans l'emploi des salariés tout en conservant le savoir-faire et l'expertise des collaborateurs, essentiels pour assurer la pérennité de l'activité des acteurs de la branche.

Les partenaires sociaux de la branche du spectacle vivant privé se sont réunis pour négocier et conclure le présent accord de branche aux fins de permettre aux entreprises, dont une grande majorité a moins de 11 salariés, de bénéficier du dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée aussi dénommé « activité réduite pour le maintien en emploi », par la voie d'un document unilatéral établi par l'employeur, tel que prévu par les [dispositions de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020](#) et du décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020.

Les partenaires sociaux de la branche du spectacle vivant privé encouragent aussi les entreprises de la branche à négocier, lorsque cela est possible, des accords d'entreprise en vue de la mise en place d'un régime d'activité partielle de longue durée.

ART.
1er

Le champ d'application du présent accord est celui défini par le titre Ier de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant.

ART.
2

Tous les salariés des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord pourront bénéficier du régime de l'activité partielle de longue durée, quelle que soit la nature de leur contrat de travail et leur organisation de travail. Les salariés soumis à une convention annuelle de forfait en jours peuvent également être placés en activité partielle.

La mise en œuvre du dispositif d'activité partielle de longue durée institué par le présent accord concerne toutes les activités des entreprises entrant dans le champ d'application du présent accord.

Toutefois, les partenaires sociaux entendent préciser que concernant les salariés embauchés en contrat à durée déterminée d'usage (CDDU), la foire aux questions du ministère du travail relative à l'activité partielle de longue durée a précisé ce qui suit :

« La nature temporaire des missions confiées aux salariés en CDDU et en contrats saisonniers ne répond pas aux impératifs fixés par la réglementation de l'activité partielle de longue durée, qui a pour objectif de compenser une réduction d'activité afin d'assurer le maintien dans l'emploi dans les entreprises confrontées à une réduction d'activité durable qui n'est pas de nature à compromettre leur pérennité.

Sous réserve que les conditions de recours à l'activité partielle de droit commun soient remplies, les salariés en CDDU ou en contrats saisonniers pourront être couverts dans ce cadre par le dispositif d'activité partielle de droit commun, conformément aux articles [L. 5122-1](#) et [R. 5122-1](#) du code du travail. ».

Dès lors, afin de respecter les préconisations du ministère du travail, mais aussi de prendre en compte les spécificités d'emploi de certains CDDU qui peuvent être conclus pour de longues périodes dans le spectacle vivant privé, il est convenu que seuls les salariés embauchés en CDDU de longue durée entreront dans le champ du présent accord.

En considération de la durée moyenne des CDDU dans la branche du spectacle vivant privé qui est de 2 jours environ, seront considérés de longue durée les CDDU conclus pour une durée de 1 mois ou plus et pour les artistes dont le contrat aurait une durée inférieure, les CDDU pour lesquels il est garanti au moins 20 dates de représentations au contrat.

L'employeur peut placer collectivement les salariés en activité partielle soit au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, soit par service, soit par équipe de travail chargée de la réalisation d'un projet, soit par unité de production, soit par atelier, notamment par roulement au sein de ces mêmes entités.

Le dispositif d'activité partielle de longue durée ne peut être appliqué de manière individualisée.

ART.
3

Le présent accord a pour objet de permettre la mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée au sein de la branche du spectacle vivant privé (le dispositif) et d'en définir les modalités de fonctionnement et sa durée, en application des textes en vigueur au jour de sa conclusion et sous réserve d'évolutions ultérieures des dispositions légales et réglementaires, ainsi que les engagements, notamment pour le maintien de l'emploi, auxquels les entreprises seront tenues de souscrire.

Il permet notamment aux entreprises de la branche du spectacle vivant privé de recourir à ce dispositif en l'absence d'accord d'établissement, d'entreprise ou de groupe, par la mise en œuvre d'un document établi par l'employeur au niveau de l'entreprise ou de l'établissement.

ART.
4

Conformément aux dispositions légales et réglementaires, le dispositif d'activité partielle de longue durée prévu dans le cadre du présent accord et du document établi par l'employeur, ne peut être cumulé, sur une même période et pour un même salarié, avec le dispositif d'activité partielle de droit commun.

ART.
13

Le présent accord prendra effet le premier jour suivant la date de publication de l'arrêté d'extension au Journal officiel de la République française.

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, jusqu'au 30 juin 2025.

Il s'applique à tous les documents transmis à l'autorité administrative pour homologation à compter du lendemain de la date d'entrée en vigueur et jusqu'au 30 juin 2022.

ART.
14

Les organisations syndicales signataires seront informées lors de chaque réunion de la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation ou, en tout état de cause, tous les 3 mois des modalités de mise en œuvre de l'accord de branche.

Par ailleurs, le suivi de la mise en œuvre de l'accord sera assuré par la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans les conditions dans les conditions prévues par l'article 16.5 de la convention collective.

ART.
15

Pendant sa durée d'application, le présent accord de branche pourra être révisé, conformément aux [dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail](#).

Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée et sera accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

Les parties se réuniront dans les meilleurs délais en vue de la conclusion d'un éventuel avenant de révision. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'[article L. 2232-6 du code du travail](#).

(1) Article étendu sous réserve du respect des dispositions des articles L. 2231-1 et L. 2261-7 du code du travail, telles qu'interprétées par la jurisprudence de la Cour de cassation.

(Arrêté du 17 septembre 2021 - art. 1)

ART.
16

En application des [dispositions de l'article 53 de la loi n° 2020-734 du 17 juin 2020](#), le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), et compte tenu du tissu économique de la branche du spectacle vivant privé, composé à 99 % d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés mentionnées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART.
17

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales et patronales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

L'accord sera déposé auprès des services du ministère du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

En outre, un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que de parties, chaque partie se voyant remettre un exemplaire.

Il est signé et chaque page est paraphée par les parties signataires.

ART.
5

Le bénéfice du dispositif d'activité partielle de longue durée, en application du présent accord, et en l'absence d'accord d'entreprise, d'établissement ou de groupe, est subordonné à l'élaboration, par l'employeur, d'un document précisant les conditions de mise en œuvre, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, des stipulations du présent accord de branche.

Le document unilatéral doit préciser les éléments suivants :

- un diagnostic sur la situation économique et les perspectives d'activité de l'entreprise, de l'établissement, ou du groupe permettant de justifier de la nécessité de recourir au dispositif d'activité partielle de longue durée ;
- la date de début et la durée d'application du dispositif spécifique d'activité partielle ;
- les activités et le ou les salariés auxquels s'applique ce dispositif ;
- la réduction maximale de l'horaire de travail ;
- les engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ;
- les modalités d'information des organisations syndicales de salariés signataires et des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord, selon une périodicité au moins trimestrielle.

Le document élaboré par l'employeur peut également prévoir les engagements tels que prévus par le [décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020](#), notamment les conditions dans lesquelles les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord, les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance, fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant la durée de recours au dispositif ou encore les conditions dans lesquelles les salariés prennent leurs congés payés et utilisent leur compte personnel de formation, avant ou pendant la mise en œuvre du dispositif.

Le document est élaboré après consultation du comité social et économique, lorsqu'il existe.

Dans les entreprises dépourvues de CSE, afin de favoriser le dialogue social, le document unilatéral sera présenté préalablement aux salariés qui auront un délai de 8 jours pour demander des informations complémentaires et émettre éventuellement des suggestions dont il pourra être tenu compte pour améliorer les conditions de mise en place du dispositif d'activité partielle de longue durée dans l'entreprise.

Il peut être renouvelé, dans le respect de la durée maximale d'application du dispositif fixée par le présent accord de branche et sous réserve de l'homologation par l'autorité administrative.

ART.
6

Le document prévu à l'article 5 ci-dessus s'applique sous réserve de son homologation par l'autorité administrative.

La demande d'homologation du document élaboré par l'employeur est adressée à l'autorité administrative par voie dématérialisée, par l'intermédiaire de la plateforme <https://activitepartielle.emploi.gouv.fr/apart/>.

La demande d'homologation est accompagnée du document et le cas échéant, de l'avis rendu par le comité social et économique.

La décision d'homologation est notifiée par voie dématérialisée à l'employeur, dans un délai de 21 jours à compter de la réception de l'entier dossier par l'autorité administrative. Elle est également notifiée, par tout moyen, le cas échéant, au comité social et économique.

En l'absence de décision expresse d'homologation dans ce délai, l'homologation est tacite. Dans ce cas, la copie de la demande d'homologation accompagnée de son avis de réception par l'administration, doit être adressée, le cas échéant, au comité social et économique.

La décision d'homologation ou, à défaut, les documents mentionnés à l'alinéa précédent, ainsi que les voies et délais de recours sont portés à la connaissance des salariés de l'entreprise par voie d'affichage sur leurs lieux de travail ou par tout autre moyen permettant de conférer date certaine à cette information.

La décision d'homologation ou de validation vaut autorisation d'activité partielle spécifique pour une durée de 6 mois.

L'autorisation peut être renouvelée par période de 6 mois, au vu du bilan portant sur le respect des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle ainsi que les modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre de l'accord.

ART.
7

Le dispositif d'activité partielle de longue durée peut être mis en place au sein de l'entreprise, de l'établissement ou du groupe, au plus tôt le premier jour du mois civil au cours duquel la demande d'homologation a été transmise à l'autorité administrative et sous réserve de son homologation par l'administration.

Le dispositif s'applique pendant une période de 6 mois renouvelable dans la limite de 24 mois consécutifs ou non, sur une période de référence de 36 mois consécutifs.

Étant entendu que la période de confinement au sens du décret du 14 décembre 2020 n'est pas prise en compte dans l'appréciation de la durée du bénéfice du dispositif.

Chaque renouvellement pour une période de 6 mois doit faire l'objet d'une décision d'homologation par l'autorité administrative, après transmission du bilan évoqué à l'article 12 du présent accord.

ART. 8 La durée du travail de chaque salarié qui sera placé en activité partielle au titre du dispositif de l'activité partielle de longue durée sera réduite au maximum de 40 % par rapport à la durée légale ou à la durée stipulée au contrat pour les conventions individuelles de forfait ou de la durée collective du travail conventionnellement prévue.

Pour les salariés à temps partiel, à l'exception des fonctions liées à la billetterie et à l'accueil du public pour lesquels la réduction maximum sera de 40 % par rapport à la durée stipulée au contrat, la durée du travail sera réduite au maximum de 30 % par rapport à la durée stipulée au contrat.

Ce pourcentage de réduction de l'horaire est apprécié, pour chaque salarié pris individuellement, sur la durée totale d'application du dispositif, de telle sorte que son application peut conduire à des périodes de suspension de l'activité.

Étant entendu que la période de confinement au sens du décret du 14 décembre 2020 n'est pas prise en compte dans l'appréciation de la réduction maximale de l'horaire de travail.

À titre d'exemple, un salarié pourra se voir appliquer les modalités d'activité partielle suivantes :

	Mois 1	Mois 2	Mois 3	Mois 4	Mois 5	Mois 6	Total
Taux d'activité	20 %	30 %	60 %	70 %	80 %	100 %	60 % en moyenne
Taux d'inactivité	80 %	70 %	40 %	30 %	20 %	0 %	40 % en moyenne

En cas de réduction de la durée du travail, la répartition des horaires de travail doit être portée à la connaissance des salariés dans un délai raisonnable, afin de permettre aux salariés de concilier leur vie personnelle et familiale avec leur vie professionnelle.

Le plafond de réduction de la durée du travail de 40 % pourra être dépassé, dans des cas exceptionnels résultant de la situation particulière de l'entreprise, sur décision de l'autorité administrative, sans que la réduction de l'horaire de travail puisse être, en tout état de cause, supérieure à 50 % de la durée légale ou, le cas échéant, conventionnelle ou contractuelle.

Cette situation particulière est précisée dans le document unilatéral élaboré par l'employeur, lequel peut être adapté, le cas échéant à cette fin.

À titre d'exemple et de manière non exhaustive, il peut s'agir des motifs suivants contraignant notamment l'employeur au report ou à l'annulation de spectacles :

- nouvelle épidémie ou nouvelle pandémie ou nouvelle vague d'épidémie ;
- décision de confinement local ou national ;
- interdiction d'accueillir du public totale ou partielle (couvre-feu) ;
- mesures de restriction de l'activité économique (exemples : distanciation physique, obligation d'accueillir du public assis, etc.) ;
- changement des modalités de diffusion des spectacles (sur internet, télévision...).

ART. 9 Le montant des indemnités versées par les employeurs aux salariés peut être supérieur au montant légal et acté par décision unilatérale ou accord collectif d'entreprise. Les allocations perçues par les employeurs sont calculées dans les conditions prévues par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

9.1. Indemnisation des salariés

En l'état actuel des textes et en particulier du [décret n° 2020-926 du 28 juillet 2020](#) relatif au dispositif spécifique d'activité partielle (sous réserve de leurs éventuelles évolutions), à titre informatif, les salariés placés en activité partielle de longue durée percevront une indemnité d'activité partielle fixée à 70 % de leur rémunération brute servant d'assiette de l'indemnité de congés payés telle que prévue au [II de l'article L. 3141-24 du code du travail](#), dans les conditions déterminées par la loi du 17 juin 2020 et le décret du 28 juillet 2020.

