

CONVENTION COLLECTIVE NATIONALE ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES

SOMMAIRE

<u>TITRE I DISPOSITIONS GÉNÉRALES</u>	9
ARTICLE I.1 CHAMP D'APPLICATION	9
ARTICLE I.2 DURÉE, RÉVISION, DÉNONCIATION :.....	9
ARTICLE I.3 DROITS ACQUIS.....	9
ARTICLE I.4 NÉGOCIATIONS.....	10
I-4-1 - NÉGOCIATIONS ANNUELLES DE BRANCHE	10
I-4-2 - NÉGOCIATIONS ANNUELLES D'ENTREPRISE.....	10
ARTICLE I.5 COMMISSION NATIONALE D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION.....	10
ARTICLE I.6 PARTICIPATION À LA COMMISSION DE NÉGOCIATION AINSI QU'À LA COMMISSION D'INTERPRÉTATION ET DE CONCILIATION	11
I.6.1 - DROIT D'ABSENCE.....	11
I.6.2 - INDEMNISATION DES FRAIS DE DÉPLACEMENT	11
ARTICLE I.7.....	11
ARTICLE I.8.....	12
ARTICLE I.9 ADHÉSION	12
<u>TITRE II LIBERTE D'OPINION - DROIT SYNDICAL.....</u>	13
ARTICLE II.1 LIBERTÉ D'OPINION ET LIBERTÉ CIVIQUE.....	13
ARTICLE II.2 AIDE AU PARITARISME.....	13
ARTICLE II.3	14
ARTICLE II.4	15
ARTICLE II.5	15
ARTICLE II.6 DÉLÉGUÉS SYNDICAUX	15
ARTICLE II.7 EXERCICE D'UN MANDAT SYNDICAL	16
ARTICLE II.8 ABSENCE POUR RAISONS SYNDICALES	16
ARTICLE II.9 CONGÉ DE FORMATION ÉCONOMIQUE, SOCIALE ET SYNDICALE.....	16

<u>TITRE III INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL</u>	<u>17</u>
ARTICLE III.1 DÉLÉGUÉS DU PERSONNEL.....	17
III.1.1 - DÉSIGNATION	17
III.1.2 - ELECTORAT ET ÉLIGIBILITÉ DES INTERMITTENTS.....	17
III.1.3 - FONCTIONNEMENT	18
III.1.4 - ATTRIBUTIONS.....	19
ARTICLE III.2 COMITÉ D'ENTREPRISE	21
III.2.1 - COMITÉ D'ENTREPRISE DANS LES ENTREPRISES DE PLUS DE 50 SALARIÉS	21
III.2.2 - COMITÉ D'ENTREPRISE CONVENTIONNEL DANS LES ENTREPRISES DE MOINS DE 50 SALARIÉS.	21
ARTICLE III.3 ACTIVITÉS SOCIALES DANS LES ENTREPRISES	21
III.3.1 - FINANCEMENT ET GESTION DES ŒUVRES SOCIALES	22
III.3.1.a - Entreprises d'au moins 10 salariés et de moins de 50 salariés	22
III.3.1.b - Entreprises de moins de 10 salariés.....	22
III.3.1.c - Entreprises au sein desquelles n'existe pas de représentation du personnel	22
III.3.2 - FONDS NATIONAL D'ACTIVITÉS SOCIALES DES ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES (FNAS)	22
ARTICLE III.4 HYGIÈNE, SÉCURITÉ, CONDITIONS DE TRAVAIL	23
III.4.1 - HYGIÈNE ET SÉCURITÉ	23
III.4.2 - CHSCT	23
<u>TITRE IV MODALITÉS D'EXERCICE DU DROIT D'EXPRESSION DES SALARIÉS DANS L'ENTREPRISE.....</u>	<u>25</u>
ARTICLE IV.1.....	25
ARTICLE IV.2 GROUPE D'EXPRESSION.....	25
ARTICLE IV.3 ANIMATION ET ORGANISATION DES GROUPES.....	25
ARTICLE IV.4 FRÉQUENCE ET DURÉE DES RÉUNIONS	25
ARTICLE IV.5 TRANSMISSION DES VŒUX ET AVIS	25
ARTICLE IV.6 GARANTIE DE LA LIBERTÉ D'EXPRESSION	26
<u>TITRE V DISPOSITIONS RELATIVES À L'EMPLOI.....</u>	<u>27</u>
ARTICLE V.1.....	27
ARTICLE V.2 CONTRAT DE TRAVAIL	27
ARTICLE V.3 CONCLUSION DU CONTRAT ; ENGAGEMENT	27
ARTICLE V.4 PÉRIODE D'ESSAI	28
ARTICLE V.5 FORMATION PERMANENTE	29
ARTICLE V.5 BIS INSERTION PROFESSIONNELLE	29
ARTICLE V.6 REMPLACEMENT TEMPORAIRE D'UN SALARIÉ PAR UN AUTRE MEMBRE DU PERSONNEL.....	29
ARTICLE V.6 BIS REMPLACEMENT TEMPORAIRE D'UN SALARIÉ PAR UN AUTRE MEMBRE DU PERSONNEL EN CAS DE VACANCE SUITE À LA RUPTURE DU CONTRAT DE TRAVAIL.....	30
ARTICLE V.7 CRÉATION D'EMPLOI.....	30
ARTICLE V.8 PRÉAVIS	30
ARTICLE V.9 LICENCIEMENT	31
ARTICLE V.10 SÉCURITÉ D'EMPLOI ET RECLASSEMENT.....	31
ARTICLE V.11 INDEMNITÉ DE LICENCIEMENT	31
ARTICLE V.12 INDEMNITÉ DE DÉPART EN RETRAITE	32

ARTICLE V.13 CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE INDÉTERMINÉE À TEMPS PARTIEL ANNUALISÉ (CDITPA)	32
ARTICLE V.14 CONTRAT DE TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE	33
V.14 A - CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE DE DROIT COMMUN	33
V.14 B - CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE D'USAGE	34
<u>TITRE VI ORGANISATION ET DURÉE DU TRAVAIL</u>	37
ARTICLE VI.1 DURÉE DU TRAVAIL	37
ARTICLE VI.2 DÉFINITION DU TEMPS DE TRAVAIL EFFECTIF	38
ARTICLE VI.3 PÉRIODES DE RÉFÉRENCE DE LA MODULATION	38
ARTICLE VI.4 DURÉE MAXIMALE HEBDOMADAIRE	39
ARTICLE VI.5 ORGANISATION DU TRAVAIL HEBDOMADAIRE ET REPOS HEBDOMADAIRE	39
ARTICLE VI.6 DURÉE QUOTIDIENNE DE TRAVAIL	40
ARTICLE VI.7 REPOS QUOTIDIEN	40
ARTICLE VI.8 HEURES EFFECTUÉES DANS LE CADRE DE LA MODULATION	40
ARTICLE VI.9 HEURES EFFECTUÉES AU-DELÀ DE L'HORAIRE HEBDOMADAIRE MOYEN	41
ARTICLE VI.10 DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALARIÉS QUITTANT L'ENTREPRISE	41
ARTICLE VI.11 DISPOSITIFS DE CONTRÔLE DE LA MODULATION	41
ARTICLE VI.12 REPOS COMPENSATEUR DE REMPLACEMENT	41
ARTICLE VI.13 MISE EN PLACE D'UN COMPTE ÉPARGNE TEMPS	42
VI.13 A - BÉNÉFICIAIRES	42
VI.13 B - ALIMENTATION DU COMPTE	42
VI.13 C - TENUE DU COMPTE	42
VI.13 D - UTILISATION DU CET	42
VI.13 E - RÉMUNÉRATION DU CONGÉ	42
VI.13 F - CESSATION ET TRANSMISSION DU COMPTE	42
VI.13 G - AMÉNAGEMENT DU COMPTE ÉPARGNE TEMPS	43
ARTICLE VI.14 CONDITIONS DE RECOURS AU CHÔMAGE PARTIEL	43
ARTICLE VI.15 MESURES APPLICABLES AUX CADRES	43
<u>TITRE VII PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES</u>	45
ARTICLE VII.1 INDEMNITÉ DE PANIER	45
ARTICLE VII.2 TRANSPORT	45
ARTICLE VII.3 VÊTEMENTS DE TRAVAIL	45
ARTICLE VII.4 FEUX	46
ARTICLE VII.5 INDEMNITÉ DE DOUBLE RÉSIDENCE PENDANT LA PÉRIODE D'ESSAI	46
ARTICLE VII.6 INDEMNITÉ DE CHANGEMENT DE RÉSIDENCE ET D'INSTALLATION	46
<u>TITRE VIII DÉPLACEMENTS ET TOURNEES, VOYAGES</u>	47
ARTICLE VIII.1 DÉPLACEMENTS AUTRES QUE CEUX DES TOURNÉES	47
ARTICLE VIII.2 INDEMNITÉS RELATIVES AUX DÉPLACEMENTS AUTRES QUE CEUX DES TOURNÉES	47
ARTICLE VIII.3 MONTANT DE L'INDEMNITÉ	48
VIII.3 A - VENTILATION DE L'INDEMNITÉ	48
VIII.3 B - MODALITÉS DE VERSEMENT DE L'INDEMNITÉ	48
ARTICLE VIII.4 DISPOSITIONS RELATIVES AUX TOURNÉES	49

VIII.4.1 - PRÉAMBULE.....	49
VIII.4.2 - ORGANISATION DU TRAVAIL	49
VIII.4.3 - REPRÉSENTATION DU PERSONNEL EN TOURNÉE.....	49
VIII.4.4 - PLANNING PRÉVISIONNEL DE LA TOURNÉE.....	49
VIII.4.5 - FRAIS DE DÉLIVRANCE DE PASSEPORT ET AUTRES PIÈCES ADMINISTRATIVES.....	50
VIII.4.6 - PRISE EN CHARGE DES BAGAGES EN TOURNÉE	50
VIII.4.7 - INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT POUR LES SALARIÉS EN TOURNÉE	50
VIII.4.8 MONTANT DE L'INDEMNITÉ DE DÉPLACEMENT POUR LES SALARIÉS EN TOURNÉE.....	50
VIII.4.8 a - Ventilation de l'indemnité.....	50
VIII.4.8 b - Modalités de versement de l'indemnité.....	51
VIII.4.9 - DISPOSITIONS SPÉCIFIQUES RELATIVES AUX INDEMNITÉS DE DÉPLACEMENT DANS LE CADRE DE TOURNÉES À L'ÉTRANGER	51
VIII.4.10 - REPOS À L'OCCASION DES TOURNÉES	51
VIII.4.11 - JOURS DE CONGÉS EXCEPTIONNELS DANS LE CADRE DE LA TOURNÉE	52
ARTICLE VIII.5 DISPOSITIONS RELATIVES AUX VOYAGES	52
VIII.5.1 - PRÉAMBULE.....	52
VIII.5.2 - CONDITIONS DE TRANSPORT COLLECTIF.....	52
VIII.5.3 - CONDITIONS DE TRANSPORT INDIVIDUEL	52
VIII.5.4 - UTILISATION DU VÉHICULE PERSONNEL DU SALARIÉ.....	53
VIII.5.5 - RÉGLEMENTATION SUR LES TRANSPORTS ROUTIERS	53
VIII.5.6 - UTILISATION D'UN VÉHICULE PAR UN SALARIÉ SOUS CONTRAT DE TRAVAIL.....	53
VIII 5.7 - RESPECT DES HORAIRES LORS DES VOYAGES	53
<u>TITRE IX CONGES.....</u>	<u>55</u>
ARTICLE IX.1 CONGÉS PAYÉS	55
ARTICLE IX.2 JOURS FÉRIÉS, CHÔMÉS, PAYÉS	55
ARTICLE IX.3 CONGÉS EXCEPTIONNELS.....	56
ARTICLE IX.4 CONGÉS SANS SOLDE	56
ARTICLE IX.5 MATERNITÉ.....	56
<u>TITRE X RÉMUNÉRATION DU TRAVAIL</u>	<u>57</u>
ARTICLE X.1 SALAIRE DE BASE.....	57
ARTICLE X.2 EMPLOI	58
ARTICLE X.3 CARRIÈRE	58
ARTICLE X.4 SALAIRES MINIMA.....	58
ARTICLE X.4 BIS PROGRESSION AU NIVEAU DES ÉCHELONS.....	59
ARTICLE X.5 GARANTIE DE PROGRESSION DES SALAIRES RÉELS	59
ARTICLE X.6 FORFAIT	60
ARTICLE X.7 RÉMUNÉRATION DES SALARIÉS SOUS CONTRAT À TEMPS PARTIEL.....	60
ARTICLE X.8 MALADIE.....	60
ARTICLE X.9 ACCIDENT DU TRAVAIL	60
<u>TITRE XI NOMENCLATURE ET DEFINITION DES EMPLOIS.....</u>	<u>63</u>
FILIÈRE ADMINISTRATION-PRODUCTION	66
FILIÈRE COMMUNICATION-RELATIONS PUBLIQUES	68

FILIERE TECHNIQUE	70
NOMENCLATURE SPECIFIQUES AUX EMPLOIS ARTISTIQUES.....	73
<u>ANNEXES.....</u>	<u>75</u>
ARTISTES INTERPRETES (4 JANVIER 1994).....	77
AVENANT ARTISTES DE LA DANSE (4 JANVIER 1994).....	88
ARTISTES MUSIENS (7 MAI 1985).....	90
ACCORD DE RETRAITE, D'ASSURANCE DECES ET INVALIDITE - ANNEXE D (1^{ER} DECEMBRE 1993).....	100
PROTOCOLE D'ACCORD DU 1^{ER} DECEMBRE 1993	104
ACCORD DE RETRAITE CONCERNANT LES SALAIRES INTERMITTENTS TECHNIQUES CADRES ET NON CADRES DES PROFESSIONS DU SPECTACLE VIVANT (15 NOVEMBRE 1991)	106
ACCORD DU 18 JUILLET 1997 SUR LES STATUTS DU FNAS	110
STATUTS DU FCAP (10 MARS 1998)	118
ACCORD SUR LES SALAIRES (MARS 2002).....	120
<u>FORMATION PROFESSIONNELLE</u>	<u>124</u>
1 -ACCORD DU 6 NOVEMBRE 1985	126
2 -ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL DU 24 JANVIER 1986.....	133
3 - ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL DU 31 MARS 1987.....	137
4 - CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL DU 31 MARS 1987 CONCERNANT LES FORMATIONS EN ALTERNANCE	142
5 - AVENANT N°1 DU 24 AVRIL 1989	146
6 - ARRETE DU 16 JUILLET 1990	149
7 - ARRETE DU 10 DECEMBRE 1990.....	150
8 - ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL DU 3 MAI 1988	151
9 - ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL DU 28 MAI 1990	155
10 - ARRETE DU 5 DECEMBRE 1990.....	162
11 -ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL DU 24 JUIN 1992	163
12 -ARRETE DU 2 JUILLET 1993.....	167
<u>ACCORDS CONVENTIONNELS</u>	<u>168</u>
ACCORD INTER BRANCHE SUR LE RECOURS AU CONTRAT A DUREE DETERMINEE D'USAGE DANS LE SPECTACLE (12 OCTOBRE 1998).....	170

TITRE I

DISPOSITIONS GENERALES

(étendu par arrêté du 12 juin 1998)

Article I.1

Champ d'application

La présente convention et les annexes règlent sur le territoire national et les DOM les rapports entre d'une part, le personnel artistique, technique et administratif, à l'exception du personnel de l'Etat et des collectivités territoriales et d'autre part, les entreprises artistiques et culturelles de droit privé (quel que soit leur statut) et de droit public, dont l'activité principale est la création, la production ou la diffusion de spectacles vivants, subventionnées directement par l'Etat et/ou les collectivités territoriales (régions, départements, municipalités).

Sont exclus de ce champ d'application les théâtres nationaux (Comédie Française, Théâtre de l'Opéra de Paris, Odéon, Chaillot, Théâtre National de Strasbourg et Théâtre National de la Colline), les théâtres privés de France, les théâtres municipaux en régie directe et les organismes de droit privé, sans but lucratif, qui développent à titre principal des activités d'intérêt social dans les domaines culturels, éducatifs, de loisirs et de plein air.

Entrent notamment dans ce champ d'application les entreprises répondant aux critères ci-dessus définis dont les activités sont répertoriées à la nomenclature N.A.F. n° 923 A (activités artistiques), n° 923 D (gestion de salles de spectacles).

Article I.2

Durée, révision, dénonciation :

La présente convention est conclue pour une durée d'un an à dater de sa signature et sera renouvelée par tacite reconduction d'année en année, sauf dénonciation effectuée par lettre recommandée avec accusé de réception, un an avant l'expiration de chaque période.

Toute demande de révision, totale ou partielle, fera l'objet d'une notification à l'ensemble des signataires dans les mêmes formes. Elle sera accompagnée des motifs invoqués à l'appui et des propositions de modifications. Elle sera obligatoirement examinée dans un délai de 3 mois, à partir du jour de la notification.

Si la dénonciation émane de la totalité des signataires employeurs ou des signataires salariés, 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 3 ans à compter du dépôt de la dénonciation.

Article I.3

Droits acquis

La mise en œuvre de la présente convention ne peut en aucun cas donner lieu à réduction d'avantages acquis. Les dispositions contenues dans les articles de la présente convention ne peuvent se cumuler avec les

dispositions d'un accord d'entreprise ayant le même objet que l'une ou l'autre ou l'ensemble des dispositions de la présente convention collective.

A l'expiration de la présente convention, le sort des avantages nés de celle-ci sera régi par l'article L132-8 du code du travail.

Article I.4 **Négociations**

I-4-1 - Négociations annuelles de branche

Les organisations syndicales représentatives au plan national décident de se rencontrer chaque année dans le courant du mois de juin, la date étant fixée par accord mutuel. Les propositions de modification de chacune des parties doivent être communiquées à l'autre partie au moins un mois avant la rencontre.

Au moins un mois avant cette réunion, la partie employeurs fera parvenir aux organisations syndicales le « rapport annuel de branche » conformément à l'article L.132-12 du code du travail.

I-4-2 - Négociations annuelles d'entreprise

Conformément aux articles L.132-27, 28 et 29 du code du travail, chaque employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur les salaires effectifs, la durée effective et l'organisation du temps de travail. A défaut d'une initiative de ces derniers depuis plus de douze mois suivant la précédente négociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative dans le délai fixé à l'article L.132-28 ; la demande de négociation formulée par l'organisation syndicale est transmise dans les huit jours par l'employeur aux autres organisations représentatives.

Afin de permettre une meilleure mise en œuvre du titre I de la présente convention, les résultats des négociations dans les entreprises seront transmis aux organisations syndicales représentatives sur le plan national par le canal des délégués syndicaux.

Article I.5 **Commission nationale d'interprétation et de conciliation**

Il est créé une commission nationale d'interprétation et de conciliation chargée :

- de résoudre les difficultés d'application résultant de la mise en œuvre de la présente convention ;
- de formuler un avis sur l'interprétation de la présente convention, annexes et avenants compris ;
- d'examiner tout conflit collectif qui pourrait surgir à l'occasion de l'interprétation d'une clause ;
- d'étudier tout litige individuel résultant de l'application de la présente convention, si aucune solution n'a été apportée au plan de l'entreprise ;
- de collecter auprès des employeurs les procès-verbaux de carence ou d'élection des représentants du personnel pour justifier de l'assujettissement au FNAS.

Les compétences conférées à cette commission n'excluent en aucune façon les voies de recours directes auprès des instances judiciaires.

Composition :

Deux représentants titulaires et deux représentants suppléants de chacune des fédérations syndicales signataires.

Un nombre de représentants patronaux égal à celui des représentants des salariés.

Fonctionnement :

La présidence de la commission sera assurée alternativement par un délégué salarié et par un délégué patronal. La durée de la présidence est d'un an à partir de la signature.

Les conflits et interprétations soulevés par l'une des parties sont présentés par l'intermédiaire des organisations syndicales représentatives, et sont signifiés par lettre motivée au président en exercice. Celui-ci se charge de convoquer la commission d'interprétation et de conciliation qui se réunit dans le mois suivant la réception de la lettre.

Un procès-verbal est établi à chaque réunion de commission par le secrétariat de la commission qui est assuré par l'une des organisations employeurs.

L'accord entre les parties en matière d'interprétation débouche sur la rédaction d'un avenant.

Les décisions prises à l'unanimité des parties en matière de conciliation sont immédiatement applicables.

Article I.6

Participation à la commission de négociation ainsi qu'à la commission d'interprétation et de conciliation

I.6.1 - Droit d'absence

Le temps passé par les salariés dûment mandatés par leurs organisations syndicales pour participer aux commissions visées ci-dessus est considéré comme temps d'absence autorisé, ne fait 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 sept jours avant la date de chaque réunion ordinaire.

I.6.2 - Indemnisation des frais de déplacement

L'indemnisation des frais de déplacement aux commissions de négociation et aux commissions d'interprétation et de conciliation prévues dans le cadre de l'aide au paritarisme (article II.2) sera celle prévue à l'article concernant les déplacements et les tournées.

Article I.7

Compte tenu de la diversité des statuts régissant les établissements concernés ainsi que de la diversité des sources de financement, les parties s'engagent à tout mettre en œuvre par une intervention commune auprès des autorités tant nationales que locales et régionales qui participent à ce financement, afin d'assurer les ressources permettant de garantir la sécurité de l'emploi, le règlement régulier des salaires, l'application des avantages contenus dans la présente convention et, d'une manière générale, l'existence et le fonctionnement normal de ces établissements.

Article I.8

Un exemplaire de la présente convention sera remis à chaque membre élu des comités d'entreprise, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux et à chaque membre du personnel qui en fait la demande.

Article I.9

Adhésion

Toute organisation syndicale représentative de salariés ou groupement d'employeurs entrant dans le champ d'application de la convention peut y adhérer dans les conditions prévues à l'article L.132-9 du code du travail.

Cette adhésion doit être notifiée aux signataires de la convention, par lettre recommandée, et, en outre, faire l'objet d'un dépôt légal.

TITRE II

LIBERTE D'OPINION - DROIT SYNDICAL

(étendu par arrêté du 12 juin 1998)

Article II.1

Liberté d'opinion et liberté civique

L'employeur et les organisations syndicales signataires de la présente convention s'engagent au respect de la liberté d'opinion et reconnaissent le droit pour chaque partie d'adhérer librement à un syndicat constitué en vertu du livre IV du code du travail.

L'employeur s'engage à respecter les opinions, croyances philosophiques, religieuses ou politiques et à ne pas prendre en considération le fait d'appartenir ou non à un syndicat, pour arrêter toute décision relative à l'embauche ou au renouvellement du contrat de travail et à son exécution, notamment en matière de salaires, de promotions, de formation professionnelle, de mesures disciplinaires, de licenciement et d'organisation du travail.

Les personnes possèdent pleine liberté d'adhérer à tel ou tel parti, mouvement, groupe politique, confessionnel ou philosophique de leur choix.

Tout salarié peut faire acte de candidature à un mandat politique.

Toutes dispositions visant à violer les libertés et droits ainsi rappelés sont nulles de plein droit.

Article II.2

Aide au paritarisme

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

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

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

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

- les frais de fonctionnement de la commission nationale d'interprétation et de conciliation prévue à l'article I-5 ;
- les frais relatifs à la négociation annuelle des salaires prévue à l'article I-4 ;

- la part de financement de la commission paritaire nationale emploi-formation dans le spectacle vivant incombant uniquement aux entreprises relevant de la présente convention, pour un montant maximum de 0,0125% de la masse salariale.

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

- les frais de secrétariat, les frais d'établissement du rapport de branche conformément à l'article L 132-12 du code du travail ;
- les frais liés à la diffusion d'informations relatives à la convention collective nationale et à son extension ;
- les frais de conseils et de renseignements ;
- les frais de consultation d'experts et réalisation d'études pour aménager les textes actuellement en vigueur, ...

Pour les syndicats de salariés, la part du solde de ce fonds sera répartie entre les organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de la convention :

- à raison d'un montant forfaitaire versé aux fédérations. Ce montant forfaitaire est égal à vingt et une fois le défraiement conventionnel. Son versement sera fonction de la participation des représentants aux réunions des instances mises en place dans le cadre de la présente convention ;
- au prorata du résultat en nombre de voix des élections au conseil de gestion du Fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles (voir art. III.3.3).

Pour les organisations syndicales d'employeurs, la part du solde de ce fonds sera répartie entre les organisations représentatives dans le champ d'application de la présente convention dont les entreprises membres cotisent au fonds, au prorata du nombre d'emplois (équivalent temps plein) des adhérents de chaque syndicat représentatif, conformément aux formulaires DADS.1 des entreprises.

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

Les modalités de constitution et de fonctionnement du fonds commun d'aide au paritarisme, notamment la collecte et la gestion des fonds perçus, feront l'objet d'un accord professionnel entre les organisations de salariés et d'employeurs signataires de la convention collective. La collecte des fonds perçus ne peut se faire que par un organisme paritaire.

Article II.3

Compte tenu de la dispersion des établissements et de la nécessité d'une coordination indispensable à tous les niveaux, il est convenu qu'un salarié représentant chaque syndicat représentatif au plan national pourra assister à deux assemblées générales par an de son organisation syndicale.

Les frais inhérents à la participation à ces réunions seront pris en charge par l'entreprise dans la limite de deux assemblées par an, dont la durée n'excédera pas 36 heures l'une (temps de voyage compris) et sous réserve que l'absence de l'intéressé n'affecte pas la marche normale de l'établissement. Dans cette hypothèse, ledit salarié pourra se faire remplacer par un autre salarié désigné par son organisation syndicale.

Article II.4

Afin de permettre l'exercice effectif du droit syndical, les sections des organisations syndicales représentatives au plan national pourront organiser dans un temps qui, sauf circonstances exceptionnelles, n'excédera pas deux heures par mois, des réunions ouvertes ou non à l'ensemble du personnel. Le moment, le lieu et la durée de ces réunions seront fixés par accord, sous 24 heures, afin que soient respectés les impératifs de fonctionnement de l'entreprise entre délégués syndicaux et direction. ⁽¹⁾

Les cotisations syndicales ne seront collectées, les informations et publications syndicales ne seront diffusées à l'intérieur de l'entreprise et pendant la durée du travail qu'en dehors des lieux ouverts au public.

L'affichage des communications syndicales se fera librement sur des panneaux réservés à cet usage et distincts de ceux qui seront affectés aux communications des délégués du personnel et du comité d'entreprise.

Sauf impossibilité matérielle, le chef d'entreprise met à disposition des sections syndicales un local commun convenant à l'exercice de la mission de leurs délégués.

Article II.5

Aucune sanction ne sera prise pour fait de grève. Le droit de grève s'exerce dans le cadre de la loi du 11 février 1950, et conformément à l'article L. 521.1 du code du travail.

Sauf circonstances exceptionnelles, par respect pour le public, un préavis de grève d'un jour franc sera observé. ⁽²⁾

Article II.6

Délégués syndicaux

Des délégués syndicaux pourront être désignés dans le cadre de la loi du 27-12-1968 et tous textes subséquents. Dans les entreprises qui emploient 10 salariés ou moins de 10 salariés, les syndicats représentatifs peuvent désigner un délégué du personnel titulaire pour la durée de son mandat comme délégué syndical.

Le nombre de délégués syndicaux est fixé comme suit :

- dans les entreprises de 11 à 49 salariés : 1 délégué par organisation syndicale représentative qu'il soit ou non délégué du personnel³ ;
- dans les entreprises qui excèdent 50 salariés, la législation en vigueur s'applique selon l'article R.412-2 du code du travail.

Chaque délégué syndical bénéficiera mensuellement d'heures de délégation, fixées comme suit :

- dans les entreprises de 11 à 25 salariés de cinq heures. Lorsque le délégué syndical est délégué du personnel, seules s'appliquent les dispositions de l'article III.1.3 ;
- dans les entreprises de plus de 25 salariés et de moins de 50 salariés de 10 heures ;
- dans les entreprises à partir de 50 salariés, selon les dispositions de la législation en vigueur.

¹ Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.412-10 du code du travail (arrêté du 12 juin 1998, art. 1^{er}).

² Alinéa exclu de l'extension (arrêté du 12 juin 1998, art. 1^{er}).

³ modifié par l'avenant à la convention collective du 1^{er} mars 2002 (arrêté du 27 août 2002)

Sur les lieux de production non permanents, chaque organisation syndicale représentative désigne un délégué syndical pour la représenter auprès de l'employeur ou de son représentant pendant la durée de la production montage et démontage compris.

Article II.7

Exercice d'un mandat syndical

Lorsqu'un membre du personnel quitte l'établissement, après un an 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 d'un an. Cette demande de réemploi doit être faite, par lettre recommandée avec accusé de réception et présentée au plus tard dans les trois 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.

Article II.8

Absence pour raisons syndicales

Des autorisations exceptionnelles d'absences peuvent être accordées aux salariés dûment mandatés par leur organisation syndicale dans les cas suivants :

- participation aux commissions paritaires officielles ou constituées d'un commun accord au plan national et au plan régional 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 ;
- participation aux congrès nationaux : autorisation d'absence à concurrence de cinq jours rémunérés par an, par organisation et par établissement, sur demande écrite et présentée une semaine à l'avance par leurs organisations syndicales ;
- exercice d'un mandat syndical électif : autorisation d'absence exceptionnelle rémunérée, fractionnable ou non, à concurrence de 5 jours par an, sur convocation écrite de leurs organisations syndicales, aux salariés membres des organismes nationaux, régionaux ou départementaux désignés conformément aux dispositions des statuts de leur organisation et pouvant justifier du mandat dont ils sont investis.

Article II.9

Congé de formation économique, sociale et syndicale

Les dispositions relatives aux congés de formation économique, sociale et syndicale prévues aux articles L.451-1 et suivants s'appliquent aux entreprises occupant moins de 10 salariés.

TITRE III

INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

(étendu par arrêté du 12 juin 1998)

Article III.1

Délégués du personnel

III.1.1 - Désignation

Des délégués du personnel sont élus pour deux ans, conformément aux dispositions légales fixant le statut des délégués du personnel dans les entreprises, et des textes subséquents.

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

La mission des délégués du personnel est définie par l'article L.422-1 du code du travail et l'article III.1.4 de la présente convention.

L'élection des délégués du personnel se déroulera à une date fixée en accord avec les organisations syndicales représentées dans l'entreprise, autant que possible⁴ entre le 1^{er} janvier et le 31 mars et quinze jours au moins avant l'expiration du mandat des délégués en exercice.

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

Le scrutin désignera :

- par extension de la loi, 1 délégué du personnel dans les entreprises de 10 salariés et moins ;
- 1 titulaire et 1 suppléant dans les entreprises de 11 à 25 salariés ;
- 2 titulaires et 2 suppléants dans les entreprises de 26 à 50 salariés ;
- 3 titulaires et 3 suppléants dans les entreprises de 51 à 99 salariés.

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

Pour les salariés dont la durée de travail est inférieure à ces seuils, l'effectif est calculé en divisant la masse totale des horaires inscrits dans ces contrats de travail par la durée conventionnelle de travail.

III.1.2 - Electorat et éligibilité des intermittents

Du fait de la spécificité des entreprises artistiques et culturelles, il convient de faciliter l'accès à l'électorat et l'éligibilité des salariés intermittents artistiques et techniques.

⁴ modifié par l'avenant à la convention collective du 1^{er} mars 2002 (arrêté du 27 août 2002)

Sont électeurs les salariés intermittents du spectacle qui ont été sous contrat de travail dans l'entreprise de manière continue ou discontinuée 65 jours dans l'année civile qui précède l'année des élections. Le décompte des jours travaillés sera établi à partir de la déclaration nominative annuelle des salaires du GRISS.

Les modalités d'éligibilité des personnels concernés seront définies dans les annexes spécifiques à ce personnel.

III.1.3 - Fonctionnement

Les délégués syndicaux et les délégués du personnel seront reçus collectivement par le directeur ou ses représentants accrédités au moins une fois par mois.

Les délégués syndicaux et les délégués du personnel seront en outre reçus, en cas d'urgence, sur leur demande. ⁽⁵⁾

Sauf circonstances exceptionnelles, les délégués et les représentants syndicaux du personnel remettront à la direction, deux jours avant la date de l'audience, une note écrite exposant sommairement l'objet de leur demande. Copie de cette note sera transcrite par les soins de la direction sur un registre spécial où la réponse sera également mentionnée dans un délai n'excédant pas six jours. Ce registre sera tenu, pendant un jour ouvrable par quinzaine, à la disposition des salariés de l'établissement qui désireraient en prendre connaissance.

Les délégués du personnel, titulaires comme suppléants, bénéficient d'un crédit d'heures qui, sauf circonstances exceptionnelles, ne peut excéder 15 heures par mois.

Ce plafond est porté à 20 heures dans les établissements où, en l'absence de comité d'entreprise, les délégués du personnel en exercent les attributions. ⁽⁶⁾

Ces heures sont rémunérées comme temps de travail. Ne s'impute pas sur ce crédit d'heures, et est payé comme temps de travail :

- le temps passé en réunion avec la direction ou son représentant,
- le temps passé en réunion dans les diverses instances constitutives de l'entreprise,
- le temps passé en réunion dans les diverses instances constitutives du F.N.A.S.

Pour l'exercice de leurs fonctions, les délégués du personnel comme les membres du comité de l'entreprise ont la faculté de se déplacer à l'intérieur aussi bien qu'à l'extérieur de l'établissement, pendant les heures de travail et en dehors de celles-ci, sur simple avis et sans autre formalité préalable.

Dans chaque entreprise, la direction mettra à la disposition des délégués du personnel, en dehors des lieux destinés à recevoir le public, un panneau d'affichage distinct de ceux réservés aux organisations syndicales et de dimensions suffisantes pour permettre l'affichage des communications ayant trait tant à leurs activités normales qu'à celles qu'ils exercent éventuellement en lieu et place d'un comité d'entreprise.

Pour rendre compte de leur mandat, les délégués du personnel peuvent organiser dans un temps qui, sauf circonstances exceptionnelles, n'excédera pas 2 heures tous les 2 mois, des réunions ouvertes à telle catégorie ou à l'ensemble du personnel. Le moment, le lieu et la durée de ces réunions seront fixés en accord avec la direction.

⁵ Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.424-4 du code du travail (arrêté du 12 juin 1998, art. 1^{er})

⁶ Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.424-1 du code du travail (arrêté du 12 juin 1998, art. 1^{er})

Ces réunions sont distinctes de celles prévues par l'article II.4 de la convention à l'initiative des sections syndicales.

La direction, sauf impossibilité matérielle, est tenue de mettre à la disposition des délégués du personnel un local convenant à l'exercice de leur mission ainsi que le mobilier et le matériel nécessaire.

Selon les possibilités de l'établissement, ce local sera distinct ou non de celui prévu pour les sections syndicales et pour le comité d'entreprise.

III.1.4 - Attributions

Au-delà des attributions particulières dans les divers domaines prévus par la loi ou la présente convention, les organisations signataires s'accordent pour souhaiter que les délégués du personnel soient largement associés à la définition de la politique et des orientations générales de l'entreprise.

Les formes de cette concertation, compte tenu de la variété des statuts juridiques, sont à définir dans le cadre de chaque entreprise.

Attributions professionnelles des délégués

- Conditions d'emploi et de travail :

Les décisions de la direction doivent être obligatoirement soumises à l'avis préalable des délégués du personnel dès lors qu'elles concernent, d'une façon générale, les conditions d'emploi et de travail (notamment celles de nature à affecter le volume et la structure des effectifs) ou la qualité de la vie dans l'entreprise. Cette consultation intervient en particulier pour la fixation de la période des congés payés, avant tout licenciement individuel quel qu'en soit le motif (sauf cas de faute grave ou lourde) et avant tout licenciement collectif.

Les délégués du personnel sont obligatoirement informés des embauches et remplacements prévus. Ils sont consultés sur les créations des postes envisagées par la direction.

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués émettent un avis préalable sur l'élaboration ou la modification du règlement intérieur, la modification des horaires de travail, les dérogations éventuelles aux durées maximales du travail. Ils peuvent s'opposer à l'institution d'horaires individualisés et à celle d'horaires réduits.

- Contribution à l'effort de construction :

En l'absence de comité d'entreprise, c'est aux délégués du personnel que la direction devra fournir tous les renseignements utiles sur l'affectation envisagée de cette contribution : l'organisme collecteur, le nombre, les caractéristiques, la destination des logements réservés, ainsi que, le cas échéant, les noms des affectataires, des bénéficiaires de subventions ou de prêts, les conditions de ceux-ci, etc.

- Formation professionnelle et formation permanente et continue :

En l'absence de comité d'entreprise, la direction devra consulter les délégués du personnel sur toutes les matières relevant de la formation professionnelle et particulièrement de la formation permanente et continue.

Les délégués pourront émettre toutes suggestions sur ces matières : contenu, organisation et pédagogie des stages, nombre et choix des stagiaires, etc.

Hygiène et sécurité

En l'absence de Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT), les délégués du personnel ont pour mission de veiller à l'application des prescriptions législatives et réglementaires concernant l'hygiène et la sécurité des travailleurs. Ils sont habilités à émettre toutes suggestions susceptibles d'améliorer les conditions d'hygiène et de sécurité dans l'entreprise. Ils sont consultés sur toutes les mesures envisagées dans ces domaines et l'information la plus large leur est due.