La rémunération maximale prise en compte pour le calcul de l'indemnité horaire est égale à 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

L'indemnité d'activité partielle est versée aux salariés concernés aux dates normales d'échéance de la paie dans l'entreprise.

9.2. Allocation versée à l'employeur

L'employeur percevra une allocation qui sera versée par l'État dont le taux horaire est égal, pour chaque salarié placé en activité partielle de longue durée, à 60 % de la rémunération horaire brute telle que calculée à l'[article R. 5122-12 du code du travail](#), dans la limite de 4,5 fois le taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

Toutefois, en application de l'[article 7 du décret n° 2020-1786 du 30 décembre 2020](#), le secteur d'activité du spectacle vivant privé entrant dans les secteurs dits protégés très impactés par la crise ou qui en dépendent et qui ont subi une forte baisse de chiffres d'affaires ([annexe 1 et 2](#) du décret n° 2020-810 du 29 juin 2020), le taux horaire de l'allocation versée à l'employeur est égal à 70 % jusqu'au 31 janvier 2021, sous réserve d'une éventuelle prorogation de cette date.

9.3. Maintien du versement des cotisations sociales

Les cotisations sociales des employeurs restent versées au CASC-SVP et au FCAP-SVP durant les périodes d'activité partielle sur la base du salaire brut, avant déduction de l'activité partielle.

ART.

Le recours au dispositif spécifique d'activité partielle de longue durée est subordonné au respect par l'employeur d'engagements pour le maintien de l'emploi et en matière de formation professionnelle, en contrepartie de la réduction des horaires dans les conditions prévues par le présent accord.

**ART.
10**

En contrepartie de la réduction de la durée du travail dans les conditions prévues par le présent accord et du bénéfice du dispositif d'indemnisation et d'allocation, les entreprises de la branche du spectacle vivant privé devront s'engager à ne procéder à aucune rupture de contrat pour l'une des causes énoncées à l'[article L. 1233-3 du code du travail](#), à savoir un licenciement pour motif économique résultant d'une suppression ou transformation d'un emploi ou d'une modification d'un élément essentiel du contrat de travail refusée par le salarié, pendant la durée du recours au dispositif spécifique d'activité partielle.

Cet engagement de maintien de l'emploi concerne l'ensemble des salariés de l'entreprise qui met en œuvre le dispositif APLD prévu par le présent accord et entrant dans le périmètre de la convention collective nationale du spectacle vivant privé, et pas seulement ceux placés en activité partielle de longue durée.

Le document établi par l'employeur devra préciser que l'engagement de maintien de l'emploi s'applique à l'ensemble des salariés de l'entreprise, qu'ils soient ou non placés en activité partielle de longue durée.

Les partenaires sociaux rappellent que les entreprises de la branche peuvent mobiliser le dispositif « Appuis-conseil » auprès de l'OPCO AFDAS. Ce dispositif permet aux entreprises de bénéficier d'un accompagnement personnalisé pour la gestion de leurs ressources humaines, dans le contexte de reprise d'activité post-crise sanitaire. Le dispositif est financé par l'AFDAS (dans le cadre de l'EDEC culture, création, communication, sport et tourisme) et les prestations sont entièrement prises en charge pour les entreprises de moins de 50 salariés.

Conformément aux dispositions légales, si l'entreprise était confrontée à une dégradation imprévisible telle que celle-ci pourrait mettre en péril la continuité de l'exploitation de l'entreprise, celle-ci pourrait procéder à des licenciements économiques. Un remboursement éventuel des aides reçues au titre de l'APLD pourra être demandé par l'ASP.

Les engagements sont applicables pendant la durée de mise en œuvre du dispositif, en application du présent accord et du document établi par l'employeur.

**ART.
11**

L'employeur qui met en œuvre le dispositif d'activité partielle de longue durée doit prendre des engagements en termes de formation professionnelle, qui doivent être précisés dans le document qu'il établit.

Les partenaires sociaux entendent rappeler l'importance de la formation professionnelle permettant le développement des qualifications et des compétences des salariés tout au long de la vie, afin de préserver les emplois et permettre l'adaptation aux mutations économiques et technologiques, en particulier dans un contexte économique dégradé et incertain tel que celui engendré par la crise liée à la « Covid-19 ».

Les partenaires sociaux conviennent que les salariés placés en APLD :

- qui suivent une formation à la demande de l'entreprise, acceptée par le salarié sur son temps de mise en APLD bénéficient d'une rémunération supplémentaire de 10 points sur la durée de la formation. Ce complément de rémunération pourra être pris en charge sur la part des fonds conventionnels de la branche dans la limite de plafonds définis par l'OPCO AFDAS ;
- qui suivent une formation souhaitée par le salarié et que l'entreprise n'avait pas obligatoirement envisagée, bénéficient d'un abondement supplémentaire de 300 € versé par l'entreprise sur le CPF du salarié pour une formation suivie dans les 2 mois de mise en APLD, et s'il demeure un reste à charge pour le salarié. Ce montant ne peut être versé qu'une fois par année civile.

Les partenaires sociaux invitent les entreprises de la branche à prendre des engagements en termes de formation professionnelle tels que :

- l'engagement de favoriser la réalisation d'actions de formation professionnelle, de bilans de compétences ou de validation des acquis de l'expérience ;
- l'abondement du compte personnel de formation des salariés de l'entreprise ;
- l'engagement de maintenir le budget de formation à un montant équivalent pour les prochaines années.

Les partenaires sociaux rappellent que l'opérateur de compétences AFDAS met à la disposition des entreprises de la branche des ressources en matière de formation professionnelle.

Au-delà, les partenaires sociaux insistent sur la nécessité, pour les entreprises en activité partielle, de favoriser la réalisation des formations dans le cadre du dispositif de financement public FNE-Formation Formation, sous réserve de respecter les conditions et procédures prescrites par le ministère du travail.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche invitent les entreprises à se saisir du dispositif « 1 jeune, 1 solution » qui permet de faciliter l'entrée dans la vie professionnelle de jeunes nouvellement arrivés sur le marché du travail.

Le document établi par l'employeur doit déterminer les modalités d'information des instances représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif et de suivi des engagements souscrits, si elles existent.

Les informations transmises aux représentants du personnel portent notamment sur les salariés et activités concernés, les heures chômées et le suivi des engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle.

Le CSE de l'entreprise, s'il existe, est informé au moins tous les 3 mois sur la mise en œuvre du dispositif.

L'employeur doit adresser à l'autorité administrative, avant l'échéance de chaque période d'autorisation de recours à l'activité partielle de longue durée, un bilan portant sur le respect de ses engagements en matière d'emploi et de formation professionnelle et des modalités d'information des institutions représentatives du personnel sur la mise en œuvre du dispositif.

Ce bilan est accompagné d'un diagnostic actualisé de la situation économique et des perspectives d'activité de l'établissement, de l'entreprise ou du groupe, ainsi que du procès-verbal de la dernière réunion au cours de laquelle le comité social et économique, s'il existe, a été informé sur la mise en œuvre de l'activité partielle spécifique.

L'autorité administrative demande à l'employeur le remboursement à l'agence de service et de paiement des sommes perçues pour chaque salarié placé en activité partielle spécifique et dont le contrat de travail est rompu, pour l'une des causes énoncées à [l'article L. 1233-3 du code du travail](#), pendant la durée de recours au dispositif.

Lorsque la rupture du contrat de travail pour l'une des causes énoncées à l'article L. 1233-3 du code du travail concerne un salarié qui n'était pas placé en activité partielle spécifique mais que l'employeur s'était engagé à maintenir dans l'emploi, la somme à rembourser est égale, pour chaque rupture, au rapport entre le montant total des sommes versées à l'employeur au titre de l'allocation d'activité partielle spécifique et le nombre de salariés placés en activité partielle spécifique.

Le remboursement dû par l'employeur n'est pas exigible si les perspectives d'activité se sont dégradées par rapport à celles prévues dans l'accord collectif ou le document de l'employeur.

L'autorité administrative peut interrompre le versement de l'allocation lorsqu'elle constate que les engagements mentionnés au 4° du I de l'article 1er ne sont pas respectés.

Avenant : Avenant du 1er juillet 2021 relatif à la modification de l'article 4.21 « Comité social et économique »

Source officielle Légifrance

ART.
1er

L'avenant du 18 décembre 2018, étendu le 24 décembre 2020, a créé l'article 4.21 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant afin de se mettre en conformité avec les modifications apportées aux dispositions du code du travail :

« 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. ».

Compte tenu des graves répercussions de la crise sanitaire et des mesures de fermeture administrative des lieux de spectacles, les partenaires sociaux de la branche du spectacle vivant privé décident d'adapter temporairement les seuils de déclenchement des élections au comité social et économique (CSE), fixées à l'[article L. 1111-2 du code du travail](#).

Il est donc inséré à l'article 4.21 les dispositions suivantes :

« Dans un délai de 1 an suivant la fin des mesures générales de restrictions administratives des lieux de spectacles prévues le 30 septembre 2021, si le seuil de déclenchement des élections du comité social et économique n'est pas atteint au sein de l'entreprise, mais qu'il était atteint au 1er janvier 2020, le processus électoral relatif aux élections du comité social et économique sera déclenché et des élections seront organisées. Il est précisé que la date indiquée ci-dessus du 30 septembre 2021 est susceptible d'être modifiée par la CPPNI en fonction de la situation épidémique. »

ART.
3

Les dispositions prévues par le présent accord sont applicables à compter de la signature du présent avenant et jusqu'à 12 mois après la fin des mesures de restrictions administratives.

ART.
4

Au regard de la composition de la branche des entreprises privées du spectacle vivant composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés, et en application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART.
5

Pendant sa durée d'application, le présent accord de branche pourra être révisé, conformément aux [dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail](#).

Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec avis de réception à chacune des autres parties et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée et sera accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

Les parties se réuniront dans les meilleurs délais en vue de la conclusion d'un éventuel avenant de révision. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'[article L. 2232-6 du code du travail](#).

ART.
6

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales et patronales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

L'accord sera déposé auprès des services du ministère du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

En outre, un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que de parties, chaque partie se voyant remettre un exemplaire.

Il est signé et chaque page est paraphée par les parties signataires.

ART.

Compte tenu des graves répercussions de la crise sanitaire et des mesures de fermeture administrative des lieux de spectacles, et afin de maintenir le dialogue social au sein des entreprises de la branche du spectacle vivant privé, les partenaires sociaux décident d'adapter temporairement les seuils de déclenchement des élections au comité social et économique (CSE).

En effet, en raison de la crise sanitaire liée à l'épidémie de « Covid-19 », les effectifs salariés ont radicalement baissé au sein des entreprises du secteur qui sont susceptibles, de ce fait, de passer sous les seuils réglementaires déclenchant les élections du CSE.

Les partenaires sociaux souhaitent donc que soit pris en compte, jusqu'au terme des restrictions administratives, le calcul des effectifs, tel qu'il existait au sein des entreprises en janvier 2020.

Avenant : Avenant du 1er juillet 2021 relatif au contrat à durée déterminée dit d'usage (article X.1.2)

Source officielle Légifrance

ART.

Il est convenu entre les parties signataires de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant d'apporter par le présent avenant les modifications suivantes à la convention collective des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090).

ART.

1er Le présent avenant a pour objet de modifier l'article X. 1.2 « Dispositions relatives aux salariés engagés sous contrat à durée déterminée dit d'usage », comme suit :

« Les employeurs déclarent à la caisse de congés payés le personnel artistique et technique qu'ils n'ont pas employé de façon continue pendant les 12 mois précédant la demande de congé en application de l'[article D. 7121-41 du code du travail](#) ⁽¹⁾.

Ils s'acquittent de leurs obligations vis-à-vis de ces personnels en versant la cotisation prévue aux articles [D. 7121-35](#) et [D. 7121-44](#) du code du travail.

Conformément à la réglementation en vigueur, l'assiette de cotisation à la caisse des congés spectacle est plafonnée à trois fois les minima conventionnels pour tous les artistes. »

(1) 1er alinéa de l'article 10.1.2 modifié étendu sous réserve du respect des articles D. 7121-28 et D. 7121-29 du code du travail qui mentionnent les employeurs concernés par l'obligation d'affiliation à la caisse de congés spectacles.

(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

ART.

2 Le champ d'application du présent avenant est celui de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012, étendue le 29 mai 2013 (JORF du 7 juin 2013), et de ses avenants en vigueur.

Les dispositions du présent avenant de révision 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 avenant de révision ne comporte pas de stipulations additionnelles spécifiques pour les seules entreprises de moins de 50 salariés.

ART.

3

Le présent avenant de révision est conclu pour une durée indéterminée.

ART.

4

Le présent avenant 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 les possibilités de négocier un nouvel avenant.

(1) Article étendu sous réserve du respect des articles L. 2261-10 et L. 2261-11 du code du travail.

(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)

ART.
4

Comme le prévoient les articles [L. 2231-6](#), [D. 2231-2](#), [L. 2261-1](#) et [L. 2262-8](#) du code du travail, le présent avenant sera déposé par la partie la plus diligente auprès des services du ministère chargé 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. 2261-5 du code du travail](#), l'ensemble des parties signataires demande que cet avenant de révision fasse l'objet d'un arrêté d'extension. [\(1\)](#)

Le présent accord entrera en vigueur à partir du jour de sa signature et s'appliquera à partir de cette date.

*(1) Alinéa étendu sous réserve que l'article L. 2261-5 visé soit entendu comme étant l'article L. 2261-24 du code du travail.
(Arrêté du 1er avril 2022 - art. 1)*

Avenant : Avenant du 28 juin 2022 relatif à la prolongation de l'avenant du 1er juillet 2021 à l'annexe I de la convention

Source officielle Légifrance

ART.
1er

L'article 3 de l'avenant du 1er juin 2021 concernant l'article I. 6 du titre I « Dispositions particulières applicables aux artistes-interprètes » de l'annexe I « Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique » de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) est modifié ainsi qu'il suit :

« Les dispositions prévues par le présent accord sont applicables à compter du 1er juin 2021 et jusqu'au 30 juin 2023 au plus tard.

Si les indicateurs économiques notamment issus des données dont dispose l'ASTP (montant des recettes et nombre de représentations) démontraient que le secteur a pu retrouver un niveau d'activité ante crise COVID, les partenaires sociaux s'accordent pour réduire la durée de cet accord et revenir aux conditions initiales de la convention collective. Un bilan d'étape interviendra à cet effet au plus tard le 15 février 2023.

De la même façon, si la situation ne s'améliorait pas d'ici juin 2023, les partenaires sociaux conviennent de se revoir pour négocier de nouveaux aménagements de l'annexe I de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacles vivants (IDCC 3090) dans la durée. »

ART.
2

Au regard de la composition de la branche des entreprises privées du spectacle vivant composée quasi exclusivement d'entreprises de moins de 50 salariés, et en application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART.
3

Pendant sa durée d'application, le présent accord de branche pourra être révisé, conformément aux [dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail](#).

Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée et sera accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

Les parties se réuniront dans les meilleurs délais en vue de la conclusion d'un éventuel avenant de révision. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'[article L. 2232-6 du code du travail](#).

ART.
4

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales et patronales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

L'accord sera déposé auprès des services du ministère du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

En outre, un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que de parties, chaque partie se voyant remettre un exemplaire.

Il est signé et chaque page est paraphée par les parties signataires.

ART.

Les partenaires sociaux ont signé unanimement un avenant à l'annexe 1 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant du 3 février 2012 fixant des dispositions dérogatoires pour la période allant du 1er juin au 2021 au 30 juin 2022 au plus tard pour accompagner la reprise du théâtre privé après plusieurs mois sans activité et sans recettes.

Arrivant à l'échéance de l'application de cet avenant, il est constaté que la reprise du secteur n'est toujours pas effective et que la plupart des théâtres privés producteurs se trouvent toujours dans des situations financières très dégradées.

50 % d'entre eux ont encore dû au cours du 1er semestre 2022 limiter le nombre de représentations hebdomadaires ou bien arrêter prématurément l'exploitation de leurs spectacles.

Avec 3 ou 4 représentations par semaine au lieu de 6 en moyenne pour les exploitations en mode continu et avec une jauge réduite et donc des rentrées financières fortement amoindries, la plupart des entreprises de théâtres se trouvent toujours dans l'impossibilité d'amortir les spectacles qu'elles produisent.

Force est de constater que les spectateurs dont les modes de vie peuvent avoir évolué depuis la crise COVID, et qui sont également préoccupés par la situation internationale et les questions de pouvoir d'achat n'ont pas retrouvé le chemin des salles de théâtres.

La reprise de septembre 2022 reste très incertaine et il n'apparaît toujours pas possible pour de nombreux théâtres producteurs d'envisager des exploitations continues avec 6 à 7 représentations par semaine comme cela était jusqu'alors la norme dans les théâtres privés producteurs parisiens.

Certaines dispositions actuelles de l'annexe I « Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique » de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (3090) continuent donc dans ce contexte à rester inadaptées.

Aussi, tant que la reprise ne sera pas effective, les partenaires sociaux signataires du présent accord décident de prolonger pour une nouvelle période l'avenant signé le 1er juillet 2021 visant à modifier temporairement les dispositions de l'article I.6 de l'annexe I « Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique » de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090). Il résulte ainsi du présent accord que de manière temporaire :

- la notion d'exploitation continue définie par son article I.6 s'entend à compter de 4 représentations par semaine (4 inclus) ;
- la rémunération hebdomadaire minimale des artistes interprètes en cas d'exploitation continue prévue par ce même article I.6 est ramenée à 5 fois le salaire minimal conventionnel de leur rôle ou de leur emploi, défini dans la grille des salaires minimaux conventionnels. Il est rappelé que la garantie prévue dans son article I.7, du versement à l'artiste interprète d'un minimum de 30 fois son cachet contractuel pour les représentations effectués dans le cadre d'une exploitation continue, est maintenue au cours de cette période temporaire ;
- la notion d'exploitation discontinue prévue dans son article I.6 s'entend jusqu'à 3 représentations par semaine. Le minimum conventionnel des exploitations discontinues prévu à la grille des salaires prévue par l'annexe 1 de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) s'applique dans l'attente d'une renégociation plus globale de la grille des salaires et des typologies de spectacles.

Avenant : Accord du 8 novembre 2023 relatif à la modification de la convention collective (annexe I)

Source officielle Légifrance

ART.

1er

ART.

1.1

Le titre 1er « Dispositions particulières applicables aux artistes-interprètes » de l'annexe I « Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique » de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) est renommé « Dispositions particulières applicables aux artistes-interprètes. Théâtre musical, comédie musicale, opérette et autres spectacles (hors spectacles de théâtre) ».

À la suite du titre 1er désormais intitulé « Dispositions particulières applicables aux artistes-interprètes. Théâtre musical, comédie musicale, opérette et autres spectacles (hors spectacles de théâtre) », est inséré le texte suivant introduisant un titre I bis à l'annexe I de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) du 3 février 2012 :

« Titre Ier bis. Dispositions particulières applicables aux artistes dramatiques. Théâtre

Article 1.23

Qualification des contrats. Durée

Il existe deux types de contrats 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 mentionnés dans le contrat (délai de prévenance, nombre minimal de représentations). Lorsqu'il voudra faire jouer cette clause, l'artiste-interprète devra en informer l'employeur par lettre recommandée avec avis 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, verront leur cachet limité à une somme égale à trois fois le minimum prévu dans la grille des minima du titre VII de la présente annexe. 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 lorsque la rémunération des artistes-interprètes est effectuée au cachet, c'est-à-dire forfaitairement, 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 1.24

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 une répétition.

Outre le titre (définitif ou provisoire) de l'œuvre et les mentions obligatoires pour tous les types de contrats, 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 des répétitions ;
- h) Le montant du cachet ou de la rémunération mensuelle, que cette dernière soit définie en nombre d'heures ou en cachets, 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 3 minutes 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 maximal de 15 jours. L'employeur devra ensuite retourner les exemplaires revenant à l'artiste-interprète dûment signés dans un délai de 8 jours.

Article 1.25
Clause d'essai

L'engagement peut être soumis à une clause d'essai, à condition qu'elle soit expressément mentionnée dans le 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 7 jours à compter de la première répétition de l'artiste-interprète. Pendant ces 7 jours, l'employeur ou l'artiste-interprète pourront exiger 5 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 1.26
Lieu des représentations

En cas de sinistre rendant impossibles 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 1.27
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 obligatoirement pris chaque semaine.

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

Si, au cours d'un spectacle, le producteur décide 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 2 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 dans le bulletin de service en même temps que l'annonce de la suspension, cette notification ayant lieu au minimum 1 semaine franche à l'avance pour le a ci-dessus.

Article 1.28
Volume d'emploi et rémunération des représentations

Comme le précise son préambule, 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 où celles-ci exploitent, produisent ou diffusent des spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique dans le cadre d'exploitation " hors tournées ".

Il est rappelé que 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 ".

Comme le rappelle l'article 2.3 des clauses communes de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant, 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 lesquels 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 200 places ;
- b) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de 201 à 300 places ;
- c) Spectacles présentés dans des salles ou lieux de 301 à 600 places ;
- d) Spectacles présentés dans des salles ou lieux dont la jauge est égale ou supérieure à 601 places.

Les partenaires sociaux se sont également accordés pour définir des niveaux de rémunération selon le volume d'emploi garanti par l'employeur aux salariés.

Les modalités de rémunération de l'artiste peuvent être ainsi définies selon 2 types :

– soit sous forme de cachets dans le cadre d'un volume d'emploi sur une période pouvant aller jusqu'à 3 mois (ou 90 jours calendaires),

Il est entendu que le volume d'emploi garanti et les minima y afférents peuvent s'entendre jusqu'à 3 productions différentes jouées sur la période.

– soit dans le cadre d'un engagement mensuel, dès lors que le contrat est conclu pour une période au moins égale à 2 mois (ou 60 jours calendaires).

Les rémunérations minimales applicables aux artistes dramatiques engagés pour un rôle sont définies au titre VII " Salaires minimaux " de la présente annexe.

1.28.1. Volume d'emploi sur une période pouvant aller jusqu'à 3 mois (ou 90 jours calendaires). Rémunération au cachet

Les minima définis au titre VII " Salaires minimaux " de la présente annexe sont définis selon 3 catégories de volumes d'emploi :

- jusqu'à 24 représentations ;
- de 25 à 48 représentations ;
- pour 49 représentations et plus.

Il est entendu que si la période d'emploi devait se poursuivre au-delà d'une période de référence pouvant aller jusqu'à 3 mois (ou 90 jours calendaires), les minima applicables seraient ceux définis pour la première période d'emploi quelle que soit la durée du contrat, dès lors que les minima sont respectés en observant la période glissante de 90 jours.

1.28.2. Engagement mensuel

La mensualisation n'est possible que pour un engagement d'une durée minimum de 2 mois civils ou 60 jours calendaires.

Il est convenu que la base de rémunération d'un contrat mensualisé s'entend pour 24 représentations au maximum par mois (ou sur une période calendaire de 30 jours) et qu'au-delà, chaque représentation supplémentaire doit donner lieu à une rémunération d'un montant de 1/ 24e de la rémunération mensuelle.

Il est également convenu que chacune des représentations effectuées au cours des mois civils possiblement incomplets de début ou de fin de contrat seront rémunérées sur la base de 1/ 24e de la rémunération mensuelle prévue au contrat.

Le salaire mensuel pourra être indifféremment déclaré en heures correspondant à un temps plein de 151,67 h ou bien en cachets en fonction du nombre de représentations effectuées dans le mois.

1.28.3. Dispositions spécifiques

Pour les spectacles produits et exploités dans un théâtre de 601 places et plus, une fois les frais de création, de montage et de promotion du spectacle amortis, dans le respect de la transparence et de la confidentialité, les artistes auront la garantie de percevoir un salaire majoré de 10 % à partir de la date d'atteinte de ce point d'amortissement et tant que le niveau de fréquentation restera supérieur à 60 %. Cette disposition ne s'applique pas pour les artistes dont le contrat prévoit déjà une clause d'intéressement.

Pour tous les spectacles courts " jeune public " d'une durée de moins d'1 h 10, pouvant être joués consécutivement ou avec une interruption maximale d'une durée de moins de 2 heures, les artistes pourront percevoir 1 cachet pour les 2 représentations pour les spectacles dont le début des représentations est fixé jusqu'à 18 heures inclus. Dans ce cas, le cachet pour 2 représentations correspondra au minimum à 150 % des minima de la grille prévue par le titre VII de la présente annexe.

De même pour les autres spectacles courts de moins de 50 minutes, pouvant être joués consécutivement ou avec une interruption maximale d'une durée de moins de 2 heures, les artistes pourront percevoir 1 cachet pour les 2 représentations. Dans ce cas, le cachet pour 2 représentations correspondra au minimum à 150 % des minima de la grille prévue par le titre VII de la présente annexe.

Article 1.29 Répétitions

Le début de la période de répétition 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.

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

Article 1.30 Durée des répétitions et des pauses

Les journées de répétition ne pourront s'établir sur une amplitude de plus de 10 heures par jour, pauses comprises.

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 de 1 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 1.31 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 1 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 1.32

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.

Article 1.33

Rémunération des répétitions

1.33.1. Cas général

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 minimaux " de la présente annexe.

Les répétitions peuvent être rémunérées en cachet et/ ou en heures.