Attributions économiques des délégués

En l'absence de comité d'entreprise, les délégués sont obligatoirement informés et consultés sur les matières concernant, d'une façon générale :

- la gestion économique et financière (budget, investissement, prix),
- la gestion technique de l'entreprise (production, rendement).

L'exercice des attributions dans le domaine économique implique que les délégués auront communication, en même temps que les autorités de tutelle ou les instances de gestion de l'entreprise, des documents établis à l'intention de celles-ci ; par exemple : organigramme, budget, compte d'exploitation, compte de profits et pertes, bilan, rapport des commissaires aux comptes.

En outre, la direction leur fournira chaque trimestre une note indiquant les résultats d'exploitation du trimestre précédent et le programme des activités pour le trimestre à venir.

En dehors des cas où la loi prévoit la représentation du personnel au Conseil d'Administration, cette représentation au sein des instances constitutives fera l'objet d'une négociation dans le cadre de l'entreprise.

Rapport annuel

Les organisations d'employeurs et les organisations syndicales représentatives au plan national établiront d'un commun accord le cadre-type d'un rapport qui sera fourni chaque année par la direction aux délégués du personnel (à défaut de comité d'entreprise) et qui comprendra :

- une note sur l'amélioration des conditions de travail ;
- une note sur l'hygiène et la sécurité ;
- une note sur l'évolution et la structure des salaires ;
- un compte-rendu d'activité donnant notamment les résultats financiers et statistiques de l'exercice écoulé : productions, accueils, animations... et faisant ressortir l'évolution par rapport à l'exercice précédent.

La période de référence de ce rapport pourra être différente de celle de l'exercice social (saison au lieu de l'année civile par exemple).

Formes et délais

La direction facilitera dans toute la mesure de ses moyens l'exercice des diverses attributions des délégués du personnel. Elle leur fournira, directement ou par l'intermédiaire des responsables concernés, les explications qui leur seraient nécessaires pour lire et interpréter correctement les documents communiqués.

Les délégués du personnel pourront poser à ces responsables, de leur propre initiative, toute question entrant dans le cadre de leurs attributions professionnelles. Ils pourront choisir tout conseil qu'ils jugeront utile à l'interprétation des documents qui leur seront communiqués.

Sauf circonstances exceptionnelles, les communications aux délégués du personnel sont faites par écrit. Les délégués disposent en règle générale d'un délai de 48 heures pour émettre leur avis.

Toutefois, ce délai est porté à :

- 1 semaine franche, lorsque cet avis concerne des mesures modifiant les conditions d'emploi et de travail ou le compte-rendu trimestriel d'activité ;
- 2 semaines franches, lorsque cet avis concerne les créations et suppressions de postes, le rapport annuel, les licenciements individuels pour motif économique, les licenciements collectifs quel qu'en soit le motif, une restructuration de l'entreprise.

Article III.2 Comité d'entreprise

Dans les entreprises de moins de 200 salariés, le chef d'entreprise peut décider après avis des représentants du personnel que les délégués du personnel constituent la délégation du personnel au comité d'entreprise.

III.2.1 - Comité d'entreprise dans les entreprises de plus de 50 salariés

Un comité d'entreprise est constitué, conformément aux dispositions de la loi du 22-2-1945 et des textes subséquents qui en déterminent la composition, les attributions et le fonctionnement, dans toutes les entreprises comprenant au moins 50 salariés, les effectifs étant calculés comme pour les délégués du personnel.

Les activités sociales et culturelles du comité d'entreprise sont financées par une contribution de l'employeur égale à 1,25 % du montant des salaires bruts annuels versés aux salariés de l'entreprise. Conformément aux dispositions de l'article L.434-8 du code du travail, une subvention annuelle égale à 0,2% du montant des salaires bruts annuels versés sera allouée au fonctionnement du comité d'entreprise. ⁽⁷⁾

Un comité d'entreprise peut, s'il le souhaite, adhérer volontairement au FNAS.

III.2.2 - Comité d'entreprise conventionnel dans les entreprises de moins de 50 salariés.

Sauf s'il a été constaté carence aux deux tours des élections des délégués du personnel⁸, un comité d'entreprise conventionnel est constitué au sein des entreprises de 10 salariés au moins et de 50 au plus dont les moyens et les attributions sont précisés au sein d'un accord d'entreprise.

Ce comité d'entreprise conventionnel ne dispose pas de la subvention de fonctionnement de 0,2% inscrite à l'article L.434-8 du code du travail.

Dans le cadre de ses attributions, le comité d'entreprise conventionnel peut se faire assister d'un expert-comptable pour accomplir les missions prévues à l'article L.434-6 du code du travail alinéa 1. Cet expert est à la charge de l'employeur dans les seuls cas suivants :

- accord de l'employeur ;
- mise en œuvre d'une procédure de licenciement économique.

L'accès aux documents de l'entreprise par l'expert désigné par le comité d'entreprise conventionnel ne peut s'effectuer que dans le strict cadre de sa mission spécifique. Cette mission fera l'objet d'un accord spécifique entre le directeur d'établissement ou son représentant et le comité d'entreprise conventionnel.

Article III.3 Activités sociales dans les entreprises

⁷ Alinéa étendu sous réserve de l'application de l'article L.432-9 du code du travail (arrêté du 12 juin 1998, art. 1^{er})

⁸ modifié par l'avenant à la convention collective du 1^{er} mars 2002 (arrêté du 27 août 2002)

III.3.1 - Financement et gestion des œuvres sociales

La diversité des entreprises du champ de la convention collective, leur taille souvent réduite, leur hétérogénéité (création, diffusion...), l'éparpillement des salariés, leurs statuts différents (CDD, CDI), ont conduit les signataires à rechercher les formes de mutualisation des financements les plus propices à assurer l'égalité des professionnels, qu'ils soient techniques, administratifs ou artistiques, pour l'accès aux activités sociales et culturelles auxquelles ils peuvent prétendre.

Les entreprises sont tenues de contribuer au financement des institutions chargées de la gestion des œuvres sociales au profit des salariés des entreprises de la manière suivante :

La contribution de chaque entreprise est basée sur la totalité des salaires bruts avant abattement versés par l'entreprise à ses salariés (et ce quel que soit le type de contrat la liant à ces salariés).

III.3.1.a - Entreprises d'au moins 10 salariés et de moins de 50 salariés

Dans les entreprises au sein desquelles a été créé un comité d'entreprise conventionnel (tel que défini à l'article III-2-1), l'entreprise verse les contributions suivantes :

- 0,6250 % des salaires bruts versés aux salariés autres que les intermittents du spectacle au FNAS.
- 0,6250 % des salaires bruts versés aux salariés autres que les intermittents du spectacle au comité d'entreprise conventionnel.
- 0,125 % des salaires bruts versés aux salariés intermittents du spectacle au comité d'entreprise conventionnel.
- 1,125 % des salaires bruts versés aux salariés intermittents du spectacle au FNAS

III.3.1.b - Entreprises de moins de 10 salariés

Dans les entreprises de moins de 10 salariés, l'entreprise verse au FNAS une contribution égale à 1,25 % de la totalité des salaires bruts. Dans ces entreprises, il n'est pas constitué de comité d'entreprise conventionnel. Les salariés de ces entreprises bénéficient des activités du FNAS, selon les modalités prévues dans les statuts du FNAS.

III.3.1.c - Entreprises au sein desquelles n'existe pas de représentation du personnel

Les entreprises sont tenues de verser au FNAS une cotisation égale à 1,25 % de la totalité des salaires bruts.

Les salariés de ces entreprises bénéficient des activités du FNAS, selon les modalités prévues dans les statuts du FNAS.

III.3.2 - Fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles (FNAS)

Ce fonds est créé pour permettre la gestion mutualisée d'œuvres sociales à caractère national au profit du personnel des entreprises contribuant à son financement.

Ce fonds est constitué sous la forme d'une association régie par la loi du 1^{er} juillet 1901. Ses statuts font l'objet d'un accord collectif entre les signataires de la présente convention, et ne peuvent être révisés que par voie d'un nouvel accord collectif. La présidence du fonds est assurée de droit par un représentant d'une organisation syndicale d'employeurs.

Le FNAS est aussi destiné à gérer des activités spécifiques au profit des salariés intermittents du spectacle lorsqu'ils ne sont pas sous contrat de travail.

Article III.4

Hygiène, sécurité, conditions de travail

III.4.1 - Hygiène et sécurité

Les employeurs s'engagent à assurer les meilleures conditions d'hygiène et de sécurité et à se conformer aux obligations légales dans ce domaine. Les organisations syndicales représentatives sur le plan national s'engagent à concourir au meilleur usage par les employés des dispositifs d'hygiène et de prévention mis à leur disposition.

III.4.2 - CHSCT

Dans toutes les entreprises de plus de 50 salariés seront constitués des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, conformément au livre II, titre III, chapitre IV du code du travail et des textes subséquents.

TITRE IV
MODALITES D'EXERCICE DU DROIT D'EXPRESSION
DES SALARIES DANS L'ENTREPRISE

(étendu par arrêté d'extension du 12 juin 1998)

Article IV.1

Conformément à l'article 7 de la loi du 4 août 1982, les organisations signataires conviennent de mettre en œuvre le droit à l'expression directe et collective des salariés sur le contenu et l'organisation de leur travail, ainsi que sur la définition et la mise en place d'actions destinées à améliorer les conditions de travail.

Cette mise en œuvre intéresse l'ensemble des personnels.

Article IV.2
Groupe d'expression

Des groupes d'expression composés de salariés travaillant ensemble dans une même unité de travail seront créés.

Le nombre et la composition des groupes d'expression sont fixés après une négociation dans les entreprises entre l'employeur et les délégués syndicaux. Cependant, afin d'assurer une bonne communication et une bonne animation au sein des groupes d'expression, les signataires estiment souhaitable que le nombre de participants dans les groupes soit de l'ordre d'une quinzaine de personnes.

Article IV.3
Animation et organisation des groupes

Les groupes d'expression arrêtent eux-mêmes leurs modalités internes de fonctionnement (ordre du jour, animation, secrétariat de séance, lieu de réunion, etc.).

Article IV.4
Fréquence et durée des réunions

Les réunions des groupes d'expression se tiennent pendant le temps de travail et le temps passé en réunion sera payé comme tel. Chaque groupe dispose d'un crédit annuel de 6 heures.

Article IV.5
Transmission des vœux et avis

Après chaque réunion, le compte-rendu de séance faisant ressortir les vœux et les avis est transmis à l'employeur directement par le secrétaire de séance contre récépissé daté et signé.

Un exemplaire est simultanément transmis au comité d'entreprise, aux délégués du personnel, aux délégués syndicaux, au comité d'hygiène, de sécurité et conditions de travail.

Si l'ordre du jour d'une réunion du comité d'entreprise ou du comité d'hygiène, de sécurité et conditions de travail traite de points relevant des domaines relatifs au droit à l'expression directe et collective des salariés, ces instances peuvent demander préalablement l'avis des groupes d'expression. Ceux-ci sont seuls juges de la suite à donner à ces demandes.

Les réponses ou suites que la direction compte donner à ces vœux et avis sont communiqués par écrit dans un délai maximum d'un mois.

Ces réponses sont simultanément transmises au comité d'entreprise, aux délégués du personnel et délégués syndicaux et au comité d'hygiène, de sécurité et conditions de travail.

Si les suites à donner portent sur un domaine où le comité d'entreprise et le comité d'hygiène, de sécurité et condition de travail doivent être préalablement consultés, l'employeur est tenu d'en saisir ces instances.

Article IV.6 **Garantie de la liberté d'expression**

Au cours des réunions, les opinions émises dans le cadre du droit d'expression tel qu'il est défini par l'article L.461-1 et le présent accord, par les salariés, quelle que soit leur place dans la hiérarchie, ne peuvent être retenues pour motiver une sanction, une mesure de rétorsion sur le plan professionnel, salarial ou touchant l'évolution de leur carrière, ou licenciement.

Si un salarié estime qu'une décision prise à son encontre l'a été en violation de l'article L.461-1 du code du travail et du présent accord, les parties s'emploieront à régler le litige à l'amiable en recourant, le cas échéant, à la commission de conciliation.

Pour le bon déroulement des réunions, chacun veillera à éviter toute mise en cause personnelle, tout procès d'intention, toute déclaration ou attitude malveillante.

TITRE V

DISPOSITIONS RELATIVES A L'EMPLOI

(étendu par arrêté du 6 décembre 1999)

Article V.1

Dans le cadre de la charte des missions de service public et des obligations qui en découlent pour les structures qui doivent l'appliquer, la permanence de l'emploi favorise la continuité, la cohérence de l'action, assure la création d'un répertoire et son exploitation, contribue à l'amélioration des conditions de vie et de travail et à la sauvegarde de la vocation artistique des entreprises. Les organisations d'employeurs représentatives dans le champ de la convention collective et les organisations syndicales représentatives au plan national conviennent que, dans les limites définies par les moyens dont dispose chaque entreprise, la part la plus importante possible du volume d'emploi sera affectée à des emplois permanents.

Article V.2

Contrat de travail

Sauf cas prévus ci-après, le contrat de travail sera à durée indéterminée.

Le recours au contrat à durée déterminée sera limité conformément aux dispositions du code du travail et fera l'objet de précisions à l'article V.14.

Article V.3

Conclusion du contrat ; engagement

L'embauche est faite ordinairement sous le régime du contrat à durée indéterminée.

Chaque employeur, conformément à la législation en vigueur, respecte les dispositions relatives à la déclaration préalable à l'embauche.

Le contrat de travail est conclu par l'employeur ou la personne ayant été mandatée pour exercer cette qualité.

Lorsque le contrat de travail est un contrat à durée déterminée, il doit être transmis au salarié dans les 48 heures suivant l'engagement, conformément à l'article L.122-3-1 dernier alinéa du code du travail.

Lorsque l'engagement a lieu en contrat à durée déterminée d'usage inférieur à 48 heures, le contrat sera transmis au salarié au plus tard le premier jour de l'engagement.

Le contrat doit être établi en deux exemplaires datés, paraphés et signés par les deux parties, la signature de chacune des parties étant précédée de la mention manuscrite « bon pour accord ».

Conformément notamment à la directive communautaire n° 91-533 du 14 octobre 1991, le contrat de travail devra comporter des informations sur les éléments suivants :

- identité des parties ;
- lieu de travail, à défaut de lieu de travail fixe ou prédominant, le principe que le salarié est occupé à divers endroits ainsi que le siège, ou le cas échéant, le domicile de l'employeur ;
- titre, catégorie d'emploi du salarié et description du travail ;
- date et heure de début du contrat de travail ;

- durée du congé payé auquel le salarié a droit (ou, si cette indication est impossible au moment de la délivrance de l'information, les modalités d'attribution et de détermination de ce congé) ;
- durée de la période d'essai ;
- durée des délais de préavis à observer par l'employeur et le salarié en cas de cessation du contrat ;
- qualification, échelon et salaire mensuel brut, ou salaire horaire lorsque le contrat est conclu pour moins d'un mois ;
- durée du travail dans l'entreprise ;
- modalités du repos hebdomadaire ordinaire ;
- mention de la présente convention collective régissant les conditions de travail du salarié.

Pour les salariés travaillant à l'étranger, le contrat de travail devra 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 devra faire l'objet d'un avenant écrit au plus tard quinze jours ouvrés après l'accord verbal des parties.

Lorsque la modification du contrat a un caractère substantiel et répond à l'un des motifs envisagés à l'article L 321-1-2 du code du travail, le salarié dispose d'un délai de réflexion d'un mois pour faire connaître son refus et peut, s'il désire un entretien, être assisté par les délégués du personnel ou les représentants syndicaux.

Article V.4 **Période d'essai**

Toute personne embauchée pourra effectuer une période d'essai.

- pour les employés-ouvriers, la durée est d'un mois de travail effectif,
- pour les techniciens agents de maîtrise, la durée est de deux mois de travail effectif,
- pour les cadres, la durée est de trois mois de travail effectif.

La visite médicale d'embauche devra avoir lieu le premier mois suivant l'embauche.

Pour les cadres et les techniciens agents de maîtrise catégorie 1, la période d'essai est éventuellement renouvelable une fois et une seule. Cette disposition peut être demandée par le salarié comme par l'employeur. La partie demanderesse doit en informer l'autre partie au minimum quinze jours avant l'expiration de la période d'essai.

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

Pour les personnels artistiques, la durée de la période d'essai est fixée dans les titres relatifs aux artistes.

Pour les salariés sous contrat à durée déterminée, la durée de la période d'essai est fixée selon les dispositions de l'article V.14 de la présente convention.

Pour les salariés sous contrat à durée indéterminée à temps partiel annualisé, la durée de la période d'essai est fixée selon les dispositions de l'article V.13 de la présente convention.

Article V.5

Formation permanente

Les cotisations exigées par la législation sur la formation permanente et continue seront versées au Fonds d'Assurance Formation des Activités du Spectacle (AFDAS) sous la seule réserve des sommes justifiées par le financement des activités de formation propres à l'entreprise. Toutes les entreprises relevant de la convention collective doivent participer à la mutualisation dans le cadre du plan de formation des commissions paritaires.

Lorsque de nouvelles fonctions sont confiées à un salarié, toutes facilités doivent lui être données pour acquérir ou parfaire les connaissances nécessaires. En cas d'accord, le stage sera pris en charge par la direction, sous réserve des remboursements que pourraient toucher d'autre part les stagiaires ou de dispositions légales ou réglementaires particulières.

Article V.5 bis

Insertion professionnelle

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.

Ces contrats sont les suivants :

- le contrat d'apprentissage (art. L 117-12 et suivants, R 117-10 et suivants)
- le contrat de qualification (art. R 980-1, L 981-1 et suivants)
- le contrat d'adaptation (art. L 981-6 et L 981-7)
- le contrat d'orientation (art. L 981-7, L 981-8, L 981-10, D 987-7)
- le contrat emploi solidarité ou CES (art. L 322-4-7, L 322-4-8)
- le contrat initiative emploi ou CIE (art. L 322-4-2, L 322-4-4)
- le contrat emploi jeune (art. L 322-4-19, L 322-4-20)

Le recours à ces contrats est négocié au niveau de l'entreprise.

Le rapport annuel de branche fait le bilan de la mise en œuvre de ces contrats d'insertion professionnelle.

Des dispositions particulières concernant la reconversion des artistes chorégraphiques figurent dans les titres relatifs aux artistes.

Article V.6

Remplacement temporaire d'un salarié par un autre membre du personnel

Lorsqu'il y a vacance, par suite d'une absence temporaire du titulaire, le remplacement ne peut-être prolongé au-delà de six mois, sauf accord du salarié remplaçant pour une éventuelle prolongation limitée dans le temps.

De même, toute vacance de poste fera l'objet d'une information à l'intérieur de l'établissement et d'une communication auprès des représentants du personnel.

Article V.6 bis

Remplacement temporaire d'un salarié par un autre membre du personnel en cas de vacance suite à la rupture du contrat de travail

Lorsqu'un poste devient vacant par suite de la rupture du contrat de travail, le remplacement assuré par un membre du personnel de l'établissement, avec son accord, ne peut excéder trois mois, sauf accord du salarié remplaçant pour une éventuelle prolongation limitée dans le temps. Des dispositions particulières pourront être prises dans le cadre de remplacement d'un salarié absent pour longue maladie ou congé sabbatique.

Si le traitement du remplacé est supérieur à celui du remplaçant, ce dernier reçoit pendant cette période une indemnité de fonction tenant compte de ce surcroît de travail et de responsabilité.

Cette indemnité ne pourra être inférieure :

- à 100 % de l'écart entre les salaires minima des deux emplois (à échelon équivalent de l'emploi du salarié remplacé),
- ou à 100 % de l'écart entre les salaires réels, hors ancienneté, du salarié remplaçant et du salarié remplacé.

A l'expiration de la vacance, le salarié remplaçant reprendra ses fonctions ainsi que son salaire d'origine.

Les dispositions du présent article seront aménagées pour les salariés relevant des titres relatifs aux artistes-interprètes de la présente convention.

Le cumul et la polyvalence d'emploi sont traités dans le préambule du titre XI de la présente convention.

Article V.7

Création d'emploi

En cas de création d'emploi, afin de favoriser la promotion interne, la direction fera appel, en priorité, à des membres du personnel de l'établissement, dans la mesure où ils présentent les aptitudes requises.

Si un salarié recruté sous CDD peut se prévaloir de six mois de travail effectif dans l'entreprise, il verra l'examen de sa candidature étudié en priorité à condition que le poste corresponde à sa qualification.

Quand il y a vacance définitive d'un poste et création d'emploi, l'adjoint tel que défini au titre XI verra sa candidature à la succession examinée en priorité.

Article V.8

Préavis

Pendant la période d'essai, l'employeur ou le salarié peuvent recouvrer leur liberté réciproque :

sans préavis, si la durée de la période d'essai est inférieure à un mois,

avec un préavis d'une semaine si la période d'essai est supérieure à un mois.

Après la période d'essai, en cas de rupture du contrat de travail entre l'employeur et un membre du personnel cadre, le préavis est fixé comme suit :

- pour le licenciement : trois mois ;
- un mois supplémentaire si le licencié est âgé de 40 à 50 ans ;

- ce supplément est porté à deux mois si le licencié est âgé de 50 à 60 ans.
- pour la démission : trois mois.

En cas de séparation entre l'employeur et un membre du personnel agent de maîtrise, le préavis est fixé comme suit :

- pour le licenciement : deux mois ;
- un mois supplémentaire si le licencié est âgé de 40 à 50 ans ;
- ce supplément est porté à deux mois si le licencié est âgé de 50 à 60 ans.
- pour la démission : deux mois.

En cas de séparation entre l'employeur et un membre du personnel employé-ouvrier, le préavis est fixé comme suit :

- pour le licenciement : un mois si le salarié a moins de deux années d'ancienneté, deux mois si le salarié a plus de deux années d'ancienneté ;
- un mois supplémentaire si le licencié est âgé de 40 à 50 ans ;
- ce supplément est porté à deux mois si le licencié est âgé de 50 à 60 ans.
- pour la démission : un mois.

Pendant la période de préavis, le salarié pourra s'absenter jusqu'à concurrence de deux heures par jour pour rechercher un emploi. Ces heures pourront être éventuellement cumulées. Dans ce cas, le salarié devra prévenir l'employeur au moins 48 heures à l'avance.

Dans le cas d'un licenciement, le salarié ayant retrouvé un nouvel emploi peut demander à quitter l'entreprise si la moitié du préavis a été effectuée, auquel cas, l'employeur ne peut s'y opposer, et est dispensé du règlement correspondant au salaire du préavis non effectué.

En cas de consentement mutuel écrit, la période de préavis peut être réduite.

Pour les catégories artistiques, le préavis est fixé par les titres relatifs aux artistes.

Article V.9 Licenciement

Tout licenciement ne pourra intervenir que dans le strict respect de la législation en vigueur et notamment des articles L.122-6 et suivants du code du travail. Il fera l'objet d'une information écrite aux représentants du personnel élus.

Article V.10 Sécurité d'emploi et reclassement

En référence à l'article I.7, les organisations d'employeurs représentatives dans le champ de la convention et les organisations syndicales représentatives au plan national s'engagent à tout mettre en œuvre pour éviter les suppressions d'emploi et, si cela s'avérait nécessaire, pour reclasser en priorité le personnel licencié pour raisons économiques dans les établissements similaires.

Article V.11 Indemnité de licenciement

L'indemnité de licenciement se calcule, sauf en cas de faute grave, sur les bases suivantes :

- à partir de deux ans de présence dans le cas d'un licenciement individuel quel qu'en soit le motif, ou d'un an lorsqu'il s'agira d'un licenciement pour motif économique, l'indemnité sera égale à un 1/2 mois de salaire par année de présence ;
- toute année incomplète sera prise en compte au prorata ;
- le calcul de l'ancienneté s'effectue en fonction de toutes les périodes d'activités dans l'entreprise quelle que soit la nature du contrat et de l'emploi du salarié ;
- le salaire pris en considération sera le salaire moyen des douze derniers mois d'activité dans l'entreprise ou des trois derniers mois si celui-ci est plus favorable.

Article V.12

Indemnité de départ en retraite

Le départ à la retraite d'un salarié ne constitue pas une démission. De même, la mise à la retraite, à l'initiative de l'employeur, d'un salarié ne constitue pas un licenciement, si le salarié bénéficie d'une retraite à taux plein ainsi que l'âge requis pour le départ en retraite. Dans ce cas, la partie prenant l'initiative du départ en retraite devra informer l'autre partie avec un préavis de trois mois par lettre recommandée.

Le salarié partant à la retraite, que ce soit à son initiative ou à celle de l'employeur, perçoit une indemnité de fin de carrière égale à :

- entre 2 et 5 ans d'ancienneté : 1/10e de mois de salaire par année d'ancienneté,
- après 5 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1 mois de salaire,
- après 10 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 1 mois 1/2 de salaire,
- après 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 2 mois 1/2 de salaire,
- après 20 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 3 mois 1/2 de salaire,
- après 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 4 mois de salaire,
- après 30 ans d'ancienneté dans l'entreprise : 4 mois 1/2 de salaire.

Le salaire de référence est le salaire moyen perçu par le salarié lors des douze derniers mois, ou des trois derniers mois si celui-ci est plus favorable au salarié, qui précèdent la date effective du départ en retraite. Cette indemnité de fin de carrière n'est pas due par l'employeur dans le cadre de tous les dispositifs de préretraite ou mise à la retraite anticipée qui font l'objet de conventions (préretraite progressive FNE, préretraite totale FNE, préretraite totale UNEDIC ...).

Article V.13

Contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel annualisé (CDITPA)

Les conditions d'emploi des entreprises artistiques et culturelles et le caractère de certaines d'entre elles peuvent justifier, pour certaines catégories de personnels, le recours à des contrats à durée indéterminée à temps partiel annualisé dans le cadre des dispositions de l'article L 212-4-3 nouveau⁹ et suivants du code du travail.

Les risques de voir les contrats à durée indéterminée à temps partiel annualisé se généraliser et porter ainsi une grave atteinte à la permanence et au volume d'emploi conduisent les signataires de la présente convention à ne recourir à ce dispositif que pour des catégories professionnelles précises définies selon la liste suivante :

- techniciens et agents de maîtrise : attaché à l'accueil, attaché à l'information, opérateur projectionniste.

⁹ les stipulations des contrats de travail conclus sur le fondement de l'article L.212-4-3 du code du travail dans sa rédaction applicable avant l'entrée en vigueur de la loi du 19 janvier 2000 et prévoyant une durée de travail calculée sur l'année, demeurent en vigueur.

- employés-ouvriers : caissier(ère), hôte(esse) d'accueil, contrôleur, hôte(esse) de salle, employé de bar, employé de nettoyage, gardien.

Le contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel annualisé est un contrat écrit. Il mentionne notamment la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, les modalités de calcul de la rémunération mensualisée. Il mentionne la définition sur l'année des périodes travaillées et non travaillées, ainsi que la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes.

Le contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel annualisé détermine également les limites dans lesquelles peuvent être effectuées les heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat. Le nombre d'heures complémentaires effectué par un salarié à temps partiel annualisé ne peut être supérieur au tiers de la durée annuelle de travail prévue dans son contrat.

Conformément aux dispositions légales, pour la détermination des droits à l'ancienneté, les périodes non travaillées sont prises en compte en totalité.

La période d'essai pour les salariés sous CDITPA est de :

- 20 jours de travail effectif pour les employés-ouvriers,
- 40 jours de travail effectif pour les agents de maîtrise.

Article V.14

Contrat de travail à durée déterminée

Préambule :

Les conditions d'emploi dans les entreprises artistiques et culturelles et les règles d'emploi de certaines catégories de salariés du spectacle peuvent aboutir à la signature de contrats à durée déterminée (article L 122-1-1, alinéas 1 et 2 du code du travail). Ils sont signés pour une période précise et indiquent bien l'échéance du terme du contrat.

Le recours au contrat à durée déterminée est possible, notamment dans les cas suivants :

- le remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ayant fait l'objet d'une saisine du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel, ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;
- l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant, dans le champ professionnel tel que défini à l'article I-1 et selon les conditions rappelées à l'article V.14 b de la présente convention, de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Les organisations d'employeurs signataires et les syndicats de salariés représentatifs entendent réserver le recours au CDD d'usage, dans les entreprises relevant du champ d'application de la présente convention, aux seuls cas où les particularités de l'activité le justifient.

En conséquence, les employeurs doivent recourir au contrat à durée déterminée de droit commun dans tous les cas prévus par la loi. Le CDD doit obligatoirement indiquer l'article du code du travail en fonction de la nature du contrat (L.122-1.1/1.2/1.3)

V.14 a - Contrat à durée déterminée de droit commun

Les dispositions de cet article ne s'appliquent que pour le contrat à durée déterminée visé à l'article L.121-1-1, 1^{er} et 2^{ème} alinéa du code du travail. Il ne peut avoir pour but, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise et devra préciser, outre les dispositions à l'article V. 3, les dates de début et de fin de contrat de façon très nette ainsi que l'un des motifs ci-dessus ayant entraîné le choix de ce type de contrat.

Conformément aux dispositions contenues à l'article L.122-3-4, l'employeur versera au salarié, en fin de contrat à durée déterminée, l'indemnité de fin de contrat correspondant à 6% de la rémunération totale brute qui lui est due pendant la durée de son contrat, primes comprises.

Cette indemnité est versée avec le dernier salaire et figure sur le bulletin de paie. Sont exclus de ce droit les salariés qui refusent d'accepter un contrat à durée indéterminée à temps complet faisant suite à leur précédent contrat, lorsque celui-ci était à temps complet.

La période d'essai pour ces contrats est de :

- un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois ;
- un mois dans les autres cas.

V.14 b - Contrat à durée déterminée d'usage

Les conditions d'un recours légitime et maîtrisé au contrat à durée déterminée dit d'usage (CDD d'usage) s'inscrivent dans le cadre de l'article D.121.2 du code du travail (décret 86-10387 du 31 décembre 1986), les circulaires DRT 18/90 du 30/10/90, 92/14 du 29/08/92 et l'accord sectoriel interbranches du 12 octobre 1998 relatif au recours au CDD d'usage dans le secteur du spectacle vivant, du cinéma et de l'audiovisuel.

Par le présent accord, les signataires entendent tenir compte de la jurisprudence, notamment celle de la Cour de cassation, sur le recours légitime au CDD d'usage.

Cette jurisprudence a notamment établi que :

- l'activité principale de l'entreprise qui recourt à un CDD d'usage doit relever de l'un des secteurs cités à l'article D.121.2. du code du travail ;
- la mention d'un secteur d'activité à l'article D.121.2. du code du travail ne fonde pas à elle seule, pour les entreprises de ce secteur, la légitimité du recours au CDD d'usage ;
- le CDD d'usage, comme tout contrat à durée déterminée, doit être écrit et comporter la définition précise de son motif.

En préambule des dispositions ci-après, il est rappelé que l'employeur d'un salarié sous CDD d'usage ne peut en principe imposer à celui-ci, pour ce qui est de la durée du contrat, une incertitude supérieure à celle qui pèse sur l'entreprise pour l'objet du contrat.

Objet du contrat :

L'employeur, qui engage un collaborateur dans le cadre d'un CDD d'usage, devra faire figurer sur le contrat l'objet particulier de celui-ci, et justifier du caractère temporaire de cet objet, en indiquant son terme par une date ou l'intervention d'un fait déterminé.

Engagement :

Les entreprises pourront, sous réserve de respecter les dispositions développées précédemment, employer dans le cadre de contrat à durée déterminée d'usage les salariés qui exercent l'un des emplois figurant à l'annexe « spectacle vivant » de l'accord sectoriel interbranches du 12 octobre 1998.

Les conditions d'engagement par CDD d'usage pour les artistes seront traitées dans les titres de la convention collective les concernant.

Période d'essai :

La période d'essai pour ces contrats est de :

- un jour par semaine dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois ;
- un mois dans les autres cas.

TITRE VI

ORGANISATION ET DUREE DU TRAVAIL

(étendu par arrêté du 24 septembre 1999)

Préambule

Les parties signataires de la présente convention collective, dans le cadre de la poursuite du dialogue constructif entamé par les partenaires sociaux après la signature de l'avenant du 17 juillet 1997 relatif aux titres I à IV de la convention collective nationale étendu des entreprises artistiques et culturelles, s'engagent à signer l'accord de « méthode » pour assurer l'aménagement et le suivi des dispositions relatives à l'organisation et à la réduction du temps de travail au sein des entreprises de la branche, qu'elles soient ou non pourvues de délégués syndicaux, et définis ci-après :

Article VI.1

Durée du travail

Les entreprises entrant dans le champ d'application tel que défini à l'article I.1 de la présente convention, en application de la loi d'orientation et d'incitation relative à la réduction du temps de travail du 13 juin 1998, devront appliquer une réduction de la durée hebdomadaire du temps de travail à 35 heures, à compter du premier jour du mois qui suivra la parution au Journal officiel de l'arrêté ministériel d'extension.

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

Afin de mieux concilier les impératifs de l'activité, d'adapter le fonctionnement des entreprises artistiques et culturelles tout en respectant les rythmes de travail spécifiques liés à l'accueil et à la création du spectacle, et d'améliorer les conditions de travail des salariés dans le respect de la vie personnelle et familiale, la présente convention permet aux entreprises relevant de son champ d'application, d'aménager la modulation du temps de travail prévue à l'article L.212-2-1 du code du travail.

Cette modulation dont les modalités seront développées dans les articles VI.3 et suivants du présent titre ne concerne que les salariés rémunérés sur une base mensuelle.

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

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

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

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

Article VI.2

Définition du temps de travail effectif

La durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles.

A défaut d'usages et/ou de conventions collectives, déjà existants dans les entreprises entrant dans le champ d'application de la présente convention, les périodes visées notamment par l'article L 212-4 alinéa 2 du code du travail, la circulaire n° 97-343 du 2 juin 1997 sont exclues du temps de travail effectif.

Article VI.3

Périodes de référence de la modulation

a) Pour les salariés engagés en contrat de travail à durée indéterminée :

La période de référence de la modulation s'étend sur douze mois, en principe du 1^{er} septembre au 31 août de l'année suivante, sauf accord d'entreprise spécifique fixant des conditions de modulation dans les limites prévues à la présente convention.

La modulation du temps de travail s'effectue sur un horaire annuel déterminé en tenant compte de la durée collective du travail dans l'entreprise diminuée des heures de congés annuels légaux et conventionnels octroyés aux salariés. Sous réserve de ce principe, l'horaire annuel normal du personnel engagé en contrat de travail à durée indéterminée à temps complet est de 1575 heures.

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

365 jours par an

104 jours de repos hebdomadaires

25 jours de congés payés

11 jours fériés par an

= 225 jours de travail par an, soit 45 semaines (225/5), soit 1575 heures (45x35).

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

La modulation du temps de travail ne peut pas s'appliquer pour les salariés sous contrat à durée déterminée de moins d'un mois.

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

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

Article VI.4 **Durée maximale hebdomadaire**

L'horaire hebdomadaire moyen de modulation est de trente-cinq heures maximum.

La durée hebdomadaire du travail ne peut excéder 48 heures par semaine, sauf dérogations prévues par la loi et, pendant la période de référence de modulation, 44 heures en moyenne sur une période de 12 semaines consécutives.

Article VI.5 **Organisation du travail hebdomadaire et repos hebdomadaire**

La « semaine civile » s'entend comme le temps s'écoulant entre le lundi matin 0 h et le dimanche soir 24 h.

a) Sur l'organisation hebdomadaire :

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

La semaine de travail est habituellement organisée sur une base de cinq jours consécutifs. Il ne pourra jamais y avoir plus de six jours consécutifs de travail dans la période de référence de la modulation.

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

Sauf circonstance exceptionnelle imprévisible indépendante de la volonté de la direction et/ou survenant du fait d'un tiers lié à l'exploitation (notamment du fait d'un cocontractant), toute modification d'horaire sera affichée 72 heures à l'avance. Le temps de travail ainsi modifié sera considéré comme du travail effectif. Le jour de repos fixé initialement par le planning défini à l'alinéa précédent ne pourra être modifié sans l'accord du salarié concerné.

Le salarié ne devra pas effectuer plus de 20 semaines de six jours consécutifs de travail. Une réunion de contrôle de cette disposition est organisée au milieu de la « période de référence ». A l'issue de chaque « période de référence », un bilan est effectué par l'employeur avec les représentants du personnel pour vérifier si chaque salarié n'a pas effectué plus de 20 semaines de six jours consécutifs de travail. Les accords d'entreprises détermineront les compensations éventuelles et leurs modalités, en cas de dépassement de ce seuil.

b) Repos hebdomadaire :

Chaque salarié bénéficie d'au moins un jour de repos fixe dans la semaine. En raison de l'activité des entreprises, un salarié peut être amené à travailler le dimanche selon l'article L 221-9 du code du travail. Cependant, chaque salarié ne pourra travailler plus de vingt dimanche par « période de référence ».

Les accords d'entreprises détermineront les compensations éventuelles et leurs modalités, en cas de dépassement de ce seuil.

Article VI.6

Durée quotidienne de travail

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

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

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

Un salarié, soumis à la modulation définie au présent titre, ne peut pas être convoqué pour moins de trois heures trente minutes consécutives de travail dans la journée.