Un cachet journalier de répétition pourra compter pour 1 ou 2 services de répétitions par jour, selon les cas suivants :

- soit un service unique d'un maximum de 4 heures ;
- soit deux services d'une durée maximale cumulée de 6 heures.

Si un 3e service de répétition devait être programmé dans une même journée, il serait obligatoirement rémunéré en sus et en heures à raison de 2 heures minimum selon le taux horaire prévu par le titre VII " Salaires minimaux " de la présente annexe.

L'artiste aura la garantie de recevoir un forfait minimum de cachets de répétition selon les cas suivants :

- a) Création de spectacles (hors jeune public et seul en scène) : 10 cachets de répétition minimum porté à 15 pour les artistes convoqués à l'ensemble des répétitions ;
- b) Création de spectacles jeune public et seul en scène : 10 cachets de répétition minimum ;
- c) Reprise de spectacle : 5 cachets de répétition minimum.

Les répétitions en sus des forfaits garantis aux a, b et c pourront être rémunérées en cachets ou en heures selon la durée des services supplémentaires nécessaires au spectacle dans les conditions prévues par le titre VII " Salaires minimaux " de la présente annexe.

Si l'artiste est déjà engagé sur un premier spectacle, les répétitions programmées pour un nouveau spectacle les jours de représentation du premier spectacle pourront être rémunérées uniquement en heures selon les montants prévus par le titre VII " Salaires minimaux " de la présente annexe. Ces services de répétitions ne devront pas excéder une durée de 4 heures. Par ailleurs, les forfaits de répétition payés en cachets de répétition seront alors ramenés respectivement à 6 pour le cas a, 3 pour le cas b et 1 pour le cas c évoqués ci-dessus. Il sera par ailleurs garanti 5 services de répétition de 2 heures payés selon le taux horaire prévu par le titre VII " Salaires minimaux " de la présente annexe. La rémunération garantie au titre des représentations prévue par l'article 1.34 du présent titre s'applique également dans ce cadre.

Au cas où la répétition se terminerait au-delà de 0 h 15, le producteur devrait prendre toutes dispositions utiles pour assurer le retour des artistes-interprètes à leur domicile.

Dans la limite de la durée légale de travail, pendant 1 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.

1.33.2. Reprise de rôle ou raccord

Si, en cours de représentation, 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, le service de répétition sera rémunéré, dans les conditions prévues par l'article 1.33.1 de la présente annexe ; sauf pour les artistes dont la rémunération est supérieure à 300 % du cachet minimal de leur rôle ou de leur emploi.

Article 1.34

Nombre de représentations garanties

1.34.1. Création de spectacle (hors " jeune public " et " seul en scène ") :

- si le nombre de jours de répétition est égal ou inférieur à 15, l'artiste-interprète aura la garantie de recevoir une rémunération au moins égale à 15 fois le cachet de la représentation prévu par la grille des minima " Rémunération au cachet (nombre de représentations sur période maximum de 3 mois ou 90 jours calendaires) " du titre VII " Salaires minimaux " de la présente annexe ;

- si le nombre de jours de répétition est supérieur à 15 et inférieur à 30, l'artiste-interprète aura la garantie de recevoir un nombre équivalent de

cachets de représentation prévus par la grille des minima " Rémunération au cachet (nombre de représentations sur période maximum de 3 mois ou 90 jours calendaires) " du titre VII " Salaires minimaux " de la présente annexe ;

– au-delà du 30e jour de répétition, l'artiste-interprète recevra un cachet de représentation par jour travaillé se poursuivant dans un cadre de répétition.

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

1.34.2 Création de spectacle " jeune public " et " seul en scène " :

– si le nombre de jours de répétition est égal ou inférieur à 10, l'artiste-interprète aura la garantie de recevoir une rémunération au moins égale à 10 fois le cachet de représentation prévu par la grille des minima " Rémunération au cachet (nombre de représentations sur période maximum de 3 mois ou 90 jours calendaires) " du titre VII " Salaires minimaux " de la présente annexe ;

– si le nombre de jours de répétition est supérieur à 10, l'artiste-interprète aura la garantie de recevoir un nombre équivalent de cachets de représentation prévus par la grille des minima " Rémunération au cachet (nombre de représentations sur période maximum de 3 mois ou 90 jours calendaires) " du titre VII " Salaires minimaux " de la présente annexe ;

1.34.3. Cas particuliers :

– les dispositions des articles 1.34.1 et 1.34.2 ne s'appliquent pas en cas d'exploitation d'un spectacle déjà créé ou en cas de reprise de celui-ci nécessitant de nouvelles répétitions ou des raccords ;

– *les dispositions des articles 1.34.1 et 1.34.2 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.* [\(1\)](#)

Article 1.35

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 30 minutes avant le début du spectacle.

Article 1.36

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 1.37

Préavis de fin de représentation

En dehors du cas traité à l'article 1.36, 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 calendaires avant la dernière représentation prévue, si le nombre de représentations ne dépasse pas 30 ;

– au minimum 10 jours calendaires avant la dernière représentation prévue dans le cas où le nombre de représentations est compris entre 31 et 50 ;

– au minimum 15 jours calendaires 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 1.38

Cas de force majeure

Dans le cas où 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 1.39

1er Mai

Si le 1er Mai est chômé, une indemnité égale au cachet contractuel 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 toute façon, n'auraient pas travaillé ce jour-là (maladie, accident du travail ou grève).

Si le 1er Mai est travaillé, en plus du cachet contractuel, l'artiste interprète reçoit une indemnité égale à ce salaire.

Article 1.40
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 pour 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 1.41
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 droit. 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. (2).

Article 1.42
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 par les articles 1.34.1 et 1.34.2 de la présente annexe.

Article 1.43
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 1.44
Salaires minimaux

Les salaires minimaux des artistes-interprètes se répartissent dans la grille des salaires conventionnels prévue par le titre VII de la présente annexe. »

(1) Le 2e alinéa de l'article 1.34.3 aux termes duquel le salarié placé a priori dans une identité de situation de travail par rapport à d'autres salariés de l'entreprise ne percevrait pas les mêmes droits en termes de garantie de rémunération, est étendu sous réserve de l'application du principe « à travail égal, salaire égal », résultant des articles L. 2261-22, R. 2261-1 et L. 2271-1, ainsi que des articles L. 3221-2 à L. 3221-4 du code du travail. (Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

(2) Le 2e alinéa de l'article 1.41 est exclu de l'extension en ce qu'il contrevient à la jurisprudence du Conseil constitutionnel (décision n° 2013-672 DC du 13 juin 2013) et aux dispositions de l'article L. 912-1 du code de la sécurité sociale, tel que modifié par la loi n° 2013-1203 du 23 décembre 2013, selon lesquelles les branches professionnelles peuvent procéder à la recommandation d'organismes assureurs mais pas à leur désignation. (Arrêté du 27 juin 2025 - art. 1)

ART. 1.3 La grille de rémunération « Théâtre » du titre VII « Salaires minimaux » de l'annexe I « Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique » de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) est supprimée et remplacée par les dispositions suivantes :

Théâtre		Rémunération au cachet (Nombre de représentations sur une période maximum de 3 mois ou 90 jours calendaires)			Salaire mensuel [1]
		Jusqu'à 24	De 25 à 48	Plus de 48	Pour 24 rep/ mois
Rôle (artiste dramatique)	Salles jusqu'à 200 places	118 €	100 €	86 €	2 000 €
	Salles jusqu'à 300 places	125 €	106 €	94 €	2 184 €
	De 301 à 600 places	140 €	119 €	105 €	2 448 €
	Plus de 600 places	155 €	132 €	116 €	2 712 €

[1] Le salaire mensuel est applicable dès lors que l'engagement est prévu pour une période de 2 mois minimum ou 60 jours calendaires. Au-delà de 24 représentations par mois, chaque représentation supplémentaire donnera lieu à un cachet d'un montant de 1/24e de la rémunération mensuelle. Le salaire mensuel pourra être indifféremment déclaré en heures correspondant à un temps plein de 151,67 heures ou bien en cachets en fonction du nombre de représentations effectuées dans le mois.

Répétition :

- cachet de répétition (pour 1 ou 2 services de répétition dans la même journée) : 83 € ;
- services de répétition (2 heures minimum) : 13,83 € de l'heure. »

Les autres grilles prévues par le titre VII « Salaires minimaux » de l'annexe I « Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique » de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) ne sont pas modifiées et demeurent applicables à l'exception des mentions « (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. » qui est supprimée et « (6) Sauf dispositions particulières prévues pour les artistes musiciens précisées dans l'annexe I. » qui est remplacée par « (6) Sauf dispositions particulières prévues pour les artistes musiciens et les artistes dramatiques précisées dans l'annexe I. »

ART. 2

ART. 2.1

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prendra effet à compter du 1er janvier 2024.

ART. 2.2

Pendant sa durée d'application, le présent accord de branche pourra être révisé, conformément aux [dispositions des articles L. 2261-7 et suivants du code du travail](#).

Toute demande de révision sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des autres parties et devra comporter l'indication des dispositions dont la révision est demandée et sera accompagnée d'une proposition de rédaction nouvelle.

Les parties se réuniront dans les meilleurs délais en vue de la conclusion d'un éventuel avenant de révision. Cet avenant est soumis aux mêmes règles de validité et de publicité que le présent accord.

Les conditions de validité de l'avenant de révision obéissent aux conditions posées par l'[article L. 2232-6 du code du travail](#).

ART. 2.3

Le présent accord peut être dénoncé par l'une ou l'autre des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

La partie qui dénonce l'accord doit notifier cette décision par lettre recommandée avec accusé de réception aux autres parties.

Les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs reconnues représentatives dans la branche se réuniront pendant la durée du préavis pour examiner les possibilités d'un nouvel accord.

ART.
2.4

Peuvent adhérer au présent accord, suivant les conditions législatives et réglementaires en vigueur et en particulier les articles [L. 2261-3](#), [L. 2261-4](#), [L. 2261-5](#) et [L. 2261-6](#) du code du travail, toute organisation syndicale de salariés représentative au sens de l'[article L. 2231-1 du code du travail](#), ainsi que toute organisation professionnelle d'employeurs ou association ou groupement d'employeurs ou des employeurs pris individuellement, dans le champ d'application du présent accord.

L'adhésion est signifiée aux signataires du présent accord et, en outre, fait l'objet du dépôt prévu à l'[article D. 2231-2 du code du travail](#), à la diligence de son ou de ses auteurs.

ART.
3

En application de l'[article L. 2261-23-1 du code du travail](#), et compte tenu du tissu économique de la branche du spectacle vivant privé, composé à 99 % d'entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, les parties signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir des stipulations spécifiques aux entreprises de moins de cinquante salariés mentionnées à l'[article L. 2232-10-1 du code du travail](#).

ART.
4

Le présent accord sera notifié par la partie la plus diligente à chacune des organisations syndicales et patronales représentatives dans le périmètre de l'accord à l'issue de la procédure de signature.

L'accord sera déposé auprès des services du ministère du travail en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique.

En outre, un exemplaire sera remis au greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

Le présent accord est établi en autant d'exemplaires que de parties, chaque partie se voyant remettre un exemplaire.

Il est signé et chaque page est paraphée par les parties signataires.

En application des dispositions des articles [L. 2261-15](#) et [L. 2261-24](#) du code du travail, le présent accord fera l'objet d'une demande d'extension auprès du ministère du travail, dans les conditions fixées par les dispositions légales et réglementaires en vigueur.

ART.

Les partenaires sociaux ont convenu de modifier certaines dispositions de l'annexe I « Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique » de la convention collective nationale des entreprises du secteur privé du spectacle vivant (IDCC 3090) du 3 février 2012, afin d'adapter ses dispositions aux évolutions de ce secteur.

Avenant salaires : Avenant du 3 octobre 2019 relatif aux salaires minimaux applicables au 1er novembre 2019 en application du titre VI « Grilles des emplois. Classification. Salaires »

Source officielle Légifrance

ART.

1 – Afin de favoriser le dialogue social dans les entreprises de la branche du spectacle vivant privé, les partenaires sociaux « employeurs » s'engagent à communiquer le présent accord à l'ensemble de leurs adhérents. De plus, dans les entreprises où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives, et dans lesquelles a été désigné au moins un délégué syndical, l'employeur doit prendre l'initiative d'engager, périodiquement, des négociations portant sur certains thèmes dont, notamment, les rémunérations.

2 – Au regard des disparités, voire des inégalités salariales entre les femmes et les hommes révélées par le rapport de branche, les membres de la CPPNI s'engagent à :

- diligenter une étude portant sur ces écarts salariaux, financée par les organisations d'employeurs, pour en identifier les causes ;
- rouvrir les négociations salariales sur ce point précis ;
- mettre en œuvre des actions concrètes dans le même but.

Cette étude s'inscrira dans le cadre du « Plan d'action pour promouvoir l'égalité femmes/hommes et lutter contre les violences sexistes et sexuelles dans le secteur du spectacle vivant, de l'audiovisuel et du cinéma » en cours de discussion au niveau interbranche.