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

Article VI.7

Repos quotidien

Le temps de repos quotidien ne peut être inférieur à 11 heures consécutives selon les dispositions de l'article L.220-1 nouveau du code du travail.

Toutefois, en regard de la spécificité des activités de création, de production et d'accueil de spectacles, et de la nécessité d'assurer la continuité de l'activité, le temps de repos quotidien pourra être réduit à 9 heures pour :

- le personnel technique affecté aux répétitions, aux montages et démontages des spectacles,
- le personnel chargé d'assurer la sécurité des personnes et des biens.

En cas de surcroît d'activité, pour ce qui concerne les autres catégories de salariés, le temps de repos quotidien pourra être réduit, par accord d'entreprise tel que prévu à l'accord de méthode.

Les accords d'entreprise détermineront les modalités et les seuils éventuels concernant la limitation du temps de repos, précitée.

Chaque salarié qui verra son temps de repos quotidien réduit au minimum prévu par la loi sur demande de l'employeur, bénéficiera d'une heure récupérée non majorée, pour chaque heure non prise en repos entre la 9^{ème} et la 11^{ème} heure. Ces heures ne seront pas rémunérées.

Toutefois, par exception, elles pourront être rémunérées lorsque le salarié est engagé par contrat à durée déterminée de moins d'un mois.

Article VI.8

Heures effectuées dans le cadre de la modulation

Les heures effectuées dans le cadre de la modulation (soit au-delà de 35 heures par semaine et en dessous de 48 heures) ne sont pas majorées, n'ouvrent pas le droit au repos compensateur et ne s'imputent pas sur le contingent légal des heures supplémentaires.

Article VI.9
Heures effectuées au-delà de l'horaire hebdomadaire moyen

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

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

Les parties conviennent que le contingent annuel d'heures supplémentaires prévu à l'article L.212-6 du code du travail est diminué et porté à 110 heures.

Article VI.10
Dispositions relatives aux salariés quittant l'entreprise

Dans le cadre de la modulation, les salariés quittant l'entreprise et n'ayant pas récupéré les heures effectuées en deçà de 35 heures en période basse, en conservent le bénéfice sauf en cas de démission, de licenciement pour faute grave ou lourde.

Les salariés ayant accumulé un crédit d'heures effectuées au-delà de 35 heures au moment de la rupture du contrat de travail ou de la fin d'un contrat à durée déterminée reçoivent une rémunération correspondant à leurs droits acquis.

Article VI.11
Dispositifs de contrôle de la modulation

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

Ces moyens devront permettre d'éviter qu'un salarié ait « un crédit d'heures de modulation » négatif en fin de période de référence. Si le cas se produisait, les heures effectuées en deçà de la moyenne annuelle de 35 heures demeuraient au bénéfice du salarié.

Article VI.12
Repos compensateur de remplacement

Il peut être mis en place un repos compensateur de remplacement du paiement des heures supplémentaires. Les modalités relatives à la prise de ce type de repos compensateur, notamment les seuils de déclenchement, seront aménagées par les accords d'entreprise tels que prévus à l'accord de « méthode » ou, en l'absence de représentation syndicale, par la direction après accord des représentants du personnel.

Article VI.13

Mise en place d'un compte épargne temps

Le compte épargne temps donne la possibilité au salarié d'échanger de la rémunération et/ou de capitaliser des droits à congé rémunéré conformément à l'article L.227-1 du Code du Travail, à la loi du 25 juillet 1994 et à la circulaire n°94-15 du 30 novembre 1994 du ministère du Travail.

Pendant la prise des congés épargnés, le salarié perçoit la même rémunération que s'il avait travaillé et bénéficie des garanties du régime de prévoyance.

VI.13 a - Bénéficiaires

Tout salarié sous contrat à durée indéterminée peut ouvrir un compte épargne temps dès lors qu'il bénéficie d'une ancienneté ininterrompue d'un an.

VI.13 b - Alimentation du compte

Dans la limite de onze jours par an, le salarié peut alimenter son compte épargne temps soit :
par le report des jours acquis dans le cadre des dispositions relatives à l'article VI.12 ;
en y portant un maximum de cinq jours de congés payés.

VI.13 c - Tenue du compte

Le compte est tenu par l'employeur qui communique deux fois par an au salarié l'état de son compte.

VI.13 d - Utilisation du CET

Le compte épargne temps peut être utilisé pour financer tout ou partie des congés sans solde légaux et tels que prévus à l'article IX 4.

VI.13 e - Rémunération du congé

Le compte étant exprimé en jours de repos, le salarié bénéficie pendant son congé d'une rémunération calculée sur la base de son salaire de base au moment du départ, dans la limite du nombre de jours capitalisés. La rémunération est versée aux mêmes échéances et soumises aux mêmes charges sociales.

VI.13 f - Cessation et transmission du compte

Si le contrat de travail est rompu avant l'utilisation du compte, le salarié perçoit une indemnité correspondant aux droits acquis après déduction des charges sociales salariales. La valeur du compte épargne temps peut être transférée de l'ancien au nouvel employeur, si ce dernier relève du champ de la présente convention, par

accord écrit des trois parties. Après le transfert, la gestion du compte s'effectue conformément aux règles prévues dans la présente convention.

VI.13 g - Aménagement du compte épargne temps

Les modalités d'application des dispositions du présent article peuvent être aménagées dans les entreprises par voie d'accord collectif.

Article VI.14

Conditions de recours au chômage partiel

L'organisation du travail doit permettre un strict respect du volume d'heures annuelles. En cas d'affectation sensible de l'activité qui diminuerait le volume d'heures prévu, due notamment à un sinistre, un cas de force majeure ou à une baisse conjoncturelle importante des subventions allouées, une demande d'indemnisation au titre du chômage partiel pourra être sollicitée par l'entreprise après consultation et information des représentants du personnel, dans les conditions prévues aux articles R.351-50 et suivants du code du travail.

Article VI.15

Mesures applicables aux cadres

Par principe, les cadres ne sont pas exclus de la réglementation du temps de travail et des dispositions de la présente convention.

Cependant, dans les entreprises artistiques et culturelles entrant dans le champ d'application de la présente convention, on distingue trois catégories de cadres :

- les cadres de haut niveau hiérarchique dans la grille de classification conventionnelle qui disposent d'une latitude suffisante dans l'organisation de leur horaire, d'un niveau de responsabilité élevé, attesté notamment par l'importance de leurs fonctions et de leur rémunération, qui sont en principe exclus de la réglementation des heures supplémentaires ;
- les cadres dont les horaires du fait des fonctions exercées ne peuvent être précisément décomptés ;
- les cadres dont les horaires peuvent être décomptés et qui seront soumis intégralement aux dispositions de la présente convention concernant l'aménagement et la réduction du temps de travail.

Au titre de la réduction du temps de travail, une demi-journée de repos supplémentaire hebdomadaire sera octroyée pour les cadres de la seconde catégorie précitée.

Pour exemple, ces demi-journées pourront être prises en une ou plusieurs fois (toutes les semaines ou toutes les deux semaines par exemple) ou versées au compte épargne temps du salarié, mis en place dans l'entreprise.

Les accords d'entreprise tels que prévus dans l'accord de « méthode », détermineront l'appartenance des cadres de l'entreprise à ces différentes catégories, en fonction de l'organigramme et des fonctions effectivement exercées. Ils aménageront les modalités d'adaptation de la réduction du temps de travail aux cadres, notamment pour les cadres de la seconde catégorie précitée.

TITRE VII

PRIMES ET INDEMNITES DIVERSES

(étendu par arrêté du 6 décembre 1999)

Préambule :

Les indemnités prévues dans le cadre des déplacements et des tournées feront l'objet de dispositions spécifiques au titre VIII de la présente convention.

Article VII.1

Indemnité de panier

Tout salarié doit disposer, entre deux périodes de travail, d'une heure de pause à l'heure du repas comprise :

- entre 11 h 30 et 14 h 30 pour le déjeuner,
- entre 18 h et 21 h pour le dîner,

ou de quarante-cinq minutes en cas de journée continue (quand la journée continue est imposée au salarié par la direction).

Lorsque, par suite de nécessité de service, l'employeur demande au salarié d'effectuer une tâche qui diminue le temps de pause précité, l'employeur sera dans l'obligation de fournir un repas. Si l'employeur est dans l'impossibilité de fournir ce repas, l'indemnité de panier sera payée au salarié. Elle est indexée et fiscalement assimilée à l'indemnité de déplacement.

Cette indemnité est due en cas de travail après 1 heure du matin et elle est assortie d'une pause de 30 minutes. Cette pause est comptée comme du temps de travail effectif.

L'indemnité de panier est fixée à 62,50 francs. Sa revalorisation sera négociée dans le cadre de la négociation annuelle de branche prévue à l'article X.1 de la présente convention.

Article VII.2

Transport

L'indemnisation des frais supplémentaires de transport occasionnés par l'heure tardive de fin de service, l'éloignement du domicile et particulièrement le fonctionnement ou non des transports en commun, sera négociée entre la direction et les délégués du personnel ou délégués syndicaux en fonction notamment des circonstances locales et des conditions d'exécution et de rémunération du travail.

Article VII.3

Vêtements de travail

La direction de chaque établissement s'engage à fournir au personnel les tenues de travail (blouses ou bleus) appropriées à certaines fonctions dont la liste sera établie en accord avec les délégués du personnel.

Lorsqu'il s'agit de tenues imposées par la direction, cette dernière en assure, en plus, l'entretien et le renouvellement.

La direction de chaque établissement sera tenue de fournir les vêtements de sécurité pour le personnel qui a l'obligation de les porter dans l'exercice de ses fonctions.

Article VII.4

Feux

Un technicien, pour effectuer tout ou partie de son travail à la vue du public, peut être appelé à revêtir une tenue particulière. Si cette tenue est une tenue de travail fournie par l'employeur ou par le producteur du spectacle qui a lieu chez l'employeur du salarié, ce dernier ne reçoit aucune indemnité.

L'entretien de cette tenue est à la charge de l'employeur. Si le salarié doit fournir lui-même cette tenue particulière ou assurer l'entretien de la tenue fournie par l'employeur, il recevra une indemnité dite « feu habillé ».

Lorsqu'il lui sera demandé de participer au spectacle au-delà du simple exercice de sa fonction, il recevra une indemnité dite « feu de participation au jeu ».

Le montant de ces indemnités sera celui fixé en annexe.

Article VII.5

Indemnité de double résidence pendant la période d'essai

Le personnel engagé à l'essai et justifiant la nécessité d'une double résidence percevra au cours de cette période d'essai une indemnité qui ne pourra être inférieure à 50 % de l'indemnité journalière de déplacement et qui ne se cumulera pas avec elle. La justification de cette nécessité devra faire l'objet d'une clause spécifique au contrat de travail. Elle ne sera pas due si l'employeur est dans la capacité de fournir au salarié un logement de minimum F 1, comportant toutes les commodités d'usage.

Article VII.6

Indemnité de changement de résidence et d'installation

En cas de changement de résidence d'un salarié demandé par l'entreprise, les frais consécutifs à ce changement sont à la charge de l'entreprise dans une limite fixée au préalable et d'un commun accord.

TITRE VIII

Déplacements et tournées, voyages

(étendu par arrêté du 6 décembre 1999)

Article VIII.1

Déplacements autres que ceux des tournées

Les entreprises artistiques et culturelles ont, entre autres missions, celle de se porter à la rencontre des divers milieux de la population. L'accomplissement de cette tâche suppose des déplacements qui entrent dans le cadre normal du travail demandé aux diverses catégories de personnel.

Le trajet entre l'entreprise et le lieu de déplacement du salarié est considéré comme du travail effectif.

Le déplacement du salarié doit faire l'objet d'un ordre de mission de l'employeur afin de prémunir de toute contestation les deux parties concernées. Les modalités de l'autorisation sont à définir dans l'entreprise entre la direction et les représentants du personnel.

Pendant ces déplacements, les conditions de travail demeurent les conditions normales définies par la convention collective.

Dans le cas où la direction demanderait à un membre du personnel (qui ne peut être contraint de l'accepter) d'utiliser son véhicule personnel, pendant tout ou partie du déplacement, les frais supplémentaires éventuels d'assurances (tous risques, affaires, tiers transportés, etc.) seraient à la charge de la direction. Si l'assurance comportait une franchise, celle-ci serait prise en charge par la direction pour le premier sinistre.

Les frais d'utilisation du véhicule seraient d'autre part remboursés sur la base de l'indemnité kilométrique admise par l'administration fiscale (qui couvre notamment l'assurance obligatoire, l'amortissement du véhicule et ses frais d'entretien).

Les dispositions de cet article ne concernent pas les déplacements propres aux tournées qui sont régies par des dispositions spécifiques.

Article VIII.2

Indemnités relatives aux déplacements autres que ceux des tournées

L'indemnité de déplacement représente le remboursement forfaitaire des frais supplémentaires réellement engagés par les membres du personnel artistique, technique et administratif à l'occasion des déplacements imposés par l'exercice de leur profession.

L'indemnité de déplacement est due chaque fois que le déplacement entraîne pour le personnel l'obligation de se rendre en dehors de la ville (ou de la banlieue de la ville) où il exerce son activité habituellement.

Le règlement de l'indemnité peut s'effectuer comme suit :

- Prise en charge des frais réels directement par l'employeur.
- Remboursement des frais directement au salarié, sur présentation de justificatifs dans la limite du montant de l'indemnité conventionnelle forfaitaire.
- Versement au salarié de l'indemnité conventionnelle forfaitaire.

Le règlement de l'indemnité s'effectuera selon le choix de l'employeur.

Article VIII.3

Montant de l'indemnité

VIII.3 a - Ventilation de l'indemnité

L'indemnité est fixée à 480 francs. Elle se décompose comme suit :

chaque repas principal :	90 francs
petit déjeuner :	26 francs
chambre :	274 francs

La revalorisation du montant de l'indemnité conventionnelle sera négociée dans le cadre de la négociation annuelle de branche prévue à l'article X.1 de la présente convention.

VIII.3 b - Modalités de versement de l'indemnité

Le montant de l'indemnité de déplacement est celui fixé selon les règles suivantes :

- Région parisienne. En dehors de la ville siège de l'entreprise ou de celle pour laquelle aura été précisément conclu le contrat d'engagement, il sera alloué :
 - dans les départements de la grande couronne (Essonne, Yvelines, Val-d'Oise, Seine-et-Marne), l'indemnité de frais de repas des salariés en déplacement, au plafond d'exonération admis par l'administration de la sécurité sociale (4 fois le minimum garanti par repas) ;
 - dans les départements de la petite couronne (Hauts-de-Seine, Seine-Saint-Denis, Val-de-Marne), pour tout repas pris entre deux séances de travail, un titre restaurant (dont le montant sera négocié au sein de chaque entreprise, dans les limites d'exonération fixées par la loi).

Cette disposition n'est obligatoire que dans les entreprises comptant plus de dix salariés.

- Dans les régions hors Ile-de-France, la limite sera, si nécessaire, déterminée par accord entre la direction et les délégués du personnel en fonction de la situation locale et notamment du réseau des transports en commun.

L'indemnité de déplacement peut être fragmentée dans le cas où, soit le départ, soit le retour, s'effectue en cours de journée. C'est ainsi que :

- si le départ a lieu avant 9 h et le retour après 20 h 30, l'indemnité est due pour le petit déjeuner et les deux repas ;
- si le départ a lieu avant 13 h et le retour après 20 h 30, l'indemnité est due pour les deux repas ;
- si le départ a lieu après 13 h et le retour après 20 h 30, l'indemnité est due pour un repas ;
- si le départ a lieu après 13 h et le retour après 1 h du matin, l'indemnité est due pour un repas et une chambre, à moins que la direction n'assure le retour au domicile respectif de chaque employé. Cette disposition concernant le retour du salarié n'est possible que si le déplacement est dans la limite de quarante kilomètres.

En aucun cas il ne peut être imposé au personnel de faire l'avance des indemnités de déplacement. Le règlement de ces indemnités s'effectuera de préférence par virement bancaire. Les dispositions seront prises pour que le délai de versement ne pénalise pas le salarié.

Le règlement de cette indemnité se fera en conformité avec la législation en vigueur et notamment en respectant les dispositions du code de la sécurité sociale.

Article VIII.4

Dispositions relatives aux tournées

VIII.4.1 - Préambule

Les présentes dispositions ont pour objet de définir les aménagements possibles au régime du travail dans le cas de la tournée. La tournée est entendue comme le déplacement, de caractère collectif, d'un spectacle ou d'une manifestation, impliquant au moins un découché.

Elles ne peuvent entrer dans les cas trop particuliers : il est convenu que les hypothèses exceptionnelles non envisagées par le texte donneront lieu, au sein de l'entreprise, à une négociation avec les délégués du personnel.

La tournée fera l'objet d'une information aux représentants du personnel selon les dispositions de l'article VIII.4.3 de la présente convention.

Chaque salarié concerné par la tournée se verra communiquer son planning de travail et l'ensemble des indications matérielles y afférent par la direction ou son représentant et ce par écrit.

Les présentes dispositions du titre VIII.4 ne font pas obstacle aux dispositions plus favorables déjà appliquées dans les entreprises, qui restent valables, mais qui ne peuvent se cumuler.

VIII.4.2 - Organisation du travail

Pendant la durée de la tournée, les conditions de travail demeurent celles déterminées par la convention collective et ses annexes, sous réserve des aménagements prévus ci-après.

Les horaires de travail seront adaptés aux usages des pays visités, à l'objet du déplacement et s'ajusteront éventuellement aux impératifs susceptibles de se faire jour au cours de la tournée. Ces adaptations seront décidées après consultation des délégués du personnel.

VIII.4.3 - Représentation du personnel en tournée

Dans le cas où aucun délégué du personnel de l'entreprise ne participerait à la tournée, les délégués du personnel sont fondés à désigner un représentant du personnel de la tournée. Sa compétence serait strictement limitée aux problèmes survenant en cours de tournée.

VIII.4.4 - Planning prévisionnel de la tournée

Le planning prévisionnel collectif de la tournée sera soumis à la consultation des délégués du personnel un mois avant le départ ; il prendra en considération l'ensemble des renseignements connus à cette date.

VIII.4.5 - Frais de délivrance de passeport et autres pièces administratives

Les frais de délivrance ou de renouvellement de passeport, les frais de visas, les frais de vaccination obligatoire, sont à la charge de la direction.

VIII.4.6 - Prise en charge des bagages en tournée

Dès le départ et pendant tout le parcours de la tournée jusqu'au retour au point de départ, le transport des bagages des employés est assumé par la direction.

Dans tous les cas, la direction, qu'elle ait ou non contracté une assurance spéciale n'est responsable des bagages que lorsqu'ils lui ont été confiés, depuis le jour du départ jusqu'au retour de la tournée, après la dernière représentation.

VIII.4.7 - Indemnité de déplacement pour les salariés en tournée

L'indemnité de déplacement en tournée représente le remboursement forfaitaire des frais supplémentaires réellement engagés par les membres du personnel affectés à la tournée à l'occasion des déplacements imposés par l'exercice de leur profession.

L'indemnité de déplacement est due chaque fois que la tournée (selon la définition de la tournée de l'article VIII.4.1) entraîne pour le personnel l'obligation de séjourner en dehors de l'agglomération où il réside habituellement.

Les tournées effectuées à des époques et/ou dans des régions où les variations saisonnières ont une forte influence sur les prix de l'hôtellerie entrent dans les cas particuliers visés au préambule de la présente annexe.

Le règlement de l'indemnité peut s'effectuer comme suit :

- Prise en charge des frais réels directement par l'employeur.
- Remboursement des frais directement au salarié, sur présentation de justificatifs dans la limite du montant de l'indemnité forfaitaire.
- Versement au salarié de l'indemnité conventionnelle forfaitaire.

Le règlement de l'indemnité s'effectuera selon le choix de l'employeur. Le règlement de ces indemnités s'effectuera de préférence par virement bancaire. Les dispositions seront prises pour que le délai de versement ne pénalise pas le salarié.

VIII.4.8

Montant de l'indemnité de déplacement pour les salariés en tournée

VIII.4.8 a - Ventilation de l'indemnité

Le montant de l'indemnité de déplacement est celui fixé selon les règles suivantes.

L'indemnité est fixée à 480 francs. Elle se décompose comme suit :

chaque repas principal : 90 francs

petit déjeuner :	26 francs
chambre :	274 francs

La revalorisation du montant de l'indemnité conventionnelle sera négociée dans le cadre de la négociation annuelle de branche prévue à l'article X.1 de la présente convention.

A l'occasion de circonstances précises à caractère exceptionnel, il pourra être décidé la disposition du déplacement nourri-logé. Cette disposition devra faire l'objet d'un accord préalable entre la direction et les représentants du personnel lors de l'élaboration du planning de tournée tel que prévu aux articles VIII.4.3 et VIII.4.4 de la présente convention.

VIII.4.8 b - Modalités de versement de l'indemnité

L'indemnité de déplacement peut être fragmentée dans le cas où, soit le départ, soit le retour, s'effectue en cours de journée. C'est ainsi que :

si le départ a lieu avant 9 h et le retour après 20 h 30, l'indemnité est due pour le petit déjeuner et les deux repas ;

- si le départ a lieu avant 13 h et le retour après 20 h 30, l'indemnité est due pour les deux repas ;
- si le départ a lieu après 13 h et le retour après 20 h 30, l'indemnité est due pour un repas ;
- si le départ a lieu après 13 h et le retour après 1 heure du matin, l'indemnité est due pour un repas et une chambre, à moins que la direction n'assure le retour au domicile respectif de chaque employé.
- si le retour a lieu après 1 h du matin, l'indemnité de chambre est due quel que soit le moyen offert aux employés pour regagner leur domicile.

En aucun cas il ne peut être imposé au personnel de faire l'avance des indemnités de déplacement.

La direction peut assurer la réservation des chambres à condition d'en avoir reçu le mandat des intéressés. Ce mandat implique l'acceptation des dispositions prises par les salariés concernés.

L'indemnité de déplacement ne sera pas payée lorsque les repas et/ou le logement seront inclus dans le prix du transport (bateau, avion, wagon-lit, etc.)

Le règlement de cette indemnité se fera en conformité avec la législation en vigueur et notamment en respectant les dispositions du code de la sécurité sociale.

VIII.4.9 - Dispositions spécifiques relatives aux indemnités de déplacement dans le cadre de tournées à l'étranger

Hors la France continentale, l'indemnité sera payée en monnaie du pays.

Elle ne pourra en aucun cas être inférieure aux tarifs ou usages en vigueur dans les pays visités.

VIII.4.10 - Repos à l'occasion des tournées

Les employés devront avoir, au cours de la tournée, au minimum 9 heures de repos entre la fin de leur travail et le départ du lendemain.

VIII.4.11 - Jours de congés exceptionnels dans le cadre de la tournée

Avant toute tournée à l'étranger ou avant toute tournée de plus d'un mois en France ne prévoyant pas de retour au domicile du salarié, un jour sera accordé aux employés pour leurs préparatifs et le règlement de leurs affaires personnelles.

Au cas où l'itinéraire d'une tournée en France métropolitaine impliquerait une absence continue du salarié de la ville siège supérieure à un mois, la direction organiserait à ses frais, à la période de relâche la plus favorable (proximité, facilités de communication, etc.) un voyage à la ville siège, à l'intention du personnel qui y est domicilié s'il en exprime le souhait.

Article VIII.5

Dispositions relatives aux voyages

VIII.5.1 - Préambule

Est considéré comme voyage tout déplacement d'un membre du personnel appelé à rejoindre un lieu de travail, différent de son lieu habituel de travail tel que prévu dans son contrat. Ce déplacement se fera aux frais de son employeur et dans les conditions prévues aux articles suivants.

Le retour sera assuré dans les mêmes conditions.

VIII.5.2 - Conditions de transport collectif

Les voyages par voie ferrée s'effectueront :

- de jour en 1^{ère} classe. Toutefois, le voyage pourra s'effectuer en 2^{ème} classe si sa durée n'excède pas 5 heures ou si aucun travail n'est demandé dans les 12 heures qui suivent l'arrivée ;
- de nuit en couchette de 1^{ère} classe. Un battement de 3 heures avant la prise de travail sera ménagé à l'issue de tout voyage de nuit.

La direction assure la réservation des places assises ou des couchettes.

Les voyages par car doivent se faire dans des voitures chauffées l'hiver et d'un confort minimum suffisant.

La direction se chargera de la location du véhicule s'il n'appartient pas à l'entreprise.

Les étapes comporteront un arrêt d'une heure minimum, entre 12 h et 14 h pour le déjeuner et entre 19 h et 21 h pour le dîner, ainsi qu'un arrêt de 1/2 heure toutes les 4 heures.

VIII.5.3 - Conditions de transport individuel

Sauf accord écrit entre les parties, les membres du personnel ne peuvent utiliser pour se déplacer en tournée d'autres moyens de transport que ceux choisis par la direction.

Les personnes autorisées par la direction à utiliser, pendant tout ou partie d'une tournée, un véhicule personnel devront justifier que ce véhicule est couvert par une assurance adéquate (affaires, tiers transportés, etc.). Elles garantiront l'employeur contre tout recours éventuel.

VIII.5.4 - Utilisation du véhicule personnel du salarié

Dans le cas où la direction demanderait à un membre du personnel (qui ne peut être contraint à l'accepter) d'utiliser son véhicule personnel pendant tout ou partie d'une tournée, les frais supplémentaires éventuels d'assurances (tous risques, affaires, tiers transportés, etc.) seraient à la charge de la direction. Si l'assurance comportait une franchise, celle-ci serait prise en charge par la direction pour le premier sinistre.

Les frais d'utilisation du véhicule seraient d'autre part remboursés sur la base de l'indemnité kilométrique admise par l'administration des finances (qui couvre notamment l'assurance obligatoire, l'amortissement du véhicule et ses frais d'entretien).

Afin d'éviter toute contestation, l'accord intervenu entre les parties sera consigné par écrit.

VIII.5.5 - Réglementation sur les transports routiers

La réglementation en vigueur sur les transports routiers s'applique de plein droit aux conducteurs engagés pour cette tâche, à titre exclusif ou dans le cadre d'une polyvalence d'emploi.

VIII.5.6 - Utilisation d'un véhicule par un salarié sous contrat de travail

Dans le cas où un employé est chargé de conduire un véhicule transportant du personnel ou du matériel de la tournée alors que cette tâche n'est pas expressément prévue à son contrat, il lui sera versé une indemnité de conduite, dont le montant est fixé à l'annexe en fonction de la catégorie du véhicule (V.L., V.U., P.L. ou T.E.C.).

Le temps maximum de conduite serait en ce qui le concerne ramené à 3 heures. Le second conducteur ou le relais (véhicule de plus de 3,5 T.) devrait être prévu à partir de 300 km. Les heures de conduite sont des heures de travail pour les conducteurs.

VIII 5.7 - Respect des horaires lors des voyages

L'employé devra se trouver au lieu de rendez-vous désigné par l'employeur selon les dispositions en vigueur dans l'entreprise (billet de service, tableau horaire, feuille de route...).

Dans le cas où il manquerait, par sa faute, le départ, il devrait rejoindre la tournée à ses frais. La direction se réserve le droit d'obtenir judiciairement réparation pour le préjudice causé dans l'hypothèse où une représentation serait annulée par suite de son absence.

TITRE IX

CONGES

(étendu par arrêté du 14 septembre 1999)

Article IX.1 Congés payés

Le personnel ayant un an de présence a droit à un congé annuel minimum de cinq semaines. La durée des congés payés est exprimée en jours ouvrés.

Le calcul de l'indemnité de congés payés se fera sur l'ensemble des appointements perçus dans la période de référence légale, mais ne pourra être inférieur au salaire qui aurait été perçu par le salarié s'il avait travaillé. Les salariés n'ayant pas un an de présence dans l'établissement toucheront les congés payés au prorata des sommes effectivement perçues, calculées sur le pourcentage en vigueur, soit 1/10ème.

Les délégués du personnel sont informés par écrit des prévisions de la direction sur les modalités des départs en congés, au plus tard le 15 mars.

Afin de favoriser la vie familiale des salariés, une semaine de congés (parmi le congé annuel de cinq semaines) sera prise pendant une période de congés scolaires en dehors de la période d'été, pour les salariés qui en feront la demande.

Le personnel appelé pendant ses congés à rejoindre un lieu de travail le fera aux frais de son employeur. Le retour au lieu de congé se fera dans les mêmes conditions.

Article IX.2 Jours fériés, chômés, payés

Il y a 10 jours de fêtes légales en plus du 1^{er} mai (auquel s'applique la loi du 30-4-47).

Le travail effectué l'un de ces jours fériés sera pris en compte dans la durée de travail annualisée. Ces jours chômés sont déjà décomptés dans le calcul du temps de travail annuel pour les salariés placés sous le régime de la modulation, déterminé à l'article VI.3 de la présente convention.

Les salariés non soumis à la modulation bénéficieront d'avantages équivalents à ceux des salariés placés sous le régime de la modulation. Aussi, pour les salariés non soumis à la modulation, le travail effectué l'un des jours fériés cités à l'alinéa 1 du présent article, donne lieu, en compensation, à un jour de congé supplémentaire.

Chaque jour férié tombant pendant la période de congés payés d'un salarié donne droit à un jour de récupération.

Chaque jour férié tombant sur le jour de repos hebdomadaire d'un salarié ne donne droit à aucune compensation.

Article IX.3

Congés exceptionnels

Ces congés exceptionnels s'expriment en jours ouvrés :

- mariage du salarié : 5 jours à prendre au moment de l'événement ; ce congé ne pourra être déplacé, sauf accord avec la direction.
- mariage d'un enfant : 1 jour.
- décès du conjoint ou du concubin : 5 jours.
- décès d'un ascendant ou d'un descendant au 1^{er} degré : 3 jours.
- naissance ou adoption d'un enfant : 3 jours.
- maladie d'un enfant de moins de 10 ans : 4 jours par an, par salarié, quel que soit le nombre d'enfants, sous réserve d'apporter la preuve de la maladie à l'employeur notamment par certificat médical.
- décès du frère ou de la sœur : 1 jour.
- décès du beau-père ou de la belle-mère : 1 jour.

Ces jours de congés seront rémunérés comme temps de travail.

Article IX.4

Congés sans solde

Outre le respect des dispositions relatives aux congés sans solde légaux (congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, congé parental d'éducation, congé médico-social), les employeurs accorderont dans toute la mesure du possible, et dans la mesure où ces absences ne mettent pas en péril la continuité de l'activité de spectacle, un congé sans solde pour circonstances exceptionnelles (longue maladie ou accident grave d'un conjoint, concubin ou descendant, adoption d'un enfant...).

Chaque demande sera examinée séparément, au cas par cas, avec consultation des représentants du personnel si cela s'avère nécessaire. Elle fera l'objet d'un accord écrit avec la direction, mentionnant notamment les incidences du congé sans solde sur le décompte de la modulation.

Article IX.5

Maternité

Pendant la durée du congé de maternité légal minimum, le salaire intégral sera maintenu sous réserve du reversement à l'employeur des indemnités journalières de la sécurité sociale. La titulaire du congé de maternité pourra bénéficier, sans perdre son droit à réintégration et à l'ancienneté, d'un congé supplémentaire, sans solde selon les dispositions légales. Dans ce cas, elle devra en aviser la direction un mois avant la date présumée du congé maternité.

Du jour de la déclaration de grossesse au début du congé de maternité, la salariée bénéficie d'une heure de repos au cours de la journée de travail, déterminée lors de la déclaration de grossesse.

Pour les salariées dont la pénibilité du travail sera reconnue par la médecine du travail, conformément aux dispositions de l'article L.241-10-1 du Code du travail, le congé maternité peut être prolongé de 5 semaines.

TITRE X

REMUNERATION DU TRAVAIL

(étendu par arrêté du 14 septembre 1999)

Préambule :

La réduction du temps de travail génère des coûts qui ne seront pas nécessairement compensés par les aides financières de l'Etat. Afin d'aider les entreprises réduisant le temps de travail à trente-cinq heures ou moins, à trouver des solutions économiques équilibrées, les parties décident des dispositions ci-après.

Les salariés présents dans l'entreprise à la date d'application de la présente convention et qui seront concernés par la réduction horaire prévue au titre VI bénéficient du maintien du salaire mensuel réel fixé antérieurement pour 169 heures selon des modalités qui pourront être aménagées par des accords d'entreprise ayant pour objectif principal de développer l'emploi ou éventuellement de le maintenir.

Ce maintien pourra s'appliquer de la façon suivante :

- Soit par le calcul du salaire pour 151 heures 40 mn, sur la base du salaire précédent (équivalent à 169 heures) par une augmentation de 11,4 % du tarif horaire.

Les parties signataires de la présente convention conviennent qu'en contrepartie :

- la garantie de progression prévue à l'article X.5 de la présente convention est considérée comme acquise par anticipation, aux salariés en poste et concernés par la réduction du temps de travail, pour une période de 3 ans à dater de la mise en application des dispositions de la présente convention dans l'entreprise ;
- les négociations annuelles des salaires visées à l'article X.1 pour l'année d'application de la présente convention et les deux années suivantes prévoiront pour les salariés concernés par le maintien de leur salaire pour 169 heures un gel des éventuelles réévaluations salariales.

ou

- Soit par la mise en place d'une prime exceptionnelle dite « complément ARTT », correspondant à la différence entre le salaire perçu par le salarié, fixé pour 169 heures antérieurement à l'application effective de la réduction du temps de travail, et ce salaire calculé pour 151 heures 40 à partir du même taux horaire. Cette prime ne sera pas prise en compte pour le calcul des majorations (heures supplémentaires notamment ...).

Elle sera progressivement réduite par une augmentation équivalente et progressive du salaire mensuel de base pour 151 heures 40 mn, pour disparaître définitivement à l'issue d'une durée de 3 ans.

Article X.1

Salaire de base

Le salaire de base est déterminé pour 151 heures 40 mn de travail mensuel, soit en moyenne 35 heures hebdomadaires.

Figurent dans la présente convention :

- la définition des postes, emplois ou fonctions, et leur classification,

- l'échelle des salaires planchers.

La revalorisation des salaires distribués et autres rémunérations, de même que l'échelle des salaires planchers, s'effectue dans le cadre de la négociation annuelle de branche, conformément aux dispositions de l'article L. 132.12 du code du travail.

Article X.2

Emploi

Le contrat de travail de chaque salarié comportera la définition de l'emploi occupé. Cette définition comprend une qualification, qui correspond à la dénomination de l'emploi exercé à titre principal. Les qualifications et classifications sont indiquées au titre XI.

Un avenant au contrat de travail sera proposé à chaque salarié en poste dans l'entreprise, précisant son organisation du travail, sa qualification et son échelon.

Article X.3

Carrière

Pour chaque emploi, est prévue une évolution en douze échelons, numérotés de 1 à 12.

Chaque salarié bénéficie, lors de son embauche, d'un échelon qui lui est attribué par l'employeur en fonction de critères de classement tels que la formation, l'expérience professionnelle et la responsabilité. Il en est de même lorsque le salarié est promu dans un nouvel emploi au sein de l'entreprise.

Sous réserve des dispositions prévues aux articles X.4 bis et X.5, la progression dans les échelons s'effectue au choix de l'employeur.

Article X.4

Salaires minima

A chaque échelon dans un emploi correspond un salaire minimum, au-dessous duquel aucun salarié ayant atteint ce niveau ne peut être rémunéré.

Le montant des salaires minima du premier échelon (salaires minima d'embauche) des emplois nomenclaturés dans la classification est fixé de la façon suivante :

Cadre 1 : 18000 francs brut

Cadre 2 : 13200 francs brut

Cadre 3 : 12000 francs brut

Cadre 4 : 11200 francs brut

Technicien et Agent de maîtrise 1 : 9200 francs brut

Technicien et Agent de maîtrise 2 : 8200 francs brut

Technicien et Agent de maîtrise 3 : 7900 francs brut

Employé-ouvrier 1 : 7500 francs brut

Employé-ouvrier 2 : 7300 francs brut

Employé-ouvrier 3 : 7000 francs brut

Le salaire minimum des échelons suivants se calcule à partir de la méthode suivante :

échelon 1 : coefficient 100
échelon 2 : coefficient 103
échelon 3 : coefficient 106
échelon 4 : coefficient 109
échelon 5 : coefficient 112
échelon 6 : coefficient 115
échelon 7 : coefficient 118
échelon 8 : coefficient 121
échelon 9 : coefficient 124
échelon 10 : coefficient 127
échelon 11 : coefficient 130
échelon 12 : coefficient 133

Le montant des salaires minima correspondant à chaque échelon figurera en annexe du présent texte.

Le versement des primes décidé en vertu d'une recommandation unilatérale de branche, notamment la prime de fin d'année, intervient en sus du salaire minimum.

Les périodes de suspension du contrat de travail n'interrompent pas le cours de l'ancienneté sauf si elles correspondent à des congés pour convenance personnelle et congés sans solde.

Les salaires minima définis au présent article remplacent les minima de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, réévalués par l'accord national sur les salaires du 10 mars 1998 ; ils sont fixés pour 151 heures 40 de travail effectif mensuel.

Article X.4 bis **Progression au niveau des échelons**

Jusqu'à l'échelon n°7, la progression se fera au minimum d'un échelon tous les deux ans et ce tant que l'échelon n°7 n'a pas été atteint.

Au-delà de l'échelon n°7, la progression dans les échelons s'effectue au choix de l'employeur, sur la base d'un entretien professionnel individuel avec le salarié, qui aura lieu tous les deux ans. Cet entretien s'effectuera sur la base des cinq critères suivants : l'autonomie, l'initiative, la responsabilité, la formation et l'expérience professionnelle.

Article X.5 **Garantie de progression des salaires réels**

Sont considérés comme « salaires réels », tous salaires mensuels tels que définis à l'article X.1 de la présente convention, qui se situent au-dessus des minima conventionnels de la branche, tels qu'ils sont prévus à l'article X.4.

Le salaire « réel » d'un salarié dans le même emploi et dans la même entreprise et à horaires équivalents, n'ayant pas subi d'évolution autre que celle résultant de la négociation annuelle des salaires visée à l'article X.1 de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles, sera revalorisé de 1,5 % à la date du 3^{ème} anniversaire de la dernière revalorisation obtenue par le salarié, revalorisation individuelle ou résultant de l'application d'un accord collectif, sous réserve des dispositions figurant au préambule du présent titre.

Les périodes de suspension du contrat de travail n'interrompent pas le cours de l'ancienneté sauf si elles correspondent à des congés pour convenance personnelle.

Article X.6

Forfait

Les fonctions, prérogatives et responsabilités des cadres ne permettant pas d'établir leurs horaires avec précision, la pratique de la rémunération au forfait doit être maintenue, sous réserve de l'application de l'article L 212-5 du code du travail.

En ce qui concerne les techniciens-agents de maîtrise, dont les horaires de travail ne peuvent être établis avec précision, sous réserve de l'application de l'article L 212-5 du code du travail, les organisations d'employeurs signataires et les organisations syndicales représentatives sur le plan national admettent que la pratique de la rémunération au forfait doit tendre à disparaître.

Pour les cadres et techniciens-agents de maîtrise dont les horaires de travail rentrent dans le cadre de la modulation, il ne peut pas y avoir de rémunération au forfait au-delà du contingent des heures supplémentaires défini à l'article VI.9 de la présente convention.

Le forfait devra être établi à partir d'une base technique de calcul de la moyenne horaire hebdomadaire permettant de faire apparaître le salaire tel que défini à l'article X.1 de la présente convention.

Article X.7

Rémunération des salariés sous contrat à temps partiel

Les droits légaux, les avantages conventionnels ou résultant de la pratique dans l'entreprise sont, pour les salariés à temps partiel, identiques à ceux du personnel travaillant à temps plein à proportion de leur durée contractuelle du travail.

En cas de réduction de l'horaire collectif à temps plein dans les conditions prévues au titre VI de la présente convention, la transposition du maintien du salaire de base équivalent à 169 heures se traduit par une augmentation correspondante du salaire du titulaire d'un contrat de travail à temps partiel et au prorata de son temps de travail effectif, dans les conditions prévues au préambule du présent titre.

Pour les salariés à temps partiel annualisé, l'employeur peut prévoir le principe et les modalités d'une rémunération moyenne mensuelle calculée sur l'ensemble de l'année, périodes travaillées et non travaillées confondues.

Article X.8

Maladie

En cas de maladie, le salarié verra son salaire garanti par l'employeur, sous réserve du reversement à celui-ci des indemnités journalières de sécurité sociale, et sur les bases suivantes :

- à partir de 6 mois et jusqu'à un an d'ancienneté : un mois à 100 % et un mois à 75 % ;
- au-delà d'un an d'ancienneté : trois mois à 100 % et trois mois à 75 %.

Article X.9

Accident du travail

Au cas où l'indisponibilité du salarié est due à un accident du travail ou à un accident de trajet reconnu, son salaire brut lui est intégralement garanti pendant la période de versement des indemnités journalières de sécurité sociale, sous déduction de ces indemnités et de toutes autres indemnités émanant d'organismes aux financements desquels concourt l'employeur. A l'expiration de l'arrêt de travail, le salarié est réintégré dans

l'entreprise dans le même emploi. En cas d'incapacité, l'employeur et les représentants du personnel examineront les possibilités de reclassement dans l'entreprise ou à défaut le concours qu'ils pourront apporter au salarié pour son reclassement à l'extérieur.

TITRE XI

Nomenclature et définition des emplois

(étendu par arrêté du 14 septembre 1999)

Préambule :

Ce titre comprend une nomenclature des emplois et de leurs définitions qui peuvent exister dans les établissements artistiques et culturels.

Elle doit permettre à chaque établissement, à chaque stade de son évolution, d'établir son organigramme propre, en fonction de sa configuration, de son volume d'activités et de ses options particulières.

Elle indique pour chaque emploi :

- 1) une qualification qui correspond à la dénomination de l'emploi exercé à titre principal.
- 2) une classification entre : cadre, technicien - agent de maîtrise, employé - ouvrier.

Si un autre poste venait à être créé dans une entreprise, pour ses besoins spécifiques, il serait rattaché au poste de la nomenclature dont la définition est la plus proche.

Les partenaires sociaux signataires de la présente convention décident d'adapter les dispositions du présent titre aux artistes-interprètes (musiciens, danseurs, chanteurs lyriques...) quelle que soit la nature de leur contrat de travail dans une annexe spécifique.

Les définitions d'emploi ne peuvent entrer dans le détail des opérations que chaque employé est appelé à effectuer dans le cadre naturel de sa fonction et ne doivent pas être interprétées limitativement.

Il y aurait toutefois abus si une interprétation trop large amenait des transferts de tâches définies au présent titre, d'un poste à l'autre, au mépris du principe exposé ci-après pour le cas de polyvalence.

Lorsqu'il y a polyvalence d'emploi, c'est-à-dire lorsque le même agent est conduit - du fait des structures de l'entreprise - à exercer, d'une manière permanente, des activités qui relèvent de fonctions différentes, la qualification qui doit être retenue est celle qui se situe au niveau hiérarchique le plus élevé.

A chaque emploi défini dans la nomenclature, peut être adjoint un « second » qui assure tout ou partie des attributions attachées au poste du titulaire. Cet emploi est qualifié du titre du titulaire, suivi de « adjoint », tel que : directeur adjoint, régisseur général adjoint, etc.

Les postes d'adjoints sont classés dans le même collège d'emploi (cadre, technicien-agent de maîtrise, employé ouvrier) que ceux des titulaires.

Les différents qui pourraient survenir à l'occasion de l'application de ces définitions seront réglés entre la direction et les représentants du personnel. Si aucun accord n'était possible, la commission d'interprétation et de conciliation serait saisie.

FILIERES

Il est créé au sein de la nomenclature des entreprises artistiques et culturelles trois filières d'emploi. Les filières sont définies ainsi :

- administration-production
- communication-relations publiques
- technique

En regard des spécificités des emplois artistiques, une nomenclature spécifique est créée pour ces emplois.

A l'intérieur de chaque filière, il est créé trois groupes pour chaque classification (cadre, technicien-agent de maîtrise, employé-ouvrier). A l'intérieur de ces trois groupes pour les trois catégories, est indiqué, à titre indicatif, une référence aux niveaux de formation et de qualification dite de l'Education nationale, et les habilitations effectuées pour les organismes de formation initiale. Les qualifications acquises par l'expérience personnelle, la formation continue et l'activité professionnelle peuvent donner lieu à des équivalences.

CADRE 1

Délégation de responsabilité émanant des instances statutaires de la structure. (Niveau 1 Education nationale ou expérience équivalente)

CADRE 2

Délégation sub-directoriale immédiate . (Niveau 2 Education nationale ou expérience équivalente)

CADRE 3

Cadre de direction. Maîtrise budgétaire limitée

Direction de service. (Niveau 2 Education nationale ou expérience équivalente)

CADRE 4

Cadre fonctionnel ou opérationnel

Responsable de secteur(s) : responsable de la préparation, de l'organisation et de la mise en œuvre d'une activité particulière. (Niveau 3 Education nationale ou expérience équivalente)

TECHNICIEN - AGENT DE MAITRISE 1

Prise en charge de tâches et fonctions par délégation comportant une responsabilité limitée.

Chef de service. (Niveau 3 Education nationale)

TECHNICIEN - AGENT DE MAITRISE 2

Exécution de tâches spécifiques demandant une technicité supérieure. Autonomie et contrôle dans un délai prescrit. Peut être appelé à exercer des responsabilités d'encadrement.

Technicien supérieur capable de mener, seul ou à la tête d'une équipe, l'exécution d'un projet, d'une mission.

Attaché à ...(l'information, relations publiques, etc...). (Niveau 3 Education nationale)

TECHNICIEN - AGENT DE MAITRISE 3

Chef d'équipe :

Technicien qualifié

Personnel bénéficiant d'une qualification technique, administrative, ou de sécurité exécutant des tâches nécessitant une formation initiale.

Introduction de la notion de métiers. (Niveau 4 Education nationale)

EMPLOYÉ - OUVRIER 1

Exécution de tâches nécessitant une adaptation aux métiers spécifiques de la branche. (Niveau 4 Education nationale)

EMPLOYE - OUVRIER 2

Exécution de tâches nécessitant une adaptation à l'emploi.

Introduction de la notion de métier spécifique à la branche. (Niveau 5 Education nationale)

EMPLOYE - OUVRIER 3

Exécution de tâches nécessitant une adaptation limitée dans le temps

Employé sans formation préalable. (Niveau 6 Education nationale)

Filière Administration-Production

CADRE 1

Directeur (trice) :

Responsable de l'élaboration de la politique générale et de la direction de l'entreprise.
Assure les tâches d'élaboration et de préparation des programmes d'activité.
Responsable de leur exécution.

CADRE 2

Administrateur :

Responsable de la gestion administrative et financière.
Assure les fonctions de chef du personnel.

CADRE 4

Conseiller (ère) technique :

Spécialiste chargé(e) d'une mission particulière.

Chef-comptable :

Titulaire du DECS ou possédant les connaissances équivalentes. Etablit le compte d'exploitation et le bilan.
Est responsable de la comptabilité et de toutes les déclarations fiscales et sociales afférentes.

Assistant(e) de direction :

Collaborateur(trice) direct(e) du directeur ou de la directrice qui l'assiste dans ses fonctions.

Administrateur (trice) de production :

Responsable de la préparation, de l'organisation, de la mise en œuvre et du suivi budgétaire d'une ou plusieurs productions. L'administrateur de production peut être responsable de la préparation, de l'organisation, de la mise en œuvre et du suivi budgétaire d'une ou plusieurs compagnies.

Directeur (trice) de projet :

Responsable de la préparation, de l'organisation et de la mise en œuvre d'un projet ou d'une activité particulière.

Conseiller (ère) artistique :

Spécialiste chargé(e) d'une mission particulière dans le domaine artistique.

TAM 1

Secrétaire de direction :

Titulaire du B.T.S. secrétariat de direction ou possédant les connaissances équivalentes. Assure le secrétariat du directeur. A les mêmes qualifications que la secrétaire avec une marge plus grande d'initiative et de responsabilité.

Comptable principal :

Titulaire du B.T.S. comptable ou possédant les connaissances équivalentes. Chargé(e) de la tenue des livres, balance, compte d'exploitation, des opérations afférentes à la paie du personnel, avec une plus grande marge d'initiative et de responsabilité que le comptable.

TAM 2

Attaché(e) de production :

Chargé(e) de la préparation, de l'organisation, de la mise en œuvre et du suivi budgétaire d'une ou plusieurs productions.

EO 1

Comptable :

Titulaire du B.E.P. comptable ou possédant les connaissances équivalentes. Chargé(e) de la tenue des livres, balance, compte d'exploitation, des opérations afférentes à la paie du personnel.

Secrétaire :

Titulaire du B.E.P. ou ayant des connaissances équivalentes. Constitue et met à jour les dossiers. Est capable de prendre des initiatives et des responsabilités dans le sens et les limites qui lui sont fixés.

EO 2

Secrétaire-comptable :

Sténodactylo ou dactylo ayant le C.A.P. de comptable ou possédant les connaissances équivalentes. Seconde le(la) comptable dans toutes ses tâches.

Agent informatique :

Constitue et met à jour les fichiers et autres documents par les moyens informatiques.

Secrétaire sténodactylo :

Sténodactylo capable de rédiger la majeure partie de la correspondance courante d'après les directives générales ou sur simple indication verbale.

Aide-comptable :

Titulaire du C.A.P. ou possédant les connaissances équivalentes. Seconde le(la) comptable pour la tenue des livres. Contrôle les factures et prépare les règlements. Classe les documents.

Caissier (ère) :

Délivre les billets et établit les bordereaux de recettes. A la responsabilité de sa caisse.

Standardiste :

Reçoit, demande, ventile et comptabilise les communications téléphoniques.

EO 3

Opérateur (trice) de saisie :

Assure la dactylographie ou la saisie de tous documents. Doit être au niveau du C.A.P. ou capacité équivalente.

Employé(e) de bureau :

Doit être au niveau du C.A.P. ou connaissances équivalentes.

Filière Communication-Relations Publiques

CADRE 3

Directeur (trice) de la communication et des relations publiques :

Responsable de la conception, de la préparation et de la mise en œuvre de la communication de l'entreprise. Dirige les actions des équipes de relations publiques, d'information et d'accueil.

Secrétaire général (e) :

Coordonne les activités des différents services au niveau immédiatement sub-directorial.

CADRE 4

Attaché (e) de presse :

Chargé(e) des relations avec les organismes de presse écrite et audiovisuelle.

Formateur (trice) :

Responsable d'actions de formation et de leur mise en œuvre.

Animateur (trice) :

Réalise et invente les activités d'environnement et d'animation liées à la programmation de la structure.

Responsable du secteur de l'information :

Responsable de la conception, de la réalisation et de la diffusion de l'information.

Responsable du secteur des relations avec le public :

Responsable des actions de relations publiques vers un secteur déterminé de la population.

TAM 1

Chargé(e) de diffusion :

Chargé(e) de la promotion et de la diffusion des productions.

TAM 2

Attaché(e) à l'accueil :

Chargé(e) de l'accueil du public, de la diffusion des informations au public et à l'intérieur de l'établissement. Organise l'accueil et le séjour des artistes et des visiteurs. Organise les réceptions. Organise les tâches du personnel d'accueil.

Attaché(e) à l'information :

Conçoit, réalise et diffuse l'ensemble de l'information.

Attaché(e) aux relations avec le public :

Chargé(e) d'établir, d'entretenir et d'améliorer les rapports entre l'entreprise et les divers milieux de la population.

Graphiste :

Conçoit les maquettes d'affiches, publications et autres documents. Peut les exécuter.

TAM 3

Documentaliste :

Recherche, inventorie et classe tous documents utiles aux activités de l'entreprise.

Maquettiste PAO :

Réalise et contrôle les maquettes PAO

EO 1**Caissier(ère) -hôte(esse) d'accueil :**

Chargé(e) d'accueillir, d'orienter, de conseiller et d'informer le public. Doit assurer les visites. Assure la vente des billets et des abonnements. Veille à la bonne présentation des informations destinées au public.

EO 2**Hôte(esse) d'accueil :**

Chargé(e) d'accueillir, d'orienter, de conseiller et d'informer le public. Doit assurer les visites. Veille à la bonne présentation des informations destinées au public.

EO 3**Contrôleur :**

Contrôle l'entrée des salles de spectacles.

Hôtesse de salle :

Accueille et place le public dans les salles. Assure la diffusion et la vente des programmes.

Employé de routage :

Accomplit les opérations de routage.

Employé de bar :

Sert les consommations derrière le bar et assure leur encaissement. Assure l'approvisionnement en denrées disposées au comptoir. Assure la plonge du bar.

Filière Technique

CADRE 3

Directeur (trice) technique :

Responsable de la réalisation et de l'exploitation technique des activités de l'entreprise.

Responsable des équipements et du bâtiment, de l'organisation du travail des services techniques, de l'hygiène et de la sécurité.

CADRE 4

Régisseur général :

Responsable technique de la préparation, de l'exploitation et de la coordination des manifestations.

Peut être chargé de la réalisation des activités de l'entreprise et du suivi des questions liées au bâtiment.

TAM 1

Réalisateur des costumes, des chapeaux :

Réalise les costumes et/ou les chapeaux sous l'autorité du metteur en scène ou de l'un de ses collaborateurs directs.

Réalisateur des maquillages, des masques :

Réalise les maquillages et/ou les masques sous l'autorité du metteur en scène ou de l'un de ses collaborateurs directs.

Réalisateur des coiffures, des perruques :

Réalise les coiffures et/ou les perruques sous l'autorité du metteur en scène ou de l'un de ses collaborateurs directs.

Réalisateur son :

Réalise la bande-son sous l'autorité du metteur en scène ou de l'un de ses collaborateurs directs.

Réalisateur lumière :

Réalise le plan lumière sous l'autorité du metteur en scène ou de l'un de ses collaborateurs directs.

Réalisateur pyrotechnique :

Réalise les artifices sous l'autorité du metteur en scène ou de l'un de ses collaborateurs directs.

Régisseur principal :

Chargé au plan technique de la préparation et du déroulement des manifestations. Chargé des tâches d'une ou plusieurs régies. Peut être chargé de responsabilités de création ou appelé à participer à celle-ci.

TAM 2

Régisseur de scène :

Chargé de la mise en œuvre, des réglages de la machinerie (et des moyens de manutention), dont il peut assurer l'entretien courant. Chargé de la manipulation, du montage et du démontage des décors ainsi que des accessoires. Peut être chargé de responsabilités de création ou appelé à participer à celle-ci.

Régisseur lumière :

Chargé de la mise en œuvre, des réglages et de la manipulation des appareils de sa spécialité dont il peut assurer l'entretien courant. Peut être chargé de responsabilités de création ou appelé à participer à celle-ci.

Régisseur son :

Chargé de la mise en œuvre, du réglage et de la manipulation des appareils électroacoustiques dont il peut assurer l'entretien courant. Peut être chargé de responsabilités de création ou appelé à participer à celle-ci.

Régisseur audiovisuel :

Chargé de la mise en œuvre, du réglage et de la manipulation des appareils audiovisuels dont il peut assurer l'entretien courant. Peut être chargé de responsabilités de création ou appelé à participer à celle-ci.

Régisseur de production :

Chargé sur le plan technique, de la préparation, de l'organisation et de la mise en œuvre d'une ou plusieurs productions. Assure une ou plusieurs régies de ces productions. Peut être chargé de responsabilités de création ou appelé à participer à celle-ci.

Peintre-décorateur :

Assure la transposition en vraie grandeur des maquettes conçues par le décorateur et leur exécution parfaitement fidèle. Le progrès des techniques impose que sa compétence ne se limite pas aujourd'hui à l'utilisation des moyens traditionnels, mais qu'il maîtrise l'emploi des matières et matériaux les plus divers.

Chef-machiniste:

Responsable de la mise en œuvre de la machinerie, de la manipulation, des décors et du matériel.

TAM 3

Dessinateur DAO/CAO

Chargé(e) dans le cadre d'une production de l'exécution des dessins DAO/CAO.

Constructeur-machiniste :

Possède une qualification professionnelle, manipule les décors et utilise la machinerie.

Opérateur projectionniste :

Assure les projections de cinéma et des documents audiovisuels, l'entretien et le dépannage courants. Doit être obligatoirement titulaire du C.A.P. Une dérogation exceptionnelle peut être demandée dans le cas d'un nombre moyen de projections inférieur à six par semaine.

Electricien :

Apte à assurer la responsabilité de la manipulation d'un jeu d'orgues. Règle et manipule tous les appareils électriques propres au spectacle.

EO 1

Machiniste :

Manipule les décors et le matériel et utilise la machinerie.

Cintrier :

Manipule les cintres et utilise la machinerie.

Ouvrier professionnel

Perruquier(ère) :

Prépare et entretient les perruques en vue des représentations.

Chapelier(ère) :

Prépare et entretient les chapeaux en vue des représentations

Maquilleur(euse) :

Prépare les maquillages en vue des représentations. Aide les artistes à se maquiller et à se démaquiller. Procède aux raccords nécessaires. Assure l'entretien et le renouvellement du matériel de maquillage.

Coiffeur(euse) :

Prépare les coiffures en vue des représentations. Aide les artistes à se coiffer. Procède aux raccords nécessaires. Assure l'entretien et le renouvellement du matériel de coiffure.

Habilleur(euse) :

Prépare les costumes en vue des représentations. Aide les artistes à s'habiller et à se déshabiller. Procède aux réparations urgentes. Assure le rangement des costumes et leur entretien.

Artificier (ière)

Prépare les artifices en vue des représentations. Assure le l'entretien et le renouvellement du matériel d'artifice.

Opérateur-son :

Assure la manipulation et le réglage des appareils électroacoustiques.

EO 2**Accessoiriste :**

Prépare les accessoires en vue des représentations.

Chauffeur-coursier :

Conduit les véhicules de service dont il assure l'entretien courant. Effectue les transports et les courses.

EO 3**Employé(e) de nettoyage :**

Assure tous les travaux de nettoyage.

Gardien(ne) :

Assure la surveillance des entrées et des locaux publics.

Manutentionnaire ou employé(e) polyvalent(e) :

Exécute diverses tâches ne nécessitant pas de qualifications particulières.

Nomenclature spécifiques aux emplois artistiques

Direction artistique

Le metteur en scène :

est un(e) artiste qui assure la traduction en un langage scénique de l'œuvre écrite d'un auteur dramatique ou lyrique. Au niveau de la conception, il(elle) a lui-même(elle-même) qualité d'auteur.

Il(elle) prépare, dirige et coordonne, directement ou indirectement, le travail du décorateur, du compositeur, des interprètes et techniciens qui concourent à l'élaboration et à la présentation d'un spectacle.

Le chorégraphe :

est un(e) artiste qui assure la traduction en un langage chorégraphique d'une œuvre de l'esprit. Au niveau de la conception, il(elle) a lui-même(elle-même) qualité d'auteur.

Il(elle) prépare, dirige et coordonne, directement ou indirectement, le travail du décorateur, du compositeur, des interprètes et techniciens qui concourent à l'élaboration et à la présentation d'un spectacle.

Le dramaturge :

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

Interprétation

Artiste - interprète :

artiste-chorégraphique, artiste-dramatique, artiste-lyrique, artiste-musicien, artiste de complément...

Pour ce qui concerne ces emplois, il pourra être déterminé plusieurs niveaux de salaires, variables en fonction de la formation de l'interprète et de son expérience.

Conception / décor

Le compositeur :

est un auteur qui, sur les indications du metteur en scène, assure l'écriture de la partition d'une musique de scène ou d'une œuvre de théâtre musical. Il(elle) en contrôle éventuellement l'enregistrement ou l'exécution.

Le(la) décorateur(trice) maquettiste :

sur les indications du metteur en scène, conçoit les maquettes des décors (ou du dispositif scénique), et éventuellement des costumes, accessoires, masques, etc., nécessaires à la présentation d'un spectacle et, à ce titre, il(elle) a qualité d'auteur. Il(elle) surveille l'exécution de ses maquettes et peut éventuellement y collaborer. Il(elle) peut éventuellement collaborer avec le metteur en scène ou l'éclairagiste au réglage des éclairages.

Le scénographe :

est un(e) collaborateur(trice) direct(e) du metteur en scène. Il (elle) est responsable de la conception et de la création du dispositif scénique, surveille son exécution et peut éventuellement y collaborer.

Le (la) collaborateur(trice) artistique du metteur en scène :

est un(e) collaborateur(trice) direct(e) du metteur en scène. Il (elle) est responsable de la conception et de la création dans une discipline artistique, surveille si nécessaire le réglage de sa création et peut éventuellement collaborer à sa mise en place.

Sont regroupés dans cette définition des emplois comme :

éclairagiste,

ingénieur du son,

concepteur des costumes, des maquillages, des perruques, des coiffures, des artifices...

pyrotechnicien.

Pour ces emplois, au préalable, la nature de la rémunération devra être discutée entre les partenaires sociaux.

Un niveau de rémunération sera déterminé en fonction de la formation et de l'expérience professionnelle de ces collaborateurs artistiques.

ANNEXES

Artistes interprètes

(étendu par arrêté du 4 janvier 1994)

Rapports entre les directeurs des entreprises artistiques et culturelles, les centres dramatiques et les artistes interprètes

Préambule :

Considérant que la permanence de l'emploi favorise la continuité et la cohérence de l'action, commande la création d'un répertoire et son exploitation, contribue à l'amélioration des conditions de vie et de travail des artistes et à la sauvegarde de la vocation artistique des entreprises, les parties signataires conviennent que, dans les limites définies par les moyens dont dispose chaque entreprise et les options particulières qui commandent son action, la part la plus importante possible du volume d'emploi sera affectée à des emplois permanents.

Cette disposition visera notamment à la constitution de compagnies permanentes ou de noyaux permanents de compagnies dont la composition nominative pourra cependant être modifiée d'année en année.

La participation du personnel artistique à la définition des orientations et à la gestion dans les entreprises artistiques et culturelles qui en emploient est reconnue par les signataires comme légitime, nécessaire et conforme à la vocation de ces établissements.

En conséquence, et quelle que soit la nature ou la durée de leur engagement, les artistes interprètes sont fondés à revendiquer, éventuellement par extension de la loi et des règlements, mais selon des modalités qui peuvent varier en fonction du statut juridique et du mode de gestion de chaque entreprise, une représentation à tous les niveaux dans les organes d'orientation et de gestion (notamment : comité d'entreprise, comité consultatif de gestion, etc.). Les délégués ainsi désignés ne bénéficient toutefois d'aucun crédit d'heures.

TITRE I SIGNATURE ET REMISE DES CONTRATS

Article 1 - Signatures des contrats

L'engagement sera rédigé en deux exemplaires arrêtés et signés en même temps et l'acteur devra recevoir aussitôt celui qui lui est destiné.

Si l'échange des signatures se réalise par correspondance, l'employeur devra expédier, signés par lui, les deux exemplaires de sa proposition de contrat. Si, dans un délai de 15 jours, il n'est pas en possession de l'exemplaire lui revenant, signé de l'artiste interprète, sa proposition se trouvera de plein droit annulée et il pourra se considérer comme délié de tout engagement. Afin d'éviter toute contestation, les envois seront effectués de part et d'autre, en recommandé avec accusé de réception. Les dates prises en considération pour la computation du délai seront celles de la première présentation par l'administration postale.

Article 2 - Contenu des contrats

Dans tous les cas, le contrat d'engagement fera obligatoirement mention :

- 1 - des dates de début et de fin d'engagement (la date de début devant exactement coïncider avec celle où le signataire commence son travail) ;
- 2 - de la rémunération de l'artiste interprète : salaire mensuel ou cachet par représentation ;
- 3 - du ou des rôles pour lesquels l'artiste est engagé (au moins pour le premier spectacle dans le cas d'un engagement portant sur une succession de spectacles) ;
- 4 - des modalités d'attribution de l'indemnité journalière de déplacement et/ou de l'indemnité d'installation dans la ville siège de l'entreprise ou dans celle où elle a décidé de mettre en œuvre la préparation du (des) spectacle(s) faisant l'objet du contrat.

Article 3 - Rémunération au mois, au cachet

A - Le contrat stipulant un salaire mensuel s'entend pour 30 représentations au plus par mois, de date à date ; toute représentation supplémentaire doit être payée en sus, au prorata.

L'éventuelle interruption d'un contrat au mois ne peut interrompre le versement du salaire. Elle suspend, par contre, tant le versement de l'indemnité de déplacement que le cours des délais inscrits à l'article 4, à condition que la direction assure les voyages de l'artiste entre le lieu de travail et celui du domicile.

B - Le contrat stipulant une rémunération au cachet devra garantir un salaire mensuel moyen, calculé sur l'ensemble de l'engagement, au moins égal au minimum mensuel syndical prévu en fonction de la durée du contrat (3 mois et moins, plus de 3 mois). Les périodes de travail peuvent comporter des interruptions à la double condition que ces interruptions permettent à l'artiste de regagner son domicile et qu'elles soient déterminées dès la signature du contrat.

Les artistes engagés au cachet percevront pendant les répétitions un salaire correspondant à 4 heures du SMIC par service de 4 heures non fractionnable. Quel que soit le nombre des représentations, il sera garanti à l'artiste un minimum de 4 semaines de répétitions et le salaire prévu pour la période de répétitions ne pourra, en tout état de cause, être inférieur au SMIC mensuel pour 169 heures.

(Ces dérogations à ce temps minimum de répétitions peuvent toutefois intervenir dans le cas de reprise d'un spectacle, pour les interprètes ayant participé à une première série de représentations, ou dans le cas de remplacement d'un artiste malade en cours de contrat).

Article 3 bis - Durée du travail

La faculté ouverte par l'article 3A de dépasser le chiffre de 30 représentations par mois, de date à date, ne peut pas autoriser à jouer un spectacle de durée normale (1 heure 30 à 3 heures, entracte compris) plus de 2 fois le même jour, ni 2 jours consécutifs en matinée et soirée, sous réserve d'une dérogation par mois.

Le plafond de 30 représentations par mois ne peut être dépassé pour les spectacles de durée exceptionnelle (plus de 3 heures) qui, d'autre part, ne peuvent être joués en matinée et soirée plus d'une fois par semaine.

Deux représentations d'un spectacle de courte durée (moins de 1 heure 30) peuvent être comptées pour une représentation normale à condition qu'elles se déroulent dans un même lieu. Toutefois, il ne peut être donné d'un spectacle de ce type plus de 3 représentations par jour ni plus de 12 par semaine.

Article 4 - Indemnité de déplacement

L'indemnité de déplacement représente le remboursement forfaitaire des frais supplémentaires réellement engagés par les artistes à l'occasion des déplacements imposés par l'exercice de leur profession.

Chaque fois que les activités pour lesquelles il a été engagé obligeront l'artiste à séjourner en dehors de la ville (ou de la banlieue de la ville) où il a son domicile permanent, il a droit à l'indemnité de déplacement dans les conditions fixées à l'annexe « Tournées » et sous réserve des dispositions particulières ci-après :

A - Si l'engagement est conclu pour 3 mois ou moins, l'indemnité de déplacement sera due du premier au dernier jour, sauf dans le cas où les activités se dérouleraient dans la ville (ou la banlieue de la ville) où l'artiste a son domicile permanent.

B - Si l'engagement est conclu pour plus de 3 mois et jusqu'à 9 mois, à condition que l'artiste puisse justifier indiscutablement par tous moyens appropriés (quittance de loyer, d'électricité, certificat d'imposition, etc.) qu'il a conservé la pleine et entière disposition de son domicile permanent, l'indemnité de déplacement lui sera due pendant les 3 premiers mois du contrat.

Du 4^{ème} au 9^{ème} mois, elle sera limitée au découcher (chambre et petit déjeuner). Si l'artiste ne peut justifier d'une double résidence effective, il recevra seulement et pendant 30 jours, l'indemnité d'installation, égale à la moitié de l'indemnité journalière de déplacement.

C - Si l'engagement est conclu pour plus de neuf mois, quelle que soit la situation personnelle de l'artiste, il sera considéré comme faisant élection de domicile au lieu où s'exerce son activité professionnelle et recevra seulement pendant les 30 premiers jours l'indemnité d'installation. L'indemnité d'installation et l'indemnité de découcher constituent un fractionnement de l'indemnité de déplacement. Elles ne peuvent se cumuler avec elle.

Dans le cas où la direction serait en mesure de proposer un logement offrant les conditions normales de confort (chauffage, eau courante chaude), l'artiste ne saurait être tenu d'accepter cette proposition. S'il acceptait, il ne pourrait, en tout état de cause, lui être demandé un prix de location supérieur à la part de l'indemnité de déplacement affectée à la chambre.

Les périodes pendant lesquelles l'artiste, du fait par exemple de l'exploitation en tournée d'un spectacle, recevrait l'indemnité de déplacement, n'interrompent pas le cours des délais stipulés ci-dessus.

La direction peut prévoir éventuellement que la mise en œuvre du ou des spectacles faisant l'objet du contrat s'effectuera, pour partie dans une ville, pour partie dans une autre. En chaque occasion, le droit à l'indemnité de déplacement s'appréciera en fonction du principe défini au deuxième alinéa du présent article et par référence au lieu de domicile permanent de l'artiste.

Article 5 - Repos

L'artiste devra obligatoirement bénéficier d'un repos de 24 heures consécutives à raison de 4 jours de repos pour une période de 4 semaines. Durant ce repos, aucune répétition, aucun raccord ou déplacement ne pourra avoir lieu.

Article 6 - Travaux exceptionnels

Au cas où un artiste accepterait, à titre exceptionnel, de participer à un travail qui n'entre pas dans ses attributions spécifiques et qui nécessite la mise en œuvre de connaissances techniques ou spécialisées, il recevrait une indemnité qui ne pourrait être inférieure à celle prévue à l'annexe.

TITRE II VOYAGES

Article 7 - Frais de transport

Tout artiste appelé à rejoindre un centre dramatique ou une entreprise de spectacles le fera aux frais de son employeur. Celui-ci devra lui payer son voyage dans les conditions prévues à l'article 8. Dans tous les cas, le retour de l'artiste dans la ville de son domicile désignée au contrat sera assuré dans les mêmes conditions.

Article 8 - Transport par voie ferrée

Les voyages par voie ferrée s'effectueront :

A - de jour en 1^{ère} classe. Toutefois, le voyage pourra s'effectuer en 2^{ème} classe si sa durée n'excède pas 5 heures ou si aucun travail n'est demandé à l'artiste dans les 12 heures qui suivent son arrivée.

B - de nuit, en 1^{ère} classe ou en couchette de 2^{ème} classe.

Dans le cas de voyages collectifs, la direction réserve pour tous les artistes des places assises, couchettes ou wagon-lit.

Article 9 - Transport en car

Les voyages par car doivent se faire dans des voitures chauffées l'hiver et d'un confort minimum suffisant. Ils devront comporter un arrêt d'une heure pour le déjeuner entre midi et 14 heures et un arrêt toutes les 4 heures.

Article 10 - Frais de délivrance et de renouvellement de passeport, visas

Les frais de délivrance et de renouvellement de passeport sont à la charge de l'artiste. Tous frais de visas sont à la charge de la direction.

Article 11 - Frais de transport des bagages, assurances

Dès le départ et pendant tout le parcours de la tournée jusqu'au retour au point de départ, le transport des bagages des artistes sera assumé par les soins de la direction.

Dans tous les cas, la direction, qu'elle ait ou non contracté une assurance spéciale, n'est responsable des bagages que lorsqu'ils lui sont confiés, depuis le jour du départ jusqu'au retour de la tournée après la dernière représentation.

Article 12 - Repos en cours de tournée

Les artistes devront, au cours de la tournée, avoir au minimum huit heures de repos entre la fin du spectacle et le départ du lendemain, non compris les départs nécessités par des représentations en matinée. Il pourra être dérogé à cette règle dans la limite de 4 fois non consécutives par mois.

Article 13 - Départ - rendez-vous

Pour le départ, l'artiste devra se trouver au lieu de rendez-vous désigné à l'heure fixée par le billet de service ou le tableau horaire.

Article 14

Dans le cas où il manquerait, par sa faute, le départ indiqué par le billet de service, l'artiste s'engage à rejoindre la tournée à ses frais, sans préjudice de dommages intérêts que la direction se réserve le droit de demander éventuellement si la représentation est supprimée par suite de l'absence de l'artiste.

Article 15 - Moyens de transport pendant la tournée

Sauf convention spéciale entre les parties, les artistes ne peuvent utiliser d'autre moyen de transport en cours de tournée que ceux choisis par la direction.

Article 16 - Indemnité de déplacement

A l'occasion des déplacements imposés par l'exploitation du (des) spectacle(s) pour lequel(lesquels) il a été engagé, l'artiste interprète a droit à l'indemnité de déplacement en fonction du principe énoncé à l'article 4, 2^{ème} alinéa.

L'indemnité de déplacement peut être fragmentée dans le cas où le départ ou le retour s'effectue en cours de journée :

- si le départ a lieu avant 13 h et le retour après 20 h, l'indemnité est due pour deux repas, si le départ a lieu après 13 h et le retour après 20 h, l'indemnité est due pour un repas ;
- si le départ a lieu avant 13 h et le retour avant 20 h, l'indemnité est due pour un repas ;
- si le départ a lieu après 13 h et le retour après minuit, l'indemnité est due pour un repas et la chambre, à moins que la direction n'assure le retour au domicile respectif de chaque artiste ;
- si le retour a lieu après 1 h du matin, l'indemnité est due quel que soit le moyen offert aux artistes pour regagner leur domicile.

Hors la France continentale, l'indemnité sera payée à l'artiste en monnaie du pays au taux de change réel du jour pour une valeur égale à celle prévue en franc français dans le contrat de l'artiste. Elle ne pourra en aucun cas être inférieure à la fois au tarif minimum fixé à l'annexe de la présente convention et aux tarifs ou usages en vigueur dans les pays visités.

L'indemnité de déplacement ne sera pas payée lorsque les repas ou le logement seront compris dans le prix du transport : bateau, avion, wagon-lit ou couchette. Les pourboires habituels seront supportés par la direction et payés directement par celle-ci. Il en sera de même pour la boisson des repas couramment consommée dans le pays, si elle n'est pas comprise dans le prix du transport.