3 – Les partenaires sociaux de la branche du spectacle vivant privé ont convenu lors de la commission mixte paritaire du 12 décembre 2017, de l'ouverture d'un groupe de travail paritaire relatif aux salaires minimaux des artistes-interprètes / théâtre (annexe 1).

4 – 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.

5 – Les partenaires sociaux s'engagent à réouvrir des négociations salariales au début d'année 2020 en vue de conclure un accord applicable au 1er mars 2020.

ART.

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

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 le 1er octobre 2019.

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.

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

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Grille de salaires minimaux techniciens

Grille de salaires minimaux habilleuses-couturières-maquillage

En application du titre VI des clauses communes et du titre VII de l'annexe 1

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

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.

Théâtre	Exploitation continue			Exploitation discontinue (hors tournée) (3)			
	Forfait mensuel pour les petits lieux (cf. art. I. - 6, a) et c)	- de 400 places	+ de 400 places	Nombre de représentations par mois		- de 400 places	+ de 400 places
		Cachet (2)	Cachet (2)	de 1 à 7	de 8 à 11	de 12 à 16	de 12 à 16
Débutants et doublures	1 521,22	57,46	57,46	95,90	90,57	75,21	85,24
Rôles de - de 100 lignes	1 521,22	75,21	83,57	116,30	103,49	88,79	94,32
Rôles de + de 100 lignes	1 521,22	83,57	91,93	154,87	137,46	104,46	123,75

Théâtre musical – comédie musicale – opérette et autres spectacles		1 à 7	8 à 16	Exploitation continue (2)	Salaire mensuel (4) pour 24 rep.	Salaire mensuel (5) pour 151,67 h
Comédien 1er rôle / 1er chanteur soliste		157,74	145,72	114,91	2 622,00	2 757,81
Comédien 2nd rôle		126,40	112,82	96,10	2 017,16	2 306,53
Comédien		114,91	104,46	85,66	1 797,80	2 055,81
Artiste chorégraphique 1er rôle		157,74	142,07	114,91	2 559,33	2 757,81
Artiste chorégraphique 2nd rôle		147,29	129,53	96,10	2 283,55	2 306,53
Artiste chorégraphique d'ensemble		126,40	112,82	85,66	2 017,16	2 055,81
Artiste lyrique 1er emploi		157,74	145,72	114,91	2 559,33	2 757,81
Artiste lyrique 2nd emploi / Chanteur		126,40	112,82	96,10	2 017,16	2 306,53
Choristes de plateau		88,27	78,35	69,99	1 521,22	1 679,75
Doublure		88,27	78,35	69,99	1 521,22	1 679,75
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties...)		157,74	145,72	104,46	2 622,00	2 507,09
1er assistant des attractions		88,27	78,35	69,99	1 521,22	1 679,75
Autre assistant		77,08	69,69	68,10	1 521,22	1 634,61

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 151,67 h
Chef d'orchestre	229,82	188,03	161,91	3 238,33	3 342,80
Musicien	154,60	135,90	119,62	2 632,20	2 716,02
Musicien d'orchestre < 10 musiciens et chœurs	154,60	135,90	119,62	2 632,20	2 716,02
Musicien d'orchestre > 10 musiciens et chœurs	115,16	115,16	115,17	2 309,56	2 402,63
Chœurs d'orchestre	115,16	115,16	115,17	2 309,56	2 402,63

Service de répétition (6) : 40.12

(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 4 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).

(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		Théâtres jusqu'à 200 places	Théâtres de 201 à 500 places	Théâtres 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	13,06 € 1 980,48 €	16,65 € 2 525,69 €	20,69 € 3 139,24 €
Agents de maîtrise				
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	12,63 € 1 915,23 €	13,70 € 2 076,78 €	16,65 € 2 525,69 €
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	11,43 € 1 733,49 €	11,43 € 1 733,49 €	13,26 € 2 011,54 €
Employés				
Technicien groupe électrogène, prompteur, souffleur, poursuiveur, peintre, cariste de spectacles, agent de sécurité	par heure par mois	10,34 € 1 568,59 €	10,34 € 1 568,59 €	11,12 € 1 686,90 €

Habilleuses – Couturières – Maquillage		
Cadres		
Costumier-ensemblier, chef costumier, concepteur costumes, concepteur coiffure/perruques, concepteur maquillage/masques	par heure	14,74 €
	par mois	2 236,77 €
Agents de maîtrise		
Réalisateur coiffure/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages/masques, responsable costumes, responsable couture, responsable habillage, chef couturière, chef habilleuse	par heure	13,69 €
	par mois	2 075,23 €
Employés qualifiés		
Coiffeur/posticheur, couturière, maquilleur, modiste de spectacle, perruquier, plumassier de spectacle, tailleur, habilleuse-couturière	par heure	12,63 €
	par mois	1 915,23 €
Employés		
Habilleuse-repasseuse / repasseuse-lingère-retoucheuse	par heure	11,43 €
	par mois	1 733,49 €

Le taux de l'indemnité de feux des techniciens est, par représentation, fixé à : 18,50 €.

Le taux de l'indemnité de feux des régisseurs est, par représentation, fixé à : 25,00 €.

Le taux de l'indemnité de restauration est fixé à : 14,50 €.

Le taux de l'indemnité journalière de bleu est porté à : 1,00 €.

Accueil

Employés		
Ouvreur(se), postier, contrôleur, caissier(ère)	par heure	10,03 €
	service de 3 heures	30,09 €
	par mois	1 521,22 €

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de chanson, variétés, jazz, musiques actuelles

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes création/production
 Grille de salaires minimaux artistes-interprètes en tournée
 Indemnités de répétition
 Indemnités journalières de déplacement en France applicables à l'ensemble du personnel
 Grille de salaires minimaux techniciens création/production
 Grille de salaires minimaux techniciens en tournée

En application du titre VI des clauses communes et du titre V de l'annexe 2

Artistes-interprètes Création-production

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

		1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation dans les salles d'une capacité maximale de 300 places (ou première partie et plateaux découvertes)	Artiste soliste	87,28	79,78	1 521,22
	Groupe constitué d'artistes solistes	87,28	79,78	1 521,22
	Choriste	87,28	79,78	1 521,22
	Danseur	87,28	79,78	1 521,22

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation	Artiste soliste	128,31	113,99	102,32	2 046,47
	Groupe constitué d'artistes solistes	113,99	102,32	91,19	1 536,43
	Choriste dont la partie est intégrée au score du chef d'orchestre	112,39	100,73	89,60	1 791,98
	Choriste	90,48	80,32	71,74	1 521,22
	Danseur	90,48	80,32	70,35	1 521,22

Artistes musiciens Création-production

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

		1 à 7	8 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation (1) dans les salles d'une capacité maximale de 300 places (ou première parties, plateaux découvertes et spectacles promotionnels en tournée (*)		105,53	92,01	1 737,63
(*) En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini au titre II, II. - 3, article.4.3 de l'annexe Musique : 105,52 euros.				
(1) En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionné applicable.				

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation (1)		154,60	135,89	119,58	2 632,20
Comédies musicales / Orchestres > 10 musiciens	engagement < 1 mois	115,17	115,17	115,17	
	engagement > 1 mois				2 298,07

(1) En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.
 Afin d'éviter les effets de seuil négatifs pouvant être générés par les tarifs de chaque colonne (à l'exception de la colonne mensuelle), un artiste-interprète ne pourra percevoir un salaire global minimum inférieur ou égal à la rémunération globale maximum prévue par la colonne qui précède. Par exemple, 16 représentations ne pourront pas donner lieu à une rémunération globale inférieure ou égale à 15 représentations.

Comédies musicales / Spectacles de variétés

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

		1 à 7	8 à 15	16 et plus	Salaire mensuel
Rémunération par représentation	1er chanteur soliste/1er rôle	157,74	142,07	127,97	2 559,33
	Chanteur soliste/2nd rôle	126,40	112,82	100,81	2 017,17
	Choriste	88,27	78,35	76,99	1 521,22

1er danseur soliste/1er rôle	157,74	142,07	127,97	2 559,33
Danseur soliste/2nd rôle	147,29	129,53	114,39	2 283,55
Art. chorégraphique d'ensemble	126,40	112,82	100,81	2 017,17
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel (jonglage, acrobaties, etc.)	157,74	145,72	131,10	2 622,00
Artiste dramatique, comédien/1er rôle	157,74	145,72	131,10	2 622,00
Doubleure	88,27	78,35	69,99	1 521,22
1er assistant des attractions	85,66	77,30	69,99	1 521,22
Autre assistant	77,08	69,69	68,11	1 521,22

Comédies musicales / Spectacles de variétés (en tournée)

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	De 1 à 7	De 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
1er chanteur soliste/1er rôle	188,55	168,71	151,99	3 035,67
Chanteur soliste/2nd rôle	151,47	133,71	119,61	2 393,23
Choriste	105,51	92,97	83,05	1 658,86
1er danseur soliste/1er rôle	188,56	168,71	151,99	3 035,67
Danseur soliste/2nd rôle	176,02	154,08	135,28	2 708,71
Artiste chorégraphique d'ensemble	151,47	133,71	119,61	2 393,23
Artiste de music-hall, illusionniste	188,56	168,71	151,99	3 035,67
1er assistant des attractions	102,37	91,93	82,53	1 650,50
Autre assistant	92,40	82,36	74,44	1 521,22

Spectacles de variétés / Concerts (en tournée)

Artistes de variétés	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel (1)
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Salles de moins de 300 places (ou premières parties de spectacles ou spectacles promotionnels (1))					
Chanteur soliste	105,53	96,08	86,70	79,41	1 724,01
Groupe constitué d'artistes solistes	105,53	96,08	86,70	79,41	1 724,01
Choriste	105,53	96,08	86,70	79,41	1 724,01
Danseur	105,53	96,08	86,70	79,41	1 724,01
Autres salles					
Chanteur soliste	154,87	137,46	123,75	110,33	2 595,47
Groupe constitué d'artistes soliste	137,46	122,43	110,68	101,66	2 160,78
Choriste dont la partie est intégrée au score	134,00	119,22	108,67	106,04	2 120,69
Choriste	108,18	96,24	87,86	81,04	1 675,45
Danseur	108,18	96,24	87,86	81,04	1 675,45

(1) En cas de spectacle promotionnel tel que défini au II. – 3, art. 4.3 : 105,52 euros.

Artistes musiciens	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel (1)
	Moins de 8	de 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Petites salles (2) ou premières parties (3) et spectacles promotionnels (4)	107,60	94,02	-	1 775,86
Autres salles	156,15	137,26	120,82	2 658,52
Comédies musicales et orchestres de plus de 10 musiciens				
- engagement < 1 mois	116,32	116,32	116,32	-
- engagement > 1mois		-	-	2 309,56

(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (II. – 5, art. 1).

(2) Les petites salles sont réputées être des salles avoisinant 300 places. Elles sont agréées par la commission paritaire mise en place par les signataires de la convention.

(3) Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacle ne dépassant pas 45 minutes (II. – 3, art. 4.1).

(4) En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini dans la présente annexe (II. – 3, art. 4.3) : 105,52 euros.

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

Indemnités de répétition

Cachets de répétition	Cachet de base des journées de répétition	93,05 €
	Service isolé de 3 heures	62,72 €
Instruments volumineux	Indemnité de transport aller-retour par trajet	10,69 €

Indemnités journalières de déplacement en France applicables à l'ensemble du personnel

Indemnité journalière : 92 euros.

Chambre et petit-déjeuner : 60 euros.

Chaque repas principal : 16 euros.

Salaires production/création/salles (hors tournée)

Techniciens		Salaire horaire (1)	Salaire mensuel (35 heures hebdo)
Classification commune nouvelle convention			
Cadres (Gr2) > 300 places	Directeur technique, régisseur général, concepteur du son, ingénieur du son, concepteur lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, décorateur, architecte-décorateur, scénographe, costumier-ensemblier, chef costumier, concepteur costumes, concepteur coiffure, perruques, concepteur maquillage, masques, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chef opérateur, directeur technique site, régisseur général site	16,92	2 566,70
Cadres (Gr 2) < 300 places		15,36	2 329,04
Agent de maîtrise > 300 places	Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, conseiller technique effets spéciaux, concepteur artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de chœur, opérateur son, preneur de son, technicien console, sonorisateur, réalisateur son, monteur son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreur, technicien CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef monteur de structures, ensemblier de spectacle, réalisateur coiffure/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleuse, chef couturière, chef atelier de costumes, cadreur, monteur, opérateur image/pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur de site	14,31	2 170,60
Agent de maîtrise < 300 places		12,22	1 853,72
Employés qualifiés (Gr 1) > 300 places	Régisseur adjoint, technicien de maintenance en tournée et festival, technicien de pyrotechnie, techniciens effets spéciaux, artificier, technicien groupe électrogène, technicien son, technicien instruments, accordeur, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeurs décors structures, menuisier de spectacles, peintre décorateur, sculpteur de spectacle, serrurier de spectacle, staffeur, constructeur machiniste, machiniste, tapissier de spectacle, sous-chef machinerie, technicien de structures, monteur de structures, monteur (SCAFF holder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien hydraulique, coiffeur/posticheur, couturière Gr1, maquilleur, modiste de spectacle, perruquier, plumassier de spectacle, tailleur, costumier (spectacle en tournée), technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur, technicien visuel site, électricien site, monteur de structures site, serrurier site, tapissier site	11,96	1 814,11
Employés qualifiés (Gr1) < 300 places		10,91	1 654,68
Employés qualifiés (Gr 2) > 300 places	Technicien de plateau ou brigadier, prompteur, souffleur, poursuiveur, peintre, cariste de spectacles, habilleuse-couturière, habilleuse-perruquière, couturière, agent de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur, électricien d'entretien	11,13	1 687,36
Employés qualifiés (Gr 2) < 300 places		10,32	1 564,80

(1) En cas d'aptitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amenée à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.