L'indemnité journalière de déplacement (et les indemnités assimilées) sont indexées sur l'indice général des prix de l'hôtellerie et de la restauration. L'incidence sera calculée, d'un commun accord, pour application aux 1^{er} février et 1^{er} juillet de chaque année.

TITRE III SALAIRES

Article 17 - Obligation de salaire

L'artiste interprète, quel que soit son emploi, devra recevoir chaque mois un salaire qui ne saurait être inférieur au minimum porté à l'annexe.

Elèves artistes ou artistes stagiaires :

Article 18

La direction a le droit d'engager des élèves artistes et des artistes stagiaires à un tarif spécial prévu à l'annexe. Le nombre d'élèves ne peut excéder en aucun cas 20 % et celui des stagiaires 30 % du nombre des artistes engagés au minimum « artiste ». Pour les spectacles entièrement joués par des élèves ou par des stagiaires ou joués par une troupe ne comprenant pas 20 % d'artistes rémunérés comme tels, des accords particuliers doivent être pris entre les parties à la présente convention.

Sont considérés comme artistes stagiaires les élèves ayant achevé leur apprentissage dans un établissement d'enseignement d'art dramatique ou n'ayant pas déjà rempli les conditions prévues à l'article 19.

Les élèves en cours de scolarité participant à des spectacles d'école ne comprenant pas plus de 20 % d'artistes ou de stagiaires peuvent bénéficier de bourses d'étude.

Les élèves en cours de scolarité participant à des spectacles de troupe sont considérés comme salariés et doivent être assimilés aux stagiaires de première année.

Article 19

Un artiste interprète ne peut être engagé comme stagiaire que pendant 2 ans. Toutefois :

- un stagiaire de 1^{ère} année qui a participé à 26 représentations d'un spectacle professionnel dans un rôle de plus de 150 lignes ou à 52 représentations de 2 spectacles professionnels dans un rôle de plus de 30 lignes est, dès la fin desdites représentations, considéré comme stagiaire de deuxième année et rémunéré comme tel ;
- un stagiaire de deuxième année qui aura participé au cours de la 2^{ème} année à 26 représentations d'un spectacle professionnel dans un rôle de plus de 150 lignes ou à 52 représentations de 2 spectacles professionnels dans un rôle de plus de 30 lignes est, dès la fin desdites représentations, rémunéré comme artiste.

Article 20

Les conditions prévues aux articles 18 et 19 pour qu'un artiste soit considéré comme stagiaire de deuxième année ou comme artiste sont remplies quel que soit le théâtre, le centre, la troupe permanente ou tout autre établissement artistique ou culturel ou tournée professionnelle dans lequel l'artiste aura effectué ses représentations, justifications pouvant être demandées à cet effet.

Article 21 - Rémunération de l'artiste engagé pour moins de six mois dans la ville siège

A chaque représentation d'un spectacle dans la ville siège, l'artiste engagé pour moins de 6 mois percevra un « feu » fixé à l'annexe. Celui-ci ne sera pas dû en cas de cumul avec l'indemnité de déplacement.

Article 22 - Paiement du salaire

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

TITRE IV

A - Répétitions

Article 23 - Durée maximum d'un service répétition

La durée maximum d'un service de répétition est de 4 heures. Il ne pourra être exigé de l'artiste plus de 2 services par jour pendant la période de répétitions, exception faite des 10 jours précédant la générale, et sauf dérogation négociée au moins la veille.

Article 24 - Affichage du plan de travail

Le plan de travail (ou programme des services de la semaine) devra être affiché au plus tard le vendredi soir de la semaine précédente, sauf dans les 10 jours précédant la générale.

B - Habillement

Article 25 - Costume

Les costumes offrant un caractère particulier, les costumes de style ou d'époque, ainsi que tous les accessoires, sont entièrement fournis par la direction.

Au cas où l'artiste, sur la demande de la direction, accepterait de fournir son costume, il aurait droit, pour cette fourniture, à une indemnité par costume et par représentation, aux conditions fixées par l'annexe.

TITRE V

A - Maladie de l'artiste

Article 26 - Suspension du contrat, indemnité

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

1 - Si l'artiste est engagé pour un seul spectacle :

a) S'il tombe malade pendant les répétitions, le directeur a le droit de résilier le contrat si la durée de l'incapacité prévue le met dans l'impossibilité d'assurer au moins les 5 derniers jours de répétitions. Si le contrat est résilié, l'artiste a droit à la rémunération des jours de travail effectués sur la base de son contrat, mais dans la limite du double du salaire minimum syndical ;

b) Si l'artiste tombe malade pendant les représentations, le directeur a le droit de résilier le contrat au cas où il s'est trouvé dans l'obligation d'engager spécialement un autre artiste pour le remplacer.

2 - Si l'artiste est engagé pour plusieurs spectacles et si sa maladie met le directeur dans l'obligation d'engager spécialement un autre artiste pour le remplacer dans le spectacle en cours de répétitions ou de représentations, le directeur peut suspendre le contrat, mais l'artiste devra être obligatoirement distribué dans le spectacle suivant, comme prévu à son contrat, à moins qu'il ne préfère reprendre sa liberté. Si la période de non-emploi comprise entre le dernier jour de prise en charge par la sécurité sociale et le premier jour de sa reprise de travail excède dix jours, l'artiste aura droit à la moitié de son salaire pendant cette période.

Article 27 - Indemnité de déplacement

Pendant sa maladie ou pendant la période de non-emploi, l'artiste percevra l'indemnité de déplacement prévue à l'article 16. Il cesserait toutefois d'avoir droit à cette indemnité dans le cas d'hospitalisation remboursée par la sécurité sociale ou de rapatriement à son domicile par les soins de la direction.

B - Grossesse

Article 28

En cas de grossesse apparente, le médecin de la direction et le médecin de l'artiste auront à se mettre d'accord sur l'impossibilité pour celle-ci d'exercer sa profession, suivant les lois et règlement en vigueur.

C - Autre cas de résiliation ou de suspension de contrat

Article 29 ⁽¹⁰⁾ - Incapacité physique

La direction aura la faculté de résilier ou de suspendre l'engagement en cas de déficience physique ou mentale dûment constatée portant préjudice à la qualité de la représentation, grossesse dissimulée lors de

¹⁰ Article étendu sous réserve de l'application de l'article L.122-14-3 du code du travail (arrêté du 4 janvier 1994, art.1^{er}).

l'engagement ⁽¹¹⁾, ivresse manifeste, scandale établi, inexactitude réitérée de l'artiste au cours des répétitions ou des représentations, en cas d'infraction prévue à l'article 32 ci-après, sous réserve des indemnités ou des dommages intérêts qui pourraient lui être réclamés.

Article 30 - Clause d'essai

Toute clause d'essai doit être mentionnée au contrat ; elle ne peut s'étendre sur plus de 8 jours et de 5 répétitions. Si dans ce délai aucune des parties ne fait savoir à l'autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif.

Article 31 - Indemnité de déplacement

Si son contrat se trouve résilié conformément aux articles ci-dessus, l'artiste pourra demander son retour à son domicile aux frais de la direction. Si ce voyage était retardé, l'artiste aurait droit à son indemnité de déplacement.

TITRE VI Discipline

Article 32 - Devoir de l'artiste

L'artiste s'engage :

- a) - A se conformer aux indications portées au billet de service, aux règlements intérieurs de la troupe et des théâtres, salles de spectacles, où il est appelé à donner des représentations, aux lois et règlements des pays visités ou traversés ;
- b) - D'une manière générale, à se conformer aux indications du metteur en scène pour chaque représentation qu'il sera appelé à donner ;
- c) - A ne pas exercer une autre profession et à ne pas se produire dans sa profession d'artiste interprète, à titre gracieux ou rétribué, pendant la durée de l'engagement sans l'accord préalable écrit du directeur ou de son représentant.

TITRE VII Retransmissions et enregistrements

Article 33 - (réservé)

Les engagements des artistes n'étant passés que pour des représentations directes devant le public, les artistes ne peuvent être contraints d'accepter la diffusion ou l'enregistrement du spectacle par quelque mode que ce soit.

¹¹ Terme exclus de l'extension (arrêté du 4 janvier 1994, art.1^{er}).

Aussi, au cas où un organisme de radiodiffusion ou de télévision désirerait retransmettre, totalement ou partiellement, directement ou en différé, un spectacle, au cas où une production cinématographique, un fabricant de disques, etc., désirerait enregistrer un spectacle, le nouvel utilisateur du travail des artistes devrait obtenir, outre l'accord de l'entrepreneur, celui des artistes, notamment en ce qui concerne les conditions de rémunération.

Ces conditions ne peuvent être inférieures à celles fixées par les conventions en vigueur. Ces rémunérations devront être versées individuellement aux artistes par l'organisation de radiodiffusion ou de télévision, et non globalement au chef de troupe, sauf dans le cas des centres dramatiques.

La signature du contrat d'engagement implique pour l'artiste l'obligation d'assurer les prestations nécessaires à l'information normale sur le spectacle pour lequel il est engagé : photos et interviews.

En ce qui concerne les retransmissions fragmentaires de radio, ou de télévision, une clause particulière prévue en annexe, pourra être ajoutée au contrat.

Si la retransmission fragmentaire était prévue à un autre usage que sa diffusion dans un journal ou un magazine d'actualité générale (national ou régional) radiodiffusés ou télévisés, ou d'une émission spécialisée dans les informations d'actualité théâtrale, les dispositions prévues au 2^{ème} alinéa du présent article sont applicables.

Toutes les prestations susvisées (photos, interviews, retransmissions fragmentaires) ne pourront être utilisées pour un autre usage que celui prévu initialement, que ce soit par le directeur du centre dramatique ou de la troupe permanente ou par l'organisme de diffusion, à charge pour le directeur d'obtenir cette réserve de l'organisme en question. Toute éventuelle utilisation nouvelle de ces prestations donnera lieu à un accord particulier entre les syndicats signataires.

TITRE VIII

Conciliation

Article 34

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

Article 35

Dans le cas où un litige nécessite la réunion de la Commission de Conciliation prévue au chapeau de la Convention, l'artiste est tenu, jusqu'à ce que le différend ait été résolu, de continuer à assurer son service envers l'employeur qui doit payer régulièrement la totalité des appointements.

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

Clause particulière pour retransmissions fragmentaires, pouvant être ajoutée au contrat

(étendu par arrêté du 4 janvier 1994)

L'artiste s'engage à participer aux retransmissions fragmentaires radiodiffusées ou télévisées du ou des spectacles pour lesquels il est engagé, et ceci uniquement dans la ville où l'entreprise signataire du contrat a son siège social, sous condition d'une rémunération qui ne pourra être inférieure au montant prévu à cet effet

dans la Convention collective des artistes interprètes engagés pour des émissions de télévision et sera versée directement, sauf exception, par l'organisme de radiodiffusion ou de télévision.

Avenant artistes de la danse

(étendu par arrêté du 4 janvier 1994)

Article 1

L'article 23 de l'Annexe artistes est modifié comme suit en ce qui concerne les artistes de la danse :

- la durée maximum d'un service de répétitions est de trois heures. En cas de rémunération au SMIC ces 3 heures sont payées pour 4.
- une pause d'un quart d'heure sera ménagée dans chaque service.
- il ne pourra être exigé de l'artiste plus de deux services par jour pendant la période de répétitions, exception faite des 6 jours précédant la générale. Il ne pourra y avoir qu'un seul service de répétition les jours de spectacle.

Article 2

La direction doit assurer un cours quotidien d'entraînement d'une heure au minimum. Ce cours n'est pas inclus dans les services de répétition.

Article 3

Tous les costumes de scène, chaussons compris, sont fournis par la direction et renouvelés par elle. Pendant les répétitions, la direction paiera à chaque danseur une indemnité de chaussons calculée au tarif fixé à l'annexe.

Artistes musiciens

(étendu par avenant du 7 mai 1985)

Rapports entre les directeurs des entreprises artistiques et culturelles, les centres dramatiques nationaux et les artistes musiciens.

Préambule :

Considérant que la permanence de l'emploi favorise la continuité et la cohérence de l'action, commande la création d'un répertoire et son exploitation, contribue à l'amélioration des conditions de vie et de travail des artistes et à la sauvegarde de la vocation artistique des entreprises, les parties signataires conviennent que, dans les limites définies par les moyens dont dispose chaque entreprise et les options particulières qui commandent son action, la part la plus importante possible du volume d'emploi sera affectée à des emplois permanents.

La participation du personnel artistique à la définition des orientations et à la gestion dans les entreprises artistiques et culturelles qui en emploient est reconnue par les signataires comme légitime, nécessaire et conforme à la vocation de ces établissements.

En conséquence, et quelle que soit la nature ou la durée de leur engagement, les artistes-musiciens sont fondés à revendiquer, éventuellement par extension de la loi et des règlements, mais selon des modalités qui peuvent varier en fonction du statut juridique et du mode de gestion de chaque entreprise, une représentation à tous les niveaux dans les organes d'orientation et de gestion (notamment : comité d'entreprise, comité consultatif de gestion, etc.). Les délégués ainsi désignés ne bénéficient toutefois d'aucun crédit d'heures.

TITRE I

SIGNATURE ET REMISE DES CONTRATS

Article 1

L'engagement sera rédigé en deux exemplaires arrêtés et signés en même temps et l'acteur devra recevoir aussitôt celui qui lui est destiné.

Si l'échange des signatures se réalise par correspondance, l'employeur devra expédier, signés par lui, les deux exemplaires de sa proposition de contrat. Si, dans un délai de quinze jours, il n'est pas en possession de l'exemplaire lui revenant, signé de l'artiste musicien, sa proposition se trouvera de plein droit annulée et il pourra se considérer comme délié de tout engagement. Afin d'éviter toute contestation, les envois seront effectués de part et d'autre, en recommandé avec accusé de réception. Les dates prises en considération pour la computation du délai seront celles de la première présentation par l'administration postale.

Article 2

Dans tous les cas, le contrat d'engagement fera obligatoirement mention :

- 1) des dates de début et de fin d'engagement (la date de début devant exactement coïncider avec celle où le signataire commence son travail) ;
- 2) de la rémunération de l'artiste musicien : salaire mensuel ou cachet par représentation ;
- 3) La désignation de l'emploi occupé, étant entendu qu'il sera assuré personnellement par le signataire.

- 4) des modalités d'attribution de l'indemnité journalière de déplacement et/ou de l'indemnité d'installation dans la ville siège de l'entreprise ou dans celle où elle a décidé de mettre en œuvre la préparation du/des spectacle(s) faisant l'objet du contrat.

Article 3

A - Le contrat stipulant un salaire mensuel s'entend pour 30 représentations au plus par mois, de date à date ; toute représentation supplémentaire doit être payée en sus, au prorata.

L'éventuelle interruption d'un contrat au mois ne peut interrompre le versement du salaire. Elle suspend, par contre, tant le versement de l'indemnité de déplacement que le cours des délais inscrits à l'article 4, à condition que la direction assure les voyages de l'artiste entre le lieu de travail et celui du domicile.

B - Le contrat stipulant une rémunération au cachet devra garantir un salaire mensuel moyen, calculé sur l'ensemble de l'engagement, au moins égal au minimum syndical mensuel.

Article 3 bis

La faculté ouverte par l'article 3A de dépasser le chiffre de 30 représentations par mois, de date à date, ne peut pas autoriser à jouer un spectacle de durée normale (1 heure 30 à 3 heures, entracte compris) plus de deux fois le même jour, ni deux jours consécutifs en matinée et soirée, sous réserve d'une dérogation par mois.

Le plafond de 30 représentations par mois ne peut être dépassé pour les spectacles de durée exceptionnelle (plus de 3 heures) qui, d'autre part, ne peuvent être joués en matinée et soirée plus d'une fois par semaine.

Deux représentations d'un spectacle de courte durée (moins de 1 heure 30) peuvent être comptées pour une représentation normale à condition qu'elles se déroulent dans un même lieu. Toutefois, il ne peut être donné d'un spectacle de ce type plus de trois représentations par jour ni plus de 12 par semaine.

Article 4

L'indemnité de déplacement représente le remboursement forfaitaire des frais supplémentaires réellement engagés par les artistes à l'occasion des déplacements imposés par l'exercice de leur profession.

Chaque fois que les activités pour lesquelles il a été engagé obligeront l'artiste à séjourner en dehors de la ville (ou de la banlieue de la ville) où il a son domicile permanent, il a droit à l'indemnité de déplacement dans les conditions fixées à l'annexe « Tournées » et sous réserve des dispositions particulières ci-après :

A - Si l'engagement est conclu pour 3 mois ou moins, l'indemnité de déplacement sera due du premier au dernier jour, sauf dans le cas où les activités se dérouleraient dans la ville (ou la banlieue de la ville) où l'artiste a son domicile permanent.

B - Si l'engagement est conclu pour plus de 3 mois et jusqu'à 9 mois, à condition que l'artiste puisse justifier indiscutablement par tous moyens appropriés (quittance de loyer, d'électricité, certificat d'imposition, etc.) qu'il a conservé la pleine et entière disposition de son domicile permanent, l'indemnité de déplacement lui sera due pendant les trois premiers mois du contrat. Du 4^e au 9^e mois, elle sera limitée au découcher (chambre et petit déjeuner). Si l'artiste ne peut justifier d'une double résidence effective, il recevra seulement et pendant 30 jours, l'indemnité d'installation, égale à la moitié de l'indemnité journalière de déplacement.

C - Si l'engagement est conclu pour plus de neuf mois, quelle que soit la situation personnelle de l'artiste, il sera considéré comme faisant élection de domicile au lieu où s'exerce son activité professionnelle et recevra seulement pendant les 30 premiers jours l'indemnité d'installation. L'indemnité d'installation et l'indemnité

de découcher constituent un fractionnement de l'indemnité de déplacement. Elles ne peuvent se cumuler avec elle.

Dans le cas où la direction serait en mesure de proposer un logement offrant les conditions normales de confort (chauffage, eau courante chaude), l'artiste ne saurait être tenu d'accepter cette proposition. S'il acceptait, il ne pourrait, en tout état de cause, lui être demandé un prix de location supérieur à la part de l'indemnité de déplacement affectée à la chambre.

Les périodes pendant lesquelles l'artiste, du fait par exemple de l'exploitation en tournée d'un spectacle, recevrait l'indemnité de déplacement, n'interrompent pas le cours des délais stipulés ci-dessus.

La direction peut prévoir éventuellement que la mise en œuvre du ou des spectacles faisant l'objet du contrat s'effectuera, partie dans une ville, partie dans une autre. En chaque occasion, le droit à l'indemnité de déplacement s'appréciera en fonction du principe défini au 2^e alinéa du présent article et par référence au lieu de domicile permanent de l'artiste.

Article 5

L'artiste devra obligatoirement bénéficier d'un repos de vingt-quatre heures consécutives à raison de quatre jours de repos pour une période de quatre semaines. Durant ce repos, aucune répétition, aucun raccord ou déplacement ne pourra avoir lieu.

Article 6

(supprimé)

TITRE II VOYAGES

Article 7

Tout artiste appelé à rejoindre un centre dramatique ou une entreprise de spectacles le fera aux frais de son employeur. Celui-ci devra lui payer son voyage dans les conditions prévues à l'article 8. Dans tous les cas le retour de l'artiste dans la ville de son domicile désignée au contrat sera assuré dans les mêmes conditions.

Article 8

Les modalités de prise en charge des voyages seront négociées de gré à gré.

Article 9

Les voyages par car doivent se faire dans des voitures chauffées l'hiver et d'un confort minimum suffisant. Ils devront comporter un arrêt d'une heure pour le déjeuner entre midi et quatorze heures et un arrêt toutes les quatre heures.

Article 10

Les frais de délivrance et de renouvellement de passeport sont à la charge de l'artiste. Tous frais de visas sont à la charge de la direction.

Article 11

Dès le départ et pendant tout le parcours de la tournée jusqu'au retour au point de départ, le transport des bagages des artistes sera assumé par les soins de la direction.

Dans tous les cas, la direction, qu'elle ait ou non contracté une assurance spéciale, n'est responsable des bagages que lorsqu'ils lui sont confiés, depuis le jour du départ jusqu'au retour de la tournée après la dernière représentation.

La direction remboursera une quote-part de l'assurance que l'artiste aura souscrite afin de garantir contre les risques d'incendie, de vol et de détérioration par des tiers, ses effets, instruments et éléments de bibliothèque musicale.

Le remboursement s'effectuera sur production de la quittance couvrant la période considérée et à raison de 1/100ème du montant annuel par service de travail.

Article 12

Les artistes devront, au cours de la tournée, avoir au minimum huit heures de repos entre la fin du spectacle et le départ du lendemain, non compris les départs nécessités par des représentations en matinée. Il pourra être dérogé à cette règle dans la limite de 4 fois non consécutives par mois.

Article 13

Pour le départ, l'artiste devra se trouver au lieu de rendez-vous désigné à l'heure fixée par le billet de service ou le tableau horaire.

Article 14

Dans le cas où il manquerait, par sa faute, le départ indiqué par le billet de service, l'artiste s'engage à rejoindre la tournée à ses frais, sans préjudice de dommages intérêts que la direction se réserve le droit de demander éventuellement si la représentation est supprimée par suite de l'absence de l'artiste.

Article 15

Sauf convention spéciale entre les parties, les artistes ne peuvent utiliser d'autre moyen de transport en cours de tournée que ceux choisis par la direction.

Article 16

A l'occasion des déplacements imposés par l'exploitation du ou des spectacles pour le(s) quel(s) il a été engagé, l'artiste musicien a droit à l'indemnité de déplacement en fonction du principe énoncé à l'article 4, 2^e alinéa.

L'indemnité de déplacement peut être fragmentée dans le cas où le départ ou le retour s'effectue en cours de journée :

- si le départ a lieu avant 13 h et le retour après 20 h, l'indemnité est due pour deux repas,
- si le départ a lieu après 13 h et le retour après 20 h, l'indemnité est due pour un repas ;
- si le départ a lieu avant 13 h et le retour avant 20 h, l'indemnité est due pour un repas ;
- si le départ a lieu après 13 h et le retour après minuit, l'indemnité est due pour un repas et la chambre, à moins que la direction n'assure le retour au domicile respectif de chaque artiste ;
- si le retour a lieu après 1 h du matin, l'indemnité est due quel que soit le moyen offert aux artistes pour regagner leur domicile.

Hors la France continentale, l'indemnité sera payée à l'artiste en monnaie du pays, au taux de change réel du jour pour une valeur égale à celle prévue en franc français dans le contrat de l'artiste. Elle ne pourra en aucun cas être inférieure à la fois au tarif minimum fixé à l'annexe de la présente convention et aux tarifs ou usages en vigueur dans les pays visités.

L'indemnité de déplacement ne sera pas payée lorsque les repas ou le logement seront compris dans le prix du transport : bateau, avion, wagon-lit ou couchette. Les pourboires habituels seront supportés par la direction et payés directement par celle-ci. Il en sera de même pour la boisson des repas couramment consommée dans le pays, si elle n'est pas comprise dans le prix du transport.

L'indemnité journalière de déplacement (et les indemnités assimilées) sont indexées sur l'indice général des prix de l'hôtellerie et de la restauration. L'incidence sera calculée, d'un commun accord, pour application aux 1^{er} février et 1^{er} juillet de chaque année.

TITRE III SALAIRES

Article 17

Le cachet correspond à un service de travail de 3 heures indivisibles (répétition, enregistrement ou représentation).

Le montant du cachet est fixé à l'annexe Tarif. Il est révisé selon les modalités prévues à l'article 24 de la convention.

Article 18

Le cachet du chef d'orchestre est égal à 150 % du cachet de musicien.

Dans un certain nombre de cas le cachet de base se trouve majoré, pour chaque représentation effective. Il en est ainsi :

- pour les musiciens jouant d'instruments multiples : 10% ;
- pour les musiciens jouant d'instruments particuliers supplémentaires : flûte en ut grave, hautbois d'amour, clarinette alto dite cor de basset, clarinette contrebasse, trompette en ré, en fa, en si bémol aigu, en mi bémol, trombone alto : 50 % (le supplément n'est pas dû si le musicien joue uniquement de cet instrument) ;
- lorsqu'un musicien est appelé à participer au jeu en scène (mais sans maquillage) : 10 % (il n'y a pas de majoration si le musicien joue en scène sans être astreint à se déplacer) ;

- si cette participation au jeu exige un maquillage, la majoration est portée à 50 %.

Article 19

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

Article 20

supprimé

Article 21

supprimé

Article 22

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

TITRE IV DUREE DU TRAVAIL

Article 23

Le service de travail est d'une durée de 3 heures indivisibles. Il comporte une pause de 20 minutes. Lorsque les musiciens participeront aux répétitions d'ensemble, les services de travail pourront être portés à 4 heures (pause de 30 minutes incluse). Le cachet sera alors majoré prorata temporis.

Le temps de travail de l'artiste musicien ne pourra excéder 7 heures par jour.

Article 24

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

A - horaires :

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

- entre 9 h et 18 h,
- entre 20 h et 24 h.

Tout service se situant exceptionnellement hors de cet horaire donnerait lieu à une majoration de cachet de 2/10ème de service par 1/4 d'heure décalé, à moins que le plan de travail n'ait été communiqué 14 jours à l'avance.

B - prolongation des services :

La durée d'un service peut être prolongée au gré de la direction, selon les besoins du spectacle ou de la manifestation (répétition, réglages, représentation). Cette prolongation donne lieu au paiement d'un supplément fixé à 10 % du cachet de base par 1/4 d'heure supplémentaire indivisible.

Il est porté à 20 % en dehors de l'horaire précisé ci-dessus. Au-delà de 0h30, il est forfaitairement fixé à 20 % sans dérogation.

Les jours de répétition générale et de première, le premier 1/4 d'heure ne sera compté qu'à partir de 0h10.

C - repos entre les services :

Une interruption de deux heures au moins doit être ménagée entre deux services de travail.

Article 25 - habillement

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

Au cas où l'artiste musicien, à la demande de la direction, utiliserait un vêtement de soirée personnel, il recevrait pour chaque représentation une indemnité fixée à 10 % du cachet de base.

TITRE V

A - Maladie de l'artiste :

Article 26

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

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

a) - S'il tombe malade pendant les répétitions, le directeur a le droit de résilier le contrat si la durée de l'incapacité prévue le met dans l'impossibilité d'assurer au moins les 5 derniers jours de répétitions. Si le contrat est résilié l'artiste a droit à la rémunération des jours de travail effectués sur la base de son contrat, mais dans la limite du double du salaire minimum syndical.

b)- Si l'artiste tombe malade pendant les représentations, le directeur a le droit de résilier le contrat au cas où il s'est trouvé dans l'obligation d'engager spécialement un autre artiste pour le remplacer.

2° Si l'artiste est engagé pour plusieurs spectacles et si sa maladie met le directeur dans l'obligation d'engager spécialement un autre artiste pour le remplacer dans le spectacle en cours de répétitions ou de représentations, le directeur peut suspendre le contrat mais l'artiste devra être obligatoirement distribué dans le spectacle suivant, comme prévu à son contrat, à moins qu'il ne préfère reprendre sa liberté. Si la période de non-emploi comprise entre le dernier jour de prise en charge par la Sécurité Sociale et le premier jour de sa reprise de travail excède dix jours, l'artiste aura droit à la moitié de son salaire pendant cette période.

Article 27

Pendant sa maladie ou pendant la période de non-emploi, l'artiste percevra l'indemnité de déplacement prévue à l'article 16. Il cesserait toutefois d'avoir droit à cette indemnité dans le cas d'hospitalisation remboursée par la Sécurité Sociale ou de rapatriement à son domicile par les soins de la direction.

B – Grossesse :

Article 28

En cas de grossesse apparente, le médecin de la direction et le médecin de l'artiste auront à se mettre d'accord sur l'impossibilité pour celle-ci d'exercer sa profession, suivant les lois et règlement en vigueur.

C - Autre cas de résiliation ou de suspension de contrat :

Article 29⁽¹²⁾

La direction aura la faculté de résilier ou de suspendre l'engagement en cas de déficience physique ou mentale dûment constatée portant préjudice à la qualité de la représentation, grossesse dissimulée lors de l'engagement, ⁽¹³⁾ ivresse manifeste, scandale établi, inexactitude réitérée de l'artiste au cours des répétitions ou des représentations, en cas d'infraction prévue à l'article 32 ci-après, sous réserve des indemnités ou des dommages intérêts qui pourraient lui être réclamés.

Article 30

Toute clause d'essai doit être mentionnée au contrat, elle ne peut s'étendre sur plus de huit jours et de cinq répétitions. Si dans ce délai aucune des parties ne fait savoir à l'autre sa décision de résiliation, le contrat devient définitif.

Article 31

Si son contrat se trouve résilié conformément aux articles ci-dessus, l'artiste pourra demander son retour à son domicile aux frais de la direction. Si ce voyage était retardé, l'artiste aurait droit à son indemnité de déplacement.

TITRE VI DISCIPLINE

Article 32

L'artiste s'engage :

- a) - à se conformer aux indications portées au billet de service, aux règlements intérieurs de la troupe et des théâtres, salles de spectacles, où il est appelé à donner des représentations, aux lois et règlements des pays visités ou traversés ;
- b) - d'une manière générale, à se conformer aux indications du metteur en scène pour chaque représentation qu'il sera appelé à donner ;

¹² article étendu sous réserve de l'application L.122-14-3 du code du travail (arrêté du 4 janvier 1994, art.1^{er}).

¹³ termes exclus de l'extension (arrêté du 4 janvier 1994, art.1^{er}).

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

TITRE VII RETRANSMISSIONS ET ENREGISTREMENTS

Article 33

(Réservé)

TITRE VIII CONCILIATION

Article 34

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

Article 35

Dans le cas où un litige nécessite la réunion de la Commission de Conciliation prévue au chapeau de la Convention, l'artiste est tenu, jusqu'à ce que le différend ait été résolu, de continuer à assurer son service envers l'employeur qui doit payer régulièrement la totalité des appointements.

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

Clause particulière pour retransmissions fragmentaires, pouvant être ajoutée au contrat.

(Réservé en fonction de l'article 33)

Accord de retraite, d'assurance décès et invalidité - annexe d

(Modifié par avenant du 1^{er} décembre 1993)

Article I Retraite

Pour le régime de retraite institué par la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, le taux minimum obligatoire est fixé à 9 % dont :

- 6,5 % à la charge de l'employeur ;
- 2,5 % à la charge du salarié.

Cette disposition concerne uniquement le personnel cadre qui relève des articles 4 et 4 bis de la convention précitée.

Article I

(Modifié par avenant du 1^{er} décembre 1993)

Pour le régime de retraite institué par la convention collective de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947, le taux minimum obligatoire est fixé à 9 % dont :

- 6,5 % à la charge de l'employeur ;
- 2,5 % à la charge du salarié.

Ce taux minimum obligatoire est fixé à 12 % pour les entreprises créées depuis le 1^{er} janvier 1981, dont :

- 8 % à la charge de l'employeur ;
- 4 % à la charge du salarié.

Cette disposition concerne uniquement le personnel cadre qui relève des articles 4 et 4 bis de la convention précitée.

Article II

Le personnel cadre qui relève des dispositions de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 doit, en outre, bénéficier du régime de retraite complémentaire sur la base d'une cotisation de 4,50 % dont :

- 3 % à la charge de l'employeur,
- 1,5 % à la charge du salarié.

L'assiette des cotisations est déterminée en prenant pour base la rémunération annuelle brute déclarée par l'employeur à l'administration des contributions directes en vue de l'établissement de l'impôt sur le revenu des personnes physiques ;

- après déduction des abattements supplémentaires pour frais professionnels prévus à l'article 145, alinéa 2, du RAP du 8 juin 1946 pour les cotisations de sécurité sociale ;
- et dans la limite du plafond d'assujettissement pour les cotisations vieillesse de la sécurité sociale.

Article II

(Modifié par avenant du 1^{er} décembre 1993)

Le personnel cadre qui relève des dispositions de la convention collective nationale de retraite et de prévoyance des cadres du 14 mars 1947 doit, en outre, bénéficier du régime de retraite complémentaire sur la base d'une cotisation de 6 % dont :

- 4 % à la charge de l'employeur,
- 2 % à la charge du salarié.

L'assiette des cotisations est déterminée en prenant pour base la rémunération annuelle brute déclarée par l'employeur à l'administration des contributions directes en vue de l'établissement de l'impôt sur le revenu des personnes physiques :

après déduction des abattements supplémentaires pour frais professionnels prévus à l'article 5, de l'annexe 4 du code des impôts ;

et dans la limite du plafond d'assujettissement pour les cotisations vieillesse de la sécurité sociale.

Article III

Assurance décès et invalidité

Le personnel qui relève, dans la nomenclature des emplois, du classement cadre doit bénéficier d'une assurance au titre du décès, de l'invalidité totale et permanente et de l'invalidité partielle.

Pour le régime d'assurance décès et invalidité totale et permanente, le taux de cotisation est fixé à 1,50 %. L'assiette de cotisation est déterminée comme à l'article 2 ci-dessus, (tranche A).

Pour le régime d'Assurance Invalidité partielle, le taux de cotisation est fixé à :

- 0,45 % sur la tranche A,
- 0,95 % sur la tranche B, qui correspond au salaire différentiel constituant l'assiette de cotisation au régime de retraite institué par la CCNC du 14 mars 1947.

Le montant des diverses cotisations prévues au présent article est à la charge de l'employeur.

Article IV

Le personnel qui relève, dans la nomenclature des emplois, du classement agent de maîtrise, doit bénéficier d'un régime de retraite complémentaire à celui de la sécurité sociale.

Le taux de cotisation est fixé à 6 %, dont :

- 4 % à la charge de l'employeur,
- 2 % à la charge de l'employé.

Article V

Le personnel qui relève, dans la nomenclature des emplois, du classement agent de maîtrise, doit bénéficier d'une assurance au titre du décès, de l'invalidité totale et permanente et de l'invalidité partielle.

Pour le régime d'assurance décès, invalidité totale et permanente, le taux de cotisation est fixé à 1 %. L'assiette de cotisation est déterminée comme à l'article 2 ci-dessus (tranche A).

Pour le régime d'assurance invalidité partielle, le taux de cotisation est fixé à 0,45 % sur ladite tranche A.

Le montant des cotisations prévues au présent article est à la charge de l'employeur.

Article VI

Le personnel qui relève dans la nomenclature des emplois du classement employé et ouvrier doit bénéficier d'un régime de retraite complémentaire à celui de la sécurité sociale.

Le taux de cotisation est fixé à 4,50 % dont :

- 3 % à la charge de l'employeur,
- 1,50 % à la charge de l'employé.

L'assiette de cotisation est déterminée ainsi qu'il est dit à l'article 2.

Article VI

(Modifié par avenant du 1^{er} décembre 1993)

Le personnel qui relève dans la nomenclature des emplois du classement employé et ouvrier doit bénéficier d'un régime de retraite complémentaire à celui de la sécurité sociale.

Le taux de cotisation est fixé à 6 % dont :

- 4 % à la charge de l'employeur ;
- 2 % à la charge de l'employé.

L'assiette de cotisation est déterminée ainsi qu'il est dit à l'article 2.

Article VII

Le personnel qui relève dans la nomenclature des emplois du classement employé et ouvrier doit bénéficier d'une assurance au titre du décès, de l'invalidité totale et permanente et de l'invalidité partielle.

Pour le régime d'assurance décès, invalidité totale et permanente, le taux de cotisation est fixé à 1 %. L'assiette de cotisation est déterminée ainsi qu'il est dit à l'article 2 ci-dessus.

Pour le régime d'assurance invalidité partielle, le taux de cotisation est fixé à 0,45 % également sur la tranche A.

Le montant des cotisations prévues au présent article est à la charge de l'employeur.

Article VIII

L'adhésion des entreprises et l'affiliation du personnel visé par cet accord doivent être effectuées auprès des caisses professionnelles CANRAS, CAPRICAS et CARCICAS, 7, rue Henri Rochefort à Paris 17^{ème}.

Les entreprises qui ont souscrit des contrats auprès d'autres institutions sont considérées comme ayant satisfait aux conditions du présent accord à condition que ces contrats assurent aux diverses catégories de personnel concernées des avantages au moins équivalents à ceux définis dans ledit accord.

Article IX

L'ensemble du présent accord, constituant l'annexe D à la convention collective du 14 décembre 1972, entrera en application le 1^{er} janvier 1974.

Article IX

(Modifié par avenant du 1^{er} décembre 1993)

L'ensemble du présent accord, constituant l'annexe D à la convention collective du 14 décembre 1972, entrera en application le 1^{er} décembre 1993 pour les dispositions non encore appliquées à cette date.

Les taux sont révisables régulièrement il faut donc se reporter au dernier barème reçu par les caisses

Protocole d'accord du 1^{er} décembre 1993

Sur la retraite complémentaire des personnels permanents cadres et non cadres ⁽¹⁴⁾

Entre :

Les organisations professionnelles employeurs,

d'une part, et

les organisations salariées soussignées,

d'autre part

il a été convenu ce qui suit :

Article 1

Les personnels cadres et ouvriers-employés (non intermittents techniques et artistiques) des entreprises artistiques et culturelles bénéficient d'un régime de retraite complémentaire sur la base du taux contractuel de 4,5 % (3 % à la charge de l'employeur, 1,5 % à la charge du salarié).

Il apparaît souhaitable que ces catégories de salariés puissent obtenir, le moment venu, une pension de retraite plus favorable.

Dans ce but, il convient de les faire bénéficier des avantages liés à l'anticipation de l'augmentation de la cotisation à la retraite complémentaire tels que définis dans l'accord national interprofessionnel du 10 février 1993.

Article 2

En conséquence, les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes au bénéfice des personnels permanents cadres et ouvriers-employés (la catégorie agents de maîtrise relevant déjà d'une cotisation à 6 %) des entreprises artistiques et culturelles.

Article 3

Le taux contractuel des cotisations de retraite complémentaire versées auprès de la CAPRICAS (Caisse de prévoyance et de retraite de l'industrie cinématographique, des activités du spectacle et de l'audiovisuel), institution professionnelle désignée seule compétente pour gérer leurs droits de retraite, sera de :

- 5,25 % au 11 décembre 1993 (3,5 % à la charge de l'employeur, 1,75 % à la charge du salarié) ;
- 6 % au 1^{er} décembre 1994 (4 % et 2 %).

Les entreprises qui ont souscrit des contrats auprès d'autres institutions sont considérées comme ayant satisfait aux conditions du présent accord à condition que ces contrats assurent aux diverses catégories de personnel concernées des avantages au moins équivalents à ceux définis dans ledit accord.

¹⁴ accord non étendu

Article 4

Les salaires seront soumis à ces taux dans les conditions ci-après :

- pour les bénéficiaires de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 : dans la limite de la fraction de rémunération égale au plafond du régime vieillesse de la sécurité sociale déterminée prorata temporis ;
- pour les non-bénéficiaires de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 : dans la limite de trois fois le plafond annuel du régime vieillesse de la sécurité sociale.

Article 5

Les droits acquis par les salariés actifs occupés par les entreprises artistiques et culturelles et présents à la date d'augmentation du taux seront majorés gratuitement sur la base de 45 % entre 4,5 % et 6 % , conformément l'accord cité à l'article 1^{er}.

Article 6

Les dispositions du présent accord feront l'objet d'un avenant à la convention collective pour les entreprises artistiques et culturelles.

Article 7

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de Paris.

Fait à Paris, le 1^{er} décembre 1993.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

- SYNDEAC ;
- FNSAC – CGT ;
- SYNPTAC – CGT.

Accord de retraite concernant les salariés intermittents techniques cadres et non cadres des professions du spectacle vivant

(15 novembre 1991)

Entre les organisations professionnelles employeurs et salariés soussignés, dont la liste figure à la fin du présent accord,

Il est convenu et arrêté ce qui suit :

Article 1^{er} :

Les techniciens intermittents cadres et non-cadres salariés par les entreprises du spectacle vivant bénéficient d'un régime de retraite complémentaire sur la base du taux contractuel de 4 %, taux minimum obligatoire prévu par l'accord national de retraite du 8 décembre 1961.

Il a été demandé et il apparaît souhaitable que ces catégories de salariés puissent bénéficier, le moment venu, d'une allocation de retraite plus favorable et cela afin de tenir compte des conditions particulières de leur activité professionnelle.

Article 2 :

En conséquence, les parties soussignées sont convenues des dispositions suivantes au bénéfice des personnels techniques intermittents, cadres et non-cadres du spectacle vivant, tels que ces personnels sont définis par la délibération 9 A prise pour l'application de l'accord du 8 décembre 1961, c'est-à-dire : les personnes non titulaires d'un contrat à durée indéterminée prévoyant une période d'emploi de douze mois consécutifs ou plus.

Article 3 :

Le taux contractuel des cotisations versées à la CAPRICAS (Caisse de Prévoyance et de Retraite de l'industrie Cinématographique, des Activités du spectacle et de l'Audiovisuel) au titre du régime de retraite complémentaire que cette institution est seule habilitée à gérer de :

- 4,75 % au 1^{er} janvier 1992
- 5,50 % au 1^{er} janvier 1993
- 6,00 % au 1^{er} janvier 1994

Cinquante pour cent étant à la charge des employeurs et cinquante pour cent à celle des salariés.

Article 4 :

Les salariés seront soumis à ces taux dans les conditions ci-après :

- pour les bénéficiaires de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 : dans la limite de la fraction de rémunération égale au plafond du régime-vieillesse de la Sécurité Sociale déterminé prorata temporis ;

- pour les non bénéficiaires de la convention collective nationale des cadres du 14 mars 1947 : dans la limite de trois fois le plafond annuel du régime-vieillesse de la Sécurité Sociale .

Article 5 :

Les droits acquis au titre des services accomplis dans les entreprises en activité ou ayant cessé leur activité avant le 31 décembre 1991 , par les salariés actifs et les anciens salariés (radiés et retraités) seront majorés gratuitement en fonction du taux contractuel de cotisation fixé à l'article 3 du présent accord .

Les revalorisations des allocations de retraite prendront effet au 1^{er} juillet de chaque exercice suivant la mise en application des nouveaux taux, ce délai étant nécessaire à la constitution de la participation à la réserve commune de l'ARRCO .

Article 6 :

Les dispositions du présent accord viennent compléter celles :

- de la convention collective nationale du 11 mars 1957,
- des accords du 10 mars 1972, 29 juin 1972, 5 mars 1973, 15 mai 1973, 29 juin 1973, 14 juillet 1973, et 4 mars 1974,
- de la convention collective du 1^{er} février 1970,
- de la délibération du 29 octobre 1974.

Article 7 :

Le présent accord sera soumis, en vue de son extension, au Ministère des Affaires Sociales conformément aux articles L 731-9 et L 731 – 10 du code de la Sécurité Sociale.

Fait à Paris, le 15 novembre 1991

Entre :

- Syndicat des directeurs de théâtres privés,
- Chambre syndicale des directeurs de théâtres de France,
- Réunion des théâtres lyriques de France,
- Syndicat National des entrepreneurs de spectacles,
- Syndicat National des producteurs de spectacles,
- Syndicat des directeurs de théâtres de chansonniers,
- Syndicat National des Directeurs d'Entreprises Artistiques et Culturelles,
- Syndicat National des petites structures du spectacle
- Casinos de France – Union pour le développement des activités de loisirs,
- Chambre syndicale des cabarets artistiques, salles et lieux de spectacles vivants (variétés, jazz, chansons) et discothèques de France,
- Syndicat des prestataires audiovisuels scéniques et événementiels,
- Union des Maisons de la Culture.

D'une part

Et :

- Syndicat national des professionnels du théâtre et de l'action culturelle,
- Syndicat indépendant des techniciens intermittents du spectacle vivant,
- Fédération des travailleurs de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de la culture CFDT,
- Fédération FO des syndicats du spectacle, de la presse et de l'audiovisuel,
- Fédération de l'alimentation, du spectacle et des prestataires de services CFDT,
- Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel, de l'action culturelle CGT,
- Fédération de la communication CGC ;

D'autre part

Accord du 18 juillet 1997 sur les statuts du fnas

FONDS NATIONAL DES ACTIVITES SOCIALES DES ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES

Entre:

Le syndicat national des entreprises artistiques et culturelles (SYNDBAC) Le syndicat national des directeurs de théâtres publics (S.N.D.T.P.)

D'une part, et

La fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle

(F.N.S.A.C. - CGT)

Le syndicat national des professionnels du théâtre et de l'action culturelle (SYNPTAC - CGT)

Le syndicat français des artistes (SFA - CGT)

Le syndicat national des artistes musiciens (SNAM - CGT)

La fédération des travailleurs du livre et de l'action culturelle (FT.I.L.A.C.- CFDT)

Le syndicat national des artistes et du personnel des entreprises artistiques et culturelles

(SNAPAC - CFDT)

La fédération des syndicats des arts, des spectacles de l'audiovisuel et de la presse Force Ouvrière (F.A.S.A.P. -FO)

Le syndicat national libre des acteurs (CISL -FO)

La fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestataires de service (FNSASPS - CFTC)

La fédération du spectacle CGC

Le syndicat national des artistes-interprètes, chefs d'orchestres et cadres artistiques (SNMCOCCA - CGC)

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Article 1^{er}

Conformément aux dispositions de l'article 111-3.3 de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, il est instauré le Fonds National des Activités Sociales des entreprises artistiques et culturelles (FNAS)

Article 2

Les statuts de ce Fonds National des Activités Sociales des entreprises artistiques et culturelles tels que joints au présent accord font l'objet de l'approbation des signataires.

Article 3

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la direction départementale du travail de Paris et en un exemplaire au secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Paris.

STATUTS DU FONDS NATIONAL D'ACTIVITES SOCIALES DES ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES

PREAMBULE

Les organisations syndicales de salariés et d'employeurs signataires de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles (à l'article III 3.2 de la convention) ont décidé de constituer un Fonds National d'Activités sociales (FNAS) des entreprises artistiques et culturelles.

Ils sont convenus de donner à ce Fonds la forme juridique d'une association régie par la loi du 1^{er} Juillet 1901, et d'organiser le fonctionnement des instances de gestion de celles-ci en se référant autant que cela est possible aux règles et aux usages de fonctionnement qui sont ceux d'un comité d'entreprise.

Article 01

Il est créé, conformément à la Loi du 1^{er} Juillet 1901 et aux présents statuts. une association dite Fonds national d'activités sociales des entreprises artistiques et culturelles.

Article 02

La durée de cette association est illimitée.

Article 03

Son siège social est : 1, rue Janssen - 75019 PARIS.

Article 04

L'association s'interdit d'adopter des positions politiques ou confessionnelles susceptibles de porter atteinte à son caractère d'universalité. Toutefois cette, clause ne peut restreindre sa faculté d'agir en faveur des travailleurs artistiques, techniques et administratifs du spectacle.

Article 05

L'association est créée pour impulser, coordonner, fournir des activités sociales aux salariés des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

TITRE I : COMPOSITION DE L'ASSOCIATION

Article 06

L'association se compose :

De tous les salariés auxquels il est fait référence à l'article 05 ci-dessus représentés par leurs élus délégués du personnel ou membres du comité d'entreprise.

De tous les syndicats professionnels confédérés de salariés et les organisations d'employeurs représentatifs au niveau national et signataires de la convention collective citée à l'article 05 ci-dessus.

L'association est présidée par un représentant désigné par le collège des employeurs.

TITRE II - ADMINISTRATION DE L'ASSOCIATION

ASSEMBLEE GENERALE

Article 07

L'Assemblée Générale se compose :

- du président
- de 20 représentants des entreprises de moins de 10 salariés. Ces représentants sont élus par correspondance par les délégués du personnel des entreprises selon les modalités des élections professionnelles prévues au code du travail et du protocole d'accord préélectoral signés entre les organisations syndicales des salariés et d'employeurs.
- de 40 représentants des salariés intermittents du spectacle tels que définis par l'annexe 10 de l'assurance chômage. Ces représentants sont élus par l'ensemble des salariés intermittents ayant eu leurs droits ouverts au cours des deux dernières années, c'est-à-dire ayant travaillé dans une ou plusieurs entreprises cotisantes au FNAS, sur une période de 15 mois, un temps équivalent à 3 mois, soit pour les artistes, 45 cachets, et pour les techniciens, 450 heures ou 90 jours. Cette élection a lieu par correspondance selon les modalités des élections professionnelles prévues au code du travail et du protocole d'accord préélectoral signé entre les organisation syndicales de salariés et d'employeurs.
- un représentant de chaque comité d'entreprise des structures employant de 10 à 50 salariés définies par l'article III -2-2 de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles.

Chaque syndicat professionnel confédéré de salariés et chaque organisation d'employeurs représentatifs au niveau national pourra désigner un représentant à l'Assemblée Générale avec voix consultative.

Article 08

L'Assemblée Générale se réunit :

Ordinairement, une fois l'an entre le 15 mai et le 15 juin sur convocation du conseil de gestion.

Extraordinairement, sur décision du conseil ou sur le demande de la moitié au moins de ses membres.

Son ordre du jour est fixé par le conseil de gestion. Nulle autre question ne peut être abordée, sauf demande présentée par la moitié des membres au moins avant la date de la réunion. Les convocations seront expédiées par lettre recommandée avec accusé de réception.

L'Assemblée Générale est constituée par les membres ayant répondu à la convocation présents ou représentés.

Les décisions sont prises à la majorité absolue des membres présents ou représentés au premier tour, à la majorité simple au deuxième tour.

Tout membre empêché peut confier son pouvoir à un autre membre.

Chaque membre présent ne pourra disposer de plus de cinq pouvoirs.

Article 09

L'Assemblée Générale approuve le (les) règlement(s) intérieur(s) proposé(s) par le conseil de gestion.

L'Assemblée Générale entend les rapports annuels sur la situation financière et morale présentés par le conseil de gestion.

Au vu des documents, elle délibère sur l'activité du conseil de gestion durant le mandat écoulé.

Elle approuve le projet du budget, les orientations et projets d'activité présentés par le conseil de gestion.

Elle désigne le commissaire aux comptes.

CONSEIL DE GESTION

Article 10

L'association est administrée par un conseil de gestion. Le conseil de gestion est responsable devant l'Assemblée Générale.

Article 11

Le conseil de gestion est composé de 13 membres dont :

- le Président de droit et
- 12 représentants des salariés désignés par l'assemblée générale, à savoir de :
- 2 représentants pour les structures employant moins de 10 salariés
- 4 représentants pour les salariés intermittents
- 6 représentants pour les salariés des structures employant entre 10 et 50 salariés constitués en comité d'entreprise.

Cette désignation a lieu à bulletin secret :

Ne sont éligibles que les membres de l'Assemblée Générale dont les entreprises sont à jour de leur cotisation.

L'élection, comme celle des délégués à un comité d'entreprise, a lieu sur listes syndicales au premier tour. La consultation est organisée en trois collèges : le collège des salariés des entreprises employant moins de 10 salariés. le collège des salariés des entreprises employant de 10 à 50 salariés constitués en comité d'entreprise et le collège des salariés intermittents. Les modalités de ces élections sont indiquées par le règlement intérieur.

Article 12

Les représentants des syndicats professionnels confédérés de salariés et des organisations d'employeurs représentatifs au niveau national participant au conseil de gestion avec voix consultative.

Article 13

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

Article 14

Le conseil de gestion se réunit (selon un calendrier à établir) au moins une fois par trimestre, et chaque fois qu'il est convoqué par son président, ou sur demande écrite du tiers de ses membres, au moins.

L'ordre du jour des réunions est établi par le Président sur proposition du Secrétaire. Il comportera obligatoirement les questions particulières dont la discussion est souhaitée par 4 membres du Conseil de gestion, au moins.

Les délibérations sont prises à la majorité des membres présents ou représentés : majorité absolue au premier tour, majorité simple au deuxième tour.

Un quorum de 7 membres présents ou représentés est nécessaires à la validité des délibérations

Tout membre empêché peut se faire représenter par un autre membre du conseil de gestion.

Chaque membre présent ne pourra disposer de plus de deux pouvoirs.

Article 15

Le conseil de gestion peut inviter à tout ou partie de ses réunions, telle ou telle personne, même étrangère à l'association, dont la présence paraît utile à ses travaux.

Article 16

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

Article 17

Les membres du Conseil de gestion ne peuvent recevoir aucune rémunération du fait des responsabilités qui leur sont confiées par l'association. Mais nul d'entre eux ne peut être tenu personnellement responsable sur ses biens de tous faits découlant des décisions prises par le conseil de gestion.

Article 18

Le poste de Président n'est soumis à aucun vote et est un poste réservé au représentant du collège employeur qui le désigne.

BUREAU EXECUTIF

Article 19

Le conseil de gestion désigne, en son sein, un Bureau exécutif comme suit :

- 1 secrétaire
- 1 secrétaire adjoint
- 1 trésorier
- 1 trésorier adjoint

Cette désignation a lieu, pour chaque poste, au scrutin secret.

Les représentants des syndicats professionnels confédérés représentatifs au niveau national désignés à l'article (07) siègent au Bureau exécutif.

Article 20

Le Bureau assure l'exécution des tâches définies et décidées par le conseil de gestion et l'Assemblée Générale.

Il est l'organe permanent d'exécution.

Il se réunit au moins une fois par mois et, chaque fois que le besoin s'en fait Sentir, sur convocation du secrétaire.

Article 21

Entre les réunions de l'Assemblée Générale et dans le cadre du schéma général d'activité défini par celle-ci, le conseil de gestion est investi des pouvoirs les plus étendus pour gérer l'association. Le conseil de gestion peut, occasionnellement, déléguer certains de ses pouvoirs d'exécution au Bureau, voire à certains de ses membres.

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

Article 22

Le conseil de gestion embauche le personnel sous contrat à durée indéterminée qui est nécessaire au bon fonctionnement de l'association. La convention collective citée à l'article 05 ci-dessus est applicable au personnel du FNAS.

Le Délégué Général embauché par le conseil de gestion est placé sous l'autorité du bureau exécutif. Il assure la gestion courante de l'association, ainsi que les fonctions de chef de personnel.

TITRE III - DISPOSITIONS FINANCIERES

Article 23

L'exercice social de l'association correspondant à l'année civile.

Article 24

L'exercice social de l'association correspond à l'année civile.

Les recettes de l'association se composent :

Des cotisations versées à chaque trimestre échu, au plus tard un mois après l'échéance de celui-ci, par les entreprises visées par la convention collective citée à l'article 05, ci-dessus. Des ressources résultant de l'exercice de ses activités.

Des subventions diverses ou dons, qu'elle serait amenée à percevoir.

Article 25

Les Charges de l'association sont les dépenses découlant de ses activités (frais de personnel, frais d'exploitation, frais généraux).

Article 26

Il est tenu à jour une comptabilité soumise annuellement au commissaire aux comptes.

TIRE IV - MODIFICATONS DES STATUTS ET DISSOLUTION

Article 27

Les statut ne peuvent être modifiés que par un accord collectif de travail.

Article 28

La dissolution de l'association doit être le fait d'un accord collectif de travail.

Si le quorum n'est pas atteint, l'Assemblée Générale est de nouveau convoquée à trois semaines d'intervalle. Elle délibère alors valablement, quel que soit le nombre des membres présents.

Article 29

En cas de dissolution, les partenaires sociaux procèdent à la dévolution des biens de l'association.

Ils disposent des fonds de la façon suivante :

- Les espèces et numéraires, ainsi que les biens, meubles et immeubles, sont cédés gracieusement à une association poursuivant des buts similaires.

Le dissolution de l'association ne peut, en aucun cas, porter préjudice à des tiers. Tous engagements pris par l'association, tout contrat pouvant la lier à des personnes physiques ou morales, devront être résiliés dans les formes légales ou réglementaires préalablement à la dissolution.

Article 30

Le président est tenu de notifier, dans les trois mois, à la Préfecture du siège de l'association, tout changement survenu dans l'administration de l'association.

Statuts du fcap

ACCORD MODIFIANT L'ACCORD DU 18 JUILLET 1997 RELATIF AUX STATUTS DU FONDS COMMUN D'AIDE AU PARITARISME POUR LA CONVENTION COLLECTIVE DES ENTREPRISES ARTISTIQUES ET CULTURELLES

(10 mars 1998)

ARTICLE I :

Les dispositions de l'accord du 18 juillet 1997 relatif aux statuts du fonds d'aide au paritarisme désignées comme suit :

- Article 4,
- Article 5,
- Article 7,

sont remplacés par les rédactions exposées à l'article II ci-après.

ARTICLE II

Article 4 :

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

Article 5 :

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

Article 7 :

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

- le fonctionnement de la commission nationale d'interprétation et de conciliation prévue à l'article I-5 ;
- la négociation annuelle des salaires prévue à l'article I-4 ;
- la part de financement de la commission nationale paritaire emploi-formation dans le spectacle vivant incombant aux entreprises relevant de la convention collective nationale.

Cette répartition s'effectuera selon les termes de l'article II-2 (aide au paritarisme) de ladite convention collective.

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

ARTICLE III :

Le présent accord sera déposé conformément aux dispositions de l'article L 132.10 du code du travail auprès des services du ministre chargé du travail.

Fait à Paris, le 10 mars 1998

SIGNATAIRES

SYNDICATS DE SALARIES :

FNSAC-CGT

Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle.

SYNPTAC-CGT

Syndicat national des professionnels du théâtre et de l'action culturelle

SFA-CGT

Syndicat français des artistes

SNAM-CGT

Syndicat national des artistes musiciens

FTILAC-CFDT

Fédération des travailleurs de l'information, de l'audiovisuel et de l'action culturelle

FASAP-FO

Fédération des syndicats des arts, des spectacles, de l'audiovisuel et de la presse Force ouvrière

CISL-FO

Syndicat national libre des acteurs

FNSASPS-CFTC

Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestataires de services

SNAICOCA-CGC

Syndicat national des artistes interprètes, chefs d'orchestres et cadres artistiques

SNETC-CGC

Syndicat national de l'encadrement du théâtre et des spectacles

ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS

SYNDEAC

Syndicat national des entreprises artistiques et culturelles

SNDTP

Syndicat national des directeurs de théâtres publics.

Accord sur les salaires

Mars 2002

(étendu par arrêté du 24 septembre 2002, publié au journal officiel du 4 octobre 2002)

PREAMBULE :

Les organisations d'employeurs et les syndicats de salariés signataires du présent accord ont convenu d'anticiper la date de sortie du gel des salaires prévu au préambule du titre X de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles, initialement fixée au 1^{er} octobre 2002.

A l'issue de la négociation prévue à l'article L 132-12 du Code du travail, il a été convenu ce qui suit entre :

Le **SYNDEAC**, Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles, représenté par,

le **SNDTV**, Syndicat national des théâtres de ville, représenté par

le **SYNOLYR**, syndicat national des orchestres et théâtres lyriques, représenté par

la **CPDO**, chambre professionnelle des directeurs d'opéra, représenté par

d'une part,

ET :

la **F.N.S.A.C.-CGT**, Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle,

la **F.T.I.L.A.C.-CFDT**, Fédération des travailleurs du livre et de l'action culturelle,

la **F.A.S.A.P.-FO**, Fédération des syndicats des arts, du spectacle, de l'audiovisuel et de la presse,

le **SNAICOCA-CFE CGC**, Syndicat national des artistes interprètes, chefs d'orchestre, et cadres artistiques

la **CFTC**, Syndicat national CFTC du spectacle, du visuel, de l'audio du multimedia, des sports et des loisirs

d'autre part.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD

Sous réserve des dispositions de l'article 2.2, le présent accord s'applique à l'ensemble du personnel des entreprises entrant dans le champ d'application de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles

ARTICLE 2 : OBJET DE L'ACCORD

Article 2.1 : Revalorisation des salaires réels et des minima conventionnels

Cette revalorisation s'applique aux salaires minima et aux « salaires réels » définis aux articles X.4 et X.5 alinéa 1 de la convention collective des entreprises artistiques et culturelles.

Les salaires réels et les salaires minima, tels que définis ci-dessus, sont revalorisés de 1,4 % au 1er mars 2002 selon les modalités prévues à l'article 2.1 bis ci-après.

Article 2.1 bis : Modalités d'application de la revalorisation

L'application de l'article 2.1 s'entend comme suit :

- Lorsque, dans une entreprise entrant dans le champ d'application défini à l'article 1 du présent accord, aucun accord collectif d'entreprise, aucun accord atypique, ni engagement unilatéral de l'employeur, n'ont prévu **une** revalorisation générale des salaires dans la période comprise entre le 1er octobre 1999 et le 31 décembre 2001, ou une revalorisation générale et individuelle des salaires dans la période comprise entre le 1er janvier 2002 et le 30 septembre 2002 : les dispositions de l'article 2.1 alinéa 2 s'appliqueront au 1er mars 2002.
- Lorsque, dans une entreprise entrant dans le champ d'application défini à l'article 1 du présent accord, un accord collectif d'entreprise, un accord atypique, ou un engagement unilatéral de l'employeur ont prévu une revalorisation générale des salaires dans la période comprise entre le 1^{er} octobre 1999 et le 31 décembre 2001, ou une revalorisation générale et individuelle des salaires dans la période comprise entre le 1er janvier 2002 et le 30 septembre 2002, inférieure à l'augmentation prévue à l'article 2.1 du présent accord : les salaires du personnel de l'entreprise seront revalorisés selon la différence entre l'augmentation consentie au niveau de l'entreprise pour les périodes précitées, et celle prévue à l'article 2.1 du présent accord, au 1^{er} mars 2002.
- Lorsque, dans une entreprise entrant dans le champ d'application défini à l'article 1 du présent accord, un accord collectif d'entreprise, un accord atypique, ou un engagement unilatéral de l'employeur ont prévu une revalorisation générale des salaires dans la période comprise entre le 1^{er} octobre 1999 et le 31 décembre 2001, ou une revalorisation générale et individuelle des salaires dans la période comprise entre le 1er janvier 2002 et le 30 septembre 2002, supérieure ou égale à l'augmentation prévue à l'article 2.1 du présent accord : l'augmentation prévue à l'article 2.1 du présent accord ne viendra pas se cumuler avec cette revalorisation.

ARTICLE 2.2 : REEVALUATION DES MINIMA ARTISTES

Cette réévaluation ne porte que sur les minima conventionnels des artistes engagés par les entreprises artistiques et culturelles.

Cette réévaluation sera de 5,6 % au 1^{er} mars 2002.

La réévaluation précitée ne s'applique pas :

- aux artistes musiciens permanents et intermittents employés par les formations orchestrales de droit privé.

Article 2.3 : Revalorisation de l'indemnité de déplacement pour l'année 2002

Vu le montant du minimum garantie au 1^{er} janvier 2002 : 2,91 euros ;

Vu l'article VIII-4-8 de la convention collective nationale qui modifie le montant de l'indemnité de déplacement et sa répartition ;

Le montant de l'indemnité de déplacement est actualisé à 77,15 euros, ventilé selon les modalités suivantes :

Chaque repas principal :	14,50 euros
Petit déjeuner :	4,40 euros
Chambre :	43,75 euros

Ce montant entrera en vigueur au 1^{er} avril 2002.

Article 2.4 : Revalorisation de la prime de panier

Le montant de la prime de panier prévue au dernier alinéa de l'article VII.1 de la convention collective nationale des entreprises artistiques et culturelles est revalorisée de 4 % soit 9,90 euros.

Ce montant entrera en vigueur au 1^{er} avril 2002.

ARTICLE 3 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour l'année 2002.

Les parties conviennent de se réunir dans le courant du mois d'octobre 2002, pour négocier sur les salaires de la branche conformément à l'article L 132-12 du Code du travail.

ARTICLE 4 : DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé en cinq exemplaires à la Direction départementale du travail de Paris et en un exemplaire au secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord sera porté à l'extension par la partie la plus diligente. Les parties conviennent que les dispositions du présent accord sont applicables dès sa signature, dans toutes les entreprises entrant dans le champ d'application défini à l'article 1, nonobstant la date de l'arrêté d'extension.

Fait à Paris, le 27 mars 2002

en douze exemplaires

Pour le SYNDEAC,

Pour le SNDTV,

Pour le SYNOLYR,

Pour la CPDO,

Pour la F.N.S.A.C.-CGT,

Pour la F.T.I.L.A.C.-CFDT,

Pour la F.A.S.A.P.-FO,

Pour le S.N.L.A.-FO,

Pour le Syndicat des musiciens-FO

Pour le F2C-CFE / CGC

Pour la CFTC

FORMATION PROFESSIONNELLE

1 -

ACCORD DU 6 NOVEMBRE 1985

Relatif a la formation professionnelle (¹⁵)

(modifié par avenant n°1 du 27 mai 1986)

Conformément à la formation professionnelle des salariés qui sont, conformément à l'article L.122-3 (2°) du code du travail, employés sous contrat à durée déterminée dans les secteurs d'activités spectacle, action culturelle, audiovisuel, production cinématographique et édition phonographique, répertoriés à l'article D.121-2 du code du travail,

étant entendu que :

- *Les secteurs : spectacle, action culturelle, audiovisuel, production cinématographique et édition phonographique font partie des secteurs d'activité (art. D.121-2 du code du travail) dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;*
- *Les salariés qui sont employés dans ces contrats à durée déterminée dans les conditions fixées par les articles L.122-3 (2°) et D.121-2 du code du travail ne peuvent participer à des actions de formation que durant les périodes qui séparent deux contrats de travail à durée déterminée ;*
- *Dans le domaine de la formation professionnelle, les professionnels employés dans des contrats à durée déterminée, à défaut de faire valoir leurs droits auprès de leurs employeurs successifs, s'adressent à l'AFDAS qui, en l'occurrence, intervient pour le compte de l'ensemble des employeurs concernés,*

les organisations syndicales d'employeurs et de salariés, sur avis des commissions paritaires et délibérations du conseil de gestion de l'AFDAS des 20 septembre et 6 novembre 1985, décident :

- *de prendre en compte, au niveau du fonds d'assurance de formation du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel, les droits à formation de toutes les catégories de salariés qui sont, conformément aux articles L.122-3 (2°) et D.121-2, employés dans des contrats à durée déterminée ;*
- *d'étendre à tous les employeurs ayant des activités spectacle, action culturelle, audiovisuel, production cinématographique et édition phonographique les obligations de solidarité professionnelle instituées successivement par l'accord du 20 septembre 1972 et l'accord du 18 juin 1977, selon les dispositions suivantes.*

¹⁵ Accord non étendu – (caractères italiques)

CHAPITRE I

Les ayants droit

Article 1

Les salariés qui sont employés dans des contrats à durée déterminée, selon les dispositions prévues par les articles L.122-3 (2°) et D.121-2 du code du travail, dans les secteurs d'activités spectacle, action culturelle, audiovisuel, production cinématographique et édition phonographique ont la faculté de faire valoir leurs droits à formation directement auprès de l'AFDAS.

Article 2

Pour les intermittents qui bénéficient d'indemnités de congés payés versées par la caisse des congés spectacles, la candidature est recevable de plein droit, quelle que soit la nationalité du candidat.

Néanmoins, et à défaut d'informations transmises à l'AFDAS par la caisse des congés spectacles, le candidat devra obligatoirement présenter, à l'appui de sa demande de formation, le relevé de ses deux derniers bulletins de congés spectacles.

Article 3

Les salariés employés dans des contrats à durée déterminée qui, en l'état actuel de la réglementation, ne relèvent pas de la caisse des congés spectacles sont tenus pour faire valoir leurs droits à formation de présenter leurs bulletins de salaire.

Ne sont pris en compte que les bulletins de salaire délivrés par les employeurs représentés par des organisations patronales signataires du présent accord.

Article 4

Par dérogation de l'article précédent, sont retenues pour l'ouverture des droits à formation les activités exercées à l'étranger par des artistes, musiciens, techniciens du spectacle et de l'audiovisuel de nationalité française.

CHAPITRE II

Gestion des actions de formation

Article 5

En fonction de la nature des activités principales qu'ils exercent, les salariés employés dans des contrats à durée déterminée relèvent de l'une des commissions paritaires spécialisées, constituées au sein de l'AFDAS.

Article 6

A concurrence des ressources dont elles disposent, les commissions paritaires établissent des plans annuels de formation qui ont pour objet de répondre aux besoins prioritaires en formation qui s'expriment.

Article 7

La candidature peut se porter indifféremment :

soit sur des stages mis en œuvre à l'initiative des commissions paritaires ;

soit sur des stages proposés sur le marché par des organismes de formation agréés.

Article 8

L'inscription du candidat est effectuée sur la base des critères suivants :

délai de carence déterminé en fonction des stages précédemment suivis par le postulant ;

relation entre le profil professionnel du candidat et les objectifs du stage proposé ;

antériorité de la demande.

Article 9

Le dossier de candidature est annulé lorsque le candidat :

- *ne répond pas aux propositions d'inscription qui lui sont adressées ;*
- *informe l'AFDAS qu'il ne peut participer au stage sur lequel il est inscrit.*

Article 10

Le candidat qui, sans en avoir informé préalablement les services de l'AFDAS, ne participe pas au stage auquel il est inscrit, ne peut faire à nouveau valoir ses droits à formation qu'après un délai de carence fixé à deux ans.

Article 11

Les stages sont financés par la participation à laquelle sont assujettis les employeurs ; ils sont gratuits pour les ayants droit.

CHAPITRE III

Les employeurs

Article 12

Les employeurs, quelle que soit la forme juridique de l'entreprise, sont tenus de participer au financement de la formation professionnelle des salariés qu'ils emploient, pour des activités : spectacle, action culturelle, audiovisuel, production cinématographique et édition phonographique, sous contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par les articles L.122-3 (2°) et D.121-2 du code du travail.

Article 13

L'adhésion à l'AFDAS est obligatoire quel que soit le statut de l'entreprise, quels que soient l'effectif et la nationalité des salariés.

Article 14

Concernant les salariés employés sous contrat à durée déterminée, l'assiette de la participation est constituée par les salaires payés pendant la période de référence et la fraction des indemnités de congés payés relatives à ces salaires ; le montant des salaires étant entendu au sens de l'article 231-1 du code général des impôts.

Article 15

En application des dispositions prévues par le code du travail, le taux de cotisation est de 1,20 % et comprend le financement :

- *du plan de formation défini par les instances paritaires, à concurrence de 0,80 % ;*
- *des congés individuels de formation, à concurrence de 0,10 % ;*
- *des formations en alternance, à concurrence de 0,30 %.*

Article 16

Les contributions sont exigibles trimestriellement à terme échu.

CHAPITRE IV

Dispositions financières et comptables

Article 17

Les contributions versées par les employeurs à destination des salariés employés sous contrat à durée déterminée sont intégralement mutualisées à la source.

Elles font l'objet d'une comptabilisation distincte par régime de formation, à savoir :

- *Plan de formation des instances paritaires ;*
- *Congés individuels de formation ;*
- *Formations en alternance.*

Article 18

Les ressources relatives au :

- a) *Plan de formation des instances paritaires ;*
- b) *Congés individuels de formation ;*

sont réparties par le conseil de gestion entre les différentes commissions paritaires qui ont à prendre en charge les droits à formation des salariés employés sous contrat à durée déterminée.

La répartition des ressources par le conseil de gestion est effectuée sur les critères :

- effectifs relevant de chaque commission paritaire ;
- masse des salaires des ressortissants de chaque commission paritaire ;
- besoins prioritaires susceptibles d'être satisfaits par les actions de formation à l'initiative des différentes commissions paritaires.

Article 19

Les stages à temps complet (soit au minimum 30 heures par semaine) et qui se déroulent sur au moins deux semaines consécutives peuvent ouvrir droit à attribution d'un salaire de substitution aux stagiaires qui ont participé à l'intégralité du stage.

Les commissions paritaires ont la responsabilité de définir parmi les stages qui répondent aux critères ci-dessus, les stages qui ouvrent droit à salaire de substitution.

Article 20

Les commissions paritaires sont tenues de consacrer à la rémunération des stagiaires des sommes au moins équivalentes à celles qui sont collectées au titre des congés individuels de formation.

CHAPITRE V

Dispositions générales

Article 21

Les salariés employés sous contrat à durée déterminée pour lesquels l'employeur est tenu de verser l'intégralité des contributions à l'AFDAS ne sont pas décomptés dans l'effectif de l'entreprise.

Les effectifs simultanément absents et le seuil de dix salariés sont calculés en prenant en compte exclusivement :

- les salariés employés sous contrat à durée indéterminée ;
- les salariés sous contrat à durée déterminée, qui ne sont pas visés par le présent accord.

Article 22

La demande d'extension de l'accord national professionnel du 6 novembre 1985 est à présenter au ministère du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.

Cet accord se substituera à l'accord national du 18 juin 1977 et prendra effet à la date de parution au Journal Officiel de l'arrêté d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Collège "Employeurs"

Fédération nationale des industries techniques du film, du cinéma et de la télévision pour les chambres syndicales ci-dessous :

- Chambre syndicale des studios d'enregistrement sonore ;
- Chambre syndicale des studios cinématographiques ;
- Chambre syndicale de doublage et de postsynchronisation ;
- Association française des producteurs de films et de programmes audiovisuels ;
- Chambre syndicale des producteurs et exportateurs de films français ;
- Chambre syndicale nationale de la production de programmes audiovisuels d'animation ;

Syndicat national de la publicité cinématographique, radiophonique et télévisée ;
Syndicat national de l'édition phonographique ;
Chambre syndicale des producteurs pour la télévision ;
Chambre syndicale des entreprises de service pour la télévision, le film et la vidéo ;
Syndicat national de la vidéocommunication ;
Syndicat national des directeurs de tournées ;
Syndicat national des théâtres de chansonniers de Paris ;
Union des associations des maisons de la culture ;
Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC) ;
Groupement des orchestres ;
Entreprises adhérentes à l'AFDAS qui n'ont pas la faculté de relever directement d'une organisation d'employeurs signataires :
Comédie-Française ;
Théâtre national de l'Odéon ;
Théâtre national de Strasbourg ;
Théâtre national de Chaillot ;
Théâtre de l'Est parisien ;
Syndicat professionnel des cirques français.