Technicien en tournée		Salaire horaire (1)	Salaire mensuel (35 heures hebdo)
Classification commune nouvelle convention			
Cadres (Gr 2)	Directeur technique, régisseur général, concepteur du son, ingénieur du son, concepteur lumière/éclairagiste, réalisateur lumière, décorateur, architecte-décorateur, scénographe, costumier-ensemblier, chef costumier,	17,76	2 693,45

	concepteur costumes, concepteur coiffure, perruques, concepteur maquillage, masques, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chef opérateur, directeur technique site, régisseur général site		
Agent de maîtrise	Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, conseiller technique effets spéciaux, concepteur artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, Régisseur de scène, régisseur de chœur, opérateur son, preneur de son, technicien console, sonorisateur, réalisateur son, monteur son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreur, technicien CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef monteur de structures, ensemblier de spectacle, réalisateur coiffure/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleuse, chef couturière, chef atelier de costumes, cadreur, monteur, opérateur image/pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur de site	15,15	2 297,35
Employés qualifiés (Gr 1)	Régisseur adjoint, technicien de maintenance en tournée et festival, technicien de pyrotechnie, techniciens effets spéciaux, artificier, technicien groupe électrogène, technicien son, technicien instruments, accordéon, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeurs décors structures, menuisier de spectacles, peintre décorateur, sculpteur de spectacle, serrurier de spectacle, staffeur, constructeur machiniste, machiniste, tapissier de spectacle, sous-chef machinerie, technicien de structures, monteur de structures, monteur (SCAFF holder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien hydraulique, coiffeur/posticheur, couturière Gr1, maquilleur, modiste de spectacle, perruquier, plumassier de spectacle, tailleur, costumier (spectacle en tournée), technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur, technicien visuel site, électricien site, monteur de structures site, serrurier site, tapissier site	13,06	1 980,47
Employés qualifiés (Gr 2)	Technicien de plateau ou brigadier, prompteur, souffleur, poursuiveur, peintre, cariste de spectacles, habilleuse-couturière, habilleuse-perruquière, couturière, agent de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur, électricien d'entretien	12,01	1 822,04
(1) En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amenée à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.			

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles de cabarets

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes « troupe constituée »

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes « hors troupe constituée »

Grille de salaires minimaux techniciens

Grille de salaires minimaux salle/cuisine/plonge

En application du titre VI des clauses communes et de l'article 4.7 de l'annexe 3

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Exploitations de lieux, producteurs ou diffuseurs de cabarets

Troupe constituée

	Cachet minimum isolé Jusqu'à 7 cachets dans le mois		Plus de 7 cachets Dans le mois hors mensualisation		Salaire mensuel		
	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentations mois non consécutives	Pour 52 à 56 représentations mois consécutives mini 2 à 2	Pour 26 soirées dont 13 à deux représentations consécutives
Salles avoisinant 300 places au maximum							
Capitaine niveau 1	98,45	152,60	95,90	134,26	2 429,37	3 401,12	2 915,25
Capitaine niveau 2	90,24	139,89	87,90	123,07	2 226,93	3 117,70	2 672,31
Danseurs danseuses solistes et autres artistes solistes	82,04	127,17	79,91	111,88	2 024,47	2 834,27	2 429,37
Danseurs danseuses de revue	74,59	115,60	72,34	101,71	1 843,34	2 580,68	2 212,01
Autres artistes de revue	72,46	112,31	70,58	98,81	1 790,06	2 506,09	2 148,08
Chanteur	100,16	155,24	97,56	136,57	2 472,00	3 460,80	2 966,39
Musicien avant spectacle sur scène	100,16		97,56		2 472,00		
Musicien accompagnant tout le show	100,16	155,24	97,56	136,57	2 472,00	3 460,80	
Musicien dîner + 1er show		155,24		136,57		3 460,80	
Musicien dîner + 2 shows		209,59		184,44		4 677,61	
Attraction / artiste de variété	100,16	155,24	97,56	136,57	2 472,00	3 460,80	2 966,39
Salles supérieures à 300 places							
Capitaine niveau 1	105,48	163,50	102,75	143,84	2 602,73	3 643,86	3 123,29
Capitaine niveau 2	96,96	150,29	94,43	132,22	2 392,41	3 349,44	2 870,93
Danseurs danseuses	87,90	136,25	85,63	119,87	2 168,97	3 036,62	2 602,79

solistes et autres artistes solistes							
Danseurs danseuses de revue	79,91	123,87	77,83	108,98	1 971,73	2 760,43	2 366,08
Autres artistes de revue	77,78	120,56	75,76	106,06	1 919,20	2 686,90	2 303,06
Chanteur	106,57	165,18	103,79	145,31	2 629,23	3 680,92	3 155,08
Musicien avant spectacle sur scène	108,68		105,84	148,18	2 681,35		
Musicien accompagnant tout le show	108,68		105,84	148,18	2 681,35	3 753,94	
Musicien dîner + 1er show		165,18		148,18		3 753,94	
Musicien dîner + 2 shows		222,06		199,85		5 062,76	
Attraction / artiste de variété	108,68	168,44	105,84	148,18	2 681,35	3 753,94	3 217,65

Shows consécutifs : sont considérés comme shows consécutifs deux shows dont le temps de pause entre les deux shows sera au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes.

Pour les artistes polyvalents la rémunération ci-dessus ne correspond qu'à la prestation en présence du public.

Prime de capitaine remplaçante :

- salles avoisinant 300 places au maximum :
 - niveau 1 : une représentation 15,83 € ; deux représentations 22,14 € ;
 - niveau 2 : une représentation 7,92 € ; deux représentations 11,08 € ;
- salles dépassant 300 places :
 - niveau 1 : une représentation 16,62 € ; deux représentations 23,27 € ;
 - niveau 2 : une représentation 8,30 € ; deux représentations 11,63 € ;
- répétition d'entretien :
 - pour un service de 3 h 30 minutes échauffement compris : 39,37 €.

Grille des salaires minimaux artistes-interprètes

Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de cabarets

Hors troupe constituée

	Nombre de représentations par mois		
	1 à 7	8 à 15	16 à 24
Salles avoisinant 300 places au maximum			
Danseurs danseuses solistes et autre artiste de cabaret soliste	82,04	79,46	77,85
Danseurs danseuses et autres artistes de cabaret	76,72	75,08	73,57
Artiste de variété / attraction pour 40 min (1)	85,24	77,99	76,42
pour 60 min (1)	106,56	97,50	95,54
pour 80 min (1)	126,60	115,85	113,51
Chanteur soliste ou groupe de chanteurs solistes	95,90	87,75	85,99
Musicien	95,90	87,75	85,99
Salles supérieures à 300 places			
Danseurs danseuses solistes	105,06	96,12	94,19
Danseurs danseuses et autres artistes de cabaret	95,17	87,08	85,32
Artiste de variété / attraction pour 40 min (1)	132,80	121,50	119,07
pour 60 min (1)	179,91	164,62	161,32
pour 80 min (1)	208,05	190,36	186,55
Chanteur soliste ou groupe de chanteurs solistes	115,04	105,27	103,16
Musicien	115,04	105,27	103,16
(1) Temps de travail effectué sur scène.			

Grille de salaires minimaux techniciens
Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de cabarets

Régie / Plateau

Fonction	Niveau de qualification	Jauge											
		- 300				300 à 700				700			
		Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois de travail 0 à 2 h	Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois de travail 0 à 2 h	Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois de travail 0 à 2 h
Directeur technique	Cadre groupe 2					20,79	22,87	3 152,58	3 242,72	21,62	23,79	3 279,72	3 373,49
Régisseur général	Cadre groupe 2	15,67	17,24	2 375,92	2 443,86	19,76	21,73	2 996,34	3 082,00	20,54	22,59	3 115,82	3 204,90
Régisseur de scène Connait les 3 domaines avec une spécialisation particulière son, lumière ou plateau	Agent de maîtrise	15,05	16,55	2 282,48	2 347,73	16,72	18,38	2 535,24	2 607,72	17,38	19,12	2 636,34	2 711,72
Chef machiniste	Agent de maîtrise	15,15	16,66	2 297,80	2 363,49	16,66	18,28	2 527,59	2 599,85	17,33	19,01	2 628,69	2 703,84
Régisseur son, lumière, plateau	Agent de maîtrise	13,58	14,94	2 060,36	2 119,26	14,94	16,42	2 265,63	2 330,40	15,53	17,09	2 356,01	2 423,36
Régisseur (cabaret jusqu'à 300 places)	Agent de maîtrise	12,01	13,21	1 821,39	1 873,47								
Régisseur adjoint, Sous-chef machiniste, électricien spectacle, électricien site, accessoiriste, machiniste	Employés qualifiés groupe 1	11,17	12,30	1 694,24	1 742,68	12,30	13,52	1 865,81	1 919,16	12,79	14,07	1 939,34	1 994,79
Brigadier	Employés qualifiés groupe 2	10,97	12,06	1 663,61	1 711,17	12,22	13,44	1 853,56	1 906,56	12,71	13,98	1 927,09	1 982,19
Manutentionnaire Personnel entretien	Employés	10,88	11,97	1 649,82	1 697,00	12,01	13,21	1 821,39	1 873,47	12,49	13,75	1 894,92	1 949,10

Nota 1 : cette liste est donnée à titre pratique ; pour toute fonction non comprise dans celle-ci, se reporter à la grille de fonction des clauses générales.

Nota 2 : le taux horaire de toute heure commencée sur la plage horaires 0 heure – 2 heures est majoré de 10 %.

Nota 4 : pour qu'un salarié ait la qualification sous-chef il doit avoir obligatoirement un chef.

Costumes													
Fonction	Niveau de qualification	Jauge											
		- 300				300 à 700				700			
		Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois de travail 0 à 2 h	Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois de travail 0 à 2 h	Heures	Heures de 0 à 2 h	Mois	Mois de travail 0 à 2 h
Costumière (1)	Cadre groupe 2	15,36	16,90	2 329,97	2 396,58	17,07	18,78	2 588,85	2 662,87	17,75	19,52	2 691,49	2 768,44
Chef habilleuse chef couturier	Agent de maîtrise	12,22	13,44	1 853,56	1 906,56	13,58	14,94	2 060,36	2 119,26	14,12	15,53	2 141,55	2 202,78
Couturière senior (G1)	Employé groupe 1	10,93	12,02	1 657,48	1 704,87	12,14	13,35	1 841,30	1 893,94	12,61	13,89	1 913,30	1 968,01
Couturière/couturier	Employé groupe 2	10,38	11,42	1 574,33	1 619,34	11,32	12,47	1 717,22	1 766,32	11,78	12,97	1 786,15	1 837,22
Habilleuse	Employé	10,03	11,03	1 521,25	1 564,74	10,93	12,03	1 657,48	1 704,87	11,37	12,5	1 724,88	1 774,20

Nota 1 :

Cette liste est donnée à titre pratique ; pour toute fonction non comprise dans celle-ci, se reporter à la grille de fonction des clauses générales.

(1) Costumière : responsable création des costumes.