Collèges "Salariés"

C.G.T :

Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle ;
Syndicat national des artistes-musiciens de France (SNAM) ;
Syndicat français des artistes-interprètes (SFA) ;
Syndicat national des techniciens et réalisateurs (SNTR) ;
Syndicat national des professionnels du théâtre et de l'action culturelle (SYNPTAC) ;
Syndicat général des travailleurs de l'industrie du film ;
Syndicat français des réalisateurs de télévision SFP ;
Union nationale des syndicats des personnels des associations, organismes et services d'intérêt social de la culture, des loisirs, du tourisme et du plein air (USPAOC) CGT ;

F.O. :

Fédération Force ouvrière des syndicats des spectacles, de la presse et de l'audiovisuel ;
Syndicat national libre des acteurs ;
Syndicat des artistes-musiciens professionnels français de Paris et de l'Ile-de-France ;
Syndicat national libre des artistes de variétés ;
Syndicat des mannequins professionnels associés ;
Syndicat national libre des acteurs de complément et de petit rôle ;
Syndicat national de l'industrie cinématographique et de l'audiovisuel ;
Syndicat FO des réalisateurs de télévision ;
Syndicat national des employés, techniciens et cadres des spectacles et établissements assimilés

C.G.C. :

Fédération de la communication CGC ;
Syndicat national des administrateurs de théâtre et de spectacle ;
Syndicat national des cadres, agents de maîtrise et techniciens du cinéma (SNCAMTC) ;
Syndicat national des artistes, interprètes, chefs d'orchestre et des cadres administratifs (SNAICOCA) ;
Syndicat national des cadres artistes, techniciens et administratifs du spectacle vivant (SNCATASV) ;

C.F.D.T. :

Fédération des travailleurs de l'information, de l'audiovisuel et de l'action culturelle (FTILAC) ;

C.F.T.C. :

Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC.

Adhésions

Syndicat indépendant des artistes-interprètes (SIA), le 3 juin 1987 ;

Syndicat des directeurs de théâtres de Paris et de la région parisienne, le 19 juin 1987 ;

Syndicat unifié des personnels artistiques de radiotélévision, le 8 décembre 1987.

ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL DU 24 JANVIER 1986

Relatif à la formation professionnelle des salariés employés par contrat à durée indéterminée dans les secteurs des spectacles vivants et de l'action culturelle. ⁽¹⁶⁾

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés des branches d'activité des spectacles vivants et de l'action culturelle,

par référence aux accords professionnels :

- du 12 septembre 1972 portant création du fonds d'assurance formation des activités du spectacle, du cinéma et de l'audiovisuel ;
- des 16 avril et 22 octobre 1980 instituant la gestion de la formation continue dans le cadre de la solidarité professionnelle ;

sur avis des instances paritaires constituées au sein de l'AFDAS,

décident de compléter et préciser les accords du 16 avril 1980 et 22 octobre 1980, selon les dispositions suivantes :

CHAPITRE I Dispositions générales

Article 1

Les salariés qui exercent leurs activités dans les entreprises des spectacles vivants et de l'action culturelle sont employés :

- *soit sous contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par les articles L. 122-3 (2°) et D. 121-2 du code du travail ;*
- *soit sous contrat à durée indéterminée.*

Article 2

Les droits à formation des salariés employés sous contrat à durée déterminée et les obligations des employeurs sont définis par les accords professionnels des 18 juin 1977 et 6 novembre 1985.

Article 3

La gestion des actions de formation des personnels employés sous contrat à durée indéterminée relève de la responsabilité :

- *soit des partenaires sociaux ;*
- *soit de l'entreprise.*

¹⁶ Accord non étendu – (caractères italiques)

Article 4

Le présent accord traite des actions de formation gérées par les partenaires sociaux dans le cadre des régimes de solidarité au bénéfice des personnels employés sous contrat à durée indéterminée et des obligations qui en résultent pour les employeurs.

Article 5

Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés s'engagent à désigner leurs représentants dans les instances paritaires de l'AFDAS, qui ont pour mission de définir les politiques et de gérer les budgets de formation des régimes institués au titre de la solidarité professionnelle.

CHAPITRE II

Les employeurs

Article 6

Les employeurs qui relèvent des secteurs d'activités des spectacles vivants et de l'action culturelle sont tenus d'adhérer à l'AFDAS.

Article 7

Les obligations des employeurs concernant les salariés employés sous contrat à durée déterminée dans les conditions prévues par les articles L. 122-3 (2°) et D. 121-2 du code du travail sont définies par les accords des 18 juin 1977 et du 6 novembre 1985.

Article 8

En ce qui concerne la formation professionnelle continue des salariés employés sous contrat à durée indéterminée, et par référence aux dispositions prévues par le code du travail, le quota des cotisations versées au titre de la mutualisation est de 0,45 % et comprend le financement :

- a) Du plan de formation défini par les instances paritaires, à concurrence de 0,35 % ;*
- b) Des congés individuels de formation, à concurrence de 0,10 %.*

En ce qui concerne les formations en alternance, et en application de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n 84-1208 du 29 décembre 1984), la participation des employeurs comprend :

- a) La taxe additionnelle à la taxe d'apprentissage, à concurrence de 0,10 % ;*
- b) Le quota de 0,20 % imputable sur la participation à la formation professionnelle continue.*

Article 9

L'assiette de la participation est constituée par le montant, entendu au sens de l'article 231-1 du code général des impôts, des salaires payés aux personnels définis à l'article précédent pendant la période de référence.

Article 10

Les contributions sont exigibles trimestriellement à terme échu.

Article 11

Les contributions dues au titre de la formation professionnelle continue qui excèdent le montant des contributions mutualisées sont réservées au financement des actions de formation à l'initiative de l'employeur.

CHAPITRE III

Les salariés

Article 12

Les salariés employés sous contrat à durée indéterminée dans les entreprises qui relèvent des spectacles vivants et de l'action culturelle ont la faculté de faire valoir leurs droits à formation auprès de l'AFDAS au titre :

- des congés individuels de formation ;*
- du plan de formation des instances paritaires.*

Article 13

Sous réserve de l'autorisation d'absence délivrée par l'employeur, la candidature est retenue en fonction des places disponibles sur le stage et des ressources dont dispose la commission paritaire sur la base des critères suivants :

- délai de carence déterminé en fonction des stages précédemment suivis par le postulant ;*
- relation entre le profil professionnel du candidat et les objectifs du stage souhaité ;*
- antériorité de la demande ;*
- ancienneté dans la profession ;*
- nombre de salariés de l'entreprise ayant bénéficié de stages financés par les instances paritaires.*

Article 14

Le coût pédagogique des stages retenus au titre du plan de formation des instances paritaires est pris en charge par la commission paritaire.

Le stage est gratuit pour le salarié bénéficiaire.

Article 15

Le signataire qui participe à un stage agréé par les instances paritaires au titre :

- du congé individuel de formation

- du plan de formation des instances paritaires, bénéficie, selon les dispositions légales, du maintien de son salaire qui est imputable sur les contributions à la formation professionnelle continue.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Collège "Employeurs"

Syndicat des directeurs de théâtres de Paris et de la région parisienne ;

Syndicat national des directeurs de tournées ;

Syndicat des directeurs de théâtres de chansonniers de Paris ;

Union des maisons de la culture (UMC)

Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC) ;

Comédie-Française ;

Théâtre national de l'Odéon ;

Théâtre national de Strasbourg ;

Théâtre national de Chaillot ;

Théâtre de l'Est parisien ;

Syndicat professionnel des cirques français.

Collèges "Salariés"

Syndicat national des professionnels du théâtre et de l'action culturelle (SYNPTAC) CGT.

Fédération Force ouvrière des syndicats des spectacles, de la presse et de l'audiovisuel ;

Fédération de la communication CGC pour le syndicat national des administrateurs de théâtres et de spectacles et pour le syndicat national des cadres artistiques, techniciens et administratifs du spectacle vivant ;

Fédération des travailleurs de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de l'action culturelle (FTILAC) ;

Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services.

3 -

ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL DU 31 MARS 1987

Relatif à la gestion des formations en alternance ⁽¹⁷⁾

Article 1

Pour financer les formations en alternance, les employeurs versent obligatoirement à l'AFDAS, en application de l'article 30 de la loi de finances pour 1985 (n° 84-1208 du 29 décembre 1984) et des textes complémentaires :

la taxe additionnelle à la taxe d'apprentissage, à concurrence de 0,10 % des salaires ;

la contribution de 0,20 % des salaires imputable sur la participation à la formation professionnelle continue.

Article 2

Le présent accord constitue règlement intérieur de l'AFDAS en ce qui concerne la gestion des formations en alternance.

Article 3

Pour assurer la gestion des formations en alternance, dans le cadre de l'AFDAS, agréée à ce titre par arrêté ministériel du 8 février 1985, il est créé une commission des formations en alternance.

Article 4

La commission des formations en alternance a pour objet :

de répartir les ressources collectées par l'AFDAS au titre des formations en alternance ;

de prendre, dans le cadre du dispositif légal, toutes mesures pour assurer le fonctionnement du régime.

Article 5

La commission des formations en alternance est composée au plus de vingt membres, dont :

pour le collège des salariés : les membres représentant chacune des fédérations syndicales de salariés signataires du présent accord ;

pour le collège des employeurs : d'un nombre de membres égal au nombre total des membres de l'autre collège.

Les administrateurs salariés sont désignés respectivement par les fédérations qu'ils représentent.

Les administrateurs employeurs sont désignés par l'assemblée des employeurs, définie à l'article 6.

¹⁷ accord étendu par arrêté d'extension du 16 juillet 1990 complété par arrêté du 10 décembre 1990

En cas de vacance d'un poste pour quelque motif que ce soit, l'organisation qui avait désigné le titulaire de ce poste procédera à une nouvelle désignation.

Article 6

L'assemblée des employeurs comprend des membres de droit et des membres adhérents.

Sont membres de droit de l'assemblée des employeurs, les fédérations et syndicats qui ont signé, antérieurement au 31 mars 1987, des accords professionnels les employeurs de la branche qui engagent d'activité à verser à l'AFDAS les contributions dues au titre des formations en alternance.

L'assemblée des employeurs peut accueillir, en qualité de membres adhérents :

d'une part, les organisations d'employeurs qui, par la signature du présent accord, engagent les entreprises qu'elles représentent à verser à l'AFDAS, à titre obligatoire, les contributions dues pour le financement des formations en alternance ;

d'autre part, les employeurs qui s'engagent à verser à l'AFDAS les contributions dues au titre des formations en alternance et qui, compte tenu de leur situation, ne sont pas représentés par une organisation d'employeurs.

La qualité de membre adhérent est acquise sur décision de l'assemblée des employeurs appelée à se prononcer à la majorité des deux tiers des membres présents et représentés.

Article 7

Au cours de sa première réunion, la commission désignera parmi ses membres un bureau comprenant au plus six membres, élus pour une durée de cinq ans.

La présidence est assurée alternativement, chaque année, par un --présentant du collège des employeurs et un représentant du collège des salariés.

Le président préside les réunions du bureau et de la commission cosigne, avec le vice-président tous actes, délibérations ou conventions résultant des décisions prises par la commission ou le bureau.

Article 8

La commission des formations en alternance se réunit chaque fois qu'il est nécessaire et au moins trois fois par an.

La réunion de la commission est obligatoire si elle est demandée par le tiers au moins de ses membres

Les décisions de la commission ne sont valables que si, dans chaque collège, le nombre des administrateurs présents ou représentés à la séance est au moins égal à la moitié.

La convocation doit être adressée, sauf urgence, au moins dix jours à l'avance et être accompagnée de la nomenclature des questions portées à l'ordre du jour. Celui-ci est établi par le bureau ou, en cas d'urgence, par le président.

Sous réserve de dispositions particulières à prévoir par la commission, les décisions sont prises à la majorité des membres présents ou représentés. En cas de partage des voix, la décision est remise à une réunion

ultérieure.

Les délibérations de la commission des formations en alternance sont constatées par des procès-verbaux conservés au siège social de l'AFDAS et signées par le président et le vice-président ou, à défaut, par un administrateur de chaque collège ayant pris part à la réunion.

Article 9

Sous le contrôle et la responsabilité du conseil de gestion de l'AFDAS, la commission a, pour les opérations se rattachant à la gestion des formations en alternance, les pouvoirs les plus étendus. Elle peut, en particulier, établir tous règlements relatifs aux conditions d'étude et de prise en charge des contrats de formation en alternance.

Elle établit les rapports d'activité, documents comptables et statistiques qui sont demandés par les instances de contrôle et de tutelle.

Article 10

Les dépenses comprennent, d'une manière générale, toutes les sommes réservées au financement des contrats de formation en alternance, ainsi que les frais de promotion.

Article 11

Les fonctions d'administrateur sont gratuites. Toutefois, les administrateurs ont droit au remboursement des frais de déplacement et de séjour.

Article 12

La commission tiendra sa première réunion dans le mois qui suit la date à laquelle les membres fondateurs auront déposé le présent accord auprès du service des conventions collectives de la direction départementale du travail et de l'emploi.

Article 13

Les membres de la commission des formations en alternance sont tenus au devoir de réserve.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Organisations patronales

Fédération nationale des industries du film, du cinéma et de la télévision, en application de l'article 5 de l'avenant n°1 du 30 janvier 1986 à l'accord national professionnel du 7 mai 1981 ;

Chambre syndicale des laboratoires cinématographiques ;

Chambre syndicale des studios cinématographiques ;

Chambre syndicale des studios d'enregistrement sonore ;

Chambre syndicale de doublage et de postsynchronisation audiovisuelle ;

Chambre syndicale des entreprises de services pour la télévision, le film et la vidéo en application de

l'article 5 de l'avenant n°1 du 30 janvier 1986 à l'accord national professionnel du 7 mai 1981 ;
Syndicat national de la vidéocommunication, en application de l'article 5 de l'avenant n°1 du 30 janvier 1986 à l'accord national professionnel du 7 mai 1981 ;
Fédération nationale des cinémas français, en application des articles 2 et 3 de l'avenant n°1 du 26 décembre 1985 à l'accord national professionnel du 13 juillet 1984 ;
Fédération nationale des distributeurs de film en application des articles 3 et 4 de l'accord national professionnel du 6 février 1986 ;
Union des producteurs de films ;
Les chaînes de télévision de statut privé, adhérentes aux dispositions prévues dans le règlement intérieur du fonds d'assurance formation, en application de l'article 5 du présent accord, d'un siège à pourvoir à l'assemblée des employeurs ;
La Cinq SA ;
Métropole TV-M6 ;
Fédération nationale de la publicité ;
Syndicat des directeurs de théâtres de Paris et de la région parisienne, par référence à l'accord national professionnel du 22 octobre 1980 ;
Syndicat national des directeurs de tournée, par référence à l'accord national professionnel du 22 octobre 1980 ;
Union des associations des maisons de la culture, par référence à l'accord national professionnel du 16 avril 1980 ;
Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles, par référence à l'accord national professionnel du 16 avril 1980 ;
Syndicat professionnel des cirques français, en application de l'article 8 de l'accord national professionnel du 24 janvier 1986 ;
Les théâtres nationaux soussignés, adhérant à l'AFDAS, et par référence aux dispositions prévues dans le règlement intérieur du fonds d'assurance formation, disposent, en application de l'article 5 du présent accord, d'un siège à pourvoir à l'assemblée des employeurs ;
Comédie-Française ;
Théâtre national de Chaillot ;
Théâtre de l'Est parisien, établissement public ;
Les orchestres soussignés, adhérant à l'AFDAS, et par référence aux dispositions prévues dans le règlement intérieur du fonds d'assurance formation, disposent en application de l'article 5 du présent accord, d'un siège à pourvoir à l'assemblée des employeurs. ;
Ensemble intercontemporain ;
Orchestre de Paris ;
Orchestre philharmonique de Montpellier ;
Orchestre national de jazz ;
Les parcs et services récréatif, adhérant à l'AFDAS et par référence aux dispositions prévues dans le règlement intérieur du fonds d'assurance formation, disposent en application de l'article 5 du présent accord, d'un siège à pourvoir à l'assemblée des employeurs ;
SOREPARK SA ;
Paris -Parc " Mirapolis " ;
Centre attractif Jean Richard " La Mer de sable " ;
Parc zoologique et de loisirs " Thoiry " ;
Société d'exploitation spéléologique de Padirac ;
Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs ;
Union syndicale des producteurs de Programmes audiovisuels ;

Chambre syndicale des producteurs et exportateurs de films français ;
Syndicat des producteurs de programmes audiovisuels ;
Syndicat national de l'édition phonographique ;
Chambre syndicale de l'édition musicale ;
Syndicat national des radios privées (SNRP) ;
Syndicat national des télévisions privées (SNTV) ;
Association française des producteurs de films et de programmes audiovisuels (AFPF) ;
Fédération nationale des radios libres ;
Chrétiens-Médias ;
Syndicat national des entrepreneurs de bals, bals forains, disco-mobiles, bals fixes, loueurs de chapiteaux et tentes.

Syndicats de salariés

Fédération Force ouvrière des syndicats des spectacles, de la presse et de l'audiovisuel ;
Fédération de la communication. CGC ;
Fédération des travailleurs de l'information, de l'audiovisuel et de l'action culturelle (FTILAC) CFDT ;
Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services ;
Les organisations syndicales soussignées, en application et dans les conditions fixées par l'accord du 6 janvier 1987, conclu avec la fédération nationale de la publicité ;
Syndicat national des employés et cadres de presse et de publicité FO ;
Fédération française des syndicats chrétiens du livre, de l'édition, de la presse, du papier-carton et de la publicité CFTC ;
Fédération des services Betor publicité CFDT ;
Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle (FNSAC) CGT ;
Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT.

Adhésions

Syndicat indépendant des artistes-interprètes (SIA), le 24 juin 1988 ;
Syndicat unifié des personnels artistiques de radiotélévision (SUPART), le 27 juin 1988 ;
Syndicat national des petites structures de spectacles (SYNAPSS), le 3 octobre 1990 ;
Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes (SIRTI), le 8 octobre 1990 ;
Syndicat national des parcs de loisirs et d'attraction (France-Parcs), le 26 novembre 1992.

**CHAMP D'APPLICATION DE L'ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL DU 31 MARS 1987
Concernant les formations en alternance ⁽¹⁸⁾**

1 - CINEMA ET AUDIOVISUEL

1.1. Production :

Chambre syndicale des producteurs et exportateurs de films français ;
Association française des producteurs de films et de programmes audiovisuels ;
Union des producteurs de films ;
Syndicat des producteurs de programmes audiovisuels ;
Union syndicale des producteurs de programmes audiovisuels ;
Syndicat national de l'édition phonographique.

1.2. Industries techniques – Postproduction :

Chambre syndicale des laboratoires cinématographiques ;
Chambre syndicale des studios cinématographiques ;
Chambre syndicale des studios d'enregistrement sonore ;
Chambre syndicale de doublage et de postsynchronisation des œuvres audiovisuelles.

Remarque 1 :

Les quatre chambres syndicales ci-dessus sont adhérentes à la Fédération nationale des industries techniques du film, du cinéma et de la télévision.

Remarque 2 :

Organisations non signataires :

- Chambre syndicale de la pellicule vierge cinématographique ;
- Chambre syndicale des constructeurs de matériels, des équipements professionnels cinématographiques, vidéo, audiovisuels.

Ces deux chambres syndicales sont adhérentes à la Fédération nationale des industries techniques du film, du cinéma et de la télévision.

Une partie des entreprises qui relèvent des branches d'activités représentées par ces chambres syndicales est adhérente à l'AFDAS :

- Chambre syndicale des entreprises de services pour la télévision, le film et la vidéo ;
- Syndicat national de la vidéocommunication.

Remarque 3 :

Organisation non signataire : chambre syndicale de l'édition vidéographique.

Néanmoins, la majorité des entreprises affiliées à cette chambre syndicale adhère à l'AFDAS.

¹⁸ accord étendu par arrêté d'extension du 16 juillet 1990, complété par arrêté du 10 décembre 1990

1.3. Distribution et entreprises de services :

La fédération nationale des distributeurs de films regroupe les syndicats suivants :

- Syndicat français des distributeurs de films ;
- Syndicat franco-américain des distributeurs de films.

Remarque :

Les réseaux câblés ne sont pas regroupés au sein d'une organisation syndicale. Néanmoins, l'AFDAS recueille l'adhésion de ces entreprises.

1.4. Exploitation cinématographique :

La fédération nationale des cinémas français regroupe les syndicats suivants :

- Syndicat français des directeurs de théâtres cinématographiques ;
- Syndicat des cinémas d'art, de répertoire et d'essai ;
- Union de la PE cinématographique française ;
- Chambre syndicale de théâtres cinématographiques ;
- Syndicat des cinémas de France ;
- Syndicat français des cinémas indépendants ;
- Syndicat professionnel des exploitants de salles cinématographiques des régions de Loire, Rhône et Alpes ;
- Syndicat des directeurs de théâtres cinématographiques de Nice et la région ;
- Chambre syndicale des cinémas de Cannes Grasse Antibes ;
- Syndicat des cinémas de l'Ouest ;
- Groupement des cinémas indépendants et de la petite exploitation cinématographique ;
- Syndicat des directeurs de spectacles cinématographiques de Franche-Comté ;
- Syndicat des exploitants de cinémas du Bourbonnais, Nivernais et Haute-Auvergne ;
- Chambre syndicale des cinémas du centre de la France ;
- Union générale des cinémas du Sud-Ouest ;
- Chambre syndicale des directeurs de cinémas de la région du Nord et du Pas-de-Calais ;
- Syndicat des directeurs de cinémas de l'Est ;
- Syndicat de l'exploitation cinématographique du Centre-Sud ;
- Syndicat des directeurs de cinémas de Toulon et du Var ;
- Chambre syndicale des cinémas de Normandie ;
- Chambre syndicale des cinémas de Bretagne et de l'Ouest ;
- Syndicat des directeurs de théâtres cinématographiques du Centre-Est ;
- Syndicat lyonnais des exploitants et cinémas ;
- Groupement syndical des directeurs de cinémas des Deux Savoies ;
- Syndicat des directeurs d'exploitations cinématographiques Ardennes et Champagne ;
- Syndicat des directeurs de cinémas de Rhin et Moselle ;
- Union cinématographique française ;
- Groupement syndical des cinémas du Dauphiné ;
- Syndicat de l'exploitation cinématographique du Sud-Ouest ;
- Syndicat réunionnais des exploitants de cinémas ;
- Union syndicale de la petite exploitation cinématographique.

1.5. Radios :

Radios locales :

- Syndicat national des radios locales privées ;

Fédération nationale des radios libres ;

Chrétiens-Médias fédération.

Radios nationales de statut privé :

RMC et RTL adhèrent à l'APDAS, pour l'ensemble du personnel ;

Europe n°1 participe partiellement au financement des formations en alternance ; les contributions versées par l'entreprise sont déterminées sur les salaires des intermittents.

Service public de l'audiovisuel :

Les radios relevant du service public de l'audiovisuel participent partiellement au financement des formations en alternance ; les contributions versées par les entreprises sont déterminées sur les salaires des intermittents.

1.6. Télévision :

Télévisions locales :

Syndicat national des télévisions, locales privées.

Télévisions nationales de statut privé :

- Métropole TV - M 6 et Société d'exploitation de la 4^e chaîne - Canal Plus adhèrent à l'AFDAS pour l'ensemble du personnel ;

- La Cinq SA et Société de télévision française 1 participent partiellement au financement des formations en alternance ; les contributions versées par les entreprises sont déterminées sur les salaires des intermittents

Service public de l'audiovisuel :

Il participe partiellement au financement des formations en alternance ; les contributions versées par les entreprises sont déterminées sur les salaires des intermittents.

2 – SPECTACLES ET LOISIRS

2.1. Activité théâtre et danse :

Syndicat des directeurs de théâtre de Paris et de la région parisienne ;

Syndicat national des directeurs de tournées ;

Syndicat national des théâtres de chansonniers de Paris Union des associations des maisons de la culture ;

Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles.

Remarque :

Organisation non signataire : syndicat national des prestataires de l'audiovisuel scénique et événementiel.

Néanmoins, la majorité des entreprises affiliées au SYNPASE adhère à l'AFDAS.

Les théâtres nationaux adhèrent à l'AFDAS.

2.2. Activités musicales :

Chambre syndicale de l'édition musicale ;

Les orchestres régionaux et nationaux, à l'exception des orchestres en régie municipale, sont adhérents à l'AFDAS ;

Les orchestres de Radio-France sont adhérents à l'AFDAS ;

Les orchestres de variétés sont adhérents à l'AFDAS.

Remarque : il n'existe pas de syndicat d'orchestres.

2.3. Loisirs :

Syndicat professionnel des cirques français ;

Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs ;

Syndicat, national des entrepreneurs de bals, bals forains, disco-mobiles, bals fixes, loueurs de chapiteaux et tentes ;

Les grands parcs de loisirs sont adhérents à l'AFDAS.

Remarque :

Le syndicat national des parcs de loisirs et attractions qui a pour mission de regrouper les petites entreprises de ce secteur n'est pas signataire.

Néanmoins, l'AFDAS recueille l'adhésion de ces petits parcs de loisirs.

3 - PUBLICITE

La fédération nationale de la publicité regroupe les chambres syndicales suivantes :

Association des agences conseils en publicité ;

Syndicat national des régies de publicité presse ;

Union des chambres syndicales françaises d'affichage et de publicité extérieure ;

Syndicat national de la publicité cinématographique, radiophonique et télévisée ;

Annuaire, télématique, communication ;

Syndicat national de la promotion et de la publicité sur le lieu de vente ;

Fédération nationale de l'information médicale.

AVENANT N°1 DU 24 AVRIL 1989

à l'accord national professionnel du 31 mars 1987 relatif à la gestion des formations en alternance

Considérant que :

- l'accord du 31 mars 1987 a été déposé :
 - initialement le 8 décembre 1987 :
 - à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, qui l'a enregistré sous le n° 570/87 ;
 - au conseil des prud'hommes, qui l'a enregistré sous le n° 748/87 ;
 - et à nouveau, compte tenu de la signature de nouvelles organisations professionnelles :
 - à la direction départementale du travail et de l'emploi de Paris, qui l'a enregistré sous le n°602/88, le 21 novembre 1988 ;
 - au conseil des prud'hommes, qui l'a enregistré sous le n° 740/88, le 16 novembre 1988 ;
 - l'accord du 31 mars 1987 s'applique aux entreprises adhérentes aux organisations signataires, à compter de la date du dépôt de l'accord précité ;
 - l'objet de l'accord précité est de gérer les formations en alternance dans le cadre de la solidarité à établir entre les entreprises dont l'activité principale s'exerce dans les secteurs définis par les syndicats d'employeurs signataires ;
 - l'extension de l'accord du 31 mars 1987 requiert que soit précisé le champ d'application.
- Les organisations signataires du présent avenant, décident :

Article I

Champ d'application obligatoire

Par référence à la nomenclature des activités et produits de l'INSEE, les dispositions prévues à l'accord du 31 mars 1987 concernant la gestion des formations en alternance, s'appliquent dans les entreprises situées sur le territoire national, dont l'activité principale exercée correspond à l'un ou plusieurs secteurs d'activités répertoriés ci-après :

Edition musicale	Code APE 51 12
Enregistrement de disques et de bandes magnétiques destinées aux appareils reproducteurs du son	Code APE 51 30
Laboratoires cinématographiques	Code APE 54 09
Créateurs et intermédiaires en publicité.....	Code APE 77 10
Régies publicitaires.....	Code APE 77 11
Radiodiffusion locale privée	Code APE 86 01
Télévision locale privée	Code APE 86 01
Production de films	Code APE 86 01

Distribution de films	Code APE 86 03
Gestion de salles de cinéma	Code APE 86 04
Bals, bals forains, discothèques mobiles, bals fixes ...	Code APE 86 06

Article 2

Les syndicats d'employeurs non signataires de l'accord du 31 mars 1987, qui sont considérés comme représentatifs dans les secteurs d'activités spectacles et loisirs, cinéma et audiovisuel, publicité, ont la faculté d'adhérer à l'accord précité.

Dans ce cas, l'accord s'applique aux entreprises adhérentes au syndicat d'employeur adhérent à la date de l'adhésion.

Article 3

Les dispositions prévues à l'article 1 ci-dessus seront applicables à la date de publication de l'arrêté d'extension, dont la demande est exprimée par le présent avenant.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Collège des employeurs

Fédération nationale des industries techniques du film cinéma et télévision ;
Chambre syndicale des laboratoires cinématographiques ;
Chambre syndicale des studios cinématographiques ;
Chambre syndicale des studios d'enregistrement sonore ;
Chambre syndicale des entreprises de services pour la télévision, le film et la vidéo ;
Syndicat national de la vidéocommunication ;
Chambre syndicale des entreprises de services pour la télévision, le film et la vidéo
Syndicat national de la vidéocommunication
Fédération nationale des cinémas français,
Fédération nationale des distributeurs de film
Chambre syndicale des producteurs et exportateurs de films français ;
Fédération nationale des radios libres ;
Chrétiens-Médias ;
Syndicat des producteurs de films d'animation ;
Syndicat des producteurs de programmes audiovisuels ;
Union des producteurs de films ;
Syndicat national de l'édition phonographique ;
Syndicat national des radios privées (SNRP) ;
Syndicat national des télévisions privées (SNTTP) ;
Fédération nationale de la publicité

Collège des salariés

Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle CGT ;
Fédération Force ouvrière des syndicats des spectacles, de la presse et de l'audiovisuel ;
Fédération de la communication. CGC ;
Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC;

Organisations adhérentes

Association des agences conseils en publicité ;

Syndicat national des régies de publicité presse ;

Union des chambres syndicales françaises d'affichage et de publicité extérieure ;

Syndicat national de la publicité cinématographique, radiophonique et télévisée ;

Annuaire, télématique, communication ;

Syndicat national de la promotion publicité sur le lieu de vente ;

Fédération nationale de l'information médicale ;

Syndicat des directeurs de théâtres de Paris et de la région parisienne ;

Syndicat national des directeurs de tournées ;

Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles ;

Syndicat professionnel des cirques français ;

Syndicat national des entrepreneurs de bals, bals forains, disco-mobiles, bals fixes, loueurs de chapiteaux et tentes ;

Syndicat national des établissements artistiques et culturelles ;

Syndicat national des agents artistiques et littéraires ;

Union syndical des producteurs de programmes audiovisuels (USPA), le 14 mars 1990 ;

Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs (SYNADIS), le 26 juin 1990 ;

Syndicat national des petites structures de spectacles (SYNAPSS), le 3 octobre 1990 ;

Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes (SIRTI), le 8 octobre 1990 ;

Fédération des travailleurs de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de la culture (FTILAC) CFDT, le 8 octobre 1990 ;

Association française des producteurs de films et de programmes audiovisuels, le 26 novembre 1992 ;

Syndicat national des parcs de loisirs et d'attraction (France-Parcs), le 26 novembre 1992.

**6 -
ARRETE DU 16 JUILLET 1990**

**Portant extension d'accords nationaux professionnels sur la gestion des formations en alternance dans
les secteurs des spectacles et loisirs, cinéma et audiovisuel, publicité**
(Journal officiel du 26 juillet 1990)

Article I

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans le champ d'application de l'accord national du 31 mars 1987 tel que défini par l'avenant n°1 du 24 avril 1989, à l'exclusion du secteur de la radio diffusion locale privée, les dispositions dudit accord national du 31 mars 1987 sur la gestion des formations en alternance dans les secteurs des spectacles et loisirs, cinéma et audiovisuel, publicité, et de l'avenant n°1 du 24 avril 1989 audit accord national définissant son champ d'application.

7 -

ARRETE DU 10 DECEMBRE 1990

Complétant l'arrêté du 16 juillet 1990 portant extension d'accord nationaux professionnels sur la gestion des formations en alternance dans les secteurs des spectacles et loisirs, cinéma et audiovisuel, publicité.

(Journal officiel du 22 décembre 1990)

Article I

Les dispositions de l'article 1 de l'arrêté du 16 juillet 1990 portant extension des accords susvisés sont complétées comme suit :

" Les dispositions des accords nationaux professionnels du 31 mars 1987 et du 24 avril 1989 sur la gestion des formations en alternance dans les secteurs des spectacles et loisirs, cinéma et audiovisuel, publicité sont rendues obligatoires au secteur de la radiodiffusion locale privée. "

ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL DU 3 MAI 1988

Relatif à la formation professionnelle dans les entreprises d'action culturelle ⁽¹⁹⁾

Les organisations d'employeurs ci-après :

Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC) ;

Union des maisons de la culture,

D'une part, et

Les organisations syndicales ci-après :

Syndicat national des professionnels du théâtre et de l'action culturelle (SYNPTAC) CGT ;

Fédération Force Ouvrière des syndicats des spectacles, de la presse et de l'audiovisuel ;

Fédération de la communication CGC ;

Fédération des travailleurs de l'information, du livre, de l'audiovisuel et de la culture (FTILAC) CFTD ;

Fédération nationale CFTC des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services,

D'autre part,

décident de gérer les droits à formation des salariés employés dans les entreprises d'action culturelle, dans les conditions suivantes :

TITRE I

Les employeurs

Article 1

Les employeurs dont les activités relèvent du champ d'application de l'accord sont tenus - quels que soient les effectifs employés dans l'année de référence - d'adhérer à l'AFDAS.

Article 2

L'adhésion à l'AFDAS conduit à l'obligation de participer au financement :

- des congés individuels de formation ;

- des formations en alternance,

dans les conditions fixées par le dispositif légal.

¹⁹ accord non étendu (*caractères italiques*)

Article 3

Les employeurs visés à l'article 1 s'engagent à participer au financement des plans de formation définis par les instances paritaires.

Article 4

Au bénéfice des salariés employés sous contrat à durée indéterminée, les employeurs participent au financement des plans de formation, à concurrence de 0,35 % des salaires versés à ces catégories professionnelles.

Article 5

Les obligations des employeurs concernant les intermittents du spectacle sont définies par l'accord national professionnel du 18 juin 1977, étendu par arrêté ministériel du 30 janvier 1981.

Article 6

En ce qui concerne les salariés qui - ne relevant pas de la caisse des congés spectacle - sont néanmoins employés sous des contrats à durée déterminée, selon les dispositions prévues aux articles L.122-1 et L.122-1-1 (1°), du code du travail, les employeurs visés à l'article 1 sont tenus d'appliquer les dispositions prévues par l'article 1 de l'accord national du 18 juin 1977.

Article 7

L'assiette de la participation est constituée par le montant - entendu au sens de l'article 231-1 du code général des impôts - des salaires payés aux personnels définis à l'article précédent, pendant la période de référence.

Article 8

Les contributions sont exigibles trimestriellement à terme échu.

Article 9

Les contributions dues au titre de la formation professionnelle continue qui excèdent le montant des contributions mutualisées sont réservées au financement des actions de formation à l'initiative de l'employeur.

TITRE II

Les salariés

Article 10

Les salariés employés sous contrat à durée indéterminée dans les entreprises qui relèvent du présent accord ont la faculté de faire valoir leurs droits à formation auprès de l'AFDAS au titre :

- des congés individuels de formation ;*
- du plan de formation des instances paritaires.*

Article 11

Sous réserve de l'autorisation d'absence délivrée par l'employeur, la candidature est retenue en fonction des places disponibles sur le stage et des ressources dont dispose la commission paritaire, sur la base des critères suivants :

- délai de carence déterminé en fonction des stages précédemment suivis par le postulant ;*
- relation entre le profil professionnel du candidat et les objectifs du stage souhaité ;*
- antériorité de la demande ;*
- ancienneté dans la profession ;*
- nombre de salariés de l'entreprise ayant bénéficié de stages financés par les instances paritaires.*

Article 12

Le coût pédagogique des stages retenus au titre du plan de formation des instances paritaires est pris en charge par la commission paritaire.

Le stage est gratuit pour le salarié bénéficiaire.

Article 13

Le stagiaire qui participe à un stage agréé par les instances paritaires au titre :

- du congé individuel de formation ;*
- du plan de formation des instances paritaires,*
- bénéficie, selon les dispositions légales, du maintien de son salaire, qui est imputable sur les contributions à la formation professionnelle continue.*

Article 14

Les droits à formation des intermittents du spectacle qui exercent des activités d'artistes-interprètes et de musiciens sont gérés par les instances paritaires constituées en application de l'accord national professionnel du 18 juin 1977.

Article 15

Les droits à formation des techniciens du spectacle, qui sont employés sous contrat à durée déterminée selon les dispositions prévues aux articles L.122-1 et L.122-1-1 (1°), du code du travail, sont gérés par la commission paritaire constituée en application du présent accord.

Suivent les signatures.

ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL DU 28 MAI 1990

Relatif au congé individuel de formation ⁽²⁰⁾

Les fédérations adhérentes aux centrales syndicales signataires des avenants du 21 septembre 1982 et du 15 juillet 1986 à l'accord national interprofessionnel du 9 juillet 1970 sur la formation et le perfectionnement professionnel,

D'une part,

Les organisations d'employeurs des branches d'activités : spectacles et loisirs, cinéma et audiovisuel, publicité,

D'autre part,

décident de gérer les congés individuels de formation dans les conditions définies ci-après :

Préambule :

Le congé individuel de formation a pour objet de permettre à tout salarié, au cours de sa vie professionnelle, de suivre, à son initiative et titre individuel, des actions de formation indépendamment de sa participation aux stages compris dans le plan de formation de l'entreprise dans laquelle il exerce son activité.

Le droit au congé individuel de formation est ouvert, à l'AFDAS, à tous les salariés qui exercent leurs activités dans les entreprises relevant de l'AFDAS, et ce, indépendamment du fait que leur entreprise soit assujettie ou non aux contributions dues au titre de la formation professionnelle continue.

CHAPITRE I

Instance paritaire nationale

Article I

La mise en œuvre du présent accord est confiée à une instance paritaire nationale composée au plus de vingt membres dont :

- pour le collège des salariés : les membres représentant chacune des fédérations syndicales de salariés signataires du présent accord ;
- pour le collège des employeurs : un nombre de membres égal au nombre total des membres de l'autre collège.

²⁰ étendu par arrêté d'extension du 5 décembre 1990

Article 2

Les administrateurs salariés sont désignés respectivement par les fédérations qu'ils représentent.

Les administrateurs employeurs sont désignés par l'assemblée des organisations d'employeurs signataires du présent accord.

Article 3

Les membres de l'instance paritaire nationale sont élus pour une durée de deux ans.

Article 4

Au cours de sa première réunion, l'instance paritaire nationale désignera parmi ses membres un bureau comprenant au plus six membres, élus pour une durée de deux ans.

La présidence et la vice-présidence sont assurées, alternativement, chaque année, par un représentant du collège des employeurs et un représentant du collège des salariés.

Le président cosigne, avec le vice-président, tous actes, délibérations ou conventions résultant des décisions prises par l'instance paritaire nationale.

CHAPITRE II PARTICIPATION FINANCIERE DES EMPLOYEURS

Article 5

Etant donné que :

- les dépenses occasionnées par la prise en charge des rémunérations et frais de formation des salariés en congé individuel de formation sont financées - en application de l'article L.950-2-2 du code du travail et de l'avenant du 21 février 1990 à l'accord national interprofessionnel du 29 mai 1989 relatif au financement du congé individuel de formation - par une fraction de la participation des employeurs au financement de la formation professionnelle continue égale, à la date de la signature du présent accord, à 0,15 % des salaires ;
- la contribution définie ci-dessus doit obligatoirement être versée aux organismes spécialisés créés à cet effet et agréés par l'Etat ;
- l'AFDAS est agréé pour la gestion des congés individuels de formation, par arrêtés ministériels des 12 avril 1983 et 16 août 1984,
- les employeurs doivent verser à l'AFDAS la totalité de cette contribution.

Article 6

Le paiement de la contribution au financement du congé individuel de formation prévu à l'article précédent est effectué par les entreprises dans les conditions et délais fixés par la réglementation en vigueur, d'une part,

et conformément aux dispositions pratiques stipulées par le règlement intérieur et les statuts de l'AFDAS, d'autre part.

Article 7

Dès réception des sommes versées par les entreprises, l'AFDAS procède à leur mutualisation.

CHAPITRE III Commissions paritaires

Article 8

Dans le cadre de l'AFDAS, deux commissions paritaires sont constituées par les partenaires sociaux signataires du présent accord.

L'une concerne le secteur de la publicité, l'autre les activités des spectacles et loisirs, cinéma et audiovisuel.

Article 9

Les commissions paritaires visées à l'article 8 ont pour mission, dans le respect des dispositions du présent accord :

- de prendre en charge, dans les conditions précisées par l'instance paritaire nationale, telles que mentionnées à l'article 11, tout ou partie des dépenses afférentes aux congés individuels de formation, dont bénéficient les salariés des entreprises relevant de leur champ de compétence ;
- d'assurer l'information et le conseil, des salariés sur le congé individuel de formation, et sur les formations existantes, en liaison avec les instances professionnelles et interprofessionnelles qui exercent des responsabilités dans le domaine de la formation professionnelle.

Article 10

Les commissions paritaires établissent chaque année des rapports d'activité complétés des comptes de résultat de leurs domaines d'activité respectifs. Ces documents sont remis au conseil d'administration de l'AFDAS. Il appartient au conseil d'administration de l'AFDAS de les transmettre à l'instance paritaire nationale, afin de lui permettre de dresser le bilan qu'elle doit présenter aux parties signataires.

CHAPITRE IV ROLE ET MISSION DE L'INSTANCE PARITAIRE NATIONALE

Article 11

L'instance paritaire nationale telle qu'elle a été définie à l'article 1 a pour mission :

de développer une politique incitative du congé individuel de formation ;

de définir :

- les catégories d'actions et de publics prioritaires ;
- les règles générales de prise en charge de dépenses afférentes au congé individuel de formation ;
- les procédures à suivre par les salariés pour bénéficier de la prise en charge prévue à l'alinéa précédent.

Elle mentionne ces différents critères, priorités, règles et procédures dans un document appelé " Modalités de traitement et de prise en charge des dossiers ", qu'elle communique à l'AFDAS. Ce dernier, dans le cadre de ses fonctions, sera appelé à en assurer la diffusion.

L'instance paritaire nationale a également pour mission :
de conclure avec l'Etat des accords ayant notamment pour objet de déterminer les critères de participation de l'Etat au financement du congé individuel de formation ;
d'assurer la coordination et la compensation nécessaires entre les deux commissions paritaires définies à l'article 8 ;
de dresser chaque année le bilan du fonctionnement du régime des congés individuels de formation, géré par les commissions paritaires.

Article 12

L'instance paritaire nationale peut se constituer en instance paritaire de recours gracieux, charge d'examiner les réclamations des salariés concernant les décisions de prise en charge de leur demande, lorsque celle-ci a été rejetée partiellement ou totalement.

Elle adresse alors des recommandations aux commissions paritaires concernées, à propos des demandes qui lui ont été présentes.

Article 13

L'instance paritaire nationale se réunit chaque fois qu'il est nécessaire et au moins deux fois par an.

La réunion de l'instance paritaire nationale est obligatoire si elle est demandée par le tiers au moins de ses membres.

Les décisions de l'instance paritaire nationale ne sont valables que si, dans chaque collège, le nombre des administrateurs présents ou représentés à la séance est au moins égal à la moitié.

La convocation doit être adressée, sauf urgence, au moins dix jours à l'avance, et être accompagnée de la nomenclature des questions portées à l'ordre du jour. Celui-ci est établi par le bureau ou, en cas d'urgence, par le président.

Sous réserve de dispositions particulières à prévoir par l'instance paritaire nationale, les décisions sont prises à la majorité simple.

En cas de partage des voix, une nouvelle convocation sera envoyée dans un délai de six jours.

A l'occasion de cette nouvelle réunion, et en cas de partage des voix, les membres du bureau auront voix prépondérante.

Les délibérations de l'instance paritaire nationale sont constatées par des procès-verbaux conservés au siège social de l'AFDAS, et signés par le président et le vice-président ou, à défaut, par un administrateur de chaque collège ayant pris part à la réunion.

CHAPITRE V

Dispositions de prise en charge des dépenses affrentes au congé individuel de formation

Article 14

Etant donné que :

les dispositions prévues au présent accord, relatives au financement du congé individuel de formation, s'entendent, compte tenu, des aides de l'Etat et des régions, prévues par les dispositions législatives en vigueur ;

un accord de branche peut prévoir le financement de congés d'une durée supérieure à un an.

La durée de la prise en charge des congés individuels de formation est limitée à deux ans, si la formation est continue et à temps plein, et à 2400 heures, si elle est discontinuée ou à temps partiel.

Article 15

La prise en charge de tout ou partie des dépenses afférentes à un congé individuel de formation peut être refusée uniquement :

si la demande n'est pas susceptible de se rattacher à une action de formation au sens de l'article L.900-2 du code du travail ;

si l'ensemble des demandes reçues ne peuvent être simultanément satisfaites, compte tenu des priorités définies par l'instance paritaire nationale selon les dispositions de l'article 11 ;

en application des règles de prise en charge des frais de formation et des frais annexes qu'il a arrêtées.

Article 16

Les salariés bénéficiant d'un congé individuel de formation ont droit lorsque le financement est accepté par la commission paritaire dont ils relèvent, à une rémunération.

La rémunération versée par l'AFDAS est calculée à partir d'une rémunération de référence qui correspond à la rémunération qu'aurait perçue le salarié s'il avait continué à travailler.

Lorsqu'un salarié perçoit des rémunérations variables, la rémunération de référence est calculée sur la base du salaire moyen mensuel des douze derniers mois ; d'activité précédant le congé.

Article 17

Le montant de la rémunération, pendant la durée de la formation est déterminé selon l'une des modalités suivantes :

1° Si la durée de prise en charge est au plus égale à un an de temps plein, ou 1200 heures à temps partiel, le montant de la rémunération est compris entre 80 % et 100 % de la rémunération de référence, suivant les priorités d'action définies à cet effet par l'instance paritaire nationale. Toutefois, l'application de ces pourcentages ne pourra avoir pour effet de ramener le salaire perçu à moins de 2 fois le SMIC ;

2° Si la durée de prise en charge est supérieure à un an ou 1200 heures, le montant de la rémunération correspond :

pour la première année ou les 1200 heures, aux pourcentages de la rémunération de référence, indiqués ci-dessus ;

pour la deuxième année ou au-delà des 1200 heures, à un salaire compris entre 60 % et 100 % de la rémunération, application selon les modalités suivantes :

- salaire inférieur ou égal à deux SMIC : 100 % du salaire ;
- salaire compris entre deux et trois SMIC : de 70 % à 90 % du salaire ;
- salaire supérieur à trois SMIC : de 60 % à 80 % du salaire.

Dans tous les cas l'application des pourcentages ne pourra avoir pour effet de ramener le salaire perçu à :

moins de 2 fois le SMIC ;
plus de 4 fois le SMIC.

Article 18

La rémunération, et les charges, assises sur cette rémunération, sont versées à titre d'avance par l'employeur.

L'AFDAS rembourse l'employeur, à réception :

- d'une copie du bulletin de paie ;
- de l'attestation de fréquentation du stage par le salarié.

CHAPITRE VI

Champ d'application

Article 19

Les dispositions du présent accord sont applicables dès son dépôt aux entreprises adhérentes aux organisations professionnelles signataires.

Ces accords s'appliquent également aux entreprises adhérentes qui s'engagent à verser à l'AFDAS les contributions dues au titre du congé individuel de formation, et qui ne sont pas représentées par une organisation d'employeurs.

Article 20

La demande d'extension est à effectuer pour les domaines d'activité dont les organisations d'employeurs sont représentées au niveau national, à savoir :

- enregistrement de disques et de bandes magnétiques destinées aux appareils reproducteurs du son ;
- laboratoires cinématographiques ;
- créateurs et intermédiaires en publicité ;
- régies publicitaires ;
- radiodiffusion locale privée ;
- télévision locale privée ;
- production cinématographique et audiovisuelle de films ;
- distribution de films ;
- gestion de salles de cinéma ;
- cirques ;
- bals, bals forains, disco mobiles, bals fixes.

Ces activités sont notamment répertoriées aux rubriques 51 12 ; 51 30 ; 54 09 ; 77 10 ; 77 11 ; 86 01 ; 86 02 ; 86 03 ; 86 04 ; 86 06 ; de la nomenclature des activités et produits de l'INSEE.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Collège des employeurs

Fédération nationale des industries techniques du cinéma et de l'audiovisuel.

Organisations patronales :

Chambre syndicale des laboratoires cinématographiques ;

Chambre syndicale des studios cinématographiques ;

Chambre syndicale des studios d'enregistrement sonore ;

Chambre syndicale de doublage et de postsynchronisation des œuvres audiovisuelles ;

Chambre syndicale de la pellicule vierge cinématographique ;

Chambre syndicale des constructeurs de matériel, des équipements professionnels cinématographiques, vidéo, audiovisuels ;

Chambre syndicale des entreprises de services pour la télévision, le film et la vidéo ;

Syndicat national de la vidéocommunication ;

Fédération nationale des cinémas français ;

Fédération nationale des distributeurs de films ;

Chambre syndicale des producteurs et exportateurs de films français ;

Association française des producteurs de films et de programmes audiovisuels ;

Union des producteurs de films ;

Syndicat des producteurs de programmes audiovisuels ;

Syndicat national de l'édition phonographique (SNEP) ;

Syndicat national des radios privées (SNRP) ;

Syndicat national des télévisions privées (SNTV) ;

Fédération nationale des radios libres ;

Chrétiens Médias ;

Syndicat des producteurs de film d'animation ;

Syndicat des directeurs de théâtres de Paris et de la région parisienne ;

Syndicat national des entrepreneurs de spectacles (SNES) ;

Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles (SYNDEAC) ;

Syndicat professionnel des cirques français ;

Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs ;

Syndicat national des prestataires de l'audiovisuel scénique et événementiel ;

Association nationale des établissements artistiques et culturels (ANEAC) ;

Syndicat national des petites structures de spectacles ;

Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes ;

Fédération nationale de la publicité.

Collège des salariés

Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle CGT ;

Fédération Force ouvrière des syndicats des spectacles, de la presse et de l'audiovisuel ;

Fédération de la communication CGC ;

Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de services CFTC ;

Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT ;

Syndicat national des employés et cadres de presse et de publicité Force ouvrière ;

Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services C.G.T ;

Syndicat national des employés et cadres de presse et de publicité Force ouvrière.

Pour le compte des organisations adhérentes

Association des agences conseils en publicité ;

Syndicat national des régies de publicité presse ;

Union des chambres syndicales françaises d'affichage et de publicité extérieure ;

Syndicat national de la publicité cinématographique, radiophonique et télévisée ;

Annuaire, télématique, communication ;

Syndicat national de la promotion et de la publicité sur le lieu de vente ;

Fédération nationale de l'information médicale ;

Syndicat national des entrepreneurs de bals, bals forains, disco mobiles, bals fixes, loueurs de chapiteaux et tentes, de l'U.S.P.A., du S.N.P.S. et de France-Parcs les 25 octobre 1990, 23 janvier 1991, 9 avril 1991 et 10 novembre 1991.

10 -

ARRETE DU 5 DECEMBRE 1990

Portant extension d'un accord national professionnel sur les congés individuel de formation dans les branches des spectacles et loisirs, cinéma et audiovisuel, publicité.

(Journal officiel du 18 décembre 1990)

Article I

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national du 28 mai 1990 relatif au congé individuel de formation conclu dans les branches des spectacles et loisirs, cinéma et audiovisuel, publicité.

ACCORD NATIONAL PROFESSIONNEL DU 24 JUIN 1992

Relatif à la gestion des plans de formation ⁽²¹⁾

Attendu que :

la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi a modifié le dispositif de la formation professionnelle continue ;

l'AFDAS est agréé pour la gestion de la formation professionnelle continue, des congés individuels de formation, et de la formation en alternance ;

les organisations d'employeurs des branches d'activités spectacles et loisirs, cinéma et audiovisuel, publicité,

d'une part, et

les syndicats de salariés des branches d'activités spectacles et loisirs, cinéma et audiovisuel, publicité,

d'autre part,

s'engagent à gérer, dans le cadre de la solidarité professionnelle, les plans de formation concernant les entreprises dont l'effectif est inférieur à dix salariés et décident :

Article 1

Les entreprises dont l'effectif est inférieur à dix salariés, et qui relèvent des branches d'activités représentées par les organisations signataires du présent accord, sont tenues d'adhérer à l'AFDAS, pour satisfaire aux obligations auxquelles elles sont assujetties, aux termes notamment de l'article L.952-1 du code du travail.

Article 2

Les entreprises assujetties aux dispositions fixes à l'article 1 ci-dessus ont l'obligation de participer au financement de la formation professionnelle continue, en versant à l'AFDAS une contribution calculée sur le montant des salaires de l'année de référence, au taux de 0,15 %.

Article 3

En application de l'article L.952-2 du code du travail, les sommes versées par les entreprises visées par les articles 1 et 2 du présent accord sont mutualisées dès leur réception. Elles sont exclusivement réservées au financement des actions de formation qui sont réalisées au bénéfice de l'ensemble des personnels employés dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à dix salariés.

Article 4

Les sommes versées au titre du plan de formation par les entreprises dont l'effectif est égal ou, supérieur à dix salariés sont mutualisées lorsqu'elles ne sont pas utilisées pour le financement du plan de formation de l'entreprise, dans l'année au cours de laquelle ces sommes sont exigibles.

²¹ étendu par arrêté d'extension du 2 juillet 1993

Article 5

Les sommes mutualisées en application des articles 3 et 4 ci-dessus sont gérées paritairement par le conseil de gestion dans les mêmes conditions que l'ensemble des sommes qui sont mutualisées dans le régime des plans de formation, et ce, en application des accords professionnels, des statuts et du règlement intérieur de l'AFDAS.

Article 6

Le conseil de gestion des plans de formation détermine chaque année les priorités suivant lesquelles les sommes dont il dispose sont à utiliser pour financer les actions de formation au bénéfice des salariés des entreprises adhérentes.

Article 7

Par référence au dispositif légal de la formation professionnelle continue, et dans un souci de simplification et d'économie de gestion, les entreprises dont l'effectif est inférieur à dix salariés sont tenues de déclarer sur un seul et mme bordereau et de verser les cotisations dues au titre du :

- 0,15 % plan de formation entreprise de moins de dix salariés, article L.952-1 du code du travail ;
- 1 % congé de formation des salariés sous contrats à durée déterminée CIF/CDD, article L.931-20 du code du travail ;
- 0,10 % taxe additionnelle à la taxe d'apprentissage, article 30 de la loi n°84-1208 du 29 décembre 1984 portant loi de finances pour 1985.

Ce bordereau unique ainsi que le titre de règlement sont à adresser l'AFDAS obligatoirement avant le 28 février de l'année qui suit celle de l'assujettissement.

Les taux de contribution notifiés dans le présent accord sont applicables au 1er janvier 1992.

Article 8

L'accord du 24 juin 1992 prend effet à compter de ce jour, au titre des opérations relatives à l'exercice 1992, et fera l'objet d'une demande d'extension.

Suivent les signatures des organisations ci-après :

Cinéma et audiovisuel. - Collège des employeurs

Fédération nationale des cinémas français, 10, rue de Marignan, 75008 Paris ;

Fédération nationale des distributeurs de films, 43, boulevard Malesherbes, 75008 Paris ;

Chambre syndicale des producteurs et exportateurs de films français, 5, rue du Cirque, 75008 Paris ;

Association française des producteurs de films et de programmes audiovisuels, 50, avenue Marceau, 75008 Paris ;

Union des producteurs de films, 1, place des Deux-Ecus, 75001 Paris ;

Union syndicale de la production audiovisuelle, 59 rue de Châteaudun, 75009 Paris ;

Syndicat des producteurs de programmes audiovisuels, 38, rue de Moscou, 75008 Paris ;

Syndicat des producteurs de films d'animation, 8, rue Cantagrel, 75013 Paris ;

Syndicat national de la vidéocommunication, 131, rue de Saussure, 75017 Paris ;

Syndicat national de l'édition phonographique, 48, boulevard des Batignolles, 75017 Paris ;

Fédération nationale des industries techniques du cinéma et de l'audiovisuel, 50, avenue Marceau, 75008 Paris.

Fédération à laquelle adhèrent les chambres syndicales suivantes :

Chambre syndicale des laboratoires cinématographiques ;
Chambre syndicale des studios cinématographiques ;
Chambre syndicale des studios d'enregistrement sonore ;
Chambre syndicale de doublage et de postsynchronisation des œuvres audiovisuelles ;
Chambre syndicale de la pellicule vierge cinématographique ;
Chambre syndicale des constructeurs de matériel des équipements professionnels cinématographiques, vidéo, audiovisuels.
Syndicat des radio-diffuseurs nationaux (SRN), 143, avenue Charles-de-Gaulle, 92421 Neuilly Cedex ;
Conseil national des radios associatives (CNRA), 125, avenue Jean-Jaurès, 51100 Reims ;
Syndicat interprofessionnel des radios et télévisions indépendantes, 83, rue Michel-Ange, 75016 Paris ;
Syndicat national des radios privées (SNRP), 38, rue de Berri, 75008 Paris.

Spectacles et loisirs – Collège des employeurs

Syndicat des directeurs de théâtres privés, 46, rue Fortuny, 75017 Paris ;
Syndicat national des entrepreneurs de spectacles, 7, rue du Helder, 75009 Paris ;
Syndicat national des producteurs de spectacles, 10, rue Daubigny, 75017 Paris ;
Syndicat national des directeurs d'entreprises artistiques et culturelles, 11 bis, rue du Cardinal Mercier, 75009 Paris ;
Parcs de loisirs ;
France-Parcs, parc de Bagatelle, 62155 Merlimont ;
Chambre syndicale des cabarets et discothèques de France, 8, rue de Bellefond, 75009 Paris ;
Syndicat national des discothèques et lieux de loisirs, 74-76, avenue de la Grande-Armée, 75017 Paris ;
Syndicat national des entrepreneurs de bals forains, disco-mobiles, bals fixes, loueurs de chapiteaux et tentes, 7, rue du Helder, 75009 Paris ;
Syndicat national des agents artistiques et littéraires, 17, rue Brey, 75017 Paris ;
Syndicat national des théâtres de chansonniers de Paris, 100, boulevard de Clichy, 75018 Paris ;
Syndicat professionnel des cirques français, 7, rue du Helder, 75009 Paris.

Publicité – Collège des employeurs

Fédération nationale de la publicité, 40, boulevard Malherbes, 75008 Paris ;

Fédération à laquelle adhèrent les organisations syndicales suivantes :

Syndicat national de la promotion et de la publicité sur le lieu de vente ;
Annuaire télématique communication ;
Union des chambres syndicales françaises d'affichage et de publicité extérieure ;
Association des agences conseils en communication ;
Presspace – Union de la publicité de la presse ;
Fédération nationale de l'information médicale ;
Syndicat des producteurs de films publicitaires, 64, rue du Château, 92100 Boulogne.
Spectacles et loisirs, cinéma et audiovisuel – Collège des salariés :
Fédération nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle CGT, 14-16, rue des Lilas, 75019 Paris ;
Fédération Force ouvrière des syndicats des spectacles, de la presse et de l'audiovisuel, 2, rue de la Michodière, 75002 Paris ;
Fédération de la communication CGC, 64, rue Taitbout, 75009 Paris ;
Fédération communication et culture (FTILAC) CFDT, 45-47, avenue Simon-Bolivar, 75019 Paris ;
Fédération nationale des syndicats de l'alimentaire, du spectacle et des prestations de service, (CFTC) 197, rue du Faubourg-Saint-Martin, 75010 Paris ;

Syndicat indépendant des artistes-interprètes (SIA), 23, rue du Borrégo, 75020 Paris;

Syndicat national des techniciens de la production cinématographique et de télévision (SNTPCT), 10, rue de Trétaigne, 75018 Paris.

Publicité. - Collège des salariés

Fédération française des syndicats de la communication écrite, graphique et audiovisuelle CFTC ;

Fédération des personnels du commerce, de la distribution et des services CGT ;

Syndicat national des employés et cadres de presse, d'édition et de publicité FO ;

Fédération des services CFDT.

ARRETE DU 2 JUILLET 1993

Portant extension d'accords nationaux professionnels sur la formation professionnelle dans les secteurs des spectacles et loisirs, cinéma et audiovisuel, publicité.

(Journal officiel du 10 juillet 1993)

Article 1

Sont rendues obligatoires, pour tous les employeurs et tous les salariés compris dans son champ d'application, les dispositions de l'accord national du 16 février 1993, les dispositions :

- de l'accord national du 24 juin 1992 relatif à la gestion des plans de formation dans les secteurs des spectacles et loisirs, cinéma et audiovisuel, publicité.

ACCORDS CONVENTIONNELS

Accord inter branche sur le recours au contrat à durée déterminée d'usage dans le spectacle.

**Accord du 12 octobre 1998
(étendu par arrêté du 15 janvier 1999 publié au JO du 30 janvier 1999)
et modifié par avenant du 26 novembre 1998
(étendu par arrêté du 21 mai 1999 publié au JO du 3 juin 1999).**

Au terme de la mission qui lui avait été confiée, M. Pierre Cabanes a, le 10 mars 1997, remis aux ministres chargés du travail et de la culture une note d'orientation.

Cette note a été validée par les Pouvoirs publics et les partenaires sociaux. Elle recommandait notamment la création d'une Commission Mixte Paritaire ayant pour objet la conclusion, et l'extension, d'un accord sectoriel interbranches, aux fins de préciser les conditions d'un recours légitime et maîtrisé au contrat à durée déterminée dit d'usage (CDD d'usage) dans le secteur du spectacle.

Réunies sous la présidence de M. Maurice Michel, les organisations représentatives des salariés et des employeurs des branches du spectacle sont parvenues à l'accord suivant :

1 - Contexte dans lequel vient s'inscrire le présent accord

Le présent accord vient s'inscrire dans les dispositions législatives et réglementaires en vigueur.

Les parties conviennent, si la mise en œuvre de cet accord en faisait apparaître la nécessité, de proposer ensemble d'éventuelles modifications à ce cadre.

1.1. Cadre législatif :

- Article L.122.1.1. 3^e du Code du Travail (Loi n°90-613 du 12 juillet 1990).

1.2. Cadre réglementaire

- Article D.121.2. du Code du Travail (décret n 86-10387 du 31 décembre 1986).

Les secteurs concernés par le présent accord, parmi ceux qui sont cités dans le décret précité sont :

- les spectacles,
 - l'action culturelle,
 - l'audiovisuel,
 - la production cinématographique,
 - l'édition phonographique.
- Circulaires DRT 18/90 du 30 octobre 1990 et 92/14 du 29 août 1992.

1.3. Cadre jurisprudentiel :

Par le présent accord, les signataires entendent tenir compte de la jurisprudence, notamment de la Cour de Cassation, sur le recours légitime au CDD d'usage.

Cette jurisprudence a notamment établi que :

l'activité principale de l'entreprise qui recourt à un CDD d'usage doit relever de l'un des secteurs cités à l'article D.121.2. du Code du Travail ;

la mention d'un secteur d'activité à l'article D.121.2 du Code du Travail ne fonde pas à elle seule, pour les entreprises de ce secteur, la légitimité du recours au CDD d'usage ;

le CDD d'usage, comme tout contrat à durée déterminée, doit être écrit ; il doit en outre comporter la définition précise de son motif ;
la succession de CDD d'usage d'un salarié avec le même employeur sur plusieurs années ou plusieurs saisons peut constituer un indice du caractère indéterminé de la durée de l'emploi.

1.4. Cadre politique

La Commission Mixte Paritaire au sein de laquelle le présent accord a été établi s'est réunie, conformément à la lettre de mission du 16 septembre 1997 adressée à M. Maurice Michel, en application des recommandations de M. Pierre Cabanes.

La mission confiée à la Commission Mixte Paritaire était la recherche d'un accord collectif, couvrant l'ensemble des branches concernées par l'activité des intermittents du spectacle :

- aux fins de préciser les conditions d'un recours légitime et maîtrisé, par les entreprises concernées, au contrat à durée déterminée dit d'usage,
- et propre à favoriser la consolidation d'un dispositif spécifique d'indemnisation du chômage applicable aux intermittents du spectacle.

La mission ainsi définie ne remet pas en cause la légitimité, dans le secteur du spectacle au sens ci-dessus, du recours au CDD d'usage, qui correspond à la nature spécifique de ces activités.

Les signataires entendent cependant mieux délimiter les conditions de légitimité d'un tel recours. C'est pourquoi, ils ont recherché, parmi les propositions formulées, celles qui étaient susceptibles de répondre à cet objectif.

En préambule des dispositions ci-après, il est rappelé que l'employeur d'un salarié sous CDD d'usage ne peut en principe imposer à celui-ci, pour ce qui est de la durée du contrat, une incertitude supérieure à celle qui pèse sur l'entreprise pour l'objet du contrat.

2 - NATURE ET DUREE DU PRESENT ACCORD

Le présent accord est un accord sectoriel interbranches, conclu pour une durée indéterminée.

Les signataires s'engagent à en demander l'extension à l'ensemble des entreprises des branches qu'ils représentent.

Ils souhaitent d'autre part que les dispositions du présent accord soient rendues applicables à tout employeur d'artistes et de techniciens du spectacle.

A cet effet, ils conviennent de demander aux Pouvoirs publics de prendre les dispositions rendant le présent accord applicable :

- aux titulaires d'une licence d'entrepreneur de spectacle dont l'activité principale ne relève pas de l'une des branches représentées par les signataires ;
- aux organisateurs occasionnels de spectacles vivants, tels que définis par l'ordonnance de 1945 (si leur activité principale ne relève pas déjà de l'une des branches représentées par les signataires).

La dénonciation et la révision du présent accord pourront avoir lieu dans les conditions prévues aux articles L.132.7 et L.132.8 du Code du Travail.

3 - DISPOSITIONS GENERALES

3.1. Champ d'application :

Le présent accord est applicable en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer.

Les dispositions du présent accord s'appliquent aux CDD d'usage conclus, par les entreprises dont l'activité principale relève de l'une des branches indiquées à l'article 1.2 ci-dessus, avec :

- les artistes du spectacle, comme défini à l'article L.762.1 du Code du Travail ;
- les salariés exerçant l'une des fonctions figurant sur celle des listes annexées au présent accord qui correspond à la branche à laquelle appartient l'employeur (sous réserve du cas particulier de la branche « diffusion télévisuelle », tel que mentionné à l'article 4 ci-après). Ces listes constituent une partie indissociable de l'accord.

3.2. CDD de droit commun :

Les signataires entendent réserver le recours au CDD d'usage, dans leurs branches d'activité, aux seuls cas où les particularités de ces branches le justifient.

En conséquence :

- les employeurs doivent recourir au contrat à durée déterminée de droit commun dans tous les cas prévus par la loi ;
- lorsqu'ils recourent à des CDD de droit commun, les employeurs versent aux salariés la prime de précarité et font application des textes en vigueur en matière de congés payés.⁽²²⁾
- toutefois, si les salariés concernés exercent l'emploi d'artiste du spectacle ou l'un des emplois figurant dans les listes ci-après, les employeurs, en accord avec les intéressés, cotiseront, au titre des contrats en cause, aux organismes sociaux du spectacle.

3.3. Objet du contrat :

L'employeur, qui engage un collaborateur dans le cadre d'un CDD d'usage, devra faire figurer sur le contrat l'objet particulier de celui-ci, et justifier du caractère temporaire de cet objet, en indiquant son terme, par une date ou l'intervention d'un fait déterminé.

3.4. Collaboration de longue durée :

Sous réserve des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles, et de la jurisprudence rappelées à l'article 1 ci-dessus, les signataires sont convenus de faire bénéficier les salariés relevant du présent accord, lorsqu'ils ont collaboré pendant une longue durée, de manière continue, avec le même employeur, de droits particuliers.

Ne sont pas concernés par les dispositions du présent article les CDD d'usage, conclus avec un artiste du spectacle, ayant pour objet la fixation à titre exclusif de ses prestations.

Par collaboration continue de longue durée, on désigne le cas où la durée cumulée (en nombre de jours calendaires, décomptés du 1^{er} au dernier jour des contrats) des CDD d'usage (chacun d'entre eux étant conforme aux dispositions ci-dessus, et notamment à l'article 3.3) d'un salarié avec le même employeur, pendant une durée minimale de 3 ans, dépasse 70 % de cette durée.

²² Modifié par avenant du 26 novembre 1998.

Lorsque cette condition est remplie, l'employeur qui entend ne pas proposer un nouveau contrat à durée déterminée ou indéterminée, devra en informer le salarié un mois au moins avant la date de fin du dernier contrat, et verser au salarié, s'il ne lui est pas proposé un nouveau contrat, une indemnité, qui sera au minimum, par année de collaboration continue, de 20 % du salaire mensuel moyen perçu par le salarié au cours de la période d'emploi.

Des accords de branche peuvent fixer pour les employeurs et les salariés auxquels ils s'appliquent des conditions plus favorables.

En outre, s'il n'a pas respecté le délai d'information, l'employeur versera au salarié une indemnité d'un montant égal à un mois de salaire aux conditions du dernier contrat.

Le salaire mensuel moyen est obtenu en multipliant par 30 le rapport entre le cumul des salaires perçus et le cumul des durées en jours calendaires des contrats.

Les dispositions du présent article 3.4 ne peuvent avoir pour effet de rendre légitime un CDD qui ne respecterait pas l'ensemble des dispositions du présent accord, et notamment l'article 3.3 ci-dessus. Elles ne font pas non plus obstacle à la poursuite de la collaboration d'un salarié avec le même employeur, sous forme de CDD d'usage, au-delà de la durée de 3 ans, dès lors que chaque contrat respecte l'ensemble des dispositions du présent accord.

Les dispositions du présent article ne portent pas atteinte à des dispositions plus favorables prévues par des conventions collectives de branche ou des accords d'entreprise.

3.5. Commission Paritaire de suivi :

Les signataires conviennent de mettre en place une Commission Paritaire de suivi du présent accord, composée de quinze représentants des salariés et de quinze représentants des employeurs.

Cette commission se réunira chaque fois que nécessaire, au moins une fois par an, et lorsque le quart au moins de ses membres en feront la demande.

Elle examinera toute difficulté d'application des clauses du présent accord.

Elle est notamment chargée d'analyser l'évolution de l'emploi, sous le régime du CDD d'usage, dans les branches du spectacle, de rechercher, et de proposer aux partenaires sociaux, tout moyen susceptible de réduire la précarité de l'emploi, compatible avec la bonne marche des entreprises du secteur.

Elle pourra être saisie par les commissions paritaires d'application et/ou de suivi créées dans le cadre de conventions collectives couvrant une partie du champ du présent accord.

Elle pourra proposer aux partenaires sociaux du spectacle des modifications aux listes d'emplois annexées. Ces modifications devront faire l'objet d'un accord collectif, étendu dans les mêmes conditions que le présent accord.

4 - DEFINITION DES BRANCHES CONCERNEES

Les signataires conviennent que les listes de fonctions mentionnées à l'article 3.1 ci-dessus, pour lesquelles le CDD d'usage peut être légitime, seront établies selon la nomenclature de branches ci-dessous.

Dans les branches d'activité couvertes par l'accord pour lesquelles une convention collective nationale est d'application étendue, les signataires du présent accord prendront les dispositions permettant d'adapter, par avenant au présent accord, les listes en annexe à celles desdites conventions.

Des conventions collectives, ou des accords de branche ou d'entreprise, peuvent fixer, pour les entreprises concernées, des listes de fonctions, plus réduites que celles établies dans le présent accord, pour lesquelles le recours au CDD d'usage est légitime.

Dans le cas particulier de la branche « diffusion télévisuelle », les parties conviennent que les entreprises concernées, qui exercent de manière régulière plusieurs types d'activité, pourront recourir au CDD d'usage pour les emplois relevant de listes propres à chacun de ces types d'activité.

Listes des branches :

- production cinématographique et audiovisuelle (921 A, 921 B, 921 C, 922 B et 924 Z pour les agences de presse audiovisuelles) ;
- radio (922 A) ;
- diffusion télévisuelle (922 C) :
 - activité de diffusion,
 - activité de production (se référer à la liste correspondant à la production cinématographique et audiovisuelle),
 - activité de radio (se référer à la liste correspondant à la radio) ;
- prestations techniques du cinéma et de l'audiovisuel (221 G pour les studios d'enregistrement sonore, et 921 D, sauf pour l'activité photochimique des laboratoires de développement et de tirage) ;
- édition phonographique (221 G) ;
- spectacle vivant / lieux fixes de spectacle ;
- spectacle vivant / entrepreneurs sans lieu fixe ;
- spectacle vivant / prestataires.

SIGNATAIRES :

Syndicat national CFTC du Spectacle, du Visuel, de l'Audio et des Loisirs ;

Fédération CFE-CGC ;

Fédération Nationale des syndicats du spectacle, de l'audiovisuel et de l'action culturelle - CGT (FNSAC) ;

Fédération des Travailleurs du Livre et de l'Action Culturelle-CFDT (FTILAC CFDT) ;

Syndicat National des Techniciens de la Production Cinématographique et de la Télévision (SNTPCT) ;

Association des Employeurs du Service Public Audiovisuel (AESPA) ;

Association Française des Producteurs de Films (AFPF) ;

Casinos de France ;

Confédération Nationale des Radios Libres (CNRL) ;

Chambre Syndicale des Cabarets Artistiques (CSCA) ;

Chambre Syndicale de Doublage et Postsynchronisation (CSDP) ;

Chambre Syndicale des Producteurs et Exportateurs de Films Français (CSPEFF) ;

Fédération des Industries et Métiers du Multimédia (FIMM) ;

Fédération Nationale des Industries Techniques du Cinéma et de l'Audiovisuel (FITCA) ;

France-Parcs ;

Syndicat des Agences de presse Télévisées (SATEV) ;

Syndicat des Directeurs des Théâtres Privés (SDTP) ;

Syndicat Interprofessionnel des Radios et Télévisions Indépendantes (SIRTI) ;

Syndicat National des Discothèques et Lieux de Loisirs (SNDLL) ;
Syndicat National Des Théâtres de Ville (SNDTV) ;
Syndicat National des Editeurs Phonographiques (SNEP) ;
Syndicat National des Entrepreneurs de Spectacles (SNES) ;
Syndicat des Producteurs de Films d'Animation (SPFA) ;
Syndicat des Producteurs Indépendants (SPI) ;
Syndicat des Radios Généralistes Privées (SRGP) ;
Syndicat des Réseaux Radiophoniques Nationaux (SRN) ;
Syndicat National des Petites Structures de Spectacles (SYNAPSS) ;
Syndicat National Des Entreprises Artistiques et Culturelles (SYNDEAC) ;
Syndicat National des Prestataires de l'Audiovisuel Scénique et Evénementiel (SYNPASE);
Syndicat National des Producteurs et Organismes de Spectacles (SYNPOS) ;
Union des Producteurs de Films (UPF) ;
Union Syndicale de la Production Audiovisuelle (USPA).