Grille de salaires salle, cuisine, plonge
Exploitants de lieux, producteurs ou diffuseurs de cabarets

Niveau de qualification	Échelon	Salaire Contrats de plus de 6 heures semaine		Salaire contrat de 6 heures semaine
		Taux horaire	Salaire mensuel base 151,67 h	Taux horaire
Cadres groupe 1		18,19	2 759,08	20,01
Cadres groupe 2		14,99	2 273,59	16,48
Cadres groupes 3		12,86	1 948,79	14,14
Agents de maîtrise	1	10,93	1 657,26	12,02
	2	11,11	1 685,78	12,22
Employés qualifiés groupe 1	1	10,45	1 584,95	11,50
	2	10,54	1 598,60	11,59
Employés qualifiés groupe 2	1	10,19	1 545,52	11,21
	2	10,32	1 565,23	11,35
Employés	1	10,03	1 521,22	11,03
	2	10,11	1 533,38	11,12

Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée (spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques, de musique classique, chanson, variétés, jazz, musiques actuelles, spectacles de cabarets avec ou sans revue, à l'exception des cirques et des bals) et clauses générales de la convention collective visant les déplacements

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes
Grille de salaires minimaux techniciens en tournée

En application du titre VI des clauses communes et du titre V de l'annexe 4

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes
Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée

Spectacles d'art dramatique, lyrique, chorégraphique, de marionnettes, de music-hall

	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel (1)
	De 1 à 7	De 8 à 11	De 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Artiste dramatique					
Rôle principal (4)	173,41	157,30	141,00	122,15	2 607,14
Rôle de plus de 100 lignes (2)	154,87	137,46	123,75	96,30	2 105,46
Rôle de 1 à 100 lignes (2)	116,30	103,49	94,32	84,36	1 801,69
Figurant	95,90	90,57	85,24	78,74	1 646,97
Diseur, conteur	154,87	137,46	123,75	96,30	2 105,46
Artiste lyrique					
1er rôle	192,76	177,21	160,64	135,10	2 879,91
Second rôle	154,87	137,46	123,75	96,30	2 105,46
Artiste des chœurs	106,30	95,90	86,54	76,95	1 643,72
Artiste chorégraphique					
Danseur soliste	173,41	157,30	141,00	122,15	2 607,14
Danseur du ballet	127,93	113,81	103,70	92,83	1 978,00
Artiste marionnettiste					
Marionnettiste	118,76	105,73	96,31	86,06	1 834,91
Artiste de music-hall					
Artiste de music-hall, illusionniste, numéro visuel	192,76	177,21	160,64	135,10	2 885,61
1er assistant des attractions	106,30	95,90	86,54	83,86	1 646,97
Autre assistant	95,64	84,01	81,26	79,59	1 553,85
Artiste du cirque (3)					
Artiste de cirque	114,02	104,05	94,32	84,36	1 766,37

(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe 4).
(2) La ligne s'entend de 32 lettres.
(3) Engagé dans un spectacle d'art dramatique, lyrique, chorégraphique ou de variétés.
(4) Le rôle principal est décidé de gré-à-gré. Le ou les rôles principaux doivent être mentionnés comme tels au contrat.

Orchestres symphoniques et lyriques de droit privé, à partir de 10 musiciens et plus :

– le cachet minimum de représentation ne peut être inférieur à 96,10 euros, incluant un raccord d'une heure avant le concert, la journée de répétitions de 2 services est fixée à 82,64 euros ;

– le salaire minimum mensuel est fixé à 2.298,17 euros à partir de 22 services jusqu'à 30, au-delà il sera versé une rémunération supplémentaire au prorata temporis.

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes
Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée

Comédie musicale / Théâtre musical

	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel
	de 1 à 7	de 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
1er chanteur soliste/1er rôle	188,55	168,71	151,99	3 035,67
Chanteur soliste/2nd rôle	151,47	133,71	119,61	2 393,23

Choriste	105,51	92,97	83,05	1 658,86
1er danseur soliste/1er rôle	188,56	168,71	151,99	3 035,67
Danseur soliste/2nd rôle	176,02	154,08	135,28	2 708,71
Artiste chorégraphique d'ensemble	151,47	133,71	119,61	2 393,23
Artiste de music-hall, illusionniste	188,56	168,71	151,99	3 035,67
1er assistant des attractions	102,37	91,93	82,53	1 650,50
Autre assistant	92,40	82,36	74,44	1 521,22

Spectacles de variétés / Concerts

Artistes de variétés	Nombre de représentations par mois				Salaire mensuel (1)
	de 1 à 7	de 8 à 11	de 12 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation				
Salles de moins de 300 places (ou premières parties de spectacles ou plateaux découvertes ou spectacles promotionnels)					
Chanteur soliste	105,53	96,08	86,70	79,41	1 724,01
Groupe constitué d'artistes solistes	105,53	96,08	86,70	79,41	1 724,01
Choriste	105,53	96,08	86,70	79,41	1 724,01
Danseur	105,53	96,08	86,70	79,41	1 724,01
Autres salles					
Chanteur soliste	154,87	137,46	123,75	110,33	2 595,47
Groupe constitué d'artistes solistes	137,46	122,43	110,68	101,66	2 160,78
Choriste dont la partie est intégrée au score	134,00	119,22	108,67	106,04	2 120,69
Choriste	108,18	96,24	87,86	81,04	1 675,45
Danseur	108,18	96,24	87,86	81,04	1 675,45

(1) En cas de spectacle promotionnel tel que défini au II-3, article 4.3, titre II de l'annexe Musique : 105,52 euros.

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée

Artistes musiciens	Nombre de représentations par mois			Salaire mensuel (1)
	Moins de 8	de 8 à 15	16 et plus	
	Cachet par représentation			
Petites salles (2) ou premières parties de spectacle (3)	107,59	94,02	-	1 775,86
Autres salles	156,15	137,26	120,82	2 658,52
Comédies musicales et orchestres de plus de 10 musiciens :				
- engagement < 1 mois	116,32	116,32	116,32	-
- engagement > 1 mois		-	-	2 309,56

(1) Pour 24 représentations ou journées de répétition par mois (art. 2.3.1 de l'annexe 4).
(2) Les petites salles sont réputées être des salles avoisinant 300 places. Elles sont agréées par la commission paritaire mise en place par les signataires de la convention.
(3) Ces tarifs sont applicables aux premières parties de spectacle ne dépassant pas 45 minutes.
En cas d'instruments multiples (hors instruments de même famille), le salaire du musicien ne peut être inférieur à 110 % du minimum conventionnel applicable.
En cas de spectacle promotionnel (en tournée) tel que défini à l'article 4.3 du II-3 de l'annexe Musique : 105,52 euros.

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée

Spectacles de cabarets et de revues

Troupe constituée

	Cachet minimum isolé jusqu'à 7 cachets dans le mois		Plus de 7 cachets dans le mois hors mensualisation		Salaire mensuel	
	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour une soirée ou matinée de une représentation	Pour une soirée ou matinée de deux représentations consécutives	Pour 26 à 30 représentations mois non consécutives	Pour 52 à 56 représentations mois consécutives mini 2 à 2
Capitaine niveau 1	113,53	176,00	110,58	154,82	2 801,34	3 921,89

Capitaine niveau 2	104,36	161,76	101,64	142,31	2 574,95	3 605,02
Danseurs danseuses solistes et autres artistes solistes	94,81	146,93	92,34	129,28	2 441,49	3 274,75
Danseurs danseuses de revue	86,18	134,04	83,95	117,52	2 126,38	2 976,93
Autres artistes de revue	83,89	130,03	81,70	114,37	2 069,73	2 897,65
Chanteur	115,82	179,54	112,81	157,93	2 857,87	4 001,01
Musicien avant spectacle sur scène	118,13	-	115,05	161,07	2 914,53	-
Musicien accompagnant tout le show	118,13	-	115,05	161,07	2 914,53	4 080,38
Attraction / artiste de variété	118,13	183,09	115,05	160,67	2 914,53	4 080,38

Shows consécutifs : sont considérés comme shows consécutifs deux shows dont le temps de pause entre les deux shows sera au minimum de 35 minutes et au maximum de 60 minutes.

Prime de capitaine : niveau 1 : une représentation 16,39 € ; deux représentations 22,95 €.

Remplaçante : niveau 2 : une représentation 8,19 € ; deux représentations 11,46 €.

Répétition d'entretien : Pour un service de 3 heures 30 minutes échauffement compris : 38,82 €.

Hors troupe constituée

	Nombre de cachets		
	De 1 à 7	De 8 à 15	De 16 à 24
Danseurs danseuses solistes	113,33	103,67	101,57
Danseurs danseuses et autres artistes de cabaret	102,64	93,91	92,02
Artiste de variété / attraction pour 40 min (1)	144,63	132,33	129,67
pour 60 min (1)	195,94	179,28	175,68
pour 80 min (1)	226,60	207,33	203,17
Chanteur soliste ou groupe de chanteurs solistes	125,29	114,65	112,35
Musicien	125,29	114,65	112,35
(1) Temps de travail effectué sur scène			

Producteurs ou diffuseurs de spectacles en tournée

Cachet de répétition applicable au 1er septembre 2019

Le cachet de répétition est fixé à 80,24 euros (pour un ou deux services de répétitions de quatre heures dans la même journée).

Pour les musiciens, les jours de répétition seront rémunérés comme salaires sur la base définie en annexe.

Défraiements et indemnités

Le montant des défraiements est de 92 € par jour :

- soit chambre et petit déjeuner 60 € ;

- chaque repas principal 16 €.

Ces défraiements s'appliquent aux artistes, techniciens et personnels administratifs en tournée.

Indemnité vestimentaire pour les artistes dramatiques

Costume de ville : 7,98 €.

Tenue de soirée : 11,05 €.

Plafond de rémunération journalière jusqu'auquel cette indemnité est due : 235,13 €.

Techniciens en tournée		Salaire horaire (*)	Salaire mensuel (35 h hebdo)
Classification commune nouvelle convention			

Cadres (Gr 2)	Directeur technique, régisseur général, concepteur du son, ingénieur du son, concepteur lumière/éclairage, réalisateur lumière, décorateur, architecte-décorateur, scénographe, costumier-ensemblier, chef costumier, concepteur costumes, concepteur coiffure, perruques, concepteur maquillage, masques, réalisateur pour diffusion intégrée au spectacle, ingénieur du son-vidéo, chef opérateur, directeur technique site, régisseur général site	17,75	2 693,45
Agent de maîtrise	Régisseur, régisseur d'orchestre, régisseur de production, conseiller technique effets spéciaux, concepteur artificier, régisseur plateau, régisseur son, régisseur lumière, régisseur de scène, régisseur de chœur, opérateur son, preneur de son, technicien console, sonorisateur, réalisateur son, monteur son, régisseur lumière, chef électricien, pupitreur, technicien CAO-PAO, opérateur lumière, chef machiniste, régisseur plateau, chef monteur de structures, ensemblier de spectacle, réalisateur coiffure/perruques, réalisateur costumes, réalisateur maquillages, masques, responsable costumes, responsable couture, chef habilleuse, chef couturière, chef atelier de costumes, cadreur, monteur, opérateur image/pupitreur, opérateur vidéo, régisseur audiovisuel, chef de la sécurité, chef d'équipe site, régisseur de site	15,15	2 297,35
Employés qualifiés (Gr 1)	Régisseur adjoint, technicien de maintenance en tournée et festival, technicien de pyrotechnie, techniciens effets spéciaux, artificier, technicien groupe électrogène, technicien son, technicien instruments, accordeur, électricien, technicien lumière, accessoiriste, accessoiriste-constructeur, accrocheur-rigger, assistant décorateur, cintrier, constructeurs décors structures, menuisier de spectacles, peintre décorateur, sculpteur de spectacle, serrurier de spectacle, staffeur, constructeur machiniste, machiniste, tapissier de spectacle, sous-chef machinerie, technicien de structures, monteur de structures, monteur (SCAFF holder) de spectacle, nacelliste de spectacle, technicien hydraulique, coiffeur/posticheur, couturière Gr1, maquilleur, modiste de spectacle, perruquier, plumassier de spectacle, tailleur, costumier (spectacle en tournée), technicien vidéo, projectionniste, technicien prompteur, technicien visuel site, électricien site, monteur de structures site, serrurier site, tapissier site	13,06	1 980,47
Employés qualifiés (Gr 2)	Technicien de plateau ou brigadier, prompteur, souffleur, poursuiveur, peintre, cariste de spectacles, habilleuse-couturière, habilleuse-perruquière, couturière, agent de sécurité, peintre site, cariste site, chauffeur, électricien d'entretien	12,01	1 822,04

(1) En cas d'amplitude journalière excédant une durée de 10 heures, les heures de travail effectif au-delà de 8 heures effectuées au cours d'une même journée, feront l'objet d'un paiement majoré de 25 %. Cette majoration sera déduite de l'éventuelle majoration pour heures supplémentaires que le salarié pourrait être amenée à percevoir dans les conditions prévues par la présente annexe.

Annexe 5
Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes
Grille de salaires minimaux personnels techniques

En application du titre VI des clauses communes et des articles 3.4, 3.5 et 4.3 de l'annexe 5

Grille de salaires minimaux artistes-interprètes

Producteurs ou diffuseurs de spectacle de cirque
Artistes interprètes du cirque et musiciens

Exploitation des spectacles

La grille des salaires concerne l'ensemble des contrats de travail : CDI, CDD, CDDU.

Nombre de cachet par mois	1 à 7	8 à 11	Salaire mensuel
En situation d'itinérance (spectacles sous chapiteau)			
Rémunération	103,45	94,20	1 690,20
En tournée (hors chapiteau)			
Rémunération	114,02	101,47	1 766,37

Répétitions | Création

Cachet de base par jour	94,20
Cachet de répétition en cas de service isolé pour les artistes de cirque	53,41
Salaire mensuel	1 521,22

La rémunération mensuelle étant étendue pour 151,67 heures, pour un contrat d'une durée minimale de 1 mois de date à date, sur une durée de 5 jours par semaine.

Grille de salaires personnels techniques

Producteurs ou diffuseurs de spectacles de cirque

Niveau de qualification	Salaire brut minimum pour un horaire mensuel de 151,67 heures	Salaire horaire
Cadres Groupe 1	3 145,77	20,74
Cadres Groupe 2	2 592,12	17,09
Cadres Groupe 3	2 028,21	13,37
Agents de maîtrise	1 899,47	12,52
Employés qualifiés Groupe 1	1 678,52	11,07
Employés qualifiés Groupe 2	1 550,51	10,12
Employés	1 521,22	10,03

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

En application du titre VI des clauses communes et de l'article 3 de l'annexe 6

Artistes interprètes de la musique

Cachet de base (pour un service de 4 heures indivisible) : 141,03 €.

Figuration chorégraphique

Ce sont les figurant(e)s sans formation initiale qui interprètent quelques chorégraphies basiques.

Le cachet de base est de 83,57 € (pour un service de 4 heures indivisible).

Création du spectacle

Au-delà de la rémunération du travail de création et des rémunérations liées aux droits d'auteurs qui leurs sont dus, lorsque des artistes interprètes sont associés à la création du spectacle : chorégraphie ou scénographie ou mise en scène, ils perçoivent un salaire de 208,93 € minimum versé à l'occasion de la première représentation qui suit la création et qu'ils seront amenés à diriger ou superviser.

Cachet minimum de répétitions

Le cachet minimum de répétitions pour tout artiste interprète de la musique et de la danse est de 94,02 € (service de 3 heures).

Pour les figurations chorégraphiques le cachet est de 52,80 € (service de 3 heures).

Grille de salaires minimaux emplois techniques

Grille de salaires minimaux emplois administratifs et commerciaux

En application du titre VI « Grilles des emplois. Classification. Salaires »

Grille de salaires minimaux -Emplois techniques

Niveaux de qualification	Filière technique spectacle						Filière (**) Infrastructure du spectacle	Salaire horaire	Sa me 151
	Régie	Son	Lumière	Plateau Piste Décors Structure	Costumes	Vidéo images			
Cadres Groupe 2	Directeur technique Régisseur général (***)	Concepteur du son Ingénieur du son	Concepteur lumière/ Éclairagiste Réalisateur lumière	Décorateur Architecte-décorateur Scénographe	Costumier - ensemblier Chef costumier Concepteur des costumes Concepteur coiffure, perruques Concepteur maquillages, masques	Réalisateur pour dif. Intégrée au spectacle Ingénieur du son vidéo Chef opérateur	Directeur technique site Régisseur général site	15,35	2 3
Cadres Groupe 3	Conseiller technique							13,06	1 98
Agents de maîtrise	Régisseur	Régisseur son (*)	Régisseur lumière (*)	Chef machiniste	Réalisateur coiffure, perruques	Cadreur	Chef de la sécurité	12,22	1 8
	Régisseur d'orchestre	Opérateur son	Chef électricien	Régisseur plateau (*)	Réalisateur costumes	Monteur	Chef d'équipe site		
	Régisseur de production	Preneur de son	Pupitreux	Chef monteur de structures	Réalisateur maquillages, masque	Opérateur image / pupitreux	Régisseur de site		
	Conseiller technicien Effets spéciaux	Technicien console	Technicien CAO-PAO	Ensemblier de spectacle	Responsable costumes	Opérateur vidéo			
	Concepteur artificier	Sonorisateur	Opérateur lumière		Responsable Couture	Régisseur audio-visuel			
	Régisseur plateau (*)	Réalisateur son			Chef habilleuse				
	Régisseur son (*)	Monteur son			Chef Couturière				
	Régisseur lumière (*)				Chef atelier de costumes				
	Régisseur de scène								
Régisseur de chœur									
Employés qualifiés Groupe 1	Régisseur adjoint	Technicien son	Électricien	Accessoiriste	Coiffeur / Posticheur	Technicien vidéo	Technicien visuel site	10,91	1 65
	Technicien de maintenance en tournée et festival	Technicien instruments	Technicien lumière	Accessoiriste-constructeur	Couturière G1	Projectionniste	Électricien site		
	Technicien de pyrotechnie	Accordeur		Accrocheur-rigger	Maquilleur	Technicien prompteur	Monteur de structure site		
	Technicien effets spéciaux			Assistant décorateur	Modiste de spectacles		Serrurier site		

			Artificier							
			Technicien groupe électrogène			Cintrier	Perruquier		Tapissier site	
						Constructeur décors et structures	Plumassier de spectacles			
						Menuisier de spectacle	Tailleur			
						Peintre décorateur	Costumier (spectacle en tournée)			
						Sculpteur de spectacle				
						Serrurier de spectacle				
						Staffeur				
						Constructeur machiniste				
						Tapissier de spectacle				
						Machiniste				
						Technicien de structures				
						Monteur de structures				
						Monteur (SCAFF holder) de spectacles				
						Nacelliste de spectacles				
						Technicien hydraulique				
Employés qualifiés Groupe 2		Prompteur/souffleur	Poursuiveur	Peintre	Habilleuse-Couturière			Agent de sécurité	10,16	15,4
				Cariste de spectacles	Habilleuse-perruquière			Peintre site		
				Technicien de plateau ou brigadier	Couturière			Cariste site		
								Chauffeur		
Employés								Électricien d'entretien		
				Garçon de piste Soigneur d'animaux Personnel entretien Manutentionnaire	Habilleuse-repasseuse Repasseuse-lingère-retoucheuse			Manutentionnaire Coursier Personnel d'entretien de véhicule	10,03	15,4

Les différentes fonctions peuvent se décliner au féminin et au masculin, la terminologie reprise dans cette grille étant la plus utilisée.

(*) Les régisseurs sont répertoriés en doublon dans la filière régie et dans les filières plateau, son et lumière.

(**) La filière infrastructure du spectacle répertorie des emplois techniques liés au spectacle mais non spécifiques au secteur.

(***) Sous certaines conditions précisées dans l'annexe 1 « Exploitant de lieux, producteurs ou diffuseurs de spectacles dramatiques, lyriques, chorégraphiques et de musique classique », le régisseur général peut se voir appliquer les minima de la catégorie cadre groupe 3.

Grille de salaires minimaux – Emplois administratif et commerciaux

Niveaux de qualification	Filière Gestion de la structure	Filière Création Production	Filière Accueil Commercialisation communication (1)	Salaire brut minima (pour un horaire mensuel de 151,67 heures)

Cadres Groupe 1	Directeur général, directeur Directeur délégué Administrateur général, Secrétaire général Directeur administratif et financier	Directeur artistique Directeur musical		3 135,21
Cadres Groupe 2	Directeur adjoint Administrateur Directeur ressources humaines Directeur de salle de cabarets Responsable administratif et financier	Directeur de production Directeur artistique de la production Directeur musical de la production Administrateur de production Administrateur de tournées Administrateur de diffusion	Directeur de communication et/ou relations publiques Directeur commercial	échelon 1 = 2 482,52 échelon 2 = 2 584,93 échelon 3 = 2 687,35 échelon 4 = 2 789,76 échelon 5 = 2 892,18
Cadres Groupe 3	Chef comptable Administrateur délégué	Conseiller artistique	Cadre commercial	échelon 1 = 2 177,58 échelon 2 = 2 280,00 échelon 3 = 2 382,41 échelon 4 = 2 484,82 échelon 5 = 2 587,24
Agents de maîtrise	Comptable principal Comptable unique Responsable administratif Secrétaire de direction Assistant de direction Webmaster	Programmeur Coordinateur Chargé de production Chargé de diffusion Répétiteur	Responsable relations presse et/ou communication Attaché(e) de presse, Attaché aux relations publiques Responsable billetterie Gestionnaire de billetterie Responsable contrôle et accueil Responsable commercialisation	échelon 1 = 1 839,24 échelon 2 = 1 905,81 échelon 3 = 1 977,50 échelon 4 = 2 035,88 échelon 5 = 2 095,28
Employés qualifiés Groupe 1	Comptable Secrétaire comptable	Collaborateur artistique du chorégraphe du directeur musical du metteur en scène Copiste Attaché de production, attaché de diffusion Souffleur	Chef contrôleur Chargé(e) de commercialisation Responsable placement	échelon 1 = 1 654,68 échelon 2 = 1 703,84 échelon 3 = 1 753,00 échelon 4 = 1 804,20 échelon 5 = 1 857,46
Employés qualifiés Groupe 2	Aide-comptable (saisie d'écritures, classement, rapprochement bancaire) Secrétaire Assistant(e) administratif(ve) Agent informatique		Chargé de réservation Attaché à l'accueil	échelon 1 = 1 526,20 échelon 2 = 1 551,10 échelon 3 = 1 595,10 échelon 4 = 1 639,10 échelon 5 = 1 667,87
Employés	Employé(e) de bureau Standardiste Agent d'entretien/maintenance Gardien théâtre et lieu de spectacle	Coursier	Caissier / Caissier de location Contrôleur / Agent de contrôle et d'accueil Agent de vestiaire et d'accueil / Hôte, Hôtesse d'accueil Agent de placement et d'accueil Vendeur(se) de produits dérivés Agent de billetterie et d'accueil	échelon 1= 1521,22 échelon 2= 1 526,22 échelon 3= 1531,22 échelon 4= 1 536,22 échelon 5= 1 541,22

			Distributeur tracteur, afficheur Employé de catering	
--	--	--	---	--

(1) Les personnels d'accueil rémunérés au pourboire ne sont pas visés par la notion d'échelon prévue par cette grille.

En cas de changement de niveaux de qualification, le salaire minimum applicable correspond à l'échelon 2.

Échelon 1 = salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis moins de 5 ans.

Échelon 2 = salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 5 ans.

Échelon 3 = salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 10 ans.

Échelon 4 = salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 15 ans.

Échelon 5 = salariés présents dans l'entreprise et dans la fonction depuis plus de 20 ans.

Lexique

Les termes essentiels pour comprendre votre convention collective.

- **Avenant**

Modification apportée à un texte conventionnel, négociée entre partenaires sociaux et publiée au Journal officiel après extension.

- **Cadre**

Salarié à responsabilité élargie. Le statut cadre est défini par la classification de la convention et entraîne des droits spécifiques (préavis, retraite Agirc-Arrco, forfait jour).

- **Coefficient hiérarchique**

Indice numérique attribué à un emploi dans la grille de classification, servant de base au calcul du salaire minimum conventionnel.

- **Congés payés**

Droit légal de 2.5 jours ouvrables par mois travaillé (Art. L. 3141-3 Code du travail), soit 5 semaines par an. La convention collective peut prévoir des jours supplémentaires.

- **Convention collective (CCN)**

Accord écrit entre organisations patronales et syndicats de salariés qui complète ou améliore le Code du travail dans une branche d'activité.

- **DILA**

Direction de l'information légale et administrative. Organisme public éditeur de Légifrance et des bases KALI / JORF.

- **ETAM**

Employés, Techniciens et Agents de Maîtrise. Catégorie professionnelle intermédiaire entre les ouvriers/employés et les cadres.

- **Extension**

Procédure ministérielle qui rend une convention collective obligatoire pour toutes les entreprises de la branche, même non signataires.

- **Forfait jour**

Décompte du temps de travail en jours travaillés sur l'année (et non en heures), réservé aux cadres autonomes et à certains salariés itinérants (Art. L. 3121-58).

- **IDCC**

Identifiant des Conventions Collectives. Code à 4 chiffres unique attribué par le ministère du Travail à chaque convention.

- **Indemnité de licenciement**

Somme versée par l'employeur lors d'un licenciement (hors faute grave). Le minimum légal est fixé par l'article R. 1234-2 du Code du travail.

- **KALI**

Base de données officielle des conventions collectives françaises, gérée par la DILA et accessible via l'API PISTE.

- **Licence Etalab**

Licence d'usage des données publiques françaises (version 2.0) qui autorise la libre réutilisation à condition de citer la source.

- **Minimum conventionnel**

Salaire plancher défini par la convention collective pour chaque niveau de classification. S'applique s'il est supérieur au SMIC.

- **NAF / APE**

Code de la Nomenclature d'Activités Française attribué par l'INSEE à chaque entreprise (5 caractères). Sert souvent à déterminer la convention applicable.

- **Période d'essai**

Phase initiale du contrat permettant à chaque partie de rompre sans formalité. Durée maximale fixée par la loi et la convention (Art. L. 1221-19).

- **Préavis**

Délai à respecter entre la notification de la rupture du contrat et son terme effectif. Variable selon le motif et l'ancienneté.

- **Prime d'ancienneté**

Complément de rémunération conventionnel calculé sur l'ancienneté du salarié dans l'entreprise ou la branche.

- **Salaire conventionnel**

Rémunération minimale due au salarié selon son coefficient et la convention applicable. Distinct du SMIC.

- **SMIC**

Salaire Minimum Interprofessionnel de Croissance. Plancher légal national, revalorisé au moins une fois par an (Art. L. 3231-1